

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE PARIS
Pôle 6 - Chambre 4

ARRÊT DU 29 Octobre 2013
(n° , 6 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : [REDACTED]

Décision déferée à la Cour : jugement rendu le 27 Octobre 2011 par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de CRETEIL section activités diverses RG n° [REDACTED]

APPELANTE

[REDACTED]

INTIMEE

[REDACTED]

représentée par Me Yves CLAISSE, avocat au barreau de PARIS, toque : P0500 substitué par Me Vanessa MONEYRON, avocat au barreau de PARIS, toque : P500

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 945-1 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 25 Septembre 2013, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Monsieur [REDACTED] Conseiller, chargé d'instruire l'affaire.

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

Madame [REDACTED]
Monsieur [REDACTED]

Greffier : Mademoiselle [REDACTED], lors des débats

ARRET :

- CONTRADICTOIRE
- prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de Procédure Civile.
- signé par Madame [REDACTED], Présidente et par [REDACTED], Greffier à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

La cour est saisie de l'appel interjeté par [REDACTED] du jugement du conseil de prud'hommes de Créteil, section activités diverses, rendu le 27 octobre 2011 qui a requalifié le contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à compter du 7 août 2006, a dit que le licenciement ne repose pas sur une faute grave mais sur une cause réelle et sérieuse, a

condamné l'association [REDACTED] à lui payer :

- 1351 € au titre de l'indemnité pour requalification du contrat à durée déterminée,
- 2702 € au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
- 270 € au titre des congés y afférents,
- 991 € au titre de l'indemnité de licenciement,
- 900 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

et a ordonné la remise sous astreinte des documents sociaux conformes au jugement.

FAITS ET DEMANDES DES PARTIES

[REDACTED] été engagée en qualité d'auxiliaire de vie par contrat écrit à durée déterminée pour la journée du 18 janvier 2006. Elle a par la suite signé 36 contrats à durée déterminée pour remplacer des salariés absents et dans l'attente de la prise de poste par une personne pressentie. Par avenant en date du 16 août 2007, elle a été embauchée en qualité d'hôtesse d'accueil sous contrat travail à durée indéterminée à compter du 23 août 2007 avec reprise d'ancienneté au 2 août 2007.

Suite à son congé de maternité, elle a bénéficié d'un congé parental du 29 mai 2009 au 20 décembre 2009 qu'elle a prolongé du 2 février 2010 au 31 décembre 2010 après avoir pris ses congés payés du 1^{er} janvier 2010 au 2 février 2010.

Le 14 novembre 2009, suite à une enquête diligentée pour vol de vêtements, l'enquêteur, [REDACTED], a appris par [REDACTED], fille d'une résidente, que [REDACTED] lui avait téléphoné pour l'informer de suspicion de maltraitance à l'encontre de sa mère.

Le 12 janvier 2010, l'association [REDACTED] a convoqué [REDACTED] à un entretien préalable pour le 22 janvier 2010 puis reporté au 4 février 2010.

Le 9 février 2010, l'association [REDACTED] a licencié la salariée pour faute grave pour avoir signalé directement à la fille d'une résidente des faits de maltraitance sans preuve avérée manifestant ainsi la volonté de nuire à l'établissement.

[REDACTED] demande à la cour de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a requalifié les contrats à durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée et qu'il lui a alloué une indemnité de requalification, d'infirmier le jugement sur la cause du licenciement, de dire que le licenciement est dépourvu de faute grave et de toute cause réelle et sérieuse et de condamner l'association [REDACTED] à lui verser les sommes suivantes :

- indemnité de requalification : 1499,94 €,
 - indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 14 999,40 €,
 - indemnité de préavis : 2999,88 €,
 - congés payés sur préavis : 299,98 €,
 - indemnité légale de licenciement : 1099,95 €,
 - indemnité de précarité : 459 €,
 - article 700 du code de procédure civile : 1500 €,
- et à lui remettre sous astreinte divers documents sociaux.

L'association [REDACTED] demande à la cour à titre principal d'infirmier le jugement, de dire que les contrats à durée déterminée ont été conclus pour des motifs autorisés par la loi et que le licenciement repose sur une faute grave et en conséquence de condamner [REDACTED] à lui restituer les sommes versées en exécution du jugement, à titre subsidiaire de confirmer le jugement en ce qu'il a requalifié le licenciement en licenciement pour cause réelle et sérieuse, de condamner la salariée à rembourser l'indemnité compensatrice de préavis et les congés payés y afférents dès lors que la période de préavis était couverte par le congé parental, de limiter l'indemnité de licenciement à 637,48 € ou 937,46 € selon l'ancienneté prise en compte et de restituer la différence, de réduire à de plus justes proportions les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de condamner [REDACTED] à lui verser la somme de 1500 € en application des

dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

SUR CE

Il est expressément fait référence aux explications et conclusions des parties visées à l'audience.

Sur la requalification du contrat de travail :

Selon l'article L.1242-1 du code du travail, un contrat de travail 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.

L'article L.1242-2 du même code dispose qu'un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cinq cas qu'il énumère, parmi lesquels figure le remplacement d'un salarié.

██████████ produit les 36 contrats à durée déterminée faisant suite au premier contrat conclu pour la seule journée du 18 janvier 2006 dans l'attente de la prise de poste d'une personne pressentie. Sur une période allant du 7 août 2006 au 27 juillet 2007, elle a remplacé différents salariés de l'établissement absents pour congés, maladie, convenue personnelle, formation ou accident du travail, pour exercer les fonctions d'auxiliaire de vie. Pour les deux seuls derniers contrats, elle a été engagée en qualité d'hôtesse d'accueil. Et par la suite, à compter du 23 août 2007 avec reprise d'ancienneté au 2 août 2007, elle a été embauchée en contrat à durée indéterminée comme hôtesse d'accueil.

S'il est vrai, comme le soutient l'employeur que la succession de contrats à durée déterminée pour remplacer divers salariés absents, nommément désignés, n'a pas pour effet d'établir une relation de travail indéterminée, il n'en demeure pas moins que le salarié qui conserve la même qualification (indice 230) et le même salaire (1258,56 €) en remplaçant des salariés absents, occupe un emploi permanent d'entreprise. En effet l'employeur ne peut recourir de façon systématique aux contrats de durée déterminée de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main-d'oeuvre. Les contrats doivent donc être requalifiés en contrat à durée indéterminée à compter du 7 août 2006.

Sur le licenciement :

Il est reproché à ██████████ d'avoir appelé la fille d'une résidente de l'association pour lui dire que sa mère avait subi un acte de maltraitance, alors qu'à aucun moment elle n'avait prévenu la direction de ces faits : *« ...or à aucun moment vous n'avez informé la directrice de l'établissement pour signaler les actes de maltraitance dont vous auriez eu connaissance ce que vous auriez dû faire si tel était le cas ... Votre appel direct à la fille d'une résidente mettant gravement en accusation l'une de vos collègues et plus globalement le fonctionnement de notre établissement, sans preuve avérée, et vous appuyant sur les propos colportés par des salariés licenciés, ne manifeste que la volonté de nuire à l'établissement d'Orly et donc à notre association ».*

Sur la prescription :

██████████ soutient que les faits qui lui sont reprochés sont prescrits.

L'article L.1332 - 4 du code du travail dispose qu'aucun fait fautif ne peut donner lieu à lui seul à l'engagement de poursuites disciplinaires au-delà d'un délai de deux mois à compter du jour où l'employeur en a eu connaissance.

Il ressort de la lettre de licenciement que l'association ██████████ a eu connaissance des faits le 14 novembre 2009. Elle a convoqué la salariée à un entretien préalable par lettre du 12 janvier 2010 pour un entretien prévu le 22 janvier 2010 pendant les congés payés de la salariée. Une nouvelle convocation lui a été notifiée le 25 janvier 2010

pour un entretien fixé au 4 février 2010, hors congés payés.

Cette dernière prétend que la convocation pendant ses congés payés est irrégulière et n'a pas interrompu le délai de prescription.

Or, en cas de report de l'entretien du fait de l'indisponibilité du salarié, un nouveau délai de deux mois commence à courir à compter de la date de la première convocation de sorte que la prescription n'était pas acquise lorsque la procédure a été reprise le 25 janvier 2010.

Sur la cause du licenciement :

L'association s'appuie sur le rapport d'enquête établi par [REDACTED] :
« ... Le samedi 14 novembre 2009, je me suis entretenu avec [REDACTED] âgée de 49 ans, médecin, demeurant à la Varenne Saint-Hilaire (Val-de-Marne), fille de Mme [REDACTED]. Elle m'a rapporté spontanément que dans le courant du mois d'octobre 2009, une hôtesse d'accueil qu'elle connaît sous son prénom [REDACTED] et qui était en congé parental (il s'agit de [REDACTED]) l'a appelée sur sa ligne directe à son cabinet médical. Elle l'a ainsi informée que deux collègues de travail sur le point d'être licenciées lui avaient rapporté que [REDACTED] (il s'agit de [REDACTED], aide-soignante référent) était à l'origine de l'hématome apparu sur le bras droit de sa mère... ».

Cette attestation relate des faits précis et circonstanciés permettant d'affirmer avec certitude que la personne mise en cause est bien [REDACTED], dont il n'est pas contesté qu'elle exerçait les fonctions d'hôtesse d'accueil et qu'elle était effectivement en congé parental à l'époque des faits.

Si les attestations produites par [REDACTED] soulignent ses qualités professionnelles, elles ne sont pas de nature à contrarier le témoignage de Mr [REDACTED] ni à fournir des éléments en rapport avec les griefs contenus dans la lettre de licenciement.

Le règlement intérieur prévoit que toute personne témoin d'un acte de maltraitance, active ou passive, récurrent ou isolé, se doit en aviser aussitôt le directeur d'établissement ou à défaut l'infirmière coordonnatrice.

En omettant d'informer son employeur et sans vérifier la réalité des actes de maltraitance, en intervenant directement auprès de la famille de la résidente, [REDACTED] a commis une faute qui sans revêtir une gravité telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise a néanmoins porté atteinte à la réputation de l'établissement. Le licenciement repose ainsi sur une faute constituant une cause réelle et sérieuse.

Sur les indemnités demandées :

Sur l'indemnité de requalification :

Aux termes de l'article L.1245-2 alinéa 2 du code du travail, si le juge fait droit à la demande du salarié tendant à la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il doit lui accorder une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire.

Il n'y a pas de désaccord sur la rémunération mensuelle brute à prendre en compte : 1499,94 €.

Il sera alloué la somme de 1499,94 € au titre de l'indemnité de requalification.

Sur l'indemnité compensatrice de préavis :

L'employeur soutient que le salarié ne peut prétendre à une indemnité compensatrice de préavis lorsque la durée du congé parental couvre celle du préavis.

En l'espèce, l'employeur, en notifiant un licenciement pour faute grave n'a pas entendu faire exécuter le préavis.

La faute grave n'étant pas constituée, il reste que le préavis n'a pas été exécuté du fait de l'employeur ; en conséquence celui-ci doit payer l'indemnité compensatrice de préavis.

Il est dû à la salariée : 2 x 1499,94 € = 2999,88 €.

Sur l'indemnité de licenciement :

Aux termes de l'article L.1234 - 9 du code du travail, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte une année d'ancienneté ininterrompue au service du même employeur, a droit à une indemnité de licenciement.

Selon l'article R. 1234 - 2, l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté.

L'article L.1225 - 54 dispose de la durée du congé parental est prise en compte pour moitié pour la détermination des droits que le salarié tient de son ancienneté.

Sur le salaire de base à hauteur de 1499,94 €, l'indemnité de licenciement pour une ancienneté établie au 7 août 2006, étant précisé que la salariée a bénéficié d'un congé parental du 29 mai 2009 au 31 décembre 2009, s'établit à la somme de 937,46 €.

Sur l'indemnité de précarité :

Dès lors que la requalification est motivée par l'irrégularité du contrat de travail à durée déterminée, le salarié a droit à l'indemnité de précarité qui se cumule avec l'indemnité de requalification.

Sur l'indemnité de procédure :

L'équité ne commande pas de faire applications des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile au bénéfice des parties.

PAR CES MOTIFS

Reçoit [REDACTED] en son appel principal et l'association [REDACTED] en son appel incident,

Infirme partiellement le jugement entrepris et statuant à nouveau,

Fixe le salaire mensuel brut de référence à la somme de 1499,94 €,

Condamne l'association [REDACTED] à verser à [REDACTED] les sommes suivantes :

- 1499,94 € à titre d'indemnité de requalification du contrat de travail,
- 2999,88 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
- 299,98 € au titre des congés payés y afférents,
- 937,46 € au titre de l'indemnité de licenciement,
- 459,00 € au titre de l'indemnité de précarité.

Confirme le jugement entrepris pour le surplus,

Déboute [REDACTED] de sa demande d'indemnité de précarité,

Déboute les parties de leur demande en paiement d'une indemnité de procédure,

Dit que chaque partie conserve à sa charge les frais et dépens par elle exposés en appel.

LE GREFFIER
PRESIDENT

LE