Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 9 octobre 2013

N° de pourvoi: 12-12.113

ECLI:FR:CCASS:2013:SO01624

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

Me Georges, Me Le Prado, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon le jugement attaqué (conseil de prud'hommes de Grenoble, 1er mars 2011), que Mme X... a été engagée par la société Minelli en qualité de vendeuse, par contrat à durée déterminée à temps partiel du vendredi 7 au samedi 8 août 2009, puis du jeudi 13 au vendredi 14 août 2009, puis par contrat à durée indéterminée à compter du lundi 17 août 2009, avec une période d'essai d'un mois ; que par courrier remis en main propre le 8 septembre 2009, la rupture de son contrat de travail à la date du 10 septembre, lui a été notifiée ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour contester la rupture ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief au jugement de la débouter de sa demande au titre de la rupture abusive du contrat de travail, alors selon le moyen :

1°/ que sont des contrats de travail successifs conclus entre les mêmes parties et traduisant une continuité fonctionnelle ceux qui se suivent sans solution de continuité ou à très peu de temps d'intervalle et par lesquels un salarié est engagé par un même employeur pour exercer le même emploi ; qu'en l'espèce, le conseil de prud'hommes a énoncé que les trois contrats de travail de la salariée ayant eu lieu sur la période d'août à septembre 2009 n'étaient pas successifs dès lors que le premier contrat de travail à durée déterminée avait été conclu pour la période du vendredi 7 août au samedi 8 août 2009 inclus, que le second contrat à durée déterminée avait été conclu pour la période du jeudi

13 août au vendredi 14 août 2009 inclus et que la salariée avait été ensuite engagée par contrat à durée indéterminée à compter du lundi 17 août suivant, pour en déduire, d'une part, que, bien qu'ayant eu pour objet « le remplacement d'une même vendeuse pour des motifs différents (congés payés puis maladie) », les deux contrats à durée déterminée n'étaient pas « successifs » mais « distincts » et pouvaient en cela faire l'objet « d'une période d'essai pour chacun » parce qu'il s'était écoulé entre les deux contrats une période d'activité de l'entreprise de trois jours, et, d'autre part, que le troisième contrat de travail ¿ qui était à durée indéterminée ¿ n'était « vraisemblablement pas la suite du précédent et second contrat à durée déterminée puisque le contrat à durée déterminée s'est terminé le vendredi 14 août au soir et que le contrat à durée indéterminée a débuté le lundi 17 août 2009 au matin, ce qui laisse un délai d'un jour d'activité pour la société, à savoir le samedi 15 août, jour férié mais vraisemblablement non chômé au centre ville de Grenoble », et qu'ainsi ce dernier contrat avait pu valablement prévoir aussi une période d'essai ; qu'en statuant de la sorte, le conseil de prud'hommes a violé les articles L. 1242-10, L. 1243-11, L. 1244-1, L. 1244-3 et L. 1244-4 du code du travail ;

2°/ que les motifs hypothétiques équivalent à une absence de motif ; qu'ainsi, en l'espèce, en énonçant, pour retenir que le dernier contrat de travail ¿ qui était à durée indéterminée ¿ avait pu légalement comporter une période d'essai, que ce dernier contrat n'était « vraisemblablement » pas la suite du second contrat à durée déterminée puisque celui-ci s'était terminé le vendredi 14 août 2009 au soir et que le contrat à durée indéterminée avait débuté le lundi 17 août 2009 au matin et que cela laissait un délai d'un jour d'activité pour l'employeur, à savoir le samedi 15 août, jour férié mais « vraisemblablement non chômé au centre ville de Grenoble », le conseil de prud'hommes, qui s'est prononcé par un motif hypothétique, a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3°/ qu'en présence de contrats de travail successifs conclus entre les mêmes parties, la période d'essai stipulée dans le dernier contrat n'est licite qu'à la condition que ce contrat ait été conclu pour pourvoir un emploi différent de celui objet du premier contrat ; qu'en l'espèce, la salariée faisait valoir qu'aucune période d'essai ne pouvait lui être imposée dans le cadre de la poursuite de sa collaboration avec un même employeur ; que le conseil de prud'hommes, qui a constaté que la salariée avait été engagée par un même employeur, à chaque fois en qualité de vendeuse, par un premier contrat à durée déterminée, du 7 au 8 août 2009 inclus, puis par un second contrat à durée déterminée, du 13 au 14 août 2009 inclus, lui-même suivi d'un contrat à durée indéterminée à compter du 17 août 2009, a néanmoins, pour admettre la validité de la rupture par l'employeur du contrat de travail à durée indéterminée, retenu que cette rupture était intervenue pendant la période d'essai de ce dernier contrat de travail, période d'essai dont il a considéré que « l'existence et le décompte étaient conformes aux dispositions du code du travail » ; qu'en statuant ainsi, le conseil de prud'hommes, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 1231-1 du code du travail ;

4°/ qu'au terme d'une période d'essai, y compris lorsque celle-ci a été stipulée et exécutée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, l'employeur est réputé avoir évalué les compétences du salarié dans le travail qui lui a été confié, de sorte qu'une nouvelle période d'essai ne peut être légalement stipulée lorsque le contrat à durée déterminée ayant comporté une période d'essai accomplie par le salarié est suivi d'un nouveau contrat de travail par lequel le même employeur engage ce salarié pour exercer

le même emploi ; qu'en l'espèce, la salariée avait fait valoir qu'une nouvelle période d'essai ne pouvait lui être imposée ; qu'ainsi, en retenant, pour admettre la validité de la rupture par l'employeur du contrat de travail à durée indéterminée, que cette rupture était intervenue pendant la période d'essai de ce dernier contrat de travail, période d'essai dont il a considéré que, notamment, l'existence était conforme aux dispositions du code du travail, tout en constatant que la salariée avait été embauchée par un même employeur, pour occuper un emploi de vendeuse, successivement par deux contrats de travail à durée déterminée comportant chacun une période d'essai d'un jour, puis par un contrat à durée indéterminée comportant une période d'essai d'un mois, le conseil de prud'hommes a violé les articles L. 1221-20, L. 1231-1, L. 1242-10 et L. 1243-11 du code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 1243-11 du code du travail que lorsque le salarié a été, après l'échéance du terme de son contrat à durée déterminée, engagé par contrat à durée indéterminée, la durée du ou des contrats à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail ; qu'il importe peu que le salarié ait occupé le même emploi, en exécution de différents contrats ;

Et attendu que le conseil de prud'hommes a justement déduit la durée des contrats à durée déterminée préalablement conclus entre les parties, de la période d'essai prévue dans le nouveau contrat de travail à durée indéterminée ;

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

Sur le second moyen :

Attendu que la salariée fait grief au jugement de rejeter sa demande relative à la remise des bulletins de paie et certificat de travail sous astreinte, alors, selon le moyen, que le conseil de prud'hommes, qui n'a, de ce chef, formulé aucun motif, a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que le jugement, en dépit de la formule très générale du dispositif qui déboute la salariée de l'intégralité de ses demandes, n'a pas statué sur le chef de demande relatif à la remise des bulletins de paie et du certificat de travail sous astreinte, dès lors qu'il ne résulte pas des motifs de la décision que le conseil l'ait examinée ; que l'omission de statuer pouvant être réparée par la procédure prévue à l'article 463 du code de procédure civile, le moyen n'est pas recevable ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu les articles 700 du code de procédure civile et 37 de la loi du 10 juillet 1991, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf octobre deux mille treize.
MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Georges, avocat aux Conseils, pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief au jugement attaqué D'AVOIR dit que la rupture du contrat de travail de Mlle X... était intervenue pendant la période d'essai, expressément prévue dans son contrat de travail, et, en conséquence, débouté Mlle X... de ses demandes tendant à la condamnation de son employeur à lui payer diverses sommes à titre d'indemnités pour rupture du contrat de travail devant s'analyser en un licenciement intervenu sans respect de la procédure légale et dépourvu de cause réelle et sérieuse,

AUX MOTIFS QUE l'article L.1242-10 du code du travail énonce que le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai et que, sauf si des usages ou des stipulations conventionnelles prévoient des durées moindres, cette période d'essai ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois, et d'un mois dans les autres cas ; que Mlle X... a été embauchée par un premier contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel pour une durée de deux jours (base 10 heures de travail par semaine), soit le vendredi 7 août 2009 et le samedi 8 août 2009, par la SA Minelli afin de travailler sur le magasin du centre ville de Grenoble ; que ce contrat prévoyait une période d'essai d'un jour, soit le vendredi 7 août pour une durée de travail de cinq heures ce jour-là ; que Mlle X... a été embauchée par un second contrat de travail à durée déterminée et à temps partiel pour une durée là aussi de deux jours (base 10 heures de travail par semaine), le jeudi 13 août et le vendredi 14 août 2009 inclus, afin de travailler toujours dans le même magasin et pour le compte de la même société ; que ce contrat n'était pas la suite du précédent puisqu'il y a eu interruption de travail entre les deux, sachant que les jours habituels d'ouverture du magasin sont du lundi au samedi ; qu'il comportait, lui aussi, une période d'essai d'un jour, soit le jeudi 13 août, pour une durée de 5 heures ce jour-là aussi ; que Mlle X... a été embauchée, à compter du lundi 17 août 2009, cette fois-ci en contrat de travail à durée indéterminée toujours à temps partiel, pour une durée plus importante (13 heures par semaine) ; que ce temps partiel s'exerçait le lundi toute la journée (8 heures de travail) et le vendredi après-midi (5 heures de travail), toujours dans le centre ville de Grenoble mais sur le site des Galeries Lafayette ; qu'il était prévu dans ce contrat une période d'essai d'une durée d'un mois ; que celle-ci, même si cela n'est pas indiqué expressément dans le contrat de travail, se terminait, mathématiquement parlant, le 16 septembre 2009 au soir ; qu'il a été mis fin au contrat de travail de Mlle X... par la société Minelli le 8 septembre 2009, par courrier remis en main propre contre décharge, avec effet au jeudi 10 septembre au soir, conformément à l'article L.1221-25 du code du travail qui prévoit un délai de prévenance de 48 heures, lors d'une

rupture au cours de la période d'essai lorsque le salarié a entre 8 jours et un mois de présence dans son emploi ; que Mlle X... conteste le principe même de la présence d'une période d'essai dans le cadre de son contrat à durée indéterminée, car, selon elle, celle-ci n'avait pas lieu d'être du simple fait de la poursuite de sa collaboration avec la société Minelli, dans un même cadre professionnel ; que les trois contrats de travail de Mlle X..., s'ils ont eu lieu sur la période d'août à septembre 2009, étaient la somme de deux contrats de travail à durée déterminée et à temps partiel d'une durée de deux jours chacun, et d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps partiel là aussi ; qu'il convient donc de vérifier si ces contrats se sont succédé sans interruption entre chacun, sachant que, dans le cas de contrats à durée déterminée, l'article L.1242-10 du code du travail prévoit la possibilité d'une période d'essai ; que, d'une part, entre les deux contrats à durée déterminée, il y a bien eu application du délai de carence prévu par l'article L.1244-3 du code du travail, prenant en compte la règle de la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours ; qu'en l'espèce, ce délai était d'un jour pour une durée de travail initiale de deux jours et qu'il s'est écoulé entre les deux contrats à durée déterminée une période d'activité de l'entreprise de trois jours ; qu'il apparaît donc bien que ces deux contrats sont distincts et pouvaient faire l'objet, si acceptation des deux parties, d'une période d'essai pour chacun dans les règles définies par la loi, sachant par ailleurs que l'objet de ces contrats, à savoir le remplacement d'une même vendeuse pour des motifs différents (congés payés puis maladie) est conforme à la loi et permet l'existence d'une période d'essai sauf si les deux contrats sont successifs, ce qui n'est pas le cas en l'espèce ; que, d'autre part, dans le cas du dernier contrat de travail de Mlle X..., qui était à durée indéterminée, celui-ci n'était vraisemblablement pas la suite du précédent et second contrat à durée déterminée puisque le contrat à durée déterminée s'est terminé le vendredi 14 août au soir et que le contrat à durée indéterminée a débuté le lundi 17 août 2009 au matin, ce qui laisse un délai d'un jour d'activité pour la société, à savoir le samedi 15 août, jour férié mais vraisemblablement non chômé au centre ville de Grenoble ; que l'article L.1221-20 du code du travail définit la période d'essai comme la période permettant à l'employeur d'évaluer les compétences du salarié notamment au regard de son expérience, et au salarié d'apprécier si les fonctions occupées lui conviennent ; que, de ce fait, il apparaît légitime que, dans un commerce de détail de vente de chaussures, 5 ou 10 heures de travail ne suffisent pas pour évaluer les qualités professionnelles d'un salarié embauché en deux contrats à durée déterminée distincts, d'une durée de deux jours chacun, compte tenu du peu d'expérience accumulée sur une durée aussi courte dans un métier commercial avant tout ; que l'existence d'une période d'essai pour un contrat à durée indéterminée est liée aux dispositions, certes, du contrat signé librement entre les parties, mais aussi à celles du code du travail qui prévoient une durée maximale de deux mois, et enfin à celles de la convention collective applicable en l'espèce (Entreprises à succursales du commerce de détail de la chaussure) qui prévoient pour les non-cadres une durée d'un mois ; que, par ailleurs, dans le cas où le samedi 15 août 2009 aurait été un jour férié et chômé pour l'activité de la société, il y aurait lieu de faire application du code du travail qui est clair en la matière, c'est-à-dire dans le cas où un contrat à durée indéterminée succède à un contrat à durée déterminée ; qu'en effet, l'article L.1243-11 du code du travail énonce que, lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée et que la durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail ; que, dès lors, il conviendrait de déduire de la période d'essai d'un mois du contrat à durée indéterminée la durée du contrat à durée déterminée qui était de deux jours, ce qui nous amène à une période d'essai de 28 jours, voire même à 26 jours si les deux contrats à durée déterminée avaient été successifs ; que la rupture du contrat de travail à durée indéterminée de Mlle X... ayant

eu lieu le 8 septembre 2009 avec effet au 10, la période d'essai du dernier contrat se terminait théoriquement le 16 septembre 2009 au soir ; que, même s'il était fait application des règles de l'article L.1243-11 du code du travail, en prenant en compte un contrat à durée déterminée, voire les deux s'ils s'étaient succédé, on parviendrait à une date de fin de contrat comprise dans le délai de la période d'essai réajustée en conséquence ; que la rupture du contrat de travail de Mlle X... est bien intervenue pendant la période d'essai de son dernier contrat de travail, dont l'existence et le décompte sont conformes aux dispositions du code du travail ; qu'il n'y a donc pas eu de rupture de contrat hors période d'essai (jugement attaqué, pp. 3, 4 et 5) ;

1) ALORS QUE sont des contrats de travail successifs conclus entre les mêmes parties et traduisant une continuité fonctionnelle ceux qui se suivent sans solution de continuité ou à très peu de temps d'intervalle et par lesquels un salarié est engagé par un même employeur pour exercer le même emploi ; qu'en l'espèce, le conseil de prud'hommes a énoncé que les trois contrats de travail de la salariée ayant eu lieu sur la période d'août à septembre 2009 n'étaient pas successifs dès lors que le premier contrat de travail à durée déterminée avait été conclu pour la période du vendredi 7 août au samedi 8 août 2009 inclus, que le second contrat à durée déterminée avait été conclu pour la période du jeudi 13 août au vendredi 14 août 2009 inclus et que la salariée avait été ensuite engagée par contrat à durée indéterminée à compter du lundi 17 août suivant, pour en déduire, d'une part, que, bien qu'ayant eu pour objet « le remplacement d'une même vendeuse pour des motifs différents (congés payés puis maladie) », les deux contrats à durée déterminée n'étaient pas « successifs » mais « distincts » et pouvaient en cela faire l'objet « d'une période d'essai pour chacun » parce qu'il s'était écoulé entre les deux contrats une période d'activité de l'entreprise de trois jours, et, d'autre part, que le troisième contrat de travail ¿ qui était à durée indéterminée ¿ n'était « vraisemblablement pas la suite du précédent et second contrat à durée déterminée puisque le contrat à durée déterminée s'est terminé le vendredi 14 août au soir et que le contrat à durée indéterminée a débuté le lundi 17 août 2009 au matin, ce qui laisse un délai d'un jour d'activité pour la société, à savoir le samedi 15 août, jour férié mais vraisemblablement non chômé au centre ville de Grenoble », et qu'ainsi ce dernier contrat avait pu valablement prévoir aussi une période d'essai ; qu'en statuant de la sorte, le conseil de prud'hommes a violé les articles L.1242-10, L.1243-11, L.1244-1, L.1244-3 et L.1244-4 du code du travail ;

2) ALORS QUE les motifs hypothétiques équivalent à une absence de motif ; qu'ainsi, en l'espèce, en énonçant, pour retenir que le dernier contrat de travail ¿ qui était à durée indéterminée ¿ avait pu légalement comporter une période d'essai, que ce dernier contrat n'était « vraisemblablement » pas la suite du second contrat à durée déterminée puisque celui-ci s'était terminé le vendredi 14 août 2009 au soir et que le contrat à durée indéterminée avait débuté le lundi 17 août 2009 au matin et que cela laissait un délai d'un jour d'activité pour l'employeur, à savoir le samedi 15 août, jour férié mais « vraisemblablement non chômé au centre ville de Grenoble », le conseil de prud'hommes, qui s'est prononcé par un motif hypothétique, a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3) ALORS QU'en présence de contrats de travail successifs conclus entre les mêmes parties, la période d'essai stipulée dans le dernier contrat n'est licite qu'à la condition que ce contrat ait été conclu pour pourvoir un emploi différent de celui objet du premier contrat ; qu'en l'espèce, la salariée faisait valoir qu'aucune période d'essai ne pouvait lui être

imposée dans le cadre de la poursuite de sa collaboration avec un même employeur ; que le conseil de prud'hommes, qui a constaté que la salariée avait été engagée par un même employeur, à chaque fois en qualité de vendeuse, par un premier contrat à durée déterminée, du 7 au 8 août 2009 inclus, puis par un second contrat à durée déterminée, du 13 au 14 août 2009 inclus, lui-même suivi d'un contrat à durée indéterminée à compter du 17 août 2009 (jugement attaqué, p. 2), a néanmoins, pour admettre la validité de la rupture par l'employeur du contrat de travail à durée indéterminée, retenu que cette rupture était intervenue pendant la période d'essai de ce dernier contrat de travail, période d'essai dont il a considéré que « l'existence et le décompte étaient conformes aux dispositions du code du travail » ; qu'en statuant ainsi, le conseil de prud'hommes, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L.1231-1 du code du travail ;

4) ALORS QU'au surplus, au terme d'une période d'essai, y compris lorsque celle-ci a été stipulée et exécutée dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée, l'employeur est réputé avoir évalué les compétences du salarié dans le travail qui lui a été confié, de sorte qu'une nouvelle période d'essai ne peut être légalement stipulée lorsque le contrat à durée déterminée ayant comporté une période d'essai accomplie par le salarié est suivi d'un nouveau contrat de travail par lequel le même employeur engage ce salarié pour exercer le même emploi ; qu'en l'espèce, la salariée avait fait valoir qu'une nouvelle période d'essai ne pouvait lui être imposée ; qu'ainsi, en retenant, pour admettre la validité de la rupture par l'employeur du contrat de travail à durée indéterminée, que cette rupture était intervenue pendant la période d'essai de ce dernier contrat de travail, période d'essai dont il a considéré que, notamment, l'existence était conforme aux dispositions du code du travail, tout en constatant que la salariée avait été embauchée par un même employeur, pour occuper un emploi de vendeuse, successivement par deux contrats de travail à durée déterminée comportant chacun une période d'essai d'un jour, puis par un contrat à durée indéterminée comportant une période d'essai d'un mois, le conseil de prud'hommes a violé les articles L.1221-20, L.1231-1, L.1242-10 et L.1243-11 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief au jugement attaqué D'AVOIR, rejetant l'intégralité de ses demandes, débouté Mlle X... de celle de ses demandes qui tendait à ce qu'il fût ordonné à son employeur de lui délivrer ses certificats de travail et fiches de paie d'août et septembre, et ce sous astreinte,

ALORS QUE le conseil de prud'hommes, qui n'a, de ce chef, formulé aucun motif, a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Publication :

Décision attaquée : Conseil de prud'hommes de Grenoble , du 1 mars 2011