

Cour de révision, 8 juillet 2021, Madame m. A. D. c/ la SAM SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER ET DU CERCLE DES ÉTRANGERS À MONACO (en abrégé SBM)

<i>Type</i>	Jurisprudence
<i>Jurisdiction</i>	Cour de révision
<i>Date</i>	8 juillet 2021
<i>IDBD</i>	19896
<i>Matière</i>	Sociale
<i>Intérêt jurisprudentiel</i>	Fort
<i>Thématiques</i>	Social - Général ; Contrats de travail

Lien vers le document : <https://legimonaco.mc/jurisprudence/cour-revision/2021/07-08-19896>

LEGIMONACO

www.legimonaco.mc

Abstract

Hôtellerie - Contrat saisonnier - CDD successifs - Non-renouvellement - Cessation de plein droit - Priorité de réembauchage (non)

Résumé

Appréciant souverainement la valeur probante des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la Cour d'appel a constaté, d'une part, que la SBM n'avait commis aucune faute et n'avait pas fait preuve de mauvaise foi lors de la rupture des relations contractuelles, en ne réemployant pas Mme A. D. après le dernier contrat exécuté jusqu'à son terme et constaté, d'autre part, la cessation de plein droit de celui-ci, en l'absence de priorité de réembauchage ; d'où il suit que le moyen n'est pas fondé. Hors toute dénaturation, l'arrêt attaqué énonce que Mme A. D. ne conteste pas la réalité du rappel à l'ordre notifié par l'employeur et dont elle a contesté le bien-fondé ; le moyen ne peut être accueilli.

Hors Session Tribunal du travail

La Cour,

Après en avoir délibéré conformément à la loi,

Attendu que Mme m. A. D. a été employée, par la SOCIÉTÉ DES BAINS DE MER ET DU CERCLE DES ÉTRANGERS, ci-après SBM, au poste de femme de chambre, à l'hôtel de Paris, selon contrats de travail à durée déterminée du 22 mai 2006 au 15 octobre 2006, du 15 mai au 30 septembre 2007, du 15 mai au 30 septembre 2008, du 18 mai au 31 août 2009, du 8 juillet au 30 septembre 2010, du 27 mai au 30 septembre 2011, du 18 mai au 30 septembre 2012, du 4 mai au 31 août 2013, du 10 janvier au 2 mars 2014, du 3 mars au 30 septembre 2014, du 16 mars 2015 au 31 août 2016, du 1er août 2017 au 31 octobre 2017 et enfin du 1er novembre 2017 au 31 janvier 2018, soit afin d'assurer un emploi saisonnier, soit pour remplacer un salarié absent, soit pour effectuer des missions d'extras ; qu'ayant été avisée que son contrat ne serait pas renouvelé, elle a saisi le Tribunal du travail pour voir ordonner sa réembauche par la SBM au poste de femme de chambre suivant contrat à durée indéterminée ; qu'aucune conciliation n'étant intervenue, l'affaire a été renvoyée devant le bureau de jugement du Tribunal du travail qui par décision du 27 juin 2019 l'a déboutée de sa demande de requalification des contrats à durée déterminée en contrats à durée indéterminée et a condamné la SBM à lui payer une somme de 7.500 euros de dommages-intérêts, en réparation du préjudice subi pour manquement à son obligation de bonne foi en n'ayant pas fait appel à ses services après l'expiration de son dernier contrat ; que sur appel de Mme A. D. par arrêt du 10 novembre 2020, le jugement a été confirmé, sauf en ce qui concerne la condamnation de la SBM au paiement de dommages et intérêts ; que Mme A. D. s'est pourvue en révision contre cet arrêt ;

Sur le premier moyen :

Attendu que Mme A. D. fait grief à l'arrêt d'avoir ainsi statué, alors, selon le moyen, « que l'employeur est tenu d'une obligation de bonne foi dans le cadre de l'exécution, de la rupture, ou du non renouvellement du contrat le liant au salarié en vertu de l'article 989 du Code civil, le droit reconnu à l'employeur de ne pas renouveler le contrat à durée déterminée arrivé à son terme (et l'absence corrélatrice de droit du salarié au renouvellement du contrat en dehors des hypothèses prévues par l'article 9 de la Convention collective de l'Industrie hôtelière), n'exclut pas l'existence d'une faute de l'employeur dans l'exercice de ce droit ; qu'en se bornant à relever que le dernier contrat de travail à durée déterminée avait été exécuté jusqu'au terme convenu et que la relation contractuelle avait cessé de plein droit pour juger que l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de bonne foi, sans rechercher, comme il lui était demandé, si au regard de l'ancienneté de la salariée, de son âge, de la satisfaction qu'elle avait toujours donnée à son employeur et de la croyance légitime qu'il avait fait naître chez la salariée que son contrat saisonnier serait renouvelé à la saison suivante, l'employeur n'avait pas manqué à son obligation de bonne foi en ne la réembauchant pas, à l'issue de son quinzième contrat à durée déterminée, prioritairement, par rapport à d'autres candidats ne bénéficiant pas de critères de priorité, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 989 du Code civil, ensemble l'article 1229 du même code » ;

Mais attendu, qu'appréciant souverainement la valeur probante des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la Cour d'appel a constaté, d'une part, que la SBM n'avait commis aucune faute et n'avait pas fait preuve de mauvaise foi lors de la rupture des relations contractuelles, en ne réemployant pas Mme A. D. après le dernier contrat exécuté jusqu'à son terme et constaté, d'autre part, la cessation de plein droit de celui-ci, en l'absence de priorité de réembauchage ; d'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen pris en ses deux branches :

Attendu que Mme A. D. fait encore grief à l'arrêt de statuer ainsi, alors, selon le moyen, d'une part, « que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les conclusions des parties ; qu'en affirmant que »la salariée ne conteste pas la réalité du rappel à l'ordre qui lui a été notifié« (arrêt p. 9, § 6) quand il ressort des termes clairs et précis des conclusions de l'appelante, que contrairement à ce qu'indique son employeur, Madame A. D. »conteste formellement« les faits qui lui sont reprochés à cet égard (conclusions d'appel, p. 13, alinéa 11), la Cour d'appel a dénaturé les conclusions de l'appelante en violation du principe susvisé » et alors, selon le moyen, d'autre part, « que le juge a l'obligation de ne pas dénaturer les documents de la cause ; qu'en affirmant que »la salariée ne conteste pas la réalité du rappel à l'ordre qui

lui a été notifié» (arrêt p. 9, § 6), quand il ressort de la lecture dudit rappel à l'ordre versé par l'employeur aux débats (pièce adverse n° 23) que Madame A. D. a fait précéder sa signature d'une contestation rédigée en ces termes : «sauf que je n'ai pas refusé le faire le travail qui m'a été donné», la Cour d'appel a dénaturé la pièce n° 23 versée par la société SBM et a méconnu le principe susvisé » ;

Mais attendu que hors toute dénaturation, l'arrêt attaqué énonce que Mme A.D. ne conteste pas la réalité du rappel à l'ordre notifié par l'employeur et dont elle a contesté le bien-fondé ; que le moyen ne peut être accueilli ;

PAR CES MOTIFS,

Rejette le pourvoi ;

Condamne Mme m. A. D. aux entiers dépens dont distraction au profit de Maître Thomas GIACCARDI, avocat défenseur, sous sa due affirmation ;

Ordonne que les dépens distracts seront liquidés sur état par le Greffier en chef, au vu du tarif applicable.