



Liaisons Sociales Quotidien

Paru dans Liaisons Sociales Quotidien: N° 16284 du 13/02/2013

Liaisons Sociales Quotidien - 2013

Bibliothèque :

l'actualité

Rubrique :

CONTRAT DE TRAVAIL

Sous Rubrique :

CDD, intérim et autres contrats

CDD : l'exercice d'une action en requalification en CDI ne peut justifier une rupture anticipée

Le salarié, dont le CDD a été rompu avant terme en dehors des cas autorisés par la loi et en réponse à une action en requalification en CDI introduite à l'encontre de l'employeur, peut demander, en référé, la poursuite de son contrat de travail. Il lui suffit alors de plaider l'atteinte au droit d'agir en justice, à charge pour l'employeur de prouver l'absence de mesure de rétorsion. C'est ce qu'admet la Cour de cassation dans un arrêt du 6 février, qui érige le droit d'ester en justice au rang des libertés fondamentales.

Le droit des salariés d'agir en justice doit être classé parmi les libertés fondamentales et ne doit donner lieu à aucune entrave ou mesure de rétorsion de la part de l'employeur.

Sur la base de ce principe, une décision de la Cour de cassation, rendue le 6 février 2013, permet au salarié dont le CDD a été rompu concomitamment à l'introduction d'une action en requalification en CDI, de saisir le juge des référés afin que soit ordonnée la poursuite des relations de travail. Le régime de la preuve lui est particulièrement favorable, puisque c'est alors à l'employeur de démontrer que la rupture anticipée du CDD repose sur des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice du droit d'agir en justice.

CDD rompus huit jours après l'assignation en requalification

L'affaire concerne huit salariés, engagés depuis plusieurs années dans le cadre d'une succession de CDD, ayant saisi, le 18 juin 2009, la juridiction prud'homale d'une demande de requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée. Le 26 juin 2009, un huissier leur a signifié, sur le lieu de travail, la rupture anticipée de leurs CDD respectifs pour le motif suivant : « surestimation de l'augmentation des flux d'appels clients due à une baisse plus importante que prévue du taux de réitération clients ». Force est de constater qu'un tel motif n'entre pas dans les prévisions de l'article L. 1243-1 du Code du travail, qui ne permet une rupture anticipée qu'en cas de faute grave, force majeure, inaptitude ou accord des parties.

Estimant que cette rupture intervenait en réaction à leur action en justice, les salariés ont saisi en référé la juridiction prud'homale pour faire cesser ce trouble manifestement illicite et voir ordonner leur réintégration.

Accueillie dans un premier temps par la juridiction prud'homale, leur demande a finalement été rejetée par la cour d'appel de Nîmes, faute pour les salariés de

UNIC

7, rue André Lebourblanc 78590 NOISY LE ROI

SIRET n° 452 276 454 00017

Tél : 01.30.56.64.64 – Fax : 01.34.62.94.63

www.unic-ae.org

www.auto-ecole-autrement.com

rapporter concrètement la preuve que la rupture des divers CDD était en réalité une mesure de rétorsion de la part de l'employeur découlant de la seule saisine de la juridiction. La Cour de cassation a censuré cette décision.

Violation d'une liberté fondamentale justifiant l'action en référé

L'arrêt du 6 février reconnaît en premier lieu la

possibilité pour les salariés victimes d'une telle mesure de représailles de saisir le juge des référés aux fins de réintégration. Ainsi, « il résulte de l'article R. 1455-6 du Code du travail que le juge des référés peut, même en l'absence de disposition l'y autorisant, ordonner la poursuite des relations contractuelles en cas de violation d'une liberté fondamentale par l'employeur ». La Haute juridiction élève ainsi clairement le droit d'agir en justice, protégé par l'article 6 § 1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales, au rang des libertés fondamentales. Toute mesure de l'employeur prise en violation de cette liberté, justifie donc la saisine du juge aux fins d'annulation et de réintégration. Ceci alors même que la législation sur le CDD sanctionne uniquement par l'octroi d'une indemnisation la rupture anticipée intervenant en dehors des hypothèses énumérées par la loi (C. trav., art. L. 1243- 4).

En toute logique, si la mesure de rétorsion avait concerné des salariés en CDI, licenciés pour avoir introduit une action en justice contre l'employeur en cours d'exécution du contrat, le licenciement aurait pu être déclaré, non pas seulement sans cause réelle et sérieuse, mais nul, car attentatoire à la liberté fondamentale d'agir en justice. En jurisprudence, la sanction de la nullité est en effet expressément encourue dès lors qu'elle est prévue par un texte ou en cas de violation d'une liberté fondamentale (Cass. soc., 13 mars 2001, n° 99-45.735).

Régime de la preuve

Est-ce pour autant aux salariés de prouver, devant le juge des référés, le lien de causalité entre l'action en justice précédemment engagée et la rupture anticipée, sachant qu'il appartient en principe au demandeur à l'action d'apporter la preuve de ses demandes (C. civ., art. 1315)

? La Cour de cassation répond par la négative dans ce même arrêt du 6 février : « Lorsque la rupture illicite d'un CDD avant l'échéance du terme comme intervenue en dehors des cas prévus par l'article L. 1243-1 du Code du travail, fait suite à l'action en justice engagée par le salarié contre son employeur, il appartient à ce dernier d'établir que sa décision est justifiée par des éléments étrangers à toute volonté de sanctionner l'exercice, par le salarié, de son droit d'agir en justice ». Dès lors que les salariés font valoir, devant le juge des référés, que la rupture anticipée ne repose sur aucun des motifs légaux et fait suite à une action en justice engagée dans une période proche, c'est donc à l'employeur d'établir l'absence de lien de causalité. La Cour de cassation entend ainsi protéger de manière optimale le droit d'agir en justice des salariés en facilitant la caractérisation d'une entrave apportée par l'employeur.

Cass. soc., 6 février 2013, n° 11-11.740

FP-PBR

www.wk-rh.fr/actualites/upload/Cass-CDD-11-11740.pdf

UNIC

7, rue André Lebourblanc 78590 NOISY LE ROI
SIRET n° 452 276 454 00017
Tél : 01.30.56.64.64 – Fax : 01.34.62.94.63

www.unic-ae.org
www.auto-ecole-autrement.com