

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 8 septembre 2021

Rejet

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 936 F-D

Pourvoi n° H 20-16.324

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 8 SEPTEMBRE 2021

M. [A] [R], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° H 20-16.324 contre l'arrêt rendu le 25 février 2020 par la cour d'appel de Nîmes (5e chambre sociale PH), dans le litige l'opposant à la société Akwel, société anonyme, dont le siège est [Adresse 2], anciennement dénommée MGI Coutier, défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Techer, conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [R], de la SCP Ortscheidt, avocat de la société Akwel, après débats en l'audience publique du 2 juin 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Techer, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Nîmes, 25 février 2020), M. [R] a été engagé par la société MGI Coutier, désormais dénommée Akwel, suivant contrat à durée déterminée du 10 avril 2014, pour la période du 23 avril 2014 au 30 septembre 2015, en qualité de responsable études niveau 2 et responsable validation, au motif d'un « accroissement d'activité lié à la réorganisation du service ».
2. À l'issue de la relation contractuelle, le salarié n'a perçu aucune indemnité de fin de contrat.
3. Il a saisi la juridiction prud'homale le 21 décembre 2015.

Examen des moyens

Sur les deuxième et troisième moyens, ci-après annexés

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et de ses demandes subséquentes au titre de l'indemnité de requalification et de la rupture, alors :

« 1°/ que le contrat à durée déterminée, qui ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, comporte la définition précise de son motif ; que le contrat mentionnait que le salarié avait été engagé "en vue d'un accroissement d'activité lié à la réorganisation du service" ; que pour débouter le salarié de ses demandes, la cour a retenu que si la seule réorganisation d'un service ne constitue pas en soi l'énonciation d'un motif précis, il en est différemment lorsque cette réorganisation emporte un accroissement temporaire d'activité qu'il invoque ; qu'en statuant ainsi, alors qu'un contrat à durée déterminée ne peut être conclu au motif de la réorganisation d'un service, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-2, L. 1242-12 et L. 1245-1 du code du travail ;

2°/ que le contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de

pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; que pour rejeter les demandes du salarié, la cour a retenu qu'il s'agissait, pour l'employeur, de répondre à une demande spécifique d'un client pour lancer un nouveau programme dans le contexte d'une production prévue pour 2018 - soit 5 ans après ; qu'en statuant de la sorte, quand le seul lancement de nouveaux produits qui relèvent de l'activité normale de l'entreprise ne caractérise pas un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise propre à justifier le recours au contrat de travail à durée déterminée, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1242-12 et L. 1245-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

6. La cour d'appel, qui a constaté que le contrat de travail précisait qu'il était conclu « en vue d'un accroissement d'activité lié à la réorganisation du service », a, d'abord, énoncé que si la seule réorganisation d'un service ne constitue pas en soi l'énonciation d'un motif précis, il en est différemment lorsque cette réorganisation emporte un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

7. Elle a, ensuite, retenu exactement que l'employeur devait prouver l'accroissement temporaire d'activité qu'il invoquait, relevé qu'il s'agissait pour lui de répondre à la commande d'un client portant sur un prototype et que cette recherche nécessitait le recrutement d'un collaborateur ayant des compétences en mécanique et électronique, dont l'employeur ne disposait pas, qui serait affecté à ce projet, en surcroît de l'activité normale de l'entreprise, et, par voie de conséquence, la réorganisation du service « Études et laboratoires ».

8. Elle a, enfin, observé que le projet n'emportait aucune affectation ou commande définitive de la part du client.

9. Elle a pu en déduire, sans encourir les griefs du moyen, que la demande à l'origine du contrat à durée déterminée constituait une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, et que ledit contrat répondait aux exigences de la loi.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [R] aux dépens ;

En application de 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 huit septembre deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. [R]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté le salarié de sa demande tendant à voir requalifier le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, et de l'AVOIR débouté de ses

demandes subséquentes au titre de l'indemnité de requalification et de la rupture.

AUX MOTIFS propres QUE le contrat à durée déterminée signé le 10 avril 2014 stipule au paragraphe « engagement » : « la société MGI COUTIER établissement de Monteux engage Monsieur [A] [R] aux conditions générales de la convention collective de la transformation des matières plastiques aux conditions particulières indiquées ci-après en vue d'un accroissement d'activité lié à la réorganisation du service. Cet engagement se fait pour une durée de 17,5 mois qui débute le 23 avril 2014 et qui se terminera le 30 septembre 2015 » ; le contrat à durée déterminée du 10 avril 2014 étant à effet différé dans la prise de fonction au 23 avril 2014, la précision « en vue? » correspond à la réalité de l'engagement ; si la seule réorganisation d'un service ne constitue pas en soit l'énonciation d'un motif précis, il en est différemment lorsque cette réorganisation emporte un accroissement temporaire d'activité qu'il invoque ; en l'espèce, il s'agissait pour la société « MGI COUTIER » de répondre à la demande de la société Ford Motor Compagny qui lui demandait de lancer une phase de prototype sur un capteur de pression et température ; il ressort d'une pièce produite que ce programme débutait le 27 mai 2014 dans le contexte d'une production intitulée « my panther phase 2T6 » et prévue pour 2018 ; cette recherche de prototype nécessitait les compétences d'un personnel habilité en compétences en mécanique et électronique qui serait affectée à ce projet en surcroît de l'activité normale de l'entreprise ; en l'état d'un service « Etudes et Laboratoires » qui ne comprenait que cinq responsables ayant des compétences en « études mécaniques » et trois responsables « validation » compétent en « carburant et fluides divers », il appartenait à la société de procéder au recrutement d'un collaborateur disposant de compétences en mécanique et en électronique dans la perspective de la réorganisation du service « Etudes et Laboratoires » autour de ce projet-prototype ; il n'est pas contesté par quiconque que le projet confié n'emportait aucune affectation ou commande définitive du client Ford Motor Compagny mais de présenter l'aboutissement des recherches et de faire des propositions ; il s'en déduit que cette demande constituait une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable ne relevant pas de l'activité normale du service « Etudes et Laboratoires » et à laquelle la société ne pouvait faire face avec son personnel, compte tenu des compétences spécifiques requises ; en conclusion, le recours à un contrat à durée déterminée était justifié par le fait que la demande spécifique de la cliente entraînait un accroissement temporaire d'activité du service « Etudes et Laboratoires » et que l'embauche n'avait pas pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise en l'absence de commande commerciale définitive mais à une activité occasionnelle en la seule présence d'une demande d'étude et de création de prototypes ; le contrat à durée déterminée signé le 10 avril 2014 répond en conséquence aux exigences de la loi et la société employeur justifie du motif de recours limité dans le temps et précis : il n'y a donc pas lieu à requalification ;

AUX MOTIFS adoptés QUE le contrat temporaire initial était en vue d'un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise MGI Coutier suite à une demande spécifique du client Ford qui lui a demandé de lancer une phase de prototype sur le capteur de pression et température ; que l'embauche de Monsieur [R] n'avait pas pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise que sous condition de nouvelles commandes ;

1° ALORS QUE le contrat à durée déterminée, qui ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, comporte la définition précise de son motif ; que le contrat mentionnait que le salarié avait été engagé « en vue d'un accroissement d'activité lié à la réorganisation du service » ; que pour le débouter le salarié de ses demandes, la cour a retenu que si la seule réorganisation d'un service ne constitue pas en soi l'énonciation d'un motif précis, il en est différemment lorsque cette réorganisation emporte un accroissement temporaire d'activité qu'il invoque ; qu'en statuant ainsi, alors qu'un contrat à durée déterminée ne peut être conclu au motif de la réorganisation d'un service, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-2, L. 1242-12 et L. 1245-1 du code du travail

2° ALORS QUE le contrat à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; que pour rejeter les demandes du salarié, la cour a retenu qu'il s'agissait, pour l'employeur, de répondre à une demande spécifique d'un client pour lancer un nouveau programme dans le contexte d'une production prévue pour

2018 – soit 5 ans après ; qu'en statuant de la sorte, quand le seul lancement de nouveaux produits qui relèvent de l'activité normale de l'entreprise ne caractérise pas un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise propre à justifier le recours au contrat de travail à durée déterminée, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1242-12 et L. 1245-1 du code du travail

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté le salarié de ses demandes d'indemnité de fin de contrat à durée déterminée et d'indemnité pour résistance abusive.

AUX MOTIFS propres QUE contrairement aux affirmations de Monsieur [R], l'employeur n'est tenu à aucune obligation de forme, ni de fond, ni à aucun délai pour proposer un contrat à durée indéterminée à son salarié, la loi s'imposant pas non plus que le contrat soit un document écrit, il peut être un accord simplement verbal ou être formulé au cours d'entretiens ou réunions ; en l'espèce la société employeur soutient que Monsieur [R] a été reçu à plusieurs reprises par ses responsables pour se voir proposer un contrat de travail à durée indéterminée, en qualité d'ingénieur essai développement et notamment le 3 juillet 2015 où il lui a été officiellement proposé un contrat de travail avec augmentation de 10 % de sa rémunération ; il ressort des pièces produites que : Monsieur [X], responsable centre développement certifié « avoir participé aux entretiens entre Madame [N] (responsable ressources humaines) et Monsieur [R], au cours desquels une proposition d'embauche en contrat à durée indéterminée (CDI) lui a été formellement proposée. Proposition que Monsieur [R] a déclinée, arguant du fait que la proposition salariale n'était pas au niveau qu'il espérait » ; Madame [U], assistante ressources humaines déclare : « J'atteste avoir envoyé le 26 mai 2015 par mail auprès de la direction RH du groupe l'avis d'action concernant la proposition de CDI de Monsieur [R] [A]. Je peux attester également que Madame [N] et Monsieur [X] ont bien reçu Monsieur [R] afin de lui proposer ce CDI qu'il a refusé » ; Madame [L] [F], gestionnaire ressources humaines atteste : « Une proposition de CDI a été faite à Monsieur [R]. J'ai vu l'avis d'action, nous avons plusieurs fois échangé sur le sujet avec Madame [N], on se réjouissait d'ailleurs pour lui. Le 3 juillet 2015, j'ai vu Monsieur [R] rentrer en entretien avec Madame [N] et Monsieur [X] pour la proposition de CDI. [L] [N] nous a ensuite fait part de son étonnement suite au refus de celui-ci » ; Madame [D] [Y] (représentante syndicale au comité d'établissement) atteste : « Lors de repas partagés entre collègues de travail de 12 heures à 13 heures, [A] [R] nous a expliqué qu'il n'était pas intéressé par la proposition du CDI que lui faisait la société MGI Coutier. La proposition ne correspondait pas à ses attentes professionnelles, tant sur le plan financier que professionnel » ; Monsieur [M], responsable « Laboratoire et Métrologie » atteste : « MGI Coutier a proposé un contrat à durée indéterminée à Monsieur [A] [R]. J'ai échangé avec lui à propos de cette offre, dans mon bureau et à plusieurs reprises avant et après son entretien, et qu'il m'a répété qu'il la refusait car le salaire proposé ne lui convenait pas » ; Monsieur [O] [B], responsable de service, atteste : « Avoir réalisé en collaboration avec Monsieur [G] [S] (responsable laboratoire) le document « avis d'action » demandant le passage de CDD à CDI de [A] [R]. Document validé le 19 mai 2015. Au cours des discussions avec [A] [R], nous avons ouvert la possibilité de redéfinir son poste en tant qu'ingénieur essai développement, avec affectation 100 % au laboratoire. Monsieur [A] [R] a refusé notre proposition de CDI, le niveau de salaire n'étant pas conforme à ses exigences » ; il se déduit de l'ensemble que dans le cours de l'exécution du contrat à durée déterminée une proposition explicite de contrat à durée indéterminée a été présentée à Monsieur [A] [R] qui a librement décliné cette offre et laissé le contrat de travail se poursuivre sous sa forme déterminée jusqu'à son terme ; qu'en l'état d'un refus caractérisé l'indemnité de fin de contrat n'était pas due ;

AUX MOTIFS adoptés QUE Monsieur [R] ne nie pas avoir eu un entretien concernant une proposition d'emploi mais affirme qu'il s'agissait d'un contrat à durée déterminée ; que plusieurs attestations soit 6 au total affirment qu'il lui a bien été proposé un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'ingénieur essai développement avec une augmentation de 10 % sur le salaire ; qu'un avis d'action en date du 19 mai 2015 concernant un membre du personnel stipule une embauche de Monsieur [A] [R] en contrat à durée déterminée avec une augmentation de 10 % sur le salaire de 3000 euros du contrat précédent signé par la direction fonctionnelle et la direction de filiale ainsi que la DRH ; que selon les mêmes attestations, Monsieur [R] a décliné l'offre faite sous le motif que le salaire n'était pas suffisant ; que Mme [N] atteste et

écrit dans le courrier du 27 octobre 2015 que lors de leur conversation téléphonique Monsieur [R] n'a jamais contesté le fait qu'une proposition de CDI lui avait été faite ; qu'il est démontré par plusieurs attestations qu'il a été proposé à Monsieur [R] un poste d'ingénieur essais développement en CDI, ceci compte tenu de ses compétences en mécanique et électronique mises en oeuvre pour répondre à la demande de prototype de capteur de pression et température pour le client Ford ; que Monsieur [R] n'apporte pas la moindre preuve de ses dires sur une proposition d'un contrat à durée déterminée ; que le salaire brut de Monsieur [R] sur la période de janvier 2015 à septembre 2015 était de 3095 € et que la proposition du CDI était aussi sur un salaire de 3000 € + 10 % ; que l'article L. 1243-10 du code du travail stipule « l'indemnité de fin de contrat n'est pas due » ; 3. Lorsque le salarié refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assortie d'une rémunération au moins équivalente » ; que Monsieur a été embauché en qualité de responsable Etude niveau II et de responsable validation, coefficient 900 de la convention collective de la transformation des matières plastiques.

ALORS QUE le salarié ne peut être privé de l'indemnité de fin de contrat que dans les conditions strictement définies par l'article L. 1243-10 du code du travail et notamment lorsqu'il refuse d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ; que pour débouter le salarié de sa demande, la cour d'appel a retenu qu'une proposition explicite de contrat à durée indéterminée lui avait été présentée ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher, comme elle y était invitée, si la proposition portait sur un même emploi ou un emploi similaire, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 1243-10 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté le salarié de ses demandes au titre des heures supplémentaires et congés payés afférents, et de l'indemnité pour travail dissimulé.

AUX MOTIFS propres QUE Monsieur [R] qui revendique un rappel de salaire à hauteur de 6318 euros au titre des heures supplémentaires produit le bulletin de paye du mois de juillet 2015, le panneau d'affichage des horaires de travail dans l'établissement, des bulletins de paye d'avril 2014 à septembre 2015 ; il ne présente aucun décompte récapitulatif des jours et semaines par mois avec mention du nombre d'heures journalières et heures supplémentaires hebdomadaires, ni un calcul global des heures supplémentaires correspondantes à la demande chiffrée ; il est constant que la durée collective du travail dont relevait Monsieur [R] était définie selon un forfait de 38 heures en application de l'accord collectif d'entreprise du 24 mars 2010 et de son avenant du 26 mai 2010 repris explicitement dans son contrat de travail aux paragraphes « lieu de travail et horaires » et « rémunération » ; ces éléments étant trop imprécis pour permettre à l'employeur de répondre, le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de rappel d'heures supplémentaires et congés payés afférents ; il se déduit de l'ensemble que Monsieur [R] est tout aussi infondé à solliciter une indemnité pour travail dissimulé dès lors que sa demande de rappel d'heures supplémentaires n'est pas justifiée ;

AUX MOTIFS adoptés QU'un simple décompte établi unilatéralement par le salarié est insuffisant pour l'exécution effective d'heures supplémentaires, tant dans leur principe que dans leur quantum ; que la durée collective du travail dont relevait Monsieur [R] était bien définie selon un forfait de 38 heures en application de l'accord collectif d'entreprise du 24 mars 2010 et de son avenant du 26 mai 2010 signés par les cinq syndicats représentatifs au niveau national ;

1°ALORS QUE les conclusions des parties fixent les limites du litige ; que dans ses conclusions, l'employeur a expressément mentionné que la durée de travail hebdomadaire du salarié était de 38 heures ; qu'en rejetant la demande de l'exposant tendant à obtenir le paiement des heures accomplies au delà de la durée légale de 35 heures aux motifs qu'il produisait des éléments trop imprécis concernant les heures de travail effectuées, la cour d'appel a méconnu les termes du litige, en violation de l'article 4 du code de

procédure civile

2°ALORS QUE les juges ont interdiction de dénaturer les documents qui leur sont soumis ; que la cour d'appel a retenu que « la durée collective du travail dont relevait [le salarié] était définie selon un forfait de 38 heures en application de l'accord collectif d'entreprise du 24 mars 2010 et de son avenant du 26 mai 2010 repris explicitement dans son contrat de travail aux paragraphes « lieu de travail et horaires » et « rémunération » ; qu'en statuant de la sorte, quand le contrat ne mentionne pas la durée du travail, la cour d'appel a dénaturé les paragraphes « lieu de travail et horaires » et « rémunération » du contrat à durée déterminée du 10 avril 2014 en violation du principe susvisé

3°ALORS QUE la conclusion d'une convention individuelle de forfait requiert l'accord du salarié ; que la convention doit être établie par écrit et déterminer le nombre d'heures supplémentaires inclus dans la rémunération ; qu'en statuant comme elle l'a fait, sans constater que le salarié avait donné son accord à une convention de forfait déterminant le nombre d'heures supplémentaires inclus dans la rémunération, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles L. 3121-22, L. 3121-38 et L. 3121-39 (dans leur version applicable avant la loi du 8 août 2016).