COUR D'APPEL DE BASSE-TERRE

CHAMBRE SOCIALE

ARRÊT N° 79 DU VINGT SIX MAI DEUX MILLE VINGT CINQ

AFFAIRE N° : N° RG 24/00289 - N° Portalis DBV7-V-B7I-DVIJ

Décision déférée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes de POINTE A PITRE - section encadrement - du 12 Mars 2024.

APPELANTE

S.A. [H] prise en la personne de son représentant légal domicilié ès-

qualité audit siège

[Adresse 5]

[Localité 3]

Représentée par Me Sabrina KEMEL (SCP FTMS Avocats), avocat au barreau de PARIS et par Me Florence BARRE AUJOULAT, avocat au barreau de GUADELOUPE/ST MARTIN/ST BARTH

INTIMÉ

Monsieur [R] [G]

[Adresse 2]

[Localité 1]

Représenté par Me Frédéric CANDELON-BERRUETA (SELARL CANDELON-BERRUETA), avocat au barreau de GUADELOUPE/ST MARTIN/ST BARTH

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 24 Mars 2025, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Mme Rozenn Le GOFF, conseillère, chargée d'instruire l'affaire.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Mme Rozenn Le GOFF, conseillère, présidente,

Mme Annabelle CLEDAT, conseillère,

Mme Gaëlle BUSEINE, conseillère.

Les parties ont été avisées à l'issue des débats de ce que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la cour le 26 mai 2025

GREFFIER Lors des débats Mme Lucile POMMIER, greffier principal.

ARRÊT :

Contradictoire, prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées conformément à l'article 450 al 2 du CPC.

Signé par Mme Rozenn Le GOFF, conseillère présidente et par Mme Lucile POMMIER, greffier principal, à laquelle la

décision a été remise par le magistrat signataire.

****

FAITS ET PROCEDURE.

M. [R] [G] a été embauché par un contrat de travail à durée déterminée en raison d'un surcroît temporaire d'activité le 14 mai 2019 à effet du 1er septembre 2019 en qualité de Directeur de projets et des services supports de l'information par la société [H].

Le contrat était conclu jusqu'au 28 février 2021. M. [R] [G] était rémunéré sur la base mensuelle de 9 200 euros brut auxquels venaient s'ajouter un treizième mois, une prime d'objectifs ne pouvant excéder 9200 euros, une participation au logement de 1 200 euros par mois, une prime forfaitaire de déménagement de 8 000 euros, un véhicule de fonction sur la durée de la mission et quatre billets aller-retour (cessibles aux membres de la famille) [Localité 4] - métropole au tarif économique le plus avantageux.

M. [R] [G] a signé un second contrat de travail à durée déterminée en raison d'un surcroît temporaire d'activité le 26 février 2021 à effet du 1er avril 2021 en qualité de Directeur de la transformation digitale et informatique.

Ce second contrat était conclu jusqu'au 30 septembre 2022. M. [R] [G] était rémunéré sur la base mensuelle de 9 650 euros brut auxquels venaient s'ajouter un treizième mois, une prime d'objectifs ne pouvant excéder 9 650 euros, une participation au logement de 1 200 euros par mois un véhicule de fonction sur la durée de la mission et quatre billets aller-retour (cessibles aux membres de la famille) [Localité 4] - métropole au tarif économique le plus avantageux.

Le second contrat de travail à durée déterminée de M. [R] [G] a pris fin le 30 septembre 2022.

M. [R] [G] a saisi le conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre le 17 janvier 2023 à l'effet de solliciter la requalification de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et le paiement de diverses indemnités en lien avec ladite requalification, l'exécution et la rupure de son contrat de travail.

Par jugement en date du 12 mars 2024, le conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre a :

- ordonné la requalification des contrats à durée déterminée avec effet, entre les parties, à compter du 1er septembre 2019, en contrat à durée indéterminée,

- condamné la société [H], en la personne de son représentant légal, à verser à M. [R] [G] les sommes de :

40 366,29 euros au titre de l'indemnité de requalification,

38 167,02 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

3 816,70 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,

31 283,66 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

40 366,29 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de cause réelle et sérieuse,

28 950 euros à titre de prime forfaitaire,

3 721,97 euros au titre de la prise en charge de l'arrêt maladie,

4 181,66 euros au titre des treize jours travaillés et non payés pour la période du 1er avril 2021 au 30 septembre 2022,

2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamné la société [H], en la personne de son représentant légal, à remettre à M. [R] [G] le bulletin de salaire du mois de septembre 2022 rectifié, l'attestation pôle emploi rectifiée, le certificat de travail rectifié, le reçu pour solde de tout compte rectifié, sous astreinte de 100 euros par jour de retard,

- débouté la société [H] de l'intégralité de ses demandes,

- condamné la société [H] aux entiers dépens.

La décision a été notifiée à la société [H] le 13 mars 2024.

Par déclaration notifiée par le réseau privé virtuel des avocats le 19 mars 2024, la société [H] a relevé appel de la décision dans les termes suivants :

' (demande d')annulation ou, à tout le moins (de) réformation du jugement de première instance sur tous les chefs de la décision portant grief au sus nommé ainsi que ceux qui en dépendent et particulièrement en ce qu'elle a dit et ordonné la requalification des contrats à durée déterminée avec effet entre les parties à compter du 1er septembre 2019 en contrat à durée indéterminée, condamné la société [H], en la personne de son représentant légal, à verser à M. [R] [G] les sommes de 40 366,29 euros au titre de l'indemnité de requalification, 38 167,02 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 3 816,70 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,31 283,66 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement, 40 366,29 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de cause réelle et sérieuse, 28 950 euros à titre de prime forfaitaire, 3 721,97 euros au titre de la prise en charge de l'arrêt maladie, 4 181,66 euros au titre des treize jours travaillés et non payés pour la période du 1er avril 2021 au 30 septembre 2022, 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile, condamné la société [H], en la personne de son représentant légal, à remettre à M. [R] [G] le bulletin de salaire du mois de septembre 2022 rectifié, l'attestation pôle emploi rectifiée, le certificat de travail rectifié, le reçu pour solde de tout compte rectifié, sous astreinte de 100 euros par jour de retard, débouté la société [H] de l'intégralité de ses demandes et condamné la société [H] aux entiers dépens.'

Par acte notifié par le réseau privé virtuel des avocats le 22 mars 2024, M. [R] [G] a constitué avocat.

Par ordonnance en date du 12 décembre 2024, le magistrat en charge de la mise en état a ordonné la clôture de

l'instruction et renvoyé la cause et les parties à l'audience du 24 mars 2024, date à laquelle l'affaire a été retenue et mise en délibéré.

MOYENS ET PRETENTIONS DES PARTIES.

Vu les dernières conclusions notifiées par le réseau privé virtuel des avocats le 5 décembre 2024, par lesquelles la société [H] demande à la cour :

- de la déclarer recevable et bien fondée en son appel,

Y faisant droit,

- d'infirmer le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre en ce qu'il a :

- dit et ordonné la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée interminée avec effet entre les parties à compter du 1er septembre 2019,

- l'a condamnée à payer à M. [R] [G] les sommes suivantes :

40 366,29 euros à titre d'indemnité de requalification,

38 167,02 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

3 816,02 euros au titre des congés payés afférents,

31 283,66 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

40 366,29 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse,

28 950 euros à titre de prime forfaitaire,

3 721,97 euros au titre de la prise en charge de l'arrêt maladie,

4 181,66 euros au titre des treize jours travaillés et non payés pour la période du 1er avril 2021 au 30 septembre 2022,

2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

Statuant à nouveau,

- de juger que les postes occupés par M. [G] dans le cadre de ses contrats à durée déterminée signés le 14 mai 2019 et le 26 février 2021 constituent des postes distincts,

- de juger que la demande de requalification des contrats à durée déterminée signés le 14 mai 2019 et le 26 février 2021 en contrat à durée indéterminée est infondée,

En conséquence,

- de débouter M. [R] [G] de l'intégralité de ses demandes ;

A titre subsidiaire :

- de limiter le quantum des dommages et intérêts sollicités par M. [R] [G] au titre du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse à trois mois de salaire, soit 39.795 euros,

- de condamner M. [R] [G] au versement de la somme de 44.802.57 euros au titre de la prime de précarité perçue en déduction des condamnations prononcées ;

A titre reconventionnel :

- de condamner M. [R] [G] aux entiers dépens.

Pour l'essentiel, la société [H] fait valoir que M. [R] [G] a été employé successivement dans le cadre de deux contrats de travail à durée déterminée pour des postes différents et que, partant, les dispositions des articles L 1244-3 et L 1244-3-1 du code du travail relatives au délai de carence entre deux contrats de travail à durée déterminée ne pouvaient trouver matière à s'appliquer.

La société [H] arguant des dispositions de l'article L 1245-2 du code du travail estime qu'en tout état de cause, l'indemnité de requalification ne pouvait s'apprécier au delà d'un mois de salaire au regard de l'absence d'un réel préjudice démontré par M. [R] [G].

La société [H] souligne encore que si le jugement du conseil de prud'hommes était confirmé s'agissant de la requalification de la relation de travail, les sommes qu'elle a versées à M. [R] [G] au titre des dispositions de l'article L 1243-8 du code du travail relatives à l'indemnité de précarité, devraient lui être restituées.

La société [H] discute aussi du quantum de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en soutenant que la somme allouée par le conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre excède le barème posé par l'article L 1235-3 du code du travail.

La société [H] soutient également que M. [R] [G] ne pouvait bénéficier de la prime forfaitaire prévue à l'article 6 de l'accord d'entreprise du 7 mai 2007, motif pris que cette prime n'avait, dans les faits, été versée qu'une fois en 2006 puis intégrée dans le salaire des cadres.

Elle estime encore que M. [R] [G] ne pouvait davantage bénéficier de la prise en charge de son arrêt maladie dès lors qu'il n'était pas cadre permanent au sein de l'entreprise et enfin qu'il ne pouvait pas non plus prétendre au paiement des

treize jours qu'il avait travaillés et qui ne lui avaient pas été payés dès lors que la convention collective prévoyait un nombre de jours travaillés de 216 jours par an et non de 208 comme prétendu par le salarié, en sorte que seul le paiement d'une journée lui était du.

Vu les dernières conclusions notifiées par le réseau privé virtuel des avocats le 13 septembre 2024, par lesquelles M. [R] [G] demande à la cour :

- de confirmer le jugement rendu le 12 mars 2024 par le conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre en toutes ses dispositions et en ce qu'il a :

vu les articles L 1244-3-1 et L 1245-1 du code du travail, ordonné la requalification des contrats à durée déterminée avec effets entre les parties à compter du 1er septembre 2019, en contrat à durée indéterminée,

- condamné la société [H] à lui verser la somme de 40 366,29 euros au titre de l'indemnité de requalification,

- condamné la société [H] à lui verser la somme de 38 167,02 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

- condamné la société [H] à lui verser la somme de 3 816,70 euros à titre d'indemnité compensatrice de congés payés sur préavis,

- condamné la société [H] à lui verser la somme de 31 283,66 euros au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement,

- condamné la société [H] à lui verser la somme de 40 366,29 euros à titre de dommages et intérêts pour défaut de cause réelle et sérieuse,

- condamné la société [H] à lui verser la somme de 28 950 euros à titre de prime forfaitaire,

- condamné la société [H] à lui verser la somme de 3 721,97 euros au titre de la prise en charge de l'arrêt maladie,

- condamné la société [H] à lui verser la somme de 4 181,66 euros au titre des treize jours travaillés et non payés pour la période du 1er avril 2021 au 30 septembre 2022,

- condamné la société [H] à lui verser la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- condamné la société [H] à lui remettre le bulletin de salaire du mois de septembre 2022 rectifié, l'attestation pôle emploi rectifiée, le certificat de travail rectifié, le reçu pour solde de tout compte rectifié, sous astreinte de 100 euros par jour de retard,

- débouté la société [H] de l'intégralité de ses demandes,

- condamné la société [H] aux entiers dépens.

Y ajoutant,

- de débouter la société [H] de l'ensemble de ses demandes, fins et conclusions,

- de condamner la société [H] à lui régler la somme de 5 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

devant la cour ainsi qu'aux entiers dépens.

En substance, M. [R] [G] sollicite la confirmation pure et simple de la décision déférée. Il affirme que ses tâches s'agissant des deux contrats de travail à durée déterminée qu'il a signés successivement étaient les mêmes en sorte qu'il y avait lieu d'appliquer les dispositions des articles L 1244-3 et L 1244-3-1 du code du travail et de requalifier les contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée. M. [R] [G] maintient que le préjudice subi par lui en raison de la méconnaissance des dispositions relatives aux contrats de travail à durée déterminée justifiait que l'indemnité de requalification fut évaluée à trois mois de salaire brut.

M. [R] [G] dit qu'en vertu d'une jurisprudence constante, l'indemnité de fin de contrat versée au salarié en application des dispositions de l'article L 1243-8 du code du travail lui demeure acquise en cas de requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée.

M. [R] [G] indique que le barème de l'article L 1235-3 du code du travail a été rigoureusement appliqué par le conseil de prud'hommes.

M. [R] [G] expose qu'il pouvait bénéficier de la prime forfaitaire prévue à l'article 6 de l'accord d'entreprise du 7 mai 2007 dès lors qu'inscrite dans celui-ci, elle avait le caractère d'un complément de salaire obligatoire.

Il indique également que sa demande de rappel de salaires au titre de la prise en charge de son arrêt maladie se justifiait par application de l'article 12 de l'accord d'entreprise du 7 mai 2007 dès lors qu'il était cadre permanent et que le paiement des treize jours travaillés et non payés pour la période du 1er avril 2021 au 30 septembre 2022 était dû en vertu des dispositions de son contrat de travail précisant que le nombre de jours travaillés ne pouvait excéder 208 jours par an.

Pour le surplus des prétentions et moyens des parties, il est expressément renvoyé à leurs dernières écritures conformément aux dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIFS DE LA DECISION.

I. Sur la requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée à effet du 1er septembre 2019.

L'article L 1244-3 du code du travail dispose que : 'A l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée, il ne peut

être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1242-1, une convention ou un accord de branche étendu peut fixer les modalités de calcul de ce délai de carence.'

L'article L 1244-3-1 du code du travail édicte que :'A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1244-3, ce délai de carence est égal:

1° Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné.'

L'article L 1245-1 du code du travail prévoit que : 'Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6, L. 1242-7, L. 1242-8-1, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13-1, L. 1244-3-1 et L. 1244-4-1, et des stipulations des conventions ou accords de branche conclus en application des articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.

La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article L. 1242-13 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.'

La succession de deux contrats de travail à durée déterminée n'impose pas le délai de carence posé par les dispositions précitées dès lors qu'ils portent sur des postes de travail différents. La notion d'identité de poste s'apprécie en fonction de la nature des travaux confiés au salarié.

La société [H] soutient que les fonctions de M. [R] [G] étaient différentes dans le premier contrat de travail à durée déterminée et dans le second, raison pour laquelle elle n'était pas tenue au respect des dispositions précitées.

Le premier contrat de travail à durée déterminée a été conclu pour la période du 1er septembre 2019 au 28 février 2021 et le second contrat de travail a été conclu pour la période du 1er avril 2021 au 30 septembre 2022, date à laquelle il a pris fin.

Dans le cadre du premier contrat de travail à durée déterminée, M. [R] [G] était recruté en qualité de Directeur de projets et des services supports de l'information.

Ses fonctions étaient définies comme suit :

'En sa qualité de Directeur projets et service support de l'information, M. [R] [G] exercera ses fonctions sous la responsabilité hiérarchique directe du Directeur Général Délégué. Il accompagnera la Direction Générale Déléguée ainsi que les différents départements dans le déploiement des projets et modèles d'organisation, de fonctionnement en lien avec les outils IT dans l'objectif d'améliorer la performance globale de l'entreprise.

Il aura une forte implication auprès des différents départements de l'entreprise et plus particulièrement IT/Finance/Commerce & supply chain / exploitation agricole avec charge de mise en oeuvre de manière collaborative et consensuelle avec les directeurs des départements.

Il pourra conséquemment par délégation exercer un pouvoir de validation et d'arbitrage.

Le détail des attributions et responsabilités de M. [R] [G] nécessairement évolutives, compte tenu des évolutions techniques et administratives et de leurs applications, sera, en tant que de besoin, précisé par note annexe.' (pièce 1 de l'appelante).

Le salaire brut de base de M. [R] [G] a été constant et de 9 200 euros jusqu'au terme du contrat (pièce 12 de l'appelante).

Le second contrat de travail à durée déterminée a été conclu pour la période du 1er avril 2021 au 30 septembre 2022 (pièce 2 de l'appelante).

Dans le cadre de ce second contrat, M. [R] [G] était recruté en qualité de Directeur de la transformation.

Ses fonctions étaient définies comme suit :

'En sa qualité de Directeur de la transformation digitale et informatique, M. [R] [G] exercera ses fonctions sous la responsabilité hiérarchique directe du Directeur Général délégué. Il accompagnera la Direction générale ainsi que les différentes directions dans le déploiement des nouveaux outils, dans la mise en place des adaptations nécessaires ainsi que dans la conduite du changement inhérent aux évolutions technologiques et organisationnelles.

Il aura à charge d'oeuvrer à moderniser les pratiques tout en prenant en compte les risques et incidences des changements.

Le détail des attributions et responsabilité de M. [R] [G] lui seront précisées par note annexe de la Direction générale.'

Le salaire brut de base de M. [R] [G] était de 9 650 euros avec les mêmes avantages que dans le cadre du premier contrat hormis l'indemnité de déménagement puisqu'il était déjà en Guadeloupe.

La société [H] produit aux débats une attestation de M. [K] [Z], rédigé dans les termes suivants :

'J'ai assuré la direction générale déléguée de [H] SA entre janvier 2018 et juillet 2021. A ce titre, j'ai recruté M. [R] [G] en septembre 2019.

Notre ERP Divalto venait d'être redéployé et compte tenu de ses fortes compétences dans le domaine spécifique Divalto, j'ai proposé à M. [G] de nous aider à mettre en oeuvre les modes de fonctionnement et organisations de sorte à assurer une parfaite intégration de l'ERP et la production des données attendues par ce système.

Les missions réalisées par M. [G] ont donc été centrées sur ce projet lors de son premier CDD (1/09/2019 - 28/02/2021).

Compte tenu de notre satisfaction du travail et des compétences amenées nous avons souhaité lui confier une seconde mission en 2021 qui a fait l'objet d'un second contrat.

Il s'agissait toujours de nous apporter des ressources et des compétences transitoires de direction de projets auprès des différentes fonctions de l'entreprise.

Cette seconde mission toutefois s'inscrivait dans un cadre différent puisqu'il s'agissait de travailler sur des projets en lien avec des sujets de recherches de productivité ou d'efficacité et de leur apporter des solutions informatiques.'

(pièce 11 de l'appelante).

Il apparait au travers de ces trois pièces que M. [G] avait, tant dans le premier contrat de travail à durée déterminée que dans le second, un rôle d'accompagnement à tous les niveaux de la société [H] dans le déploiement des projets et modèles d'organisation et de fonctionnement en lien avec les outils des technologies de l'informatique, et ce, dans l'objectif d'améliorer la performance globale de l'entreprise grâce à un système de logiciel d'aide de celle-ci à la rationalisation de ses principaux processus.

Au demeurant, la société [H] produit en pièces 5 et 6 les entretiens annuels d'évaluation de M. [G] dans le cadre de l'exécution de chacun des contrats à durée déterminée.

L'intitulé du poste occupé par M. [G] est le même s'agissant des deux entretiens :'Directeur projet'.

Les quatre missions confiées sont strictement identiques et déclinées dans quatre chapitres :

1. Direction de projet.

2. Support Direction IT.

3. Support auprès des autres directions de l'entreprise.

4. Développement de l'entreprise.

La nature des travaux confiés à M. [R] [G] était donc sans conteste la même dans le premier et le second contrat à durée déterminée.

Par ailleurs, dans son appréciation générale du travail de M. [G], son supérieur hiérarchique observait s'agissant du premier contrat de travail à durée déterminée : '[R] a parfaitement su tenir la fonction de direction de projet que nous

avions imaginée lors de la création du poste il y a un an et demi. Comme nous l'avions identifié, les chantiers potentiels sont nombreux autour de la fonction IT car les modes opératoires [H] sont souvent anciens et peu challengés malgré les problématiques évidentes de fonctionnement et d'organisation. Le travail est donc important et il doit s'accompagner de formation. Certains départements font preuve de résistance au changement (Direction financière), il faut donc garder son calme et parvenir à imposer dans le temps ces nouveaux modes de fonctionnement qui lèvent de l'opacité et doivent fluidifier le pilotage de l'entreprise.

[H] se doit d'aller de l'avant sur les nombreux chantiers et professionnaliser encore les modes de fonctionnement en donnant plus d'autonomie et de responsabilité à chacune des directions.

[R] doit finaliser sa première mission fin février 2021, je souhaite lui proposer de continuer sur une seconde mission dans la continuité de direction du projet sur l'accompagnement des équipes pour la seconde étape de ce travail. ' (pièce 5 précitée).

Le second contrat s'est donc conclu dans l'exacte continuité et approfondissement du premier. Il a été signé par les parties le 26 février 2021, alors même que le premier contrat n'était pas complètement terminé.

Dans son appréciation générale du travail de M. [G], son supérieur hiérarchique observait, le 20 décembre 2021, s'agissant du second contrat de travail à durée déterminée : '[R] apporte son expertise avec détermination et tact que ce soit en déploiement des outils et méthodes ou que ce soit en matière de gestion de projet. On peut compter sur lui pour faire avancer les déploiements et tout faire pour faire appliquer les nouveaux process.

Globalement le travail est considérable et les avancées sur l'ERP et autres outils SI certaines.

Il faut relancer les réunions de suivi de projet, opérationnelles avec les équipes et plus globales avec le CODIR, pour donner de la visibilité sur ce qui est accompli et ce qu'il reste à faire et pour susciter l'adhésion. Il faut mettre en place les indicateurs de suivi de la performance (suivi des process et fonctionnement versus cible).'(pièce 6 précitée).

Les tâches de M. [G] dans le premier contrat à durée déterminée et dans le second étaient les mêmes puisque les tâches du second contrat consistaient en la continuation et en l'approfondissement de celles effectuées dans le premier.

Au demeurant M. [K] [Z] reconnait lui même dans un courriel qu'il adressera à M. [G] le 21 octobre 2020 et que produit ce dernier en pièce 20 qu'il s'agissait dans le cadre du second contrat de la continuité de la mission confiée par le premier contrat.

Il s'exprimait dans les termes suivants : '[R], je souhaite revenir vers [X] pour lui proposer la continuité de ta mission, j'ai demandé à [P] quelles seraient les options possibles en terme de contrat. Pour ce faire, pourrais tu me faire suivre un petit récapitulatif de chantiers menés et en cours / à venir afin que je puisse appuyer la nécessité de cette mission avec de la matière au delà de la conviction personnelle et de la nécessité de continuer à structurer l'équipe. '

La différence de rémunération est un argument sans emport sur la nature des tâches effectuées par M. [R] [G] dès lors que ce dernier a simplement négocié une rémunération supérieure après dix huit mois de présence couronnée de

succès au sein de l'entreprise.

C'est dès lors à juste escient que M. [R] [G] soutient que la société [H] n'a pas respecté le délai de carence posé par les dispositions précitées de l'article L 1244-3-1 du code du travail et que par suite le jugement déféré doit être confirmé en ce qu'il a ordonné la requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée à effet du 1er septembre 2019.

II. Sur les conséquences indemnitaires de la requalification.

1. Sur l'indemnité de requalification.

L'article L 1245-2 du code du travail dispose que : 'Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.'.

La société [H] discute le montant de l'indemnité de requalification fixée par le conseil de prud'hommes au delà du minimum légal. Elle ne précise pas la façon dont elle est parvenue à la somme de 13 265,26 euros qu'elle demande à la cour de retenir et correspondant, selon elle, à un mois de salaire brut.

M. [R] [G] parvient, pour sa part, à une rémunération mensuelle de 13 455,43 euros brut et dit tenir compte de la moyenne des salaires qu'il a perçus entre le mois d'octobre 2021 et le mois de septembre 2022, en visant ses bulletins de salaire pour la période considérée (pièces 13 et 14).

Le mois de salaire auquel fait référence l'article L 1245-2 du code du travail est soit , la dernière rémunération perçue avant la saisine de la juridiction, soit la moyenne des salaires perçus lors du dernier contrat à durée déterminée précédant la saisine du conseil de prud'hommes.

M. [R] [G] ne pouvait donc faire référence aux salaires des douze derniers mois.

La moyenne des salaires en brut entre les mois d'avril 2021 et le mois de septembre 2022 est égale à 12 865,42 euros

(231 577,59 euros : 18 mois).

Il ressort en effet tant des pièces 3 de l'appelante que 11 de l'intimée que la prime de précarité s'est élevée à la somme de 22 612,12 euros s'agissant du second contrat. L'indemnité de précarité est exclue de l'assiette de calcul de l'indemnité de requalification.

Pour autant, la société [H] offre 13 265,26 euros, en sorte que c'est ce montant qui sera donc retenu.

M. [R] [G] ne justifie pas des raisons pour lesquelles il conviendrait d'aller au delà du minimum de l'indemnité posé par les dispositions précitées de l'article L 1245-2 du code du travail.

La circonstance qu'il était à quatre ans de sa retraite est sans emport. M. [R] [G] était en marge de son salariat au sein de la société [H], gérant de la société à responsabilité limitée à associé unique SMISS et disposait donc de revenus (pièce 11 de l'intimé).

L'indemnité de requalification sera fixée à un mois de salaire brut et à la somme de 13 265,26 euros proposée par la société [H].

Le jugement du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre en date du 12 mars 2024 sera infirmé s'agissant du montant de l'indemnité.

2. Sur la prime de précarité.

L'article L1243-8 du code du travail dispose que :' Lorsque, à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail ne se poursuivent pas par un contrat à durée indéterminée, le salarié a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de contrat destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute versée au salarié.

Elle s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et figure sur le bulletin de salaire correspondant.'

En cas de succession de contrats à durée déterminée, l'indemnité de fin de contrat est due au terme de chaque contrat.

Les indemnités de précarité perçues par M. [R] [G] l'ont été à l'issu des deux contrats à durée déterminée en même temps que le dernier bulletin de salaire. Les indemnités de fin de contrat restent acquises au salarié nonobstant la requalification intervenue dès lors que ladite requalification a été sollicitée postérieurement au terme des contrats, ce qui est le cas en l'espèce, et non en cours d'exécution du contrat de travail.

Les primes de précarité resteront acquises à M. [R] [G]. La société [H] sera déboutée de sa demande de ce chef.

3. Sur les demandes d'indemnité de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis et d'indemnité de congés payés sur préavis.

La société [H] soutient que dès lors que la demande de M. [R] [G] de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée est rejetée, ce dernier ne peut prétendre ni au versement d'une indemnité conventionnelle de licenciement ni au versement d'une indemnité compensatrice de préavis ni au versement des congés payés afférents à la requalification.

Le jugement déféré étant confirmé du chef de la requalification, il le sera également s'agissant de l'indemnité compensatrice de préavis, de l'indemnité de congés payés sur préavis et de l'indemnité conventionnelle de licenciement, dont la société [H] ne discute pas le quantum.

4. Sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'article L 1235-3 du code du travail dispose que :'Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous.

(...)

En cas de licenciement opéré dans une entreprise employant habituellement moins de onze salariés, les montants minimaux fixés ci-dessous sont applicables, par dérogation à ceux fixés à l'alinéa précédent :

(...)

Pour déterminer le montant de l'indemnité, le juge peut tenir compte, le cas échéant, des indemnités de licenciement versées à l'occasion de la rupture, à l'exception de l'indemnité de licenciement mentionnée à l'article L. 1234-9.

Cette indemnité est cumulable, le cas échéant, avec les indemnités prévues aux articles L. 1235-12, L. 1235-13 et L. 1235-15, dans la limite des montants maximaux prévus au présent article.'

M. [R] [G] a travaillé du 1er septembre 2019 au 30 septembre 2022. Il avait donc une ancienneté de trois ans. L'entreprise employant habituellement plus de onze salariés, il pouvait prétendre, en application des dispositions précitées, au paiement d'une indemnité minimale de trois mois de salaire brut et maximale de quatre mois de salaire brut. Le conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre respectant le barème qui s'imposait à lui a accordé à M. [R] [G] une indemnité correspondant à trois mois de salaire brut. M. [R] [G] demande confirmation du jugement de ce chef.

Le quantum est contesté par la société [H] qui demande à la cour de fixer le montant de l'indemnité à 39 795 euros (soit 13 265,26 euros bruts x trois) en lieu et place de 40 366,29 euros (soit 13 455,43 euros x trois mois) sur la base du salaire brut mensuel sur douze mois.

La société [H] n'explique pas comment elle parvient au salaire mensuel de 13 265,26 euros.

M. [G] estime pour sa part que la moyenne des 12 derniers salaires est de 13 455,43 euros.

La convention collective nationale des sucreries, sucreries-distilleries et raffineries de sucre du 31 janvier 2008 applicable en l'espèce prévoit que le salaire de référence pour le calcul des indemnités de licenciement est l'ensemble des rémunérations des 12 derniers mois civils précédant la date de rupture du contrat de travail.

Or, la moyenne des douze derniers salaires qui ont été versés à M. [R] [G] s'élèvent, au regard des bulletins de paie qui sont visés par lui en pièce 13 f à 14, à la somme de 13 384,16 euros (160 609,95 / 12).

L'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sera donc fixée à la somme de 40 152,48 euros correspondant à trois mois de salaire brut.

Le jugement du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre du 12 mars 2024 sera donc infirmé sur le quantum de l'indemnité.

III. Sur la demande de prime forfaitaire.

M. [R] [G] sollicite l'application à son profit de l'article 6 de l'accord d'entreprise révisé le 7 mai 2007, édictant que : '

l'appartenance au collège ingénieurs et cadres est liée essentiellement aux responsabilités tenues et à son expertise technique.

Pour cela, l'ingénieur et le cadre dispose d'un degré de compétence et d'autonomie suffisant pour exercer sa mission. Ses activités et son degré d'autonomie sont décrits dans la définition de fonction qui lui est remise.

Sa position hiérarchique est précisée dans l'organigramme de l'entreprise.

L'ingénieur ou le cadre peut recevoir du chef d'entreprise une délégation de pouvoir écrite plus ou moins étendue, en rapport avec sa fonction principale étant entendu que ce mandat ou cette délégation ne saurait, en aucun cas, engager sa responsabilité pénale.

Il peut également lui être confié des missions ponctuelles en rapport avec ses compétences ou sa disponibilité soit une mission d'intérêt général pour l'entreprise.

Il peut recevoir un mandat de représentation à l'extérieur de l'entreprise. Ce mandat peut être formalisé s'il s'agit d'une représentation d'une durée suffisante ou informel s'il s'agit d'une mission ponctuelle.

La position d'ingénieur ou de cadre nécessite une vision élargie du fonctionnement de l'entreprise et de s'intéresser aux différents aspects de la vie de [H].

La rémunération de l'ingénieur, ou du cadre est globale, forfaitaire et individuelle. Elle peut comprendre des éléments accessoires au salaire (logement, véhicule).

Cette mesure s'applique indépendamment des évolutions de rémunérations décidées par le chef d'entreprise chaque année à partir du mois de janvier, tenant compte à la fois :

- du contexte économique où se situe l'entreprise,

- des résultats de l'entreprise,

- des résultats personnels du cadre.

Si l'ingénieur ou le cadre est placé hiérarchiquement sous la responsabilité d'un autre ingénieur ou cadre, c'est ce dernier qui fait une proposition confidentielle au chef d'entreprise.

Pour tenir compte de l'ensemble des considérants énoncés au préambule du présent accord et à partir de l'exercice 2007, [H] paiera à chacun des cadres, une prime forfaitaire équivalent à un mois de salaire brut qui viendra en remplacement de la prime actuelle de compensation des horaires de campagne, du travail du dimanche et d'une façon générale des horaires forfaitaires.

Le paiement de cette prime forfaitaire sera étalé sur 13 mois.'

Le préambule visé précisait : ' Considérant l'aspect saisonnier de l'activité de [H] qui rend difficilement applicable la règle des 35 h pour les cadres de [H].

Considérant leur présence nécessaire sur des horaires élastiques et l'éventuelle nécessité de leur présence le dimanche pendant la campagne sucrière,

considérant l'impossibilité actuelle pour ces derniers, de répartir une partie de ces horaires sur d'autres collaborateurs,

Considérant, dans ce cas, les contraintes et la pénibilité de ces horaires ainsi que les atteintes à la vie privée qui en

résultent,

la direction de [H], soucieuse de ménager la santé physique et morale de ses cadres tout en préservant les bons résultats de l'entreprise, souhaite amener les cadres à former progressivement des collaborateurs qui soient en mesure de les relayer et de les aider à partager certaines taches afin d'équilibrer leurs journées et leurs semaines tout en améliorant la qualité de leur vie professionnelle et personnelle.

Pour ce faire et consciente de l'impossibilité de changer la situation sur une période courte (campagne sucrière) et de l'implication qui restera grande pour assurer le contrôle et la bonne marche de l'entreprise pendant cette période,

décide, dans un souci de simplification et d'équité de modifier le paiement des 'compensations de campagne' (primes de dimanche) des soldes de R.T.T. et de C.P. afin d'inciter les cadres à prendre la majeure partie de ces congés et récupérations au cours de l'exercice,

propose par ailleurs de revoir l'accord cadres et ses avenants en incluant ces nouvelles propositions.'

La société [H] ne disconvient pas de ce qu'elle n'a pas réglé cette prime forfaitaire à M. [R] [G]. Elle indique qu'il s'est agi d'une prime exceptionnelle qui n'a été versée qu'à une seule reprise aux cadres, l'année précédente, en 2006. Elle ajoute que dès 2007, la prime forfaitaire a cessé d'exister dès lors qu'elle aurait été intégrée au salaire de tous les cadres de la société.

Une prime est obligatoire lorsqu'elle est due en vertu d'un accord d'entreprise. Inscrite sans réserve dans l'article 6 précité de l'accord d'entreprise révisé le 7 mai 2007, elle a acquis la qualité de complément de salaire. Aucune possibilité de ne pas verser cette prime n'est prévue dans l'accord. Elle s'impose donc à l'employeur. L'argumentaire qu'il développe pour se soustraire à son paiement est sans emport, étant observé qu'il ne justifie pas, par les pièces qu'il produit, en particulier les fiches de paie d'un autre cadre, que cette prime aurait été intégrée dans le salaire de M. [G].

Surabondamment, il sera observé qu'un avenant n°1 a été signé le 30 septembre 2010, lequel a pris un certain nombre de dispositions s'agissant de la période d'essai, de la durée du temps de travail, des R.T.T. et congés payés, des avantages en nature, des congés payés, de la couverture sociale et de la rupture du contrat de travail.

Non seulement, cet accord postérieur ne revient pas sur la prime forfaitaire mais spécifie très explicitement in fine que 'les autres articles et paragraphes de l'accord d'entreprise daté du 7 mai 2007 restent inchangés'.

Le jugement du 12 mars 2024 sera confirmé en ce qu'il a condamné la société [H] à payer à M. [R] [G] la somme de 28 950 euros au titre de la prime forfaitaire dès lors que l'employeur n'en critique pas le quantum.

IV. Sur les rappels de salaire au titre de la prise en charge de l'arrêt maladie.

L'article 12 de l'accord d'entreprise révisé le 7 mai 2007 dispose s'agissant de la couverture sociale en cas de suspension du contrat de travail ce qui suit : 'Les conditions dans lesquelles sont maintenus les salaires des ingénieurs et cadres permanents, dont le contrat de travail se trouve suspendu par suite de maladie, accident, maternité dûment constatés et justifiés par certificat d'arrêt de travail sont maintenus dans les conditions précisées ci-dessous : pour les cures thermales, il est nécessaire, en outre, de recueillir l'avis favorable du médecin du travail.

a) après un an de présence dans l'entreprise :

100 p. 100 pendant un mois et demi d'absence ;

75 p. 100 pendant le mois et demi d'absence suivant ;

(...)

En cas de maladie, prise en charge à 100 p 100 par la sécurité sociale, les conditions ci-dessus sont remplacées sous la condition de présence dans l'entreprise d'au moins six mois, par :

100 p 100 pendant les quatre premiers mois d'absence ;

75 p 100 pendant les quatre mois d'absence suivants.

(...)' (pièce 8 de l'employeur)

C'est de manière pertinente que M. [R] [G] soutient que la requalification de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, qui lui confère le statut de travailleur permanent de la société [H], a pour effet de le replacer dans la situation qui aurait été la sienne s'il avait été recruté depuis le début dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée. Il peut donc prétendre à la prise en charge de ses arrêts maladie dans le respect des dispositions précitées de l'article 12 précité sans qu'il y ait lieu de s'interroger sur le fait de savoir si un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée pouvait néanmoins bénéficier des avantages des cadres permanents au regard de son temps de présence dans l'entreprise.

Le jugement du 12 mars 2024 sera confirmé en ce qu'il a condamné la société [H] à payer à M. [R] [G] la somme de 3 721,97 euros au titre de la prise en charge de l'arrêt maladie dès lors que l'employeur n'en critique pas le quantum.

V. Sur les treize jours travaillés et non payés pour la période du 1er avril 2021 au 30 septembre 2022.

L'article 4 du premier contrat de travail à durée déterminée de M. [R] [G] signé le 14 mai 2019 disposait que : M. [R] [G] sera soumis au régime des jours travaillés. Conformément à l'accord cadres en vigueur à [H], le nombre de jours travaillés ne devra pas excéder 208 jours /an.

(...)'

L'article 4 du second contrat de travail à durée déterminée de M. [R] [G] signé le 26 février 2021 comportait exactement la même clause.

C'est donc tout à fait vainement que la société [H] soutient que M. [R] [G] ne devait pas effectuer plus de 216 jours par an et propose un calcul sur cette base erronée offrant le paiement d'un jour de travail, soit la somme de 321,66 euros. M. [R] [G], sans contester l'existence de la convention collective et de l'accord d'entreprise, sollicite l'application de son contrat de travail qui lui est plus favorable et qui doit prévaloir.

Le jugement du 12 mars 2024 sera confirmé en ce qu'il a condamné la société [H] à payer à M. [R] [G] la somme de 4 181,66 euros au titre des treize jours travaillés et non payés, pour la période du 1er avril 2021 au 30 septembre 2022.

VI. Sur les frais irrépétibles et les dépens.

Le jugement du 12 mars 2024 sera confirmé s'agissant de la somme allouée au titre de l'article 700 du code de procédure civile et des dépens de l'instance.

Chacune des parties conservera en cause d'appel la charge des frais irrépétibles qu'elle a exposés.

La société [H] sera condamnée aux dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS

La cour, statuant publiquement par mise à disposition au greffe, contradictoirement et en dernier ressort,

Confirme le jugement du conseil de prud'hommes de Pointe-à-Pitre en date du 12 mars 2024 excepté sur le montant de l'indemnité de requalification et le montant de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

L'infirme de ces seuls chefs,

Et statuant à nouveau,

Condamne la société [H] à payer à M. [R] [G] une indemnité de requalification d'un montant de 13 265,26 euros.

Condamne la société [H] à payer à M. [R] [G] une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse d'un montant de 40 152,48 euros.

Y ajoutant,

Déboute la société [H] de sa demande de remboursement de la somme de 44 802,57 euros au titre des deux primes de précarité perçues par M. [R] [G],

Déboute la société [H] du surplus de ses demandes en ce compris sa demande au titre de l'application de l'article 700 du code de procédure civile,

Déboute M. [R] [G] de sa demande au titre des frais irrépétibles par application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne la société [H] aux dépens d'appel.

Et ont signé

La greffière, La présidente,