

VIDAL Julie (nt)

De: VIDAL Julie (nt)
Envoyé: jeudi 5 novembre 2009 17:35
À: REBAUD Jean-Luc (S & F/J-AJO)
Objet: TR :

Droit social-Requalification de CDD en CDI

Une ancienne contractuelle, fille d'un agent d'exécution de la SNCF, invoquant l'irrégularité de certains de ces CDD ainsi qu'une discrimination à l'embauche au Cadre Permanent en faveur des enfants de cadres de la SNCF, a assigné cette dernière aux fins d'obtenir, à titre principal, sa réintégration au Cadre Permanent dans l'entreprise et la reprise de son ancienneté dès la signature de son premier contrat et, à titre subsidiaire, la condamnation de la SNCF à lui verser plus de 27.000 € d'indemnités (indemnité de requalification, indemnité pour licenciement abusif...), ainsi qu'à lui remettre des bulletins de salaire, certificat de travail et attestation chômage rectifiés sous astreinte.

Par jugement du 17 mars 2009, le CPH de Tours a tout d'abord rappelé que seuls les cas de nullité de la rupture des relations contractuelles limitativement énoncés par les textes et la jurisprudence pouvaient ouvrir droit à réintégration du salarié, puis a souligné que la discrimination à l'embauche, qui au demeurant n'était pas démontrée en l'espèce, ne pouvait se résoudre qu'en dommages et intérêts. En conséquence, le Conseil a débouté la demanderesse de sa demande principale de réintégration.

Concernant la demande formulée à titre subsidiaire, le Conseil a observé que certains CDD conclus dans l'attente de l'entrée en service du nouveau titulaire déjà recruté ne mentionnaient pas le nom et la qualification dudit salarié remplacé, et a par suite prononcé la requalification des CDD en CDI. Il a alloué à l'intéressée des indemnités réduites de moitié, avec intérêts, et a condamné la SNCF, d'une part, à lui remettre un bulletin de paie afférent aux créances salariales, un certificat de travail et une attestation ASSEDIC conformes, sans assortir cette remise d'une astreinte, et, d'autre part, à rembourser à l'organisme concerné des indemnités de chômage éventuellement perçues par la demanderesse dans la limite d'un mois.

La demanderesse a interjeté appel de ce jugement.

La Cour d'appel d'Orléans, par arrêt du 20 octobre 2009, a confirmé le jugement sur le principe en ce qui concerne la requalification et les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et en ce qu'elle a rejeté sa demande au titre de la réintégration, excluant ainsi le motif de la discrimination. Elle a par ailleurs considéré que la demanderesse était en CDI à compter de son premier CDD et jusqu'au terme de son dernier CDD, et en conséquent, a condamné la SNCF à lui verser un rappel de salaires au titre des périodes d'interruption entre ses différents CDD, au motif que l'employeur a pour obligation de fournir du travail à son salarié pendant toute la durée de son contrat de travail, ce qui représente la somme de 15 815,72 € déduction faite des allocations chômage.

PRUD'HOMMES

GROSSES le 20 OCTOBRE 2009 à
Me Catherine LESIMPLE-COUTELIER
la SCP PACREAU-COURCELLES
COPIES le 20 OCTOBRE 2009 à
Christelle PERRAILLON
SNCF

ARRÊT du : 20 OCTOBRE 2009

N° : 551/09 - N° RG : 09/01249

DÉCISION DE PREMIÈRE INSTANCE : Conseil de Prud'hommes de TOURS en date du
17 Mars 2009 - Section : COMMERCE

ENTRE

APPELANTE :

Mademoiselle Christelle PERRAILLON
née le 19 Mars 1980 à AUBERVILLIERS (93300)
6 Allée des Érables
37700 SAINT PIERRE DES CORPS

comparante en personne, assistée de Maître Catherine LESIMPLE-COUTELIER, avocat
au barreau de TOURS

ET

INTIMÉE :

SNCF
Place du Général Leclerc
37000 TOURS

représentée par Monsieur Philippe ROTA (Directeur d'établissement d'exploitation
de TOURS), assisté de Maître COURCELLES de la SCP PACREAU-COURCELLES, avocat
au barreau d'ORLÉANS

Après débats et audition des parties à l'audience publique du 22 Septembre 2009

LA COUR COMPOSÉE DE :

Monsieur Daniel VELLY, Président de Chambre,
Monsieur Pierre LEBRUN, Conseiller,
Madame Catherine PAFFENHOFF, Conseiller,

Assistés lors des débats de Mademoiselle Valérie LATOUCHE, Greffier,

Puis ces mêmes magistrats ont délibéré dans la même formation et à l'audience publique du 20 Octobre 2009, Monsieur Daniel VELLY, Président de Chambre, assisté de Mademoiselle Valérie LATOUCHE, Greffier, a rendu l'arrêt dont la teneur suit :

EXPOSE DES FAITS ET DE LA PROCEDURE

Christelle PERRAILLON est embauchée par la société nationale des chemins de fer français - SNCF - sous contrat à durée déterminée, à six reprises et pour la première fois le 27 janvier 2005, en qualité d'agent commercial, classe B.

Son dernier contrat prend fin le 30 novembre 2007.

Par requête du 19 décembre 2007, elle saisit le conseil de prud'hommes de TOURS d'une demande de réintégration à titre principal et à titre subsidiaire, d'une action en requalification des contrats en contrat à durée indéterminée avec toutes conséquences de droit.

Par jugement du 17 mars 2009 auquel il est renvoyé pour le détail chiffré des demandes subsidiaires, la procédure antérieure, l'argumentation et les moyens initiaux développés par les parties, les premiers juges donnent acte à la SNCF qu'elle reconnaît devoir à la salariée 100 euros au titre de la gratification exceptionnelle d'octobre 2007 et la condamne au paiement de la dite somme ainsi que :

- 1.269,62 euros d'indemnité de requalification
- 2.525,38 euros d'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés afférents
- 378,80 euros d'indemnité de licenciement
- 8.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 950 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il est également ordonné le remboursement à l'Assedic des indemnités de chômage perçues le cas échéant par la salariée dans la limite d'un mois.

Mademoiselle PERRAILLON relève appel de la décision le 16 avril 2009.

MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES

A. la salariée

Christelle PERRAILLON sollicite à titre principal, sa réintégration et subsidiairement

- 3.451,31 euros d'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents
- 571,70 euros d'indemnité de licenciement
- 1.725,65 euros de dommages et intérêts pour non-respect de la procédure
- 15.815,72 euros de rappel de salaire pendant la période d'interruption du contrat à durée indéterminée et les congés payés afférents

- 1.725,65 euros au titre de la requalification
- 18.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse
- 2.000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

le tout avec intérêts majorés et capitalisés à compter de la saisine du conseil de prud'hommes.

L'appelante réclame sous astreinte de 50 euros par jour de retard et par document, la remise des bulletins de salaire, le certificat de travail et l'attestation Assedic rectifiée.

Au soutien de sa demande elle fait valoir que :

- ♦ les contrats à durée déterminée proposés par la SNCF qui ne répondent pas aux conditions légales encourent la requalification en contrat à durée indéterminée avec toutes conséquences de droit
- ♦ la SNCF a refusé son embauche définitive pour une raison discriminatoire à savoir qu'elle n'était pas enfant de cadre, ceux-ci bénéficiant d'une priorité de recrutement au sein de cette société
- ♦ il lui est dû, outre les indemnités de rupture et l'indemnité légale de requalification, la différence entre les périodes travaillées et non travaillées comme conséquence de la requalification, déduction faite du revenu de substitution servi par l'Assedic.

B- l'employeur

La SNCF qui refuse la réintégration de la salariée et conteste toute discrimination, sollicite la réduction à de plus justes proportions, des prétentions de Mademoiselle PERRAILLON, le rejet de la demande d'indemnité de licenciement en l'absence d'ancienneté et de celle relative au rappel de salaire pendant les périodes non travaillées.

Elle répond que :

- ♦ il n'existe aucune obligation pour la SNCF d'embaucher définitivement un salarié à l'issue de son contrat à durée déterminée y compris lorsque le poste occupé par ce dernier est vacant
- ♦ l'ancien directeur des ressources humaines présent lors de l'audience de conciliation a toujours contesté avoir dit que les enfants de cadres étaient prioritaires et la preuve est rapportée par ailleurs, statistiquement, qu'il n'existe pas de politique de recrutement discriminatoire de cette sorte au sein de l'entreprise
- ♦ en tout état de cause, une telle discrimination n'ouvrirait droit qu'à des dommages et intérêts mais en aucun cas à la réintégration sollicitée qui ne peut être imposée à l'employeur qu'en cas de nullité de la rupture du contrat de travail, ce qui n'est pas le cas ici

- ♦ elle s'en rapporte à justice concernant la requalification du premier contrat à durée déterminée qui ne mentionne pas le nom de la personne remplacée ; elle ajoute que les contrats étaient à terme précis que c'est très naturellement qu'ils ont pris fin à l'échéance
- ♦ l'octroi d'une indemnité de licenciement au bénéfice de Mademoiselle PERRAILLON est discutable dans la mesure où, à supposer que la requalification soit prononcée, il s'est passé plus d'un an entre deux contrats à durée déterminée durant lesquels elle n'a pas travaillé pour la SNCF et qu'elle n'a donc pas l'ancienneté suffisante ; pour les mêmes raisons elle ne peut prétendre au versement de dommages et intérêts tels que prévus par l'article L 1235-3 mais uniquement à la réparation de son préjudice sans seuil minimum ; dans le cas contraire, ces dommages et intérêts ne se cumulent pas avec l'indemnité pour procédure irrégulière
- ♦ il n'est pas dû de rappel de salaire pour les périodes non travaillées sauf à enfreindre le principe de l'égalité entre salarié et celui qui veut que la rémunération est la contrepartie d'un travail.

Pour le développement des moyens respectifs des parties, la cour renvoie expressément à leurs écritures, conformes à leurs plaidoiries, déposées le 7 octobre 2008 par la SNCF et le 10 mars 2009 par l'appelante.

MOTIFS DE LA DECISION

Sur la requalification

L'article L 122-1-1 du code du travail devenu l'article L 1242-2 dans la nouvelle codification prévoit que " *Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants :*

*1 "En remplacement d'un salarié en cas d'absence, (...) en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
(...)"*.

Les cas de recours au contrat à durée déterminée doivent être examinés à la date de conclusion de celui-ci et c'est à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité de la cause invoquée pour justifier le recours à ce type de contrat qui doit rester l'exception.

En cas de litige, le juge doit pouvoir vérifier la réalité du motif invoqué ce qui suppose que le nom du salarié d'ores et déjà recruté, mais pas encore disponible, soit expressément indiqué dans le contrat à durée déterminée, ce qui n'est pas le cas de celui-ci conclu le 27 janvier 2005 qui sera donc requalifié en contrat à durée indéterminée ainsi que l'a jugé à bon droit le conseil de prud'hommes.

Sur les conséquences financières de la requalification

La cour fait siens les motifs pertinents des premiers juges en ce qu'ils ont alloué à la salariée une indemnité de requalification sauf à modifier son quantum sur la base de la rémunération brute cumulée de la salariée pour les dix premiers mois de l'année 2007 soit 1.572,22 euros.

L'employeur a pour obligation de fournir du travail à son salarié pendant toute la durée du contrat de travail.

Dans le cas contraire, il reste tenu au paiement du salaire.

Christelle PERRAILLON, embauchée dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée ainsi qu'il vient d'être dit, a droit au versement de l'ensemble des salaires dus pour la période considérée du 27 janvier 2005 au 30 novembre 2007, terme de son dernier contrat de travail, déduction faite des indemnités de chômage.

La SNCF sera condamnée à lui verser à ce titre, 15.815,72 euros congés payés compris, ceux-ci étant inclus dans le décompte établi par la salariée qui porte sur toute la période.

Sur la discrimination

L'article L 122-45 devenu l'article 1132-1 dans la nouvelle codification, applicable avant le 28 mai 2008, dispose que *"Aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, notamment en matière de rémunération au sens de l'article L140-2, de mesure d'intéressement ou de distribution d'action, de formation, de reclassement, d'affectation, de qualification, de classification, de promotion professionnelle, de mutation ou de renouvellement de contrat en raison de son origine, de son sexe, de ses moeurs, de son orientation sexuelle, de son âge, de sa situation de famille, ou de sa grossesse, de ses caractéristiques génétiques, de son appartenance ou de sa non appartenance, vraie ou supposée à une ethnie, une nation ou une race, de ses opinions politiques, de ses activités syndicales ou mutualistes, de ses convictions religieuses, de son apparence physique, de son patronyme ou en raison de son état de santé ou de son handicap.*

(...)

En cas de litige relatif à l'application des alinéas précédents, le salarié concerné ou le candidat à un recrutement, à un stage, ou à une période de formation en entreprise présente des éléments de fait laissant supposer l'existence d'une discrimination, directe ou indirecte. Au vu de ces éléments, il incombe à la partie défenderesse de prouver que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination. Le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes mesures d'instruction qu'il estime utiles."

En l'occurrence, il y a lieu de s'interroger sur le recrutement le 19 janvier 2007 de cinq salariés dont quatre avait un parent père ou mère cadre ou agent de maîtrise à la SNCF, la SNCF ne produisant aucun élément pour justifier cette situation.

Cependant, l'appelante qui ne travaille pas pour la SNCF à ce moment là, puisque son précédent contrat a pris fin le 20 juillet 2006 et que le suivant commencera le 17 février 2007, n'établit pas avoir alors postulé pour les postes dont s'agit ni avoir été candidate au recrutement de sorte qu'elle ne peut se prévaloir d'une discrimination à son égard à raison de ces faits.

Laurence SERGENT dont la mère est adjointe au directeur des ressources humaines, a été embauchée définitivement en octobre 2008, après plusieurs contrats à durée déterminée, soit près d'un an avant la fin du dernier contrat à durée déterminée de Christelle PERRAILLON.

Outre que ces contrats se sont également poursuivis pendant plusieurs années, il ressort de la comparaison des relevés de contrats conclus et résiliés et de la liste des embauches définitives que d'autres salariés recrutés sous contrat à durée déterminée pendant plusieurs années ont finalement été embauchés définitivement, bien que sans lien de parenté avec des cadres ou agents de maîtrise tels Nicolas MARCHESSEAU ou Suzan ALITI.

François CHEVRIER nie formellement avoir déclaré lors de l'audience de conciliation que les cadres de la SNCF étaient prioritaires.

Celle-ci n'a pas procédé à des recrutements définitifs entre septembre 2008 et janvier 2009, période au cours de laquelle la salariée aurait pu se prévaloir d'une discrimination à l'embauche puisqu'elle était candidate à un emploi définitif.

Ainsi, il n'est pas établi que Christelle PERRAILLON a subi une discrimination à l'embauche.

Au demeurant, sa demande de réintégration peut d'autant moins prospérer que ce n'est pas un licenciement pour une cause discriminatoire qui est à l'origine la rupture du contrat de travail mais la rupture de fait du contrat à durée indéterminée correspondant à la fin du contrat à durée déterminée, la requalification étant indifférente à cet égard.

Sur la rupture du contrat de travail

La rupture de fait du contrat à durée indéterminée par l'arrivée du terme du contrat à durée déterminée requalifié produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par hypothèse, la procédure de licenciement n'a pas été respectée.

Ce fait est sans conséquence cependant, la salariée qui justifie de plus de deux ans d'ancienneté ne pouvant cumuler des dommages et intérêts pour procédure illicite et licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Il est dû une indemnité compensatrice de préavis correspondant aux salaires qu'elle aurait perçus si elle avait effectué son préavis soit 3.144,44 euros sur la base de la rémunération brute cumulée pour les dix premiers mois de l'année 2007 outre les congés payés afférents qui s'élèvent à 314,44 euros.

L'indemnité conventionnelle de licenciement pour 36 mois d'ancienneté est évaluée à 471,66 euros, soit 1.572,22 euros x 36.

120

Christelle PERRAILLON a trouvé un emploi à durée déterminée à compter du premier novembre 2008 jusqu'au 31 janvier 2009.

Elle a été indemnisée au titre du chômage pendant près d'une année.

A ce jour, elle est inscrite au concours d'entrée à l'institut de formation des ambulanciers.

Au vu de ces éléments de la cause, le conseil de prud'hommes a fait une juste appréciation de son préjudice évalué à 8.000 euros.

Sur les indemnités versées par l'Assedic

Le jugement sera infirmé en ce qu'il a condamné la SNCF à rembourser les indemnités servies par l'Assedic en application de l'article L1235-4 du code du travail anciennement article L 122-14-4, cet employeur étant son propre assureur en la matière.

Sur l'article 700 du code de procédure civile

Il convient d'allouer à l'appelante une indemnité de 600 euros au titre des frais non compris dans les dépens qu'elle a dû exposer pour faire valoir ses droits en cause d'appel.

PAR CES MOTS

La Cour, statuant publiquement et contradictoirement,

CONFIRME le jugement sur le principe et en ce qui concerne les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la gratification exceptionnelle et l'indemnité de l'article 700 du code de procédure civile,

L'INFIRME pour le surplus,

STATUANT À NOUVEAU,

CONDAMNE la SNCF à payer à Christelle PERRAILLON :

- 3.144,44 euros d'indemnité compensatrice de préavis,
- 314,44 euros de congés payés afférents,
- 471,66 euros d'indemnité conventionnelle de licenciement,
- 1.572,22 euros au titre de la requalification,

Y AJOUTANT au vu des demandes formées pour la première fois devant la cour,

CONDAMNE la SNCF à verser à Christelle PERRAILLON :

- 15.815,72 euros à titre de rappel de salaire,
- 600 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile,

ORDONNE la remise d'un bulletin de salaire récapitulatif, d'un certificat de travail et de l'attestation Assedic rectifiés conformément au présent arrêt dans le délai de 15 jours à compter de la notification de la présente décision, passé lequel délai, il sera appliqué une astreinte de 15 euros par document (3) et par jour de retard,

DÉBOUTE les parties du surplus de leurs demandes,

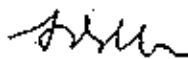
CONDAMNE la SNCF aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Et le présent arrêt a été signé par le Président de Chambre et par le Greffier

Valérie LATOUCHE



Daniel VELLY



En conséquence,
La RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
Mande et ordonne :
A tous Huissiers de Justice, sur ce requis, de mettre les présentes
à exécution
Aux Procureurs Généraux et aux Procureurs de la République près
les Tribunaux de Grande Instance d'y tenir la main
A tous Commandants et Officiers de la Force Publique de prêter main forte
lorsqu'ils en seront légalement requis.
En foi de quoi la minute des présentes a été signée par le Président
et par le Greffier

