

9 février 2022
Cour de cassation
Pourvoi n° 20-19.496

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00186

Texte de la décision

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 9 février 2022

Rejet

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 186 F-D

Pourvoi n° E 20-19.496

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 9 FÉVRIER 2022

La société Abtey chocolaterie, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° E 20-19.496 contre l'arrêt rendu le 25 juin 2020 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section A), dans le litige l'opposant à Mme [V] [S], domiciliée [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Monge, conseiller, les observations de la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat de la société Abtey chocolaterie, de Me Haas, avocat de Mme [S], après débats en l'audience publique du 15 décembre 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Monge, conseiller rapporteur, Mme Cavois, conseiller, et Mme Aubac, 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.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 25 juin 2020), Mme [S] a été engagée par la société Abtey chocolaterie (la société) suivant contrat à durée déterminée saisonnier à temps annualisé avec terme imprécis à effet du 15 mai 2017 pour la saison de Noël 2017. Elle a été affectée à la fabrication et rémunérée comme ouvrière saisonnière niveau 1, échelon E1, de la convention collective nationale des cinq branches industries alimentaires diverses du 21 mars 2012.

2. Le 5 mars 2018, elle a saisi la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et le paiement de diverses indemnités au titre de la requalification et de la rupture.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa troisième branche, ci-après annexé

Motivation

3. 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 ce grief qui est irrecevable.

Moyens

Sur le moyen, pris en ses deux premières branches

Énoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de requalifier le contrat de travail en un contrat à durée indéterminée, de dire que la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de le condamner au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité de requalification, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et pour licenciement irrégulier et d'indemnité de préavis, outre congés payés afférents, alors :

« 1°/ que le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ; que la circonstance que l'employeur ait une activité permanente n'exclut pas qu'il puisse être recouru, pour l'accomplissement de tâches liées à l'accroissement de clientèle entraîné par la saison, à un contrat saisonnier ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a elle-même constaté que, pour l'employeur, "les périodes de Noël et de Pâques sont caractérisées par des productions spécifiques et intensives" ; qu'il en résultait nécessairement au sein de l'entreprise l'existence de tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction de nos modes de vie collectifs ; qu'en requalifiant pourtant le contrat de la salariée au prétexte que, par ailleurs, "la production de l'entreprise est constante et importante en particulier à destination de l'étranger", la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, en violation de l'article L. 1242-2 du code du travail ;

2°/ que le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ; que la circonstance que la durée de l'accroissement saisonnier d'activité soit assez longue ne fait pas obstacle au recours à un contrat saisonnier ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a elle-même constaté que, pour l'employeur, "les périodes de Noël et de Pâques sont caractérisées par des productions spécifiques et intensives" ; qu'il en résultait nécessairement au sein de l'entreprise l'existence de tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction de nos modes de vie collectifs ; qu'en requalifiant pourtant le contrat de la salariée au prétexte que, par ailleurs, "la production des chocolats de Pâques commence en octobre et celle des chocolats de Noël commence en juin", la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, en violation de l'article L. 1242-2 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. Ayant énoncé, à bon droit, qu'il incombe à l'employeur de démontrer le bien-fondé du recours à un contrat à durée déterminée et, appréciant souverainement la valeur et la portée des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, estimé qu'il ne résultait pas des documents versés aux débats que l'activité de la société puisse être regardée comme saisonnière dans la mesure où, selon le document publicitaire produit par la salariée, la production de l'entreprise était constante et importante en particulier à destination de l'étranger et qu'elle se caractérisait plus par des accroissements temporaires d'activité que par des cycles saisonniers, la cour d'appel a pu en déduire que le contrat de travail de la salariée n'entrait pas dans les prévisions légales et que, dès lors, il devait être requalifié.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Abtey chocolaterie aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette sa demande ;

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

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat aux Conseils, pour la société Abtey Chocolaterie

La société Abtey Chocolaterie fait grief à la décision infirmative attaquée d'avoir requalifié le contrat de travail de Mme [V] [S] en un contrat à durée indéterminée, d'avoir dit que la rupture de ce contrat de travail s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de l'avoir condamnée à payer à Mme [S], les sommes de 1 500 euros à titre d'indemnité de requalification, 1 500 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 300 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement irrégulier, 1 483 € à titre d'indemnité de préavis, et 148,30 euros au titre des congés payés sur préavis ;

alors 1°/ que le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ; que la circonstance que l'employeur ait une activité permanente n'exclut pas qu'il puisse être recouru, pour l'accomplissement de tâches liées à l'accroissement de clientèle entraîné par la saison, à un contrat saisonnier ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a elle-même constaté que, pour l'employeur, « les périodes de Noël et de Pâques sont caractérisées par des productions spécifiques et intensives » (arrêt, p. 5, alinéa 1er) ; qu'il en résultait nécessairement au sein de l'entreprise l'existence de tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction de nos modes de vie collectifs ; qu'en requalifiant pourtant le contrat de Mme [S] au prétexte que, par ailleurs, « la production de l'entreprise est constante et importante en particulier à destination de l'étranger » (arrêt, p. 4, dernier alinéa), la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, en violation de l'article L. 1242-2 du code du travail ;

alors 2°/ que le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ; que la circonstance que la durée de l'accroissement saisonnier d'activité soit assez longue ne fait pas obstacle au recours à un contrat saisonnier ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a elle-même constaté que, pour l'employeur, « les périodes de Noël et de Pâques sont caractérisées par des productions spécifiques et intensives » (arrêt, p. 5, alinéa 1er) ; qu'il en résultait nécessairement au sein de l'entreprise l'existence de tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction de nos modes de vie collectifs ; qu'en requalifiant pourtant le contrat de Mme [S] au prétexte que, par ailleurs, « la production des chocolats de Pâques commence en octobre et celle des chocolats de Noël commence en juin » (ibid.), la

cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations, en violation de l'article L. 1242-2 du code du travail ;

alors et subsidiairement 3°/ que lorsque le licenciement, prononcé à compter du 23 septembre 2017, est tout à la fois dépourvu de cause réelle et sérieuse et irrégulier, le salarié ne peut prétendre qu'au versement de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse telle que fixée par le barème d'indemnisation, sans cumul avec l'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement ; qu'en l'espèce, après avoir constaté que l'employeur avait mis fin au contrat de travail saisonnier le 25 octobre 2017 (arrêt, p. 2, alinéa 3), la cour d'appel a condamné l'exposante à verser à Mme [S] une somme de 1 500 euros à titre de licenciement sans cause réelle et sérieuse et une somme de 300 euros au titre du non-respect de la procédure de licenciement ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article L. 1235-3 du code du travail, ensemble l'article 40, I de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

Décision attaquée

Cour d'appel de colmar
25 juin 2020 (n°19/02353)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 09-02-2022
- Cour d'appel de Colmar 25-06-2020