

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 24 juin 2015

N° de pourvoi: 13-25.761 13-25.762

ECLI:FR:CCASS:2015:SO01085

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

Me Balat, SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° V 13-25.761 et W 13-25.762 ;

Sur le moyen unique commun aux pourvois :

Attendu, selon les arrêts attaqués (Chambéry, 5 septembre 2013), que la société Lodges and Mountain Hôtels qui exploite à Courchevel deux établissements hôteliers a engagé les époux X... par des contrats à durée déterminée chacun durant trois ans, chacun exerçant alternativement tout au long des saisons dans l'un et l'autre établissement jusqu'au début du mois d'avril 2010 ; que les deux salariés s'étant vu refuser de nouveaux contrats à durée déterminée pour la saison du 21 juillet au 22 août 2010, ils ont saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de leurs contrats en un contrat de travail à durée indéterminée ;

Attendu que les deux salariés font grief aux arrêts de les débouter de leur demandes, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes de l'article 14, 2°, de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, « les contrats saisonniers conclus pendant trois années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes

effectives de travail » ; que dès lors que les juges du fond constatent que les contrats saisonniers successifs constituent un ensemble à durée indéterminée au regard des conditions posées par ce texte, il leur incombe de prononcer la requalification demandée par le salarié ; qu'en constatant l'existence de six contrats de travail à caractère saisonnier successivement conclus par M. X..., et en refusant néanmoins de considérer que la relation de travail était à durée indéterminée au motif que le salarié ne démontrait pas avoir sollicité en temps utile son employeur à l'issue du dernier contrat à l'effet de conclure une nouvelle convention pour l'été 2010, cependant qu'il incombait à l'employeur, en l'état du nombre de conventions successivement conclues par les parties, d'inscrire spontanément la relation de travail dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et d'inviter par conséquent le salarié à faire connaître ses intentions pour la saison estivale de 2010, la cour d'appel, qui a fait peser sur le salarié une obligation qui ne lui incombait pas, a violé le texte susvisé ;

2°/ qu'aux termes de l'article 14, 2°, de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, « les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail » ; qu'en faisant peser sur le salarié la charge d'avoir à établir qu'il avait sollicité en temps utile son employeur à l'issue du dernier contrat à l'effet de conclure une nouvelle convention pour l'été, cependant qu'au regard du texte susvisé, c'était à l'employeur de démontrer qu'il avait proposé au salarié de lui fournir un poste en l'état d'une convention devenue à durée indéterminée, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et a violé l'article 1315 du code civil ;

3°/ qu'aux termes de l'article 14, 2°, de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, « les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail » ; qu'en opposant à M. X... le fait que les contrats de travail à caractère saisonnier en cause ne comportaient pas de clause de reconduction pour la saison suivante, de sorte que c'était au salarié « de notifier à l'employeur son intention de revenir se mettre à son service, et ce, dans un délai compatible avec les contraintes de l'organisation du fonctionnement de l'établissement », cependant qu'aux termes du texte susvisé, la question de la clause de reconduction et celle de la succession des contrats de travail à caractère saisonnier sont totalement distinctes et que, dans la mesure où la succession de trois contrats de travail à caractère saisonnier est constatée, la relation de travail s'inscrit nécessairement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, peu important l'existence, ou non, d'une clause de reconduction, la cour d'appel s'est déterminée par un motif inopérant et a privé sa décision de base légale au regard de l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 ;

4°/ qu' en tout état de cause, indépendamment de tout accord collectif, la reconduction systématique sur une longue période de contrats à durée déterminée saisonniers entraîne la requalification des contrats à durée déterminée successifs en une relation unique à durée indéterminée ; qu'en se bornant à examiner les demandes de M. X... au regard des

termes de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, sans rechercher si, en l'état des six contrats successivement conclus par les parties, la requalification ne s'imposait pas en toute hypothèse, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du code civil et L. 1242-2 du code du travail ;

Mais attendu que selon l'article 14.2 de la convention collective des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 les contrats saisonniers conclus pendant trois années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail ; que cette disposition, qui ne saurait créer un contrat de travail intermittent ne répondant pas aux conditions légales, n'ouvre qu'une simple faculté dépourvue de force obligatoire ;

Et attendu que la cour d'appel n'avait pas à procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne M. et Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-quatre juin deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit au pourvoi n° V 13-25.761 par Me Balat, avocat aux Conseils, pour M. X....

Il est reproché à l'arrêt d'avoir débouté M. Rachid X... de toutes ses demandes ;

AUX MOTIFS QU' aux termes du § 2 de l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, « Les contrats de travail saisonnier peuvent être conclus : a) pour toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise ; b) pour une période comprise dans le cadre

d'une saison avec une durée minimum d'un mois ; Les contrats à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. S'ils la comportent, et seulement dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux parties) devra confirmer par lettre recommandée sa volonté de renouvellement du contrat au moins deux mois à l'avance ; Les contrats saisonniers conclus pendant trois années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail » ; qu'alors que le travailleur saisonnier est défini par ailleurs, au premier alinéa du même texte, comme un salarié employé conformément aux dispositions légales en vigueur, pour des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à date fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, l'économie de ces clauses, interprétées les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier, conformément au principe énoncé à l'article 1161 du code civil, ne permet pas de limiter le bénéfice des dispositions les plus favorables au travailleur saisonnier ayant exclusivement et systématiquement exécuté les mêmes tâches chaque saison, puisqu'il s'agit de maintenir ouvertes aussi largement que possible des perspectives d'emploi pour ce salarié au début de chacune des périodes considérées ; qu'en l'espèce, il est constant que Rachid X... a conclu avec la Sarl Luxury Mountain Hôtels devenue société Lodges and Mountain Hôtels six contrats de travail à caractère saisonnier depuis le 19 juillet 2007, explicitement mentionnée comme étant la date du début de la saison d'été 2007, aux termes de l'article 1er du premier de ces contrats, jusqu'au 6 avril 2010, qui s'est avéré être la date d'achèvement de la saison d'hiver, par référence à l'article 4 du sixième contrat et suivant les informations contenues au certificat de travail délivré ce même jour ; qu'il a occupé les emplois suivants : maître d'hôtel, veilleur de nuit, serveur, veilleur de nuit, maître d'hôtel et enfin réceptionniste tournant, alors même que les différents contrats contenaient de manière invariable une clause insérée à l'article 8 ou à l'article 9 et rédigée comme suit : « Le salarié devra s'acquitter de toutes les tâches qui lui seront confiées par la direction ou son représentant dans le cadre de ses fonctions et de sa compétence. Toutefois, il pourra être affecté exceptionnellement et de façon temporaire à d'autres tâches que celles entrant dans le cadre de ses fonctions, ceci pour la nécessité du service et sans modification de sa classification et du salaire correspondant » ; qu'au demeurant, l'appelant a communiqué une attestation émanée d'un autre saisonnier employé comme lui en 2009, pour occuper un poste de responsable de petit déjeuner, attestation dont les termes n'ont aucunement été démentis par l'intimée, et dont il résulte que Rachid X... avait remplacé le chef cuisinier au pied levé, à la demande et sur l'insistance de M. Laurent Y..., dirigeant de l'hôtel, pendant un mois ; qu'il se vérifie par ailleurs que les deux hôtels exploités par la Sarl Luxury Mountain Hôtels devenue société Lodges and Mountain Hôtels sont situés au même niveau Courchevel 1850 de la station de Courchevel, que les revues publicitaires relatives à la station les présentent ensemble et que, plus particulièrement, la piscine de l'hôtel des Neiges est rendue accessible aux clients de l'hôtel des Trois Vallées, au nombre des services disponibles décrits sur le site Internet consacré au second ; qu'il n'est pas contesté que ces deux hôtels sont essentiellement ouverts de décembre à avril, au moment où la station de sports d'hiver est la plus fréquentée, et moins longuement, au cours des mois de juillet et août, soit deux périodes, les saisons d'hiver et d'été, pour les besoins desquelles les contrats de travail à caractère saisonnier ont été conclus avec Rachid X... ; que néanmoins, admettrait-on que l'appelant aurait eu vocation, pour avoir travaillé pendant trois années consécutives au service de la SARL Luxury Mountain Hôtels devenue société Lodges and Mountain Hôtels, qui est propriétaire d'un établissement à Courchevel comportant deux hôtels exploités en synergie dans cette station au cours des périodes d'ouverture de ces hôtels, à se prévaloir d'une relation de travail à durée indéterminée, en application des dispositions de l'article

14 de la convention collective, encore faudrait-il que ce salarié rapporte la preuve, dans les conditions définies au premier alinéa de l'article 1315 du code civil, de ce que l'obligation pour l'employeur de réitérer systématiquement les engagements de l'intéressé pour toutes les saisons ultérieures à compter de l'été 2010 ait pu résulter d'un acte exprimant clairement et objectivement la volonté de Rachid X... lui-même de se prévaloir d'un droit acquis en vertu de la clause conventionnelle précitée, laquelle ne permettait d'envisager qu'une possibilité ; que quand bien même les contrats de travail saisonnier successivement conclus entre Rachid X... et la Sarl Luxury Mountain Hôtels devenue société Lodges and Mountain Hôtels, plus particulièrement le dernier contrat signé le 1er octobre 2009, ne comportaient pas une clause de reconduction pour la saison suivante, clause dont la mise en oeuvre (plus fréquemment sans doute au cours des trois premières années) aurait imposé la notification d'une confirmation par lettre recommandée de la volonté du salarié d'obtenir le renouvellement de son contrat saisonnier au moins deux mois à l'avance, les dispositions spécifiques de l'article 14 de la convention collective, relative à la possibilité d'envisager l'établissement d'une relation de travail à durée indéterminée doivent être interprétées, conformément aux principes énoncés par les articles 1156 et suivants du code civil, notamment par l'article 1161 de ce code, comme impliquant la nécessité pour le salarié revendiquant le bénéfice de la pérennisation de ses droits de travailleur saisonnier pour les années suivantes de notifier à l'employeur son intention de revenir se mettre à son service et ce, dans un délai compatible avec les contraintes de l'organisation du fonctionnement de l'établissement pour la première saison débutant la quatrième année décomptée depuis la date de sa première embauche ; qu'en toute hypothèse, en l'absence de clause de reconduction du dernier contrat à caractère saisonnier conclu entre les parties, la Sarl Luxury Mountain Hôtels devenue société Lodges and Mountain Hôtels ne se trouvait nullement tenue de formuler aucune proposition à l'intention de Rachid X... ; que dans ce contexte, la cour ne peut admettre que le salarié n'ait pas justifié de manière irréfutable de ce qu'il aurait sollicité la Sarl Luxury Mountain Hôtels devenue société Lodges and Mountain Hôtels pour obtenir la conclusion d'un nouveau contrat de travail pour la saison d'été 2010, soit le mois de juillet et août, avant l'envoi, à une date indéterminée, d'une lettre rédigée le 29 juin 2010 seulement, alors même que le directeur général de la Sarl, Laurent Y..., a contesté formellement, au cours de la comparution personnelle à laquelle il a été procédé par le bureau de jugement de la section commerce du conseil de prud'hommes d'Albertville le 23 février 2012, avoir jamais reçu aucune communication téléphonique de la part de Mme X..., qu'au surplus, aucune trace d'éventuelles communications avec le directeur et/ou l'un des employés de l'établissement n'a été conservée et que l'intimée a communiqué la photocopie de la partie fixe d'un support d'une lettre recommandée avec avis de réception sur lequel figurent d'autres dates postérieures au 29 juin 2010 (envoi le 23 juillet et distribution le 26 juillet 2010) ; que dans ces conditions, peu important que Rachid X... ait pu ou non faire part, au terme de la précédente saison d'hiver le 6 avril 2010, de son hésitation à revenir travailler dans l'établissement pour la saison d'été 2010, dans le cadre d'une conversation avec le seul directeur de l'hôtel Les Trois Vallées, lequel a bénéficié d'un congé sans solde à compter du 25 avril 2010 et n'a fourni aucune attestation à la Sarl Luxury Mountain Hôtels devenue société Lodges and Mountain Hôtels et que le salarié n'ait occupé aucun autre emploi pendant l'été 2010, c'est donc à juste titre que le conseil de prud'hommes a déduit de ses constatations que la relation de travail nouée entre les parties ne pouvait être considérée comme établie pour une durée indéterminée ; qu'en dépit de la succession de contrats saisonniers au cours des trois années précédentes, mais en considération de la solution de continuité observée postérieurement au dernier de ces contrats jusqu'à une date avancée de la saison d'été et de l'attentisme dont a fait montre le salarié, Rachid X... ne peut être reconnu créancier d'aucun droit ni prétendre avoir fait l'objet d'un refus abusif de la part de la Sarl Luxury Mountain Hôtels devenue

société Lodges and Mountain Hôtels susceptible de rendre imputable à celle-ci la rupture d'un contrat qui n'a pas pu être pérennisé ;

ALORS, EN PREMIER LIEU, QU' aux termes de l'article 14, 2°, de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, « les contrats saisonniers conclus pendant trois années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail » ; que dès lors que les juges du fond constatent que les contrats saisonniers successifs constituent un ensemble à durée indéterminée au regard des conditions posées par ce texte, il leur incombe de prononcer la requalification demandée par le salarié ; qu'en constatant l'existence de six contrats de travail à caractère saisonnier successivement conclus par M. X... (arrêt attaqué, p. 9, alinéa 1er), et en refusant néanmoins de considérer que la relation de travail était à durée indéterminée au motif que le salarié ne démontrait pas avoir sollicité en temps utile son employeur à l'issue du dernier contrat à l'effet de conclure une nouvelle convention pour l'été 2010 (arrêt attaqué, p. 10), cependant qu'il incombait à l'employeur, en l'état du nombre de conventions successivement conclues par les parties, d'inscrire spontanément la relation de travail dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et d'inviter par conséquent le salarié à faire connaître ses intentions pour la saison estivale de 2010, la cour d'appel, qui a fait peser sur le salarié une obligation qui ne lui incombait pas, a violé le texte susvisé ;

ALORS, EN DEUXIEME LIEU, QU' aux termes de l'article 14, 2°, de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, « les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail » ; qu'en faisant peser sur le salarié la charge d'avoir à établir qu'il avait sollicité en temps utile son employeur à l'issue du dernier contrat à l'effet de conclure une nouvelle convention pour l'été 2010 (arrêt attaqué, p. 10), cependant qu'au regard du texte susvisé, c'était à l'employeur de démontrer qu'il avait proposé au salarié de lui fournir un poste en l'état d'une convention devenue à durée indéterminée, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et a violé l'article 1315 du code civil ;

ALORS, EN TROISIEME LIEU, QU' aux termes de l'article 14, 2°, de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, « les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail » ; qu'en opposant à M. X... le fait que les contrats de travail à caractère saisonnier en cause ne comportaient pas de clause de reconduction pour la saison suivante, de sorte que c'était au salarié « de notifier à l'employeur son intention de revenir se mettre à son service, et ce, dans un délai compatible avec les contraintes de l'organisation du fonctionnement de l'établissement » (arrêt attaqué, p. 10, alinéa 1er), cependant qu'aux termes du texte susvisé, la question de la clause de reconduction et celle de la succession des contrats de travail à caractère saisonnier sont totalement distinctes et que, dans la mesure où la succession de trois

contrats de travail à caractère saisonnier est constatée, la relation de travail s'inscrit nécessairement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, peu important l'existence, ou non, d'une clause de reconduction, la cour d'appel s'est déterminée par un motif inopérant et a privé sa décision de base légale au regard de l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 ;

ET ALORS, EN DERNIER LIEU, QU' en tout état de cause, indépendamment de tout accord collectif, la reconduction systématique sur une longue période de contrats à durée déterminée saisonniers entraîne la requalification des contrats à durée déterminée successifs en une relation unique à durée indéterminée ; qu'en se bornant à examiner les demandes de M. X... au regard des termes de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurant du 30 avril 1997, sans rechercher si, en l'état des six contrats successivement conclus par les parties (arrêt attaqué, p. 9, alinéa 1er), la requalification ne s'imposait pas en toute hypothèse, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du code civil et L.1242-2 du code du travail.

Moyen produit au pourvoi n° W 13-25.762 par Me Balat, avocat aux Conseils, pour Mme X....

Il est reproché à l'arrêt d'avoir débouté Mme Amal X... de toutes ses demandes ;

AUX MOTIFS QU' aux termes du § 2 de l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, « Les contrats de travail saisonnier peuvent être conclus : a) pour toute la durée de la saison correspondant aux dates d'ouverture et de fermeture de l'entreprise ; b) pour une période comprise dans le cadre d'une saison avec une durée minimum d'un mois ; Les contrats à caractère saisonnier peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante. S'ils la comportent, et seulement dans ce cas, l'une ou l'autre des parties (ou les deux parties) devra confirmer par lettre recommandée sa volonté de renouvellement du contrat au moins deux mois à l'avance ; Les contrats saisonniers conclus pendant trois années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail » ; qu'alors que le travailleur saisonnier est défini par ailleurs, au premier alinéa du même texte, comme un salarié employé conformément aux dispositions légales en vigueur, pour des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à date fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, l'économie de ces clauses, interprétées les unes par les autres en donnant à chacune le sens qui résulte de l'acte entier, conformément au principe énoncé à l'article 1161 du code civil, ne permet pas de limiter le bénéfice des dispositions les plus favorables au travailleur saisonnier ayant exclusivement et systématiquement exécuté les mêmes tâches chaque saison, puisqu'il s'agit de maintenir ouvertes aussi largement que possible des perspectives d'emploi pour ce salarié au début de chacune des périodes considérées ; qu'en l'espèce, il est constant qu'Amal X... a conclu avec la Sarl Luxury Mountain Hôtels devenue société Lodges and Mountain Hôtels six contrats de travail à caractère saisonnier depuis le 19 juillet 2007, explicitement mentionnée comme étant la date du début de la saison d'été 2007, aux termes de l'article 1er du premier de ces contrats, jusqu'au 6 avril 2010, qui

s'est avéré être la date d'achèvement de la saison d'hiver, par référence à l'article 4 du sixième contrat et suivant les informations contenues au certificat de travail délivré ce même jour ; qu'elle a constamment occupé un poste de gouvernante, assorti de niveaux de qualification relativement variable, et ce, à l'hôtel des Neiges au cours de la première saison estivale et de la première saison hivernale, puis systématiquement à l'hôtel des Trois Vallées, au cours des saisons suivantes ; qu'il se vérifie par ailleurs que les deux hôtels exploités par la Sarl Luxury Mountain Hôtels devenue société Lodges and Mountain Hôtels sont situés au même niveau Courchevel 1850 de la station de Courchevel, que les revues publicitaires relatives à la station les présentent ensemble et que, plus particulièrement, la piscine de l'hôtel des Neiges est rendue accessible aux clients de l'hôtel des Trois Vallées, au nombre des services disponibles décrits sur le site Internet consacré au second ; qu'il n'est pas contesté que ces deux hôtels sont essentiellement ouverts de décembre à avril, au moment où la station de sports d'hiver est la plus fréquentée, et moins longuement, au cours des mois de juillet et août, soit deux périodes, les saisons d'hiver et d'été, pour les besoins desquelles les contrats de travail à caractère saisonnier ont été conclus avec Amal X... ; que néanmoins, admettrait-on que l'appelante aurait eu vocation, pour avoir travaillé pendant trois années consécutives au service de la Sarl Luxury Mountain Hôtels devenue société Lodges and Mountain Hôtels, qui est propriétaire d'un établissement à Courchevel comportant deux hôtels exploités en synergie dans cette station au cours des périodes d'ouverture de ces hôtels, à se prévaloir d'une relation de travail à durée indéterminée, en application des dispositions de l'article 14 de la convention collective, encore faudrait-il que cette salariée rapporte la preuve, dans les conditions définies au premier alinéa de l'article 1315 du code civil, de ce que l'obligation pour l'employeur de réitérer systématiquement les engagements de l'intéressée pour toutes les saisons ultérieures à compter de l'été 2010 ait pu résulter d'un acte exprimant clairement et objectivement la volonté d'Amal X... elle-même de se prévaloir d'un droit acquis en vertu de la clause conventionnelle précitée, laquelle ne permettait d'envisager qu'une possibilité ; que quand bien même les contrats de travail saisonnier successivement conclus entre Amal X... et la Sarl Luxury Mountain Hôtels devenue société Lodges and Mountain Hôtels, plus particulièrement le dernier contrat signé le 1er octobre 2009, ne comportaient pas une clause de reconduction pour la saison suivante, clause dont la mise en oeuvre (plus fréquemment sans doute au cours des trois premières années) aurait imposé la notification d'une confirmation par lettre recommandée de la volonté du salarié d'obtenir le renouvellement de son contrat saisonnier au moins deux mois à l'avance, les dispositions spécifiques de l'article 14 de la convention collective, relative à la possibilité d'envisager l'établissement d'une relation de travail à durée indéterminée doivent être interprétées, conformément aux principes énoncés par les articles 1156 et suivants du code civil, notamment par l'article 1161 de ce code, comme impliquant la nécessité pour le salarié revendiquant le bénéfice de la pérennisation de ses droits de travailleur saisonnier pour les années suivantes de notifier à l'employeur son intention de revenir se mettre à son service, et ce, dans un délai compatible avec les contraintes de l'organisation du fonctionnement de l'établissement pour la première saison débutant la quatrième année décomptée depuis la date de sa première embauche ; qu'en toute hypothèse, en l'absence de clause de reconduction du dernier contrat à caractère saisonnier conclu entre les parties, la Sarl Luxury Mountain Hôtels devenue société Lodges and Mountain Hôtels ne se trouvait nullement tenue de formuler aucune proposition à l'intention d'Amal X... ; que dans ce contexte, la cour ne peut admettre que la salariée n'ait pas justifié de manière irréfutable de ce qu'elle aurait sollicité la Sarl Luxury Mountain Hôtels devenue société Lodges and Mountain Hôtels pour obtenir la conclusion d'un nouveau contrat de travail pour la saison d'été 2010, soit le mois de juillet et août, avant l'envoi, à une date indéterminée, d'une lettre rédigée le 29 juin 2010 seulement, alors même que le directeur général de la Sarl, Laurent Y..., a contesté formellement, au

cours de la comparution personnelle à laquelle il a été procédé par le bureau de jugement de la section commerce du conseil de prud'hommes d'Albertville le 23 février 2012, avoir jamais reçu aucune communication téléphonique de la part de Mme X..., qu'au surplus, aucune trace d'éventuelles communications avec le directeur et/ou l'un des employés de l'établissement n'a été conservée et que l'intimée a communiqué la photocopie de la partie fixe d'un support d'une lettre recommandée avec avis de réception sur lequel figurent d'autres dates postérieures au 29 juin 2010 (envoi le 23 juillet et distribution le 26 juillet 2010) ; que dans ces conditions, peu important qu'Amal X... ait pu ou non faire part, au terme de la précédente saison d'hiver le 6 avril 2010, de son hésitation à revenir travailler dans l'établissement pour la saison d'été 2010, dans le cadre d'une conversation avec le seul directeur de l'hôtel Les Trois Vallées, lequel a bénéficié d'un congé sans solde à compter du 25 avril 2010 et n'a fourni aucune attestation à la Sarl Luxury Mountain Hôtels devenue société Lodges and Mountain Hôtels et que la salariée n'ait occupé aucun autre emploi pendant l'été 2010, c'est donc à juste titre que le conseil de prud'hommes a déduit de ses constatations que la relation de travail nouée entre les parties ne pouvait être considérée comme établie pour une durée indéterminée ; qu'en dépit de la succession de contrats saisonniers au cours des trois années précédentes, mais en considération de la solution de continuité observée postérieurement au dernier de ces contrats jusqu'à une date avancée de la saison d'été et de l'attentisme dont a fait montre la salariée, Amal X... ne peut être reconnue créancière d'aucun droit ni prétendre avoir fait l'objet d'un refus abusif de la part de la Sarl Luxury Mountain Hôtels devenue société Lodges and Mountain Hôtels susceptible de rendre imputable à celle-ci la rupture d'un contrat qui n'a pas pu être pérennisé dans le cadre de relations de travail à durée indéterminée ;

ALORS, EN PREMIER LIEU, QU' aux termes de l'article 14, 2°, de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, « les contrats saisonniers conclus pendant trois années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail » ; que dès lors que les juges du fond constatent que les contrats saisonniers successifs constituent un ensemble à durée indéterminée au regard des conditions posées par ce texte, il leur incombe de prononcer la requalification demandée par le salarié ; qu'en constatant l'existence de six contrats de travail à caractère saisonnier successivement conclus par Mme X... (arrêt attaqué, p. 10, alinéa 3), et en refusant néanmoins de considérer que la relation de travail était à durée indéterminée au motif que la salariée ne démontrait pas avoir sollicité en temps utile son employeur à l'issue du dernier contrat à l'effet de conclure une nouvelle convention pour l'été 2010 (arrêt attaqué, p. 11), cependant qu'il incombait à l'employeur, en l'état du nombre de conventions successivement conclues par les parties, d'inscrire spontanément la relation de travail dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée et d'inviter par conséquent la salariée à faire connaître ses intentions pour la saison estivale de 2010, la cour d'appel, qui a fait peser sur la salariée une obligation qui ne lui incombait pas, a violé le texte susvisé ;

ALORS, EN DEUXIEME LIEU, QU' aux termes de l'article 14, 2°, de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, « les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail » ; qu'en faisant peser sur la

salariée la charge d'avoir à établir qu'elle avait sollicité en temps utile son employeur à l'issue du dernier contrat à l'effet de conclure une nouvelle convention pour l'été 2010 (arrêt attaqué, p. 11), cependant qu'au regard du texte susvisé, c'était à l'employeur de démontrer qu'il avait proposé à la salariée de lui fournir un poste en l'état d'une convention devenue à durée indéterminée, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve et a violé l'article 1315 du code civil ;

ALORS, EN TROISIEME LIEU, QU' aux termes de l'article 14, 2°, de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997, « les contrats saisonniers conclus pendant 3 années consécutives à partir de la date d'application de la convention collective et couvrant toute la période d'ouverture de l'établissement pourront être considérés comme établissant avec le salarié une relation de travail d'une durée indéterminée sur la base des périodes effectives de travail » ; qu'en opposant à Mme X... le fait que les contrats de travail à caractère saisonnier en cause ne comportaient pas de clause de reconduction pour la saison suivante, de sorte que c'était à la salariée « de notifier à l'employeur son intention de revenir se mettre à son service, et ce, dans un délai compatible avec les contraintes de l'organisation du fonctionnement de l'établissement » (arrêt attaqué, p. 11, alinéa 1er), cependant qu'aux termes du texte susvisé, la question de la clause de reconduction et celle de la succession des contrats de travail à caractère saisonnier sont totalement distinctes et que, dans la mesure où la succession de trois contrats de travail à caractère saisonnier est constatée, la relation de travail s'inscrit nécessairement dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, peu important l'existence, ou non, d'une clause de reconduction, la cour d'appel s'est déterminée par un motif inopérant et a privé sa décision de base légale au regard de l'article 14 de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurants du 30 avril 1997 ;

ET ALORS, EN DERNIER LIEU, QU' en tout état de cause, indépendamment de tout accord collectif, la reconduction systématique sur une longue période de contrats à durée déterminée saisonniers entraîne la requalification des contrats à durée déterminée successifs en une relation unique à durée indéterminée ; qu'en se bornant à examiner les demandes de Mme X... au regard des termes de la convention collective nationale des hôtels, cafés, restaurant du 30 avril 1997, sans rechercher si, en l'état des six contrats successivement conclus par les parties (arrêt attaqué, p. 10, alinéa 3r), la requalification ne s'imposait pas en toute hypothèse, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles 1134 du code civil et L.1242-2 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Chambéry , du 5 septembre 2013