Contrat de travail à durée déterminée

1418 De la portée des stipulations de contrats à durée déterminée requalifiés

La requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat. Il appartient aux juridictions du fond d'apprécier la valeur et la portée sur la rémunération du salarié des différents contrats conclus par les parties.

Cass. soc., 5 oct. 2017, n° 16-13.581 à n° 16-13.584, FS-P+B : JurisData n° 2017-019281

LA COUR – (...)

● Attendu, selon les arrêts attaqués, que la société d'Exploitations spéléologiques de Padirac a engagé M. X...et trois autres salariés en qualité de guide-batelier par des contrats de travail saisonniers successifs ; que, jusqu'en 2007 la rémunération mensuelle fixe des salariés était, en vertu d'un accord "atypique" du 26 avril 1978, susceptible d'être complétée en fonction du chiffre d'affaires réalisé au cours de chaque saison ; que cet accord ayant été dénoncé en 2008, l'employeur a mentionné dans les contrats conclus pour les saisons 2008 et 2009 que le salaire mensuel brut sera payé sur la base d'un taux horaire brut de 15 euros et a cessé de payer des compléments de salaire ; que les salariés ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification des contrats à durée déterminée successifs en un contrat de travail à durée indéterminée et la condamnation de l'employeur au paiement de rappels de salaire ;

Sur le moyen unique, pris en ses première et deuxième branches :

● Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts de le condamner au paiement de rappels de salaire et d'ordonner la remise de bulletins de paie et d'attestations Pôle emploi conformes, alors, selon le moyen :

1°/ que la référence dans le contrat de travail aux dispositions d'un accord collectif de travail n'implique pas que ces dispositions ont été contractualisées ; qu'en retenant que tous les contrats de travail du salarié jusqu'à 2007 faisaient expressément référence, au chapitre rémunération, à l'accord de salaire du 26 avril 1978 pour la fixation du salaire du guide-batelier, pour en déduire que le complément de salaire prévu par cet accord avait été contractualisé et que la dénonciation de cet accord à compter du 22 mars 2008, sans qu'ait été requis l'accord du salarié, ne lui était pas opposable, la cour d'appel a violé l'article 1134 du Code civil ;

2°/ qu'interdiction est faite au juge de dénaturer les documents de la cause ; que les contrats de travail de 2002 et 2003 prévoyaient que « En rémunération de ses attributions, le salarié percevra un salaire mensuel fixé par l'accord de salaire en vigueur à cette date. Montant qui lui sera versé dans les premiers jours suivants chaque mois civil » ; que les contrats de travail de 2004 à 2007 indiquaient qu'« En rémunération de ses attributions, le salarié percevra un salaire horaire prévisionnel de 15 euros. En fin de saison, la régularisation du taux horaire interviendra conformément à l'accord de salaire en vigueur » ; qu'en jugeant que, par ces clauses, l'employeur avait manifesté la volonté claire et non équivoque d'incorporer au contrat de travail l'accord de salaire du 26 avril 1978, la cour d'appel a dénaturé lesdits contrats, en violation du principe susvisé ;

● Mais attendu qu'appréciant, hors toute dénaturation, la valeur et la portée des éléments de preuve, la cour d'appel, sans se fonder sur la seule référence dans les contrats de travail aux dispositions de l'accord du 26 avril 1978, a estimé qu'était établie la volonté claire et non équivoque de l'employeur de conférer au mode de rémunération prévu par cet accord une valeur contractuelle ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le moyen unique, pris en sa troisième branche :

Vu les articles L. 1245-1, L. 1221-1 du Code du travail et 1134 alinéa 1er, devenu l'article 1103 du Code civil ;

● Attendu que pour faire droit à la demande de rappel de salaire, les arrêts retiennent, par motifs adoptés, que l'accord des salariés à la modification de leurs conditions de rémunérations ne peut résulter des contrats de travail à durée déterminée signés depuis 2008, sans effet puisque signés alors qu'un contrat à durée indéterminée était toujours en cours d'exécution ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat, et qu'il lui appartenait d'apprécier la valeur et la portée sur la rémunération du salarié des différents contrats conclus par les parties, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Par ces motifs :

● Casse et annule, mais seulement en ce qu'ils condamnent la société d'Exploitations spéléologiques de Padirac à payer, sur le fondement de l'accord de salaires du 26 avril 1978, les sommes suivantes, 2 204, 98 euros à M. X..., 3 426, 47 euros à M. Y..., 993, 39 euros à M. Z...et 11 195, 11 euros à M. A... et en ce qu'ils ordonnent la délivrance de bulletins de paie et de documents de rupture rectifiés, les arrêts rendus le 12 janvier 2016, entre les parties, par la cour d'appel d'Agen ; remet, en conséquence, sur ces 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 de Toulouse (...)

NOTE

Faits. – Une société d'exploitation spéléologique avait engagé 4 salariés en qualité de guide-batelier, selon plusieurs contrats de travail saisonniers successifs. La rémunération fixe des salariés pouvait être complétée en fonction du chiffre d'affaires réalisé au cours de chaque saison, suivant un accord du 26 avril 1978 dit « atypique » car conclu entre la société et des délégués élus. En 2008, l'employeur entendait dénoncer l'accord. Les contrats à durée déterminée conclus en 2008 et 2009 stipulèrent que le salaire mensuel brut était calculé à partir d'un taux horaire brut de 15 €. Sur le fondement des nouveaux contrats, plus aucun complément de rémunération n'était versé. Les salariés saisirent la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification des différents contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et la condamnation de l'employeur au paiement de rappels de salaire. La sanction de la requalification n'était pas contestée ; elle reposait sur le fait que les différents contrats n'avaient pas été conclus par écrit. L'originalité du contentieux tient aux conséquences de la requalification sur la rémunération des salariés dont le contrat est ainsi requalifié. Est en débat la portée des stipulations de contrats à durée déterminée conclus après un précédent contrat du même type requalifié en contrat à durée indéterminée.

Statut de la rémunération. – Le complément de rémunération des guides-bateliers en fonction du chiffre d'affaires résultait d'un « accord de salaires » conclu entre l'employeur et des délégués élus le 26 avril 1978. Nulle précision n'est apportée quant au statut de ces délégués. En toute hypothèse, faute d'adopter la forme d'un accord collectif, le consensus obtenu en 1978 ne pouvait en lui-même constituer qu'un engagement unilatéral de l'employeur *(Cass. soc., 7 janv. 1988, n° 85-42.853 : RJS 1989, p. 447)*. Sa nature contractuelle devait être démontrée par d'autres éléments. Répondant aux deux premières branches du moyen soulevé par l'employeur dans son pourvoi, la Cour de cassation a estimé que les juges du fond avaient établi la volonté claire et non équivoque de l'employeur de contractualiser le mode de rémunération, sans se fonder sur la seule référence dans les contrats aux dispositions de l'accord de 1978. Pourtant, à l'analyse des décisions des juges du fond, aucun autre élément que le renvoi à l'accord de 1978 dans les contrats de travail n'est mis en avant... En dépit de cette réserve, l'engagement unilatéral ayant pénétré la sphère contractuelle, le mode de rémunération qu'il consacrait ne pouvait être modifié qu'au moyen d'un accord. C'est la raison pour laquelle l'employeur souhaitant cesser de verser le complément de rémunération ne pouvait se contenter de suivre la procédure commune à la dénonciation d'un usage ou d'un engagement unilatéral, en notifiant sa décision aux salariés pris individuellement et aux instances de représentation du personnel selon un délai de préavis suffisant (V. par ex. *Cass. soc., 13 oct. 2010, n° 09-13.110 : JurisData n° 2010-018328 ; JCP S 2011, 1143, note L. Drai ; Bull. civ. V, n° 234)*. La modification de la rémunération supposait un accord, ce qui fut fait par les contrats à durée déterminée conclus à partir de 2008. Pour faire obstacle à la demande de rappel de salaire, l'employeur invoquait les stipulations relatives à la rémunération figurant dans ces contrats.

Une requalification préalable. – Rien n'empêche que des contrats à durée déterminée successifs contiennent des stipulations différentes en matière de rémunération. La rémunération perçue sous l'empire d'un premier contrat ne confère nullement un droit acquis pour les contrats ultérieurs. Le propos vaut à l'identique en matière de temps ou de lieu de travail. La situation de l'arrêt commenté était particulière sur un point. Par le jeu de la requalification, les juges du fond ont considéré que l'accord des salariés à la modification de leurs conditions de rémunération ne pouvait résulter de contrats conclus alors qu'un contrat à durée indéterminée était en cours. La requalification de la relation contractuelle, par l'effet de la décision de justice, préexistait à ces contrats. Les effets de la requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée remontent à la date de conclusion du premier contrat irrégulier *(Cass. soc., 23 mars 2016, n° 14-23.276 : JurisData n° 2016-005311 ; JCP S 2016, 1243, note B. Gauriau ; RJS 2016, n° 434)*. Il semble qu'en l'espèce, l'action en requalification ne portait pas sur l'ensemble des contrats à durée déterminée mais sur un ou plusieurs contrats antérieurs à 2008. De prime abord, il y aurait une certaine logique à ne reconnaître aucun effet à des contrats à durée déterminée signés alors que le salarié et l'employeur sont parallèlement liés pour une durée indéterminée. Le contrat précaire serait absorbé par l'effet de la requalification préalable. Telle n'est pas la position du juge du droit.

Une requalification neutralisée. – Pour censurer la décision de la cour d'appel d'Agen, la Cour de cassation reprend sa position traditionnelle selon laquelle la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat. La solution doit être approuvée. Si les contrats à durée déterminée conclus à partir de 2008 sont en partie inopérants du fait de la requalification d'un contrat antérieur, il est incontestable qu'un accord de volonté entre l'employeur et le salarié avait permis leur conclusion. Le contenu du contrat n'est que partiellement affecté par la requalification. La modification de la rémunération convenue par les parties produit son effet au sein d'une relation de travail désormais à durée indéterminée. Ainsi, sont conciliés deux impératifs : la sanction de la violation des manquements aux règles relatives au contrat à durée déterminée et le respect de la volonté des parties. Au demeurant, lorsque la requalification affecte une série de contrats à durée déterminée conclus sur une longue période, cristalliser l'état de la relation contractuelle tel qu'il ressort du premier contrat objet de la requalification n'est pas nécessairement favorable au salarié. Y compris dans une série de contrats précaires, les parties peuvent avoir tenu compte des évolutions de l'environnement économique ou social de telle sorte que les contrats, même s'ils sont toujours affectés d'un terme, peuvent être sensiblement différents. L'adaptation des conditions de la relation de travail résultant des différents contrats à durée déterminée pourrait par ailleurs être un argument au service d'une action en requalification car elle suggère une récurrence, voire une permanence, des liens entre l'employeur et le salarié. Mais tel n'était pas l'objet du présent arrêt. La requalification était acquise. Ses effets devaient être mieux appréhendés par les juges du fond.

Un principe acquis. – La requalification d'un contrat à durée déterminée n'affecte que le terme du contrat. Du principe énoncé, de multiples illustrations ont été offertes. Lorsque le contrat requalifié était à temps partiel, le contrat à durée indéterminée résultant de la requalification n'est pas à temps complet *(Cass. soc., 7 sept. 2017, n° 16-16.643 : JurisData n° 2017-017192 ; JCP S 2017, 1326, note G. de Raincourt et S. Rioche. – Cass. soc., 9 oct. 2013, n° 12-17.882 : JurisData n° 2013-022014 ; JCP S 2013, 1456, note A. Bugada)*. Une clause de non-concurrence contenue dans un contrat à durée déterminée requalifié n'est pas supprimée *(Cass. soc., 5 janv. 1995, n° 90-45.732 : JurisData n° 1995-000012 ; Bull. civ. V, n° 4 ; RJS 1995, n° 110)*. La requalification ne fait pas table rase des contrats valablement conclus.

Geoffroy de Raincourt,
avocat associé, Fidere Avocats
et Steven Rioche,
juriste, Fidere Avocats, doctorant, université Panthéon-Assas (Paris II)

Mots-Clés : *Contrat de travail à durée déterminée - Requalification - Conséquences - Rémunération du salarié*
Textes : *C. trav., art. L. 1245-2 et L. 1221-1*
JurisClasseur : *Travail Traité, fasc. 2-49, par Françoise Bousez*