

■ DROIT À UN PROCÈS ÉQUITABLE

360-5 Requalification de CDD en CDI : la résignation de l'employeur s'impose désormais...

Cass. soc., 18 déc. 2013, pourvoi n° 12-27.383, arrêt n° 2245 FS-P+B+R

Lorsqu'une décision, exécutoire par provision, ordonne la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à la notification de cette décision au motif de l'arrivée du terme stipulé dans ledit contrat à durée déterminée est nulle.

Les faits

La société Air France a procédé à l'embauche de plusieurs salariés par contrats de travail à durée déterminée successifs en qualité d'agents de service au sein de l'escala de Bastia. Dix-sept de ces salariés ont saisi la juridiction prud'homale aux fins de voir ordonner la requalification de leurs contrats de travail à durée déterminée successifs en contrats de travail à durée indéterminée.

Par jugements en date du 29 septembre 2011, notifiés aux parties dès le lendemain, le Conseil de prud'hommes de Bastia a ordonné la requalification des relations contractuelles en contrats de travail à durée indéterminée.

La société a interjeté appel des jugements rendus par le Conseil de prud'hommes de Bastia. Contre toute attente, par courrier en date du 27 octobre 2011, la société a informé les salariés concernés que leur contrat de travail à durée déterminée prendrait fin, le 30 octobre suivant, à l'échéance du terme initialement fixé.

Les demandes et argumentations

Dans le cadre de leur recours, les salariés ont demandé à la Cour d'appel de Bastia de contraindre l'employeur à appliquer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes, en annulant la rupture de leur contrat de travail à durée déterminée intervenue à l'échéance du terme initialement fixé et en ordonnant leur réintégration.

Dans son arrêt du 28 mars 2012, la Cour d'appel de Bastia a confirmé la requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrats de travail à durée indéterminée et a considéré que la rupture des relations contractuelles devait s'analyser en des licenciements sans cause réelle et sérieuse.

En conséquence, la Cour d'appel de Bastia a condamné la société à verser à chacun des salariés concernés des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse pour des montants compris entre 9 000 € et 14 000 €.

En revanche, la Cour d'appel de Bastia n'a pas fait droit aux demandes des salariés tendant à l'annulation de la rupture de leur contrat de travail à durée déterminée et à leur réintégration, au motif que « *le défaut d'exécution volontaire d'un jugement assorti de l'exécution provisoire mais frappé d'appel ne saurait caractériser en soi une atteinte au droit d'accès à la justice et que les salariés ne justifiaient pas de ce que la rupture du contrat était précisément intervenue à raison de l'instance en cours* ».

Les dix-sept salariés concernés ont décidé de former un pourvoi en cassation à l'encontre de l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Bastia.

La décision, son analyse et sa portée

La Cour de cassation a procédé à une cassation partielle de l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Bastia le 28 mars 2012. En effet, si la Cour de cassation a confirmé la requalification en contrats de travail à durée indéterminée des

contrats de travail à durée déterminée successifs conclus entre la société et les dix-sept salariés, elle a cassé l'arrêt rendu par la Cour d'appel de Bastia en ce qu'il a rejeté les demandes des salariés tendant à l'annulation des ruptures des contrats de travail à durée déterminée et à leur réintégration dans l'entreprise.

Au visa, notamment, des articles L. 1121-1 et L. 1245-1 du Code du travail et de l'article 6.1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'Homme (CESDH), la Cour de cassation affirme clairement que : « *l'exécution d'un jugement ou d'un arrêt, de quelque juridiction que ce soit, doit être considérée comme faisant partie intégrante du procès équitable. Il en résulte que lorsqu'une décision, exécutoire par provision, ordonne la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à la notification de cette décision au motif de l'arrivée du terme stipulé dans ledit contrat à durée déterminée est nulle* » (1).

En consacrant la nullité de la rupture du contrat de travail à durée déterminée intervenue en méconnaissance d'une décision de justice ordonnant la requalification en contrat de travail à durée indéterminée, la Cour de cassation est allée plus loin que la Cour d'appel de Bastia qui s'était contentée de qualifier la rupture des contrats en licenciements sans cause réelle et sérieuse.

En effet, la Cour d'appel de Bastia avait adopté une position orthodoxe, appliquant strictement les dispositions du Code de procédure civile prévoyant qu'« *il n'y a pas de nullité sans texte* ».

De son côté, la Cour de cassation a souhaité pallier l'absence de texte prévoyant la nullité en cas de violation du régime juridique du contrat de travail à durée déterminée, en procédant à la création spontanée d'un cas de nullité uniquement articulé autour de la notion de droit à un procès équitable.

Cette décision, qui constitue une évolution jurisprudentielle importante, apporte des précisions significatives sur les effets d'un jugement, exécutoire par provision, ordonnant la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée.

• Les contours de la notion de droit à un procès équitable

L'arrêt rendu par la Cour de cassation censure l'arrêt de la cour d'appel en ce qu'il a considéré que « *le défaut d'exécution volontaire d'un jugement assorti de l'exécution provisoire mais frappé d'appel ne saurait caractériser en soi une atteinte au droit d'accès à la justice* » (2).

La Cour de cassation prend le soin de préciser que « *l'exécution d'un jugement ou d'un arrêt, de quelque juridiction que ce soit, doit être considérée comme faisant partie intégrante du « procès équitable »* » (3).

Ce faisant, la Haute Juridiction en profite pour réaffirmer clairement le principe dégagé par la Cour européenne des droits de l'Homme dans l'arrêt « *Horsby c/ Grèce* » (4), selon lequel l'exécution d'une décision de justice est une composante essentielle des exigences du procès équitable au sens de l'article 6.1 de la CESDH (5).

Cette reprise par le droit interne de la jurisprudence européenne s'inscrit dans la volonté de la Cour de cassation de garantir aux salariés un réel accès au juge, en renforçant notamment l'effectivité des décisions de justice.

• Nullité de la rupture du contrat intervenue à l'échéance du terme initialement fixé en méconnaissance des dispositions d'un jugement exécutoire

Dans l'arrêt rendu par la Cour de cassation le 18 décembre dernier, les Magistrats de la Haute Juridiction posent le principe selon lequel la rupture du contrat intervenue à l'échéance du terme initialement fixé en méconnaissance d'une décision de justice est nulle mais l'encadrent strictement.

Une nullité consacrée

La Cour de cassation pose le principe selon lequel la rupture d'un contrat de travail est nulle lorsqu'elle est postérieure à la notification d'un jugement prononçant la requalification de contrats de travail à durée déterminée successifs en contrat de travail à durée indéterminée.

En pratique, cette décision condamne donc la Société à réintégrer les salariés saisonniers dont la rupture du contrat de travail est intervenue en méconnaissance des dispositions d'un jugement exécutoire par provision.

En conséquence, dès lors qu'un jugement, exécutoire par provision, ordonne la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, l'employeur est tenu de se conformer aux dispositions dudit jugement et de tirer les conséquences de cette requalification sur le plan de la rupture du contrat de travail.

Si l'arrêt de la Cour de cassation constitue une importante évolution jurisprudentielle, il convient toutefois de tempérer son impact dans la mesure où la Cour de cassation a elle-même souhaité restreindre le champ d'application de son arrêt à certaines décisions.

Une nullité sous conditions

Dans son arrêt, la Cour de cassation réserve l'application du principe de nullité des ruptures intervenues en méconnaissance d'une décision de justice ordonnant la requalification aux décisions exécutoires par provision dont la notification du jugement est intervenue antérieurement à la rupture du contrat de travail à durée déterminée.

Application limitée aux décisions exécutoires

Il ressort de la formulation retenue par la Cour de cassation que les Magistrats de la Haute Juridiction ont entendu réserver l'application du principe de nullité aux décisions exécutoires par provision.

En effet, la Cour de cassation dispose : « *lorsqu'une décision, exécutoire par provision, ordonne la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à la notification de cette décision au motif de l'arrivée du terme stipulé dans ledit contrat à durée déterminée est nulle* » (6).

En pratique, deux types de décisions sont alors concernées par cette évolution jurisprudentielle sanctionnant, par la nullité, les ruptures de contrat intervenues en méconnaissance d'un jugement :

- Les décisions assorties de l'exécution provisoire

Qu'il s'agisse des décisions pour lesquelles le juge a explicitement ordonné l'exécution provisoire ou des décisions exécutoires de plein droit, elles sont concernées par le principe de nullité édictée par la Cour de cassation dans son arrêt.

En l'espèce, il s'agissait d'une décision exécutoire de plein droit, conformément aux dispositions de l'article R. 1245-1 du Code du travail, selon lequel « lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, en application de l'article L.1245-2, sa décision est exécutoire de droit à titre provisoire » (7).

A fortiori, si les décisions assorties de l'exécution provisoire sont concernées par le principe de nullité de la rupture édictée par la Cour de cassation, il ne peut en être autrement pour les décisions passées en force de chose jugée.

- Les décisions passées en force de chose jugée

L'article 500 du Code de procédure civile donne une définition des décisions passées en force de chose jugée : « A force de chose jugée le jugement qui n'est susceptible d'aucun recours suspensif d'exécution. Le jugement susceptible d'un tel recours acquiert la même force à l'expiration du délai du recours si ce dernier n'a pas été exercé dans le délai » (8).

Application limitée aux décisions notifiées avant la rupture du contrat

Il appert de la formulation retenue par la Cour de cassation que l'antériorité de la notification du jugement à la décision de rupture des contrats de travail à durée déterminée est une condition *sine qua non* de la nullité de la rupture du contrat de travail à durée déterminée intervenue à l'échéance du terme initialement fixé.

En effet, la Cour de cassation casse l'arrêt rendu par la cour d'appel au motif que : « en se déterminant ainsi sans vérifier si les jugements ordonnant la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée avaient été notifiés à l'employeur par le greffe du Conseil de prud'hommes avant le terme du contrat à durée déterminée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ».

Cette exigence d'antériorité de la notification s'inscrit dans la droite ligne de l'article 503 du Code de procédure civile, selon lequel : « les jugements ne peuvent être exécutés contre ceux auxquels ils sont opposés qu'après leur avoir été notifiés » (9).

La Cour de cassation aurait-elle adopté une position différente si la rupture du contrat de travail à durée déterminée était intervenue antérieurement à la notification de la décision ordonnant la requalification ?

C'est la question à laquelle les Magistrats de la Haute Juridiction, également saisis par vingt-huit salariés de la Société exerçant leurs fonctions au sein de l'aéroport d'Ajaccio, devront bientôt apporter une réponse.

Cette fois, la notification des jugements ordonnant la requalification est intervenue postérieurement à la rupture du contrat de travail à durée déterminée...

Notes

1- Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-27.383, n°13-10.908, n°13-10.909, n°13-10.910, n°13-10.915, n°13-10.916, n°13-10.917, n°13-10.918, n°13-10.924, n°13-10.925, n°13-10.926, n°13-10.927, n°13-10.932, n°13-10.934, n°13-10.935, n°13-10.936, n°13-10.937 -2- CA Bastia, 28 mars 2012 -3- Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-27.383, préc. -4- CEDH, 19 mars 1997, *Horsby c/ Grèce* -5- Article 6.1 de la CESDH -6- Cass. soc., 18 déc. 2013, n° 12-27.383, préc. -7- C. trav., art. R. 1245-1 -8- CPC, art. 500 -9- CPC, art. 503.

TEXTE DE L'ARRÊT

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Vu la connexité, joint les pourvois n° N 12-27.383, A 13-10.908 à C 13-10.910, G 13-10.915 à M 13-10.918, T 13-10.924 à W 13-10.927, B 13-10.932, D 13-10.934 à H 13-10.937 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. X... et plusieurs salariés de la société Air France, engagés par contrats à durée déterminée successifs, ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de ces contrats en contrats à durée indéterminée ; que, par jugements du 29 septembre 2011 le conseil de prud'hommes a procédé à cette requalification ; que, par lettre du 27 octobre 2011 la société Air France les a informés que la relation de travail prendrait fin le 30 octobre 2011, au terme prévu par leurs contrats à durée déterminée ;

Sur le second moyen, commun au deuxième moyen du pourvoi de Mme Y... :

Vu les articles L. 1121-1, L. 1245-1, R. 1245-1 du code du travail, ensemble l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Attendu que l'exécution d'un jugement ou d'un arrêt, de quelque juridiction que ce soit, doit être considérée comme faisant partie intégrante du « procès équitable » au sens du dernier de ces textes ; qu'il en résulte que lorsqu'une décision, exécutoire par provision, ordonne la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la rupture du contrat de travail intervenue postérieurement à la notification de cette décision au motif de l'arrivée du terme stipulé dans ledit contrat à durée déterminée est nulle ;

Attendu que, pour rejeter la demande des salariés tendant à l'annulation de leur licen-

ciement et à leur réintégration, les arrêts retiennent que le défaut d'exécution volontaire d'un jugement assorti de l'exécution provisoire mais frappé d'appel ne saurait caractériser en soi une atteinte au droit d'accès à la justice et que les salariés ne justifiaient pas de ce que la rupture du contrat était précisément intervenue à raison de l'instance en cours ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans vérifier si les jugements ordonnant la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée avaient été notifiés à l'employeur par le greffe du conseil de prud'hommes, avant le terme du contrat à durée déterminée, objet de la requalification en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

Et sur le troisième moyen du pourvoi de Mme Y... :

Vu l'article L. 2411-3 du code du travail ;

Attendu que pour rejeter les demandes de la salariée tendant à la nullité du licenciement et à sa réintégration, l'arrêt énonce qu'elle revendique la protection bénéficiant aux délégués syndicaux à raison de sa désignation le 19 octobre 2011 ; que si la rupture du contrat de travail d'un délégué syndical est en principe nulle dès lors qu'elle n'a pas été précédée de la saisine de l'inspection du travail, encore faut-il que le salarié bénéficie du statut protecteur au moins un mois avant le terme du contrat, ce qui correspond au délai de saisine de l'inspection du travail prévu par l'article L. 2421-8 du code du travail, tel n'étant pas le cas en l'espèce ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs inopérants, alors qu'elle avait ordonné la requalification de la relation de travail en

contrat à durée indéterminée, sans rechercher si la lettre du syndicat notifiant la désignation de la salariée comme déléguée syndicale n'avait pas été reçue par l'employeur ou si celui-ci n'avait pas eu connaissance de l'imminence de la désignation de la salariée comme déléguée syndicale, avant l'envoi de la lettre du 27 octobre 2011 notifiant la rupture du contrat, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le premier moyen :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'ils requalifient les contrats de travail en contrat à durée indéterminée, les arrêts rendus le 28 mars 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Bastia ; remet, en conséquence, sur les autres points, la cause et les parties dans l'état où

elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Condamne la société Air France aux dépens ;

Vu l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne la société Air France à payer à la SCP Didier et Pinet la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-huit décembre deux mille treize.