

Motifs de la décision

Sur la requalification des contrats à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée :

La société Sodistries exploite un hypermarché E. LECLERC sis à ISTRES ;

Mlle Delattre a été embauchée par la société Sodistries en qualité de caissière du 4 au 9 novembre 2002 par contrat à durée déterminée en vue de pourvoir au remplacement d'une salariée absente (Mlle WEISS) ;

Mlle Delattre a été de nouveau employée par la société Sodistries suivant contrat à durée déterminée du 14 au 16 novembre 2002 au même motif (remplacement de Mlle Bruni) ;

A l'issue de ce contrat, Mlle Delattre a été employée par la société Sodistries dans le cadre d'un nouveau contrat à durée déterminée en date du 18 novembre 2002 dont le terme était fixé au 4 janvier 2003 en raison d'un accroissement exceptionnel et temporaire d'activité découlant des fêtes de fin d'année ;

Par courrier en date du 18 décembre 2002, la société Sodistries informait Mlle Delattre de la novation du contrat à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée à compter du 6 janvier 2003 ;

Mlle Delattre fait valoir qu'elle a toujours occupé le même emploi selon des modalités identiques d'exécution de ses tâches tant avant qu'après la novation de la relation contractuelle ;

Elle ajoute que l'accroissement exceptionnel d'activité n'est pas établi et est invalidé par la circonstance que dès le 6 janvier 2003, elle a poursuivi l'exécution de son contrat de travail dans des conditions d'organisation matérielle inchangées ;

Mlle Delattre soutient que la société Sodistries détourne le contrat à durée déterminée de son objet pour en faire une sorte de « super période d'essai » ;

Les absences de Mlles Weiss et Bruni respectivement pour congés payés (six jours) et pour maladie (trois jours) sont justifiées ; Le surcroît d'activité des grandes surfaces commerciales en raison des fêtes de fin d'année constitue, de manière traditionnelle, une réalité ;

Par ailleurs, le fait que la relation de travail se soit poursuivie sans modification des modalités d'exécution des tâches ne permet pas à lui seul d'agréer la position de l'intéressée, s'agissant d'occuper les mêmes fonctions d'hôtesse de caisse ;

En conséquence, le recours aux trois contrats à durée déterminée est régulier ;

Doit en découler l'infirmité du jugement entrepris en ce qu'il a requalifié en contrat de travail à durée indéterminée les contrats de travail à durée déterminée des 4, 14 et 18 novembre 2002 et alloué à l'intéressée la somme de 1.155 € à titre d'indemnité spéciale de requalification ;

Sur la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet :

A l'appui de son recours, la société Sodistries fait valoir que Mlle Delattre a été engagée en toute connaissance de cause et avec son entière acceptation des modalités de fonctionnement du service caisse ; que chaque hôtesse savait un mois à l'avance selon quel planning elle devait travailler le mois suivant ; que Mlle Delattre n'avait donc pas à se tenir à la disposition constante de l'employeur ;

La société Sodistries ajoute que Mlle Delattre n'a demandé la requalification de son contrat de travail que pour venir conforter l'entreprise de déstabilisation du service caisse en vue d'évincer la responsable ;

Toutefois, par une exacte analyse des faits, au vu des documents fournis, les premiers juges ont constaté que d'une semaine à l'autre ou d'un mois à l'autre, les amplitudes horaires de l'intéressée variaient de façon très sensible interdisant à celle-ci d'envisager la conclusion d'un contrat de travail à temps partiel avec un autre employeur

Il ressort suffisamment des constatations des premiers juges que Mlle Delattre se trouvait ainsi dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur ;

Doit en découler la confirmation du jugement entrepris en ce qu'il a requalifié le contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet et a justement alloué à l'intéressée la somme de 7.488,37 € à titre de rappel de salaire outre celle de 748,83 € de congés payés y afférents ;

Sur la nullité du licenciement :

La lettre de licenciement du 16 avril 2005 est ainsi libellée :

A l'issue de trois contrats à durée déterminée ayant couru sur la période du 4 novembre 2002 au 4 janvier 2003, vous avez été engagée par notre société le 6 janvier 2003 en qualité d'Hôtesse de Caisse pour une durée indéterminée à temps partiel, à raison de 104 heures par mois, pauses conventionnelles comprises.

Parmi les conditions des modalités de cet engagement figuraient :

- l'acceptation de la modification de la répartition de vos horaires de travail, notamment pour éviter que les mêmes membres du personnel de caisse subissent systématiquement les mêmes contraintes, en particulier les fermetures,
- votre possibilité de choisir vos horaires sur les plannings de caisse,

Cet engagement, avec ces modalités et conditions, n'avait soulevé aucune difficulté et il n'existe aucun échange de correspondances qui laisserait même supposer un commencement de litige.

Le 21 juin 2004, sans aucun préalable, vous nous avez adressé un courrier pour nous demander vos relevés horaires depuis votre engagement.

Là encore ce courrier ne comportait aucune allusion à un quelconque différend sur votre horaire de travail, et nous vous avons confirmé, par lettre du 12 juillet 2004, qu'ils étaient à votre disposition au Service du Personnel, tous les matins de 8H à 11 H30. Les ayant consultés, le dossier a été clos.

Début août 2004, invoquant un prétexte totalement infondé, vous avez brusquement décrété ne plus vouloir effectuer le remplacement de l'Hôtesse de Caisse à la Station vente de Carburants durant sa pause (vingt minutes au maximum), alors que vous l'aviez effectué à plusieurs reprises par le passé sans aucune difficulté, à l'identique de vos collègues de travail.

Ce différend avait donné lieu à un échange de correspondances marquant clairement votre volonté de créer artificiellement un litige en portant notamment à l'encontre du directeur des accusations entièrement fallacieuses.

Ayant répondu à toutes vos interrogations sur la sécurité et malgré vos propos outranciers, le dossier avait là encore été clos.

Début février 2005, toujours sans aucun préalable de votre part, vous nous avez assigné devant le Conseil de Prud'hommes pour demander la requalification de vos CDD en contrat de travail à temps complet, la requalification de votre CDI à temps partiel en contrat à temps complet et un rappel de salaire sur la base d'un temps complet, le tout sous astreinte de 300 euros par jour de retard.

Lors de l'audience de conciliation du 21 février 2005, vous nous avez, pour la première fois, demandé une répartition fixe de vos horaires de travail, de sorte à pouvoir cumuler votre emploi dans notre société, avec un contrat auprès d'un autre employeur. Soucieux de trouver une solution au litige, nous avons, dès les jours suivants cette audience, fait droit à votre demande et proposé une répartition fixe vous permettant de cumuler aisément deux emplois (notre lettre du 22 février 2005).

■ Réponse de votre part : c'est non, au motif que les horaires du samedi étaient trop contraignants.

Tenant compte de cette contrainte, nous vous avons alors proposé une nouvelle répartition avec un projet de contrat de travail destiné à régulariser votre situation (notre lettre RAR du 10 mars 2005, également remise en main propre le 18 mars 2005

■ Réponse de votre part : c'est non, au motif que vous entendiez bénéficier d'un horaire fixé à 30 heures par semaine tel que prévu dans votre dernier CDD.

Toujours soucieux de trouver une solution au litige et de repartir sur de nouvelles bases, nous vous avons proposé le 24 mars 2005 un contrat de travail à temps partiel conforme à vos souhaits avec une indemnisation correspondant à l'écart entre la rémunération que vous aviez perçue et celle résultant d'un horaire fixé à 30 heures, soit la somme de 3.147 euros brute.

■ Réponse de votre part : c'est non, au motif cette fois-ci que notre proposition ne correspondait pas à vos demandes prud'homales.

A chaque fois, vous avez accompagné vos réponses écrites par des accusations gratuites portées à l'encontre du Directeur Administratif et Financier à qui nous avons demandé de vous remettre nos propositions.

A l'évidence, par vos refus successifs et par votre comportement, votre seul objectif consistait à rechercher l'impossibilité de poursuivre les relations contractuelles en nous en imputant la responsabilité avec à la clé des dommages et intérêts conséquents.

Un tel stratagème n'est pas acceptable, alors que nous avons toujours recherché une solution qui aurait permis de poursuivre sereinement nos relations contractuelles.

Vos refus successifs et la recherche, à tout prix, du litige nous ont contraints à devoir mettre un terme à votre contrat de travail.

A l'appui de son recours, la société Sodistries fait valoir que le fait que Mlle Delattre ait saisi le juge prud'homal ne saurait constituer un droit fondamental interdisant à l'employeur de proposer la régularisation d'un contrat et en cas de refus de mettre un terme au contrat de travail ;

La société Sodistries ajoute que les dispositions de l'article 6-1 de la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ainsi que celles de l'article L. 120-2 du Code du travail ne sauraient davantage y faire obstacle en ce que lesdites dispositions ne permettent pas d'imposer de poursuivre l'exécution de contrat à temps complet fût-ce au moyen d'une assignation devant un tribunal ;

Elle fait valoir que les dispositions précitées ouvrent droit éventuellement à réparation du préjudice subi sans que la nullité du licenciement soit encourue ;

Elle souligne que le licenciement est intervenu exclusivement en raison du comportement de Mlle Delattre et de ses refus réitérés de régulariser son contrat ;

Par courrier en date du 22 février 2005, la société Sodistries a proposé à Mlle Delattre un planning horaire que l'intéressée a refusé le 7 mars 2005 en raison du caractère qu'elle estimait trop contraignant des horaires qui lui étaient soumis (horaires tardifs tous les jours, dix heures de travail le samedi) ;

Par courrier du 10 mars 2005, la société Sodistries a fait une nouvelle proposition que Mlle Delattre a refusée en raison d'une modification de la relation contractuelle (base de vingt quatre heures par semaine au lieu de trente) ;

En date du 24 mars 2005 la société Sodistries écrivait alors :

« Nous vous proposons une dernière fois de régulariser votre contrat de travail, sur un horaire de base de 30 heures hebdomadaires tel que figurant en annexe à ce courrier, en vous indemnisant à hauteur de l'écart entre la rémunération qui vous a été versée depuis votre embauche en CDI et celle résultant d'un horaire fixé à 30 heures par semaine, soit la somme totale de 3.147 € brute.

Cette proposition vous est faite sous la condition de vous désister de l'instance que vous avez introduite devant le Conseil de Prud'hommes avec abandon de tous les chefs de demande. »

Par lettre recommandée avec avis de réception en date du 26 mars 2005, la société Sodistries adressait à Mlle Delattre le courrier précité, que celle-ci avait refusé de prendre en main propre, précisant « Nous vous accordons un ultime délai de 48 heures pour accepter ou refuser notre proposition » ;

La procédure de licenciement a été mise en oeuvre le 4 avril 2005 ;

En contrepartie de la régularisation du contrat de travail ainsi que d'une indemnisation à hauteur de 3.147 € brute, la société Sodistries a donc clairement manifesté sa volonté de voir Mlle Delattre renoncer à la poursuite de l'instance judiciaire pendante devant le Conseil de Prud'hommes ;

Volonté renforcée par l'ultimatum précité adressé à celle-ci ;

Ce qui supposait que l'intéressée renonce à sa demande relative à la violation alors alléguée des dispositions légales régissant les conditions d'exécution du contrat de travail à temps partiel et ce, depuis le 6 janvier 2003 ;

Par ailleurs, la société Sodistries reproche à Mlle Delattre dans la lettre de licenciement de rechercher, pour seul objectif, l'impossibilité de poursuivre les relations contractuelles en en imputant la responsabilité à l'employeur " avec à la clé des dommages et intérêts conséquents " ;

Toutefois, au vu des demandes présentées devant le Conseil de Prud'hommes le 10 janvier 2005 et maintenues par la suite, Mlle Delattre a constamment sollicité, entre autres, la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet tant pour le passé que pour l'avenir ainsi que sa réintégration dans l'entreprise ;

Dès lors, il ressort suffisamment des circonstances ainsi rappelées que le licenciement litigieux est manifestement intervenu en raison de l'action en justice en cours intentée par Mlle Delattre à l'encontre de son employeur ;

En vertu des principes généraux du droit, le droit d'agir en justice, même pour invoquer à tort un droit, constitue l'expression d'une liberté fondamentale à laquelle il ne saurait être dérogé ;

Vu les dispositions de l'article L. 120-2 du Code du travail,

Le motif avéré du licenciement caractérisant la volonté de l'employeur d'apporter une restriction à l'exercice de la liberté d'agir en justice de Mlle Delattre et s'agissant d'une liberté fondamentale, le licenciement de celle-ci est donc entaché de nullité ;

Doit en découler la confirmation du jugement entrepris en toutes ses dispositions relatives au prononcé de la nullité du licenciement en cause.

Par ces motifs

- Infirme le jugement entrepris en ce qu'il a :

Requalifié en contrat de travail à durée indéterminée les contrats de travail à durée déterminée des 4, 14 et 18 novembre 2002  
Condamné la société Sodistries au paiement de la somme de 1.155 € à titre d'indemnité spéciale de requalification, en application des dispositions de l'Article L.122-3-13 du Code du travail,

Et statuant à nouveau,

- Déboute Mlle Delattre de ses demandes relatives à la requalification des contrats à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée,

- Confirme le jugement entrepris dans toutes ses dispositions pour le surplus,
- Condamne la société Sodistries à payer à Mlle Delattre la somme de 1.500 € au titre de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,
- Condamne la société Sodistries aux entiers dépens.

Jurisprudence sociale 2007 (c) 2011 Editions Francis Lefebvre