

## **Cour de cassation**

### **Chambre sociale**

**Audience publique du 10 mai 2012**

**N° de pourvoi: 11-18.681**

Publié au bulletin

**Rejet**

**M. Lacabarats (président), président**

SCP Blanc et Rousseau, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

### **REPUBLIQUE FRANCAISE**

#### **AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS**

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant sur contredit (Aix-en-Provence, 29 mars 2011), que M. X... a été engagé selon contrat de travail écrit à durée indéterminée du 26 septembre 2001 par la société Universal Sodexo Afrique, devenue Sodexo Afrique, filiale de la société Sodexo Alliance, devenue Sodexo, pour exercer les fonctions de " camp boss ", responsable de la production culinaire ; qu'il a été licencié le 8 septembre 2008 par la société de droit nigérian Universal Sodexo Nigeria Ltd, autre filiale de la société Sodexo ; que revendiquant la qualité de salarié des sociétés Sodexo Afrique et Sodexo, il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en paiement de diverses sommes ;  
Attendu que les sociétés Sodexo et Sodexo Afrique font grief à l'arrêt de dire compétent le conseil de prud'hommes pour connaître du litige les opposant à M. X..., alors, selon le moyen :

1°/ que les obligations unissant un employeur à un salarié peuvent s'éteindre par transfert volontaire du contrat de travail au profit d'un nouvel employeur, une telle motivation requérant seulement l'acceptation expresse du salarié ; qu'en l'espèce, la société Sodexo Afrique faisait valoir qu'elle n'était plus l'employeur de M. X... à compter du 23 octobre 2007 au plus tard, date à laquelle il avait accepté de poursuivre son contrat de travail au profit exclusif de la société Universal Sodexo Nigeria limited en signant un contrat, avec cette dernière, qui énonçait expressément qu'il « annule et remplace tous documents antérieurs » ; qu'en retenant que la société Sodexo Afrique n'indiquait pas de quelle manière le contrat de travail qui la liait à M. X... aurait été rompu, sans rechercher si le salarié n'avait pas ainsi accepté un transfert par novation de son contrat auprès d'un nouvel employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 et 1273 du code civil ;

2°/ que si les conventions n'ont par principe d'effet qu'entre les parties, elles constituent des faits juridiques dont tout tiers intéressé peut en déduire des conséquences de droit à son égard ; qu'en relevant que la mention selon laquelle le contrat conclu avec la société Universal Sodexo Nigeria limited « annule et remplace tous les documents antérieurs » ne peut produire effet qu'entre les parties, quand cette mention pouvait être invoquée par la

société Sodexo Afrique, tiers audit contrat, pour établir l'acceptation donnée par le salarié pour poursuivre son contrat de travail au profit d'un seul et unique nouvel employeur, la cour d'appel a violé les articles 1134 et 1165 du code civil ;

3°/ que les juges du fond ne peuvent pas dénaturer les écrits soumis à leur appréciation ; que dans son courrier du 19 août 2008, M. X... écrivait : « Je viens d'apprendre que pour l'instant je ne retournais pas sur le Nigéria et j'aimerais savoir si je dépends toujours de votre pays ou d'Universal Sodexo » ; qu'ainsi, M. X... n'affirmait pas qu'il considérait que la relation de travail qu'il avait nouée avec la société Universal Sodexo Afrique n'avait jamais été rompue, mais s'inquiétait de savoir si la relation de travail avec la société nigérienne allait perdurer ou s'il allait désormais dépendre, pour l'avenir, « d'Universal Sodexo », c'est-à-dire d'une autre société du groupe sans même viser spécifiquement la société Universal Sodexo Afrique ; qu'en affirmant cependant que « pour sa part, M. X..., en arrêt de travail d'avril à fin juillet 2008, ne considérait pas que cette relation avait été rompue, puisqu'il a demandé, dans sa lettre du 19 août 2008 ayant précédé de peu son licenciement, s'il dépendait toujours du Nigéria " ou d'Universal Sodexo"», la cour d'appel a donné au courrier du 19 août 2008 un sens incompatible avec sa lettre et a violé le principe susvisé ;

4°/ qu'une société-mère et ses filiales constituent des entités juridiquement distinctes, si bien que l'on ne peut déduire de la conclusion de plusieurs contrats de travail successifs entre un salarié et différentes filiales d'un même groupe l'existence d'un contrat de travail entre ce salarié et la société-mère ; qu'en affirmant en l'espèce que la société Sodexo Alliance devenue Sodexo, dont il était constant qu'elle n'avait jamais conclu de contrat de travail avec M. X..., aurait été employeur de M. X... aux motifs inopérants qu'il aurait été employé par des filiales de la société Sodexo et avait été « muté en Nouvelle-Calédonie, puis réintégré en Afrique et affecté au Nigéria », la cour d'appel, qui a statué par des motifs inopérant a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et suivants du Code du travail et de l'article 1134 du code civil ;

5°/ que le fait pour une société-mère d'un groupe d'établir une attestation d'assurance chômage au profit d'un salarié de l'une de ses filiales ne suffit pas à caractériser l'existence d'un contrat de travail entre cette première société et le salarié, ce d'autant que le salarié était employé à l'étranger par une filiale étrangère dans le cadre d'un contrat de droit étranger et que, bien que cette situation n'offre normalement aucun droit au titre de l'assurance chômage française, l'affiliation a été maintenue par la société-mère au bénéfice du salarié comme de tous les salariés français du groupe employés à l'étranger par des sociétés de droit étranger ; qu'en retenant cependant que, peu important qu'elle ait fait valoir qu'elle avait voulu assuré au salarié employé par une filiale étrangère dans le cadre d'un contrat de droit étranger une couverture sociale et une indemnisation chômage, la société Sodexo aurait admis avoir employé et licencié M. X... en établissant une attestation d'assurance chômage à son profit pour la période du 1er juin 2006 au 8 octobre 2008, la cour d'appel, qui a de nouveau statué par un motif inopérant, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et suivants du code du travail et de l'article 1134 du code civil ;

6°/ que l'aveu ne peut porter que sur un point de fait, et non sur un point de droit ; qu'en déduisant l'existence d'un contrat de travail entre M. X... et la société Sodexo de l'attestation établie par cette dernière le 3 novembre 2008 aux termes de laquelle elle admettait avoir employé l'intéressé, la cour d'appel a violé les articles 1354, 1355 et 1356 du code civil ;

Mais attendu, d'abord, que la société Sodexo Afrique n'ayant pas soutenu, dans ses conclusions devant la cour d'appel reprises oralement à l'audience, que le contrat de travail conclu entre elle et M. X... avait été transféré par novation à la société Universal Sodexo Nigeria Ltd, la cour d'appel n'avait pas à procéder à une recherche qui ne lui était pas demandée ;

Attendu, ensuite, que la cour d'appel a, pour conclure à la qualité d'employeur de la société Sodexo Afrique, d'une part, relevé qu'un contrat de travail avait été conclu entre elle et M. X... le 26 septembre 2001, d'autre part, retenu, par des motifs suffisants non critiqués par le moyen, qu'elle ne démontrait pas qu'il avait été mis fin le 31 mai 2006 à ce contrat ;

Attendu, enfin, que la cour d'appel a relevé que la société Sodexo avait délivré à M. X... l'attestation Assedic prévue par l'article R. 1234-9 du code du travail, aux termes de laquelle elle déclarait l'avoir employé du 1er juin 2006 au 8 octobre 2008 et l'avoir licencié pour motif personnel, et qu'elle se bornait à dire qu'elle avait voulu seulement assurer à l'intéressé une couverture sociale et son indemnisation en cas de chômage ; qu'elle a ainsi fait ressortir l'existence d'un contrat de travail apparent dont la société Sodexo n'établissait pas le caractère fictif ; qu'elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié la qualité d'employeur de la société Sodexo à l'égard de M. X... ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne les sociétés Sodexo et Sodexo Afrique aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne solidairement les sociétés Sodexo et Sodexo Afrique à payer à M. X... la somme globale de 2 500 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix mai deux mille douze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils pour les sociétés Sodexo et Sodexo Afrique.

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR dit que le conseil de prud'hommes de Toulon est territorialement compétent pour connaître du litige et dit que le dossier de l'affaire sera transmis à cette juridiction par le secrétariat de la cour avec une copie du présent arrêt et condamné solidairement les sociétés SODEXO AFRIQUE et SODEXO à payer à Monsieur X... une indemnité de 1. 500 € en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « le contrat de travail initial à durée indéterminée, établi à Montigny-le-Bretonneux le 26 septembre 2001, a été conclu entre Monsieur X... et la SARL UNIVERSAL SODEXO AFRIQUE pour l'exercice d'un emploi de " Camp Boss " au Congo, cette société se réservant la possibilité de muter le salarié sur l'une des zones géographiques où elle exerçait son activité. En vue d'un même emploi au Gabon, un second contrat de travail à durée indéterminée a été établi le 18 novembre 2003 à Montigny-le-Bretonneux, et signé le même jour par Monsieur X... à La Valette-du-Var, " domicile contractuel " expressément désigné au contrat pour la prise en charge des frais de déplacement du salarié jusqu'au lieu d'emploi. Par " lettre de détachement " établie par la SARL SODEXO AFRIQUE à Saint-Quentin-en-Yvelines le 23 janvier 2006 et signée par Monsieur X... le même jour à La Valette-du-Var, ce dernier a été " mis à disposition de la société MONGOLIAN CATERING LLC ", " de façon temporaire " et " normalement " jusqu'au 23 avril 2006, et il a été stipulé que, " pendant toute la durée de cette mission ", Monsieur X... resterait " salarié de la société UNIVERSAL SODEXO AFRIQUE qui (s'engageait) à (le) réintégrer dans un emploi équivalent correspondant à (sa) qualification ". Cette lettre de détachement a été suivie par la conclusion d'un contrat en langue anglaise entre la société MONGOLIAN CATERING LLC et Monsieur X..., établi comme l'ensemble des précédents documents contractuels sur papier à en-tête " UNIVERSAL SODEXO REMOTE SITES-Multi-Services ", et signé par le salarié à La Valette-du-Var, le 10 mai 2006. Le 6 octobre 2006 à GORO, la société SODEXO NOUVELLE CALÉDONIE et Monsieur X... ont conclu un contrat de travail à durée indéterminée de chantier pour

l'exercice d'un emploi de chef de cuisine sur le site de la société GORO NICKEL. Un ultime contrat, établi sur papier à en-tête " UNIVERSAL SODEXO REMOTE SITES-Multi-Services " et rédigé en langue anglaise, signé par l'employeur le 13 septembre 2007 et par le salarié le 23 octobre 2007, a été conclu entre la société UNIVERSAL SODEXO NIGERIA LTD et Monsieur X..., pour un emploi de " Camp Boss " à compter du 10 août 2007. Par lettre du 8 septembre 2008 en langue anglaise, établie sur le même papier à en-tête " UNIVERSAL SODEXO REMOTE SITES ", la société UNIVERSAL SODEXO NIGERIA LIMITED a notifié à Monsieur X... son licenciement avec un délai de préavis d'un mois. Le 21 octobre 2008, la société UNIVERSAL SODEXO AFRIQUE a établi au profit de Monsieur X..., à Issy-les-Moulineaux, une " attestation d'employeur à l'appui d'une demande d'allocations de chômage-personnel expatrié ayant conclu un contrat de travail avec une entreprise située en France ", pour la période du 26 septembre 2001 au 31 mai 2006, mentionnant à la rubrique : " motif de l'arrêt de travail " et à la sous-rubrique : " autre que licenciement ", ainsi que dans la déclaration finale relative au rappel de la cause de rupture du contrat, le motif suivant : " mutation ". Le 3 novembre 2008, la société SODEXO (service paie groupe) a établi le même type d'attestation au nom de Monsieur X..., pour la période du 1er juin 2006 au 8 octobre 2008, et a mentionné comme dernier lieu de travail : " Nigéria ", et comme motif de fin du contrat de travail : " licenciement personnel ". Il résulte de l'ensemble de ces éléments que Monsieur X... et la société UNIVERSAL SODEXO AFRIQUE, devenue SODEXO AFRIQUE, inscrite au registre du commerce et des sociétés de Nanterre et ayant son siège social à Issy-les-Moulineaux, ont été liés par un contrat de travail à durée indéterminée, qui a pris effet le 26 septembre 2001 et qui a été renouvelé le 18 novembre 2003, l'engagement ayant alors été contracté à La Valette-du-Var, soit dans le ressort du conseil de prud'hommes de Toulon. Si la société SODEXO AFRIQUE déclare qu'il a été mis fin à ce contrat le 31 mai 2006, à l'issue de la mission de Monsieur X... en Mongolie, elle n'en rapporte pas la preuve, étant observé :- qu'elle s'était engagée, par lettre du janvier 2006, à réintégrer Monsieur X... dans son emploi ou dans un emploi équivalent, suite à son détachement auprès de la société MONGOLIAN CATERING LLC ;- que, sauf à faire état des contrats signés ultérieurement par le salarié avec d'autres sociétés du groupe, elle n'indique pas de quelle manière le contrat de travail qui la liait à Monsieur X... aurait été rompu ;- qu'elle a seulement indiqué, dans l'attestation Assedic du 21 octobre 2008, que le salarié avait été muté, ce qui ne constitue pas un motif de rupture ;- que de fait, après son détachement en Mongolie, Monsieur X... a exclusivement travaillé dans des sociétés du groupe SODEXO, en Nouvelle-Calédonie, dans le cadre d'un contrat de chantier, puis au Nigéria ;- que la mention selon laquelle le contrat conclu avec la société UNIVERSAL SODEXO NIGERIA LTD annule et remplace tous les documents antérieurs ne peut produire effet qu'entre les parties, et qu'au surplus, une mention équivalente figure au contrat conclu antérieurement avec la société MONGOLIAN CATERING LLC, auprès de laquelle Monsieur X... a simplement été mis à disposition ;- que si les bulletins de paie postérieurs à juin 2006 n'ont plus été émis par la société UNIVERSAL SODEXO AFRIQUE, ce seul fait ne suffit pas à prouver la rupture de la relation de travail ;- que pour sa part, Monsieur X..., en arrêt de travail d'avril à fin juillet 2008, ne considérait pas que cette relation avait été rompue, puisqu'il a demandé, dans sa lettre du 19 août 2008 ayant précédé de peu son licenciement, s'il dépendait toujours du Nigéria " ou d'Universal Sodexo ". S'agissant de la société SODEXO ALLIANCE devenue SODEXO, force est de constater :- que depuis l'origine de la relation de travail, Monsieur X... a été exclusivement employé par des sociétés filiales de la société SODEXO ;- qu'au terme de sa mission en Mongolie, il a été muté en Nouvelle-Calédonie, puis réintégré en Afrique et affecté au Nigéria ;- que si elle affirme avoir seulement voulu assurer à Monsieur X... une couverture sociale et son indemnisation en cas de chômage, la société SODEXO a néanmoins expressément admis, dans son attestation du 3 novembre 2008 destinée à l'Assedic, avoir

employé l'intéressé du 1er juin 2006 au 8 octobre 2008 et l'avoir licencié pour motif personnel. En application des articles L. 1411-1 et R. 1412-1 du Code du travail et nonobstant le contrat de travail signé en dernier lieu avec la société UNIVERSAL SODEXO NIGERIA LIMITED, qui n'est pas en la cause, Monsieur X... peut donc saisir le conseil de prud'hommes de Toulon de demandes relatives à l'exécution et la rupture de son contrat de travail à l'encontre des sociétés UNIVERSAL SODEXO AFRIQUE, devenue SODEXO AFRIQUE, et SODEXO ALLIANCE, devenue SODEXO, ses co-employeurs au moment de son licenciement notifié par la filiale nigérienne de la société SODEXO. En conséquence, le jugement sera infirmé » ;

1) ALORS QUE les obligations unissant un employeur à un salarié peuvent s'éteindre par transfert volontaire du contrat de travail au profit d'un nouvel employeur, une telle motivation requérant seulement l'acceptation expresse du salarié ; qu'en l'espèce, la société SODEXO AFRIQUE faisait valoir qu'elle n'était plus l'employeur de monsieur X... à compter du 23 octobre 2007 au plus tard, date à laquelle il avait accepté de poursuivre son contrat de travail au profit exclusif de la société UNIVERSAL SODEXO NIGERIA LIMITED en signant un contrat, avec cette dernière, qui énonçait expressément qu'il « annule et remplace tous documents antérieurs » (voir conclusions d'appel p. 7 et s.) ; qu'en retenant que la société SODEXO AFRIQUE n'indiquait pas de quelle manière le contrat de travail qui la liait à monsieur X... aurait été rompu, sans rechercher si le salarié n'avait pas ainsi accepté un transfert par novation de son contrat auprès d'un nouvel employeur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 et 1273 du Code civil ;

2) ALORS QUE si les conventions n'ont par principe d'effet qu'entre les parties, elles constituent des faits juridiques dont tout tiers intéressé peut en déduire des conséquences de droit à son égard ; qu'en relevant que la mention selon laquelle le contrat conclu avec la société UNIVERSAL SODEXO NIGERIA LIMITED « annule et remplace tous les documents antérieurs » ne peut produire effet qu'entre les parties, quand cette mention pouvait être invoquée par la société SODEXO AFRIQUE, tiers audit contrat, pour établir l'acceptation donnée par le salarié pour poursuivre son contrat de travail au profit d'un seul et unique nouvel employeur, la Cour d'appel a violé les articles 1134 et 1165 du Code civil ;

3) ALORS QUE les juges du fond ne peuvent pas dénaturer les écrits soumis à leur appréciation ; que dans son courrier du 19 août 2008, Monsieur X... écrivait : « Je viens d'apprendre que pour l'instant je ne retourne pas sur le Nigéria et j'aimerais savoir si je dépends toujours de votre pays ou d'Universal Sodexo » ; qu'ainsi, Monsieur X... n'affirmait pas qu'il considérait que la relation de travail qu'il avait nouée avec la société UNIVERSAL SODEXO AFRIQUE n'avait jamais été rompue, mais s'inquiétait de savoir si la relation de travail avec la société nigérienne allait perdurer ou s'il allait désormais dépendre, pour l'avenir, « d'Universal Sodexo », c'est-à-dire d'une autre société du groupe sans même viser spécifiquement la société UNIVERSAL SODEXO AFRIQUE ; qu'en affirmant cependant que « pour sa part, Monsieur X..., en arrêt de travail d'avril à fin juillet 2008, ne considérait pas que cette relation avait été rompue, puisqu'il a demandé, dans sa lettre du 19 août 2008 ayant précédé de peu son licenciement, s'il dépendait toujours du Nigéria " ou d'Universal Sodexo" », la Cour d'appel a donné au courrier du 19 août 2008 un sens incompatible avec sa lettre et a violé le principe susvisé ;

4) ALORS QU'une société mère et ses filiales constituent des entités juridiquement distinctes si bien que l'on ne peut déduire de la conclusion de plusieurs contrats de travail successifs entre un salarié et différentes filiales d'un même groupe, l'existence d'un contrat de travail entre ce salarié et la société mère ; qu'en affirmant en l'espèce que la société SODEXO ALLIANCE devenue SODEXO, dont il était constant qu'elle n'avait jamais conclu de contrat de travail avec Monsieur X..., aurait été employeur de Monsieur X... aux motifs inopérants qu'il aurait été employé par des filiales de la société SODEXO et

avait été « muté en Nouvelle-Calédonie, puis réintégré en Afrique et affecté au Nigéria », la Cour d'appel qui a statué par des motifs inopérant a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et suivants du Code du travail et de l'article 1134 du Code civil ;

5) ALORS QUE le fait pour une société mère d'un groupe d'établir une attestation d'assurance chômage au profit d'un salarié de l'une de ses filiales ne suffit pas à caractériser l'existence d'un contrat de travail entre cette première société et le salarié, ce d'autant que le salarié était employé à l'étranger par une filiale étrangère dans le cadre d'un contrat de droit étranger et que, bien que cette situation n'offre normalement aucun droit au titre de l'assurance chômage française, l'affiliation a été maintenue par la société mère au bénéfice du salarié comme de tous les salariés français du groupe employés à l'étranger par des sociétés de droit étranger ; qu'en retenant cependant que, peu important qu'elle ait fait valoir qu'elle avait voulu assurer au salarié employé par une filiale étrangère dans le cadre d'un contrat de droit étranger une couverture sociale et une indemnisation chômage, la société SODEXO aurait admis avoir employé et licencié Monsieur X... en établissant une attestation d'assurance chômage à son profit pour la période du 1er juin 2006 au 8 octobre 2008, la Cour d'appel, qui a de nouveau statué par un motif inopérant, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et suivants du Code du travail et de l'article 1134 du Code civil ;

6) ALORS en tout état de cause QUE l'aveu ne peut porter que sur un point de fait, et non sur un point de droit ; qu'en déduisant l'existence d'un contrat de travail entre monsieur X... et la société SODEXO de l'attestation établie par cette dernière le 3 novembre 2008 aux termes de laquelle elle admettait avoir employé l'intéressé, la Cour d'appel a violé les articles 1354, 1355 et 1356 du Code civil ;

**Publication :**

**Décision attaquée :** Cour d'appel d'Aix-en-Provence du 29 mars 2011