

RG N° N° RG F 20/00104 - N° Portalis
DCYJ-X-B7E-I3V

JUGEMENT
du 01 Février 2022

SECTION Industrie

AFFAIRE
Rabah [REDACTED]
contre
S.A.S. KRONENBOURG

Monsieur Rabah [REDACTED]
6 Place d'Europe
67210 OBERNAI
Assisté de Me Nicole RADIUS (Avocat au barreau de
STRASBOURG)

DEMANDEUR

MINUTE N°

S.A.S. KRONENBOURG
Boulevard de l'Europe
67210 OBERNAI
Représentée par Mme Claudine ANTZ, R.R.H. régulièrement munie
d'un pouvoir, assistée de Me Emmanuel ANDREO (Avocat au
barreau de STRASBOURG)

DÉFENDEUR

JUGEMENT DU
01 Février 2022

Qualification :
Contradictoire
Premier ressort

Notification le :

- Composition du bureau de jugement lors des débats et du délibéré

Date de la réception

Monsieur [REDACTED], Président Conseiller (E)
Madame [REDACTED], Assesseur Conseiller (E)
Monsieur [REDACTED], Assesseur Conseiller (S)
Monsieur [REDACTED], Assesseur Conseiller (S)
Assistés lors des débats de Madame [REDACTED], Greffière

par le demandeur :

par le défendeur :

PROCÉDURE

Expédition revêtue de
la formule exécutoire
délivrée

le :

à :

- Date de la réception de la demande : 24 Juillet 2020
- Dossier porté directement devant le BJ conformément à l'art. L1245-
2 du Code du Travail
- Débats à l'audience de Jugement du 30 Novembre 2021
- Prononcé de la décision fixé à la date du 01 Février 2022
- Décision prononcée conformément à l'article 453 du Code de
procédure civile en présence de Madame [REDACTED]
Greffière



Monsieur [REDACTED] est mis à la disposition de la société KRONENBOURG de façon discontinue par le biais de plusieurs contrats de travail temporaires à compter du 27 Juillet 1992, aussi bien pour des motifs de remplacement de salariés absents que pour des motifs de surcroît d'activité.

Le dernier contrat de Monsieur [REDACTED] a pris fin le 28 Septembre 2019.

CHRONOLOGIE DES ÉVÉNEMENTS AYANT ABOUTI AU LITIGE

En raison de la succession de ces contrats pendant plusieurs années, Monsieur [REDACTED] demande la requalification des relations contractuelles en contrat de travail à durée indéterminée.

Parallèlement à ce chef de demande, il estime également avoir fait l'objet de discriminations en raison de ses origines maghrébines, conduisant la société KRONENBOURG à ne pas réserver une suite favorable à sa demande d'embauche en contrat à durée indéterminée.

ARGUMENTS DES PARTIES

- pour Monsieur [REDACTED] Maître Nicole RADIUS reprend ses conclusions du 03 février 2021 en précisant à la barre qu'elle renonçait à la demande avant dire-droit ;

- pour la SAS KRONENBOURG, Maître Emmanuel ANDREO reprend ses conclusions du 25 Novembre 2021

A/ Demandes de Monsieur [REDACTED]

- dire et juger sa demande recevable et bien fondée
- requalifier les relations contractuelles en un contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1^{er} mars 1999
- condamner la SAS KRONENBOURG à lui payer les sommes suivantes :
 - 9953.10€ au titre de l'indemnité de requalification
 - 20 182.68€ au titre de l'indemnité légale de licenciement
 - 6 635.40€ au titre de l'indemnité de préavis
 - 663.54€ au titre de l'indemnité de congé sur préavis
 - 53 083.20€ à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif
 - 16 588.50€ à titre de dommages et intérêts pour le préjudice lié aux droits de la retraite
 - 16 588.50€ à titre de dommages et intérêts pour absence de formation
 - 9 953.10€ à titre de dommages et intérêts pour atteinte au droit au respect de la vie privée et familiale
 - 23 223.9€ à titre de rappel de salaires des périodes non travaillées
 - 9 953.10€ au titre du préjudice moral distinct résultant de la précarité permanente et continue de son emploi pendant plus de 36 ans
 - 39 812.40€ à titre de dommages et intérêts pour discrimination à l'embauche
 - 1 500€ au titre de l'article 700 du Code de procédure civile
- condamner la SA KRONENBOURG aux entiers frais et dépens.
- ordonner l'exécution provisoire du jugement à intervenir.

B / Demandes de la SAS KRONENBOURG

- déclarer la demande de Monsieur Rabah [REDACTED] irrecevable, à tout le moins mal fondée ;
- débouter Monsieur Rabah [REDACTED] de l'ensemble de ses fins et prétentions
- dire n'y avoir lieu à application de l'article 700 du Code de procédure civile
- condamner Monsieur Rabah [REDACTED] aux dépens
- dire n'y avoir lieu à exécution provisoire

DISCUSSION

Vu le dossier de la procédure, les pièces y annexées, les conclusions des parties auxquelles il est référé pour un plus ample exposé des faits et moyens et vu les explications fournies par les parties à l'audience :



Attendu qu'en droit, l'article L1251-11 du Code du travail prévoit que le contrat de mission comporte un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition. Toutefois le contrat peut ne pas comporter de termes précis lorsqu'il est conclu dans les cas limitativement énumérés:

- Remplacement d'un salarié absent
- Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu
- Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée
- Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L1242 ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature temporaire de ces emplois
- Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L 1251-6

Le salarié intérimaire signe un contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire et dans le même temps, un contrat de mise à disposition est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

Une mission d'intérim comporte un terme précis lorsque le contrat prévoit une date d'échéance ferme.

Un terme précis est obligatoire dans les situations suivantes: remplacement d'un salarié provisoirement passé à temps partiel, remplacement d'un salarié parti définitivement avant la suppression de son poste, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

La durée maximale du contrat d'intérim varie selon la nature de la mission, renouvellement compris.

Dans le cadre du remplacement d'un salarié absent elle est de 18 mois maximum.

Le travail saisonnier se caractérise par l'exécution de tâches normalement appelées à se répéter chaque année, à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons. Cette variation d'activité doit être indépendante de la volonté de l'employeur.

Les salariés directement occupés à des tâches saisonnières peuvent être recrutés en contrats sans termes précis.

Sous certaines conditions, des contrats saisonniers successifs peuvent être conclus avec le même salarié et peuvent comporter une clause de reconduction.

Attendu qu'en l'espèce, il ressort de l'étude des différents contrats et fiches de paie de Monsieur [REDACTED] que la grande majorité de ses contrats étaient des contrats de remplacement pour des salariés absents, stipulant à chaque fois le nom, la qualification du salarié remplacé et que chaque contrat ne portait que sur un seul salarié remplacé

Attendu que le nombre d'heures et la nature des contrats de Monsieur [REDACTED] ne permettent pas de conclure à l'occupation de sa part d'un emploi pérenne au sein de la société KRONENBOURG

Attendu que la société KRONENBOURG justifie par la production de documents comptables et économiques, du caractère saisonnier de son activité, la consommation de bière étant dépendante des conditions météorologiques et connaissant un pic d'activité saisonnier, variable d'une année sur l'autre.

Il apparaît donc que le recours à des contrats de mise à disposition pour le remplacement de salariés absents et pour les activités saisonnières n'est pas critiquable et Monsieur [REDACTED] ne peut se prévaloir de droits correspondants à un contrat de travail à durée déterminée

Attendu qu'en droit l'article L1132-1 du Code du travail recense les discriminations prohibées et qu'y figurent notamment l'origine, l'appartenance à une ethnie, une nation ou une race.

L'essentiel de ce type de discriminations vise des travailleurs immigrés ou des travailleurs français d'origine étrangère.



Attendu qu'en droit, la charge de la preuve en matière de discrimination au travail est partagée entre l'employeur et le salarié et que le salarié qui s'estime discriminé doit présenter des éléments de faits laissant supposer l'existence de cette discrimination

Attendu qu'en droit, pour pouvoir évaluer si une situation est ou non discriminatoire, il est requis que les situations soient comparables et non pas identiques. L'examen de ce caractère comparable doit être effectué non pas de manière globale et abstraite, mais de manière spécifique et concrète au regard de l'avantage concerné.

Attendu qu'en l'espèce, Monsieur [REDACTED] n'apporte aucun élément tendant à démontrer qu'il a été victime de discriminations

Attendu que de son côté, la Société KRONENBOURG produit des attestations de témoins provenant de délégués syndicaux et membres élus du personnel, qui confirment que la discrimination n'a pas de place au sein de la société KRONENBOURG

Attendu que la Société KRONENBOURG produit également une copie du registre du personnel, et que le Conseil a pu vérifier que des salariés d'origine étrangère étaient régulièrement recrutés au sein de la Société, et étaient donc dans une situation comparable à celle de Monsieur [REDACTED] il en ressort que ce chef de demande ne pourra pas non plus être retenu.

En conséquence Monsieur Rabah [REDACTED] sera débouté de l'ensemble de ses prétentions.

Au vu de ce qui précède, le Conseil dit qu'il n'y a pas lieu à application de l'article 700 du Code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS

Le Conseil de Prud'hommes de Saverne, Section Industrie, statuant par mise à disposition au greffe, par jugement contradictoire en premier ressort, après en avoir délibéré conformément la loi,

Déboute Monsieur Rabah [REDACTED] de l'ensemble de ses chefs de demande.

Condamne Monsieur Rabah [REDACTED] aux frais et dépens conformément aux dispositions de l'article 696 du Code de procédure civile.

Ainsi fait, jugé et mis à disposition les jour, mois et an susdits, et le présent jugement a été signé par le Président et la Greffière.

La Greffière,
[REDACTED]

Le Président,
[REDACTED]

Pour expédition - Copie
Certifiée conforme à l'original

La Greffière
S. COLMARD

