

RÉSUMÉ :

L'indemnité prévue par l'article L. 1235-16 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, qui répare le préjudice résultant pour le salarié du caractère illicite de son licenciement, ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui répare le même préjudice lié à la perte injustifiée de l'emploi. Doit en conséquence être censurée la cour d'appel qui condamne l'employeur à payer aux salariés une indemnité sur le fondement de l'article L. 1235-16 du code du travail, à la suite de l'annulation de la décision d'homologation du document unilatéral de plan de sauvegarde de l'emploi, alors qu'elle avait jugé que les licenciements étaient sans cause réelle et sérieuse et avait alloué aux intéressés une indemnité à ce titre

TEXTE INTÉGRAL

Cassation partielle

numéros de diffusion : 214

ECLI : ECLI:FR:CCASS:2022:SO00214

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 16 février 2022

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 214 FS-B sur le second moyen

Pourvois n°

19-21.140

à 19-21.147

19-21.149

19-21.150

19-21.152

JONCTION

Aide juridictionnelle partielle en défense

au profit de M. [L].

Admission du Bureau d'aide juridictionnelle

près la Cour de cassation

en date du 25 mai 2020.

Aide juridictionnelle totale en défense au profit de Mme [K].

Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 6 juillet 2020.

Aide juridictionnelle partielle en défense
au profit de M. [N].

Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 13 août 2020.

Aide juridictionnelle partielle en défense
au profit de M. [J].

Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 1er octobre 2020.

Aide juridictionnelle totale en défense
au profit de Mme [O] [V].

Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 1er septembre 2020.

Aide juridictionnelle totale en défense
au profit de Mme [A].

Admission du bureau d'aide juridictionnelle

près la Cour de cassation

en date du 17 novembre 2020.

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 16 FÉVRIER 2022

La société Kantar TNS-MB, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 5], anciennement dénommée Taylor Nelson Sofres, a formé les pourvois n° 19-21.140, 19-21.141, 19-21.142, 19-21.143, 19-21.144, 19-21.145, 19-21.146, 19-21.147, 19-21.149, 19-21.150 et 19-21.152 contre onze arrêts rendus le 19 juin 2019 par la cour d'appel de Versailles (17^e chambre), dans les litiges l'opposant respectivement :

1°/ à M. [M] [I], domicilié [Adresse 3],

2°/ à M. [W] [L], domicilié [Adresse 2],

3°/ à M. [E] [R] [N], domicilié [Adresse 11],

4°/ à Mme [Z] [O] [V], domiciliée [Adresse 8],

5°/ à Mme [U] [K], domiciliée [Adresse 10],

6°/ à Mme [B] [S], domiciliée [Adresse 15],

7°/ à M. [D] [H], domicilié [Adresse 4],

8°/ à M. [F] [J], domicilié [Adresse 1],

9°/ à M. [G] [Y], domicilié [Adresse 7],

10°/ à Mme [X] [A], domiciliée [Adresse 6],

1 1° / à M. [C] [T], domicilié [Adresse 9],

1 2° / à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 12],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de ses pourvois, les deux moyens de cassation communs annexés au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prache, conseiller référendaire, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Kantar TNS-MB, de la SCP Bouloche, Colin, Stoclet et associés, avocat de M. [I] et des neuf autres salariés à l'exception de M. [T], et l'avis de Mme Laulom, avocat général, après débats en l'audience publique du 4 janvier 2022 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Prache, conseiller référendaire rapporteur, Mme Mariette, conseiller doyen, Mme Le Lay, MM. Barincou, Seguy, Mme Grandemange, conseillers, Mmes Prieur, Marguerite, M. Carillon, conseillers référendaires, Mme Laulom, avocat général, et Mme Piquot, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° 19-21.140 à 19-21.147, 19-21.149, 19-21.150 et 19-21.152 sont joints.

Désistement partiel

2. Il est donné acte à la société Kantar TNS-MB, anciennement dénommée Taylor Nelson Sofres, du désistement de ses pourvois en ce qu'ils sont dirigés contre Pôle emploi.

Faits et procédure

3. Selon les arrêts attaqués (Versailles, 19 juin 2019), M. [I] et dix autres salariés de la société TNS Sofres, désormais dénommée Kantar TNS-MB, initialement engagés par plusieurs contrats à durée déterminée d'usage en qualité d'enquêteurs vacataires ont conclu à des dates différentes, un contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle dit CEIGA.

4. La convention collective applicable est la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec.

5. Dans le courant de l'année 2013, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale afin que les contrats à durée déterminée d'usage soient requalifiés en contrat à durée indéterminée et que leur soient allouées diverses sommes à titre d'indemnité de requalification et de rappel de salaire.

6. Les salariés ont tous été licenciés pour motif économique par lettres des 2 et 27 janvier 2014.

7. Le document unilatéral établi par l'employeur fixant le contenu du plan de sauvegarde de l'emploi, transmis le 6 novembre 2013, a été homologué par décision de la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (la Direccte) d'Ile-de-France le 27 novembre 2013. Cette décision a été annulée par un jugement du tribunal administratif le 22 avril 2014 en raison d'un défaut de motivation de la décision d'homologation, confirmé par un arrêt de la cour administrative d'appel le 16 septembre 2014.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses deuxième, troisième et sixième branches, ci-après annexé

8. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen, pris en ses première, quatrième et cinquième branches

Enoncé du moyen

9. L'employeur fait grief aux arrêts de requalifier les contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et de le condamner à verser aux salariés certaines sommes à titre de rappel de salaire outre congés payés afférents, alors :

« 1°/ qu'en cas de requalification de plusieurs contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, il appartient au salarié qui sollicite le paiement d'un rappel de salaire au titre des périodes non-travaillées entre deux contrats de démontrer qu'il devait rester à la disposition permanente de l'employeur pendant ces périodes ; que les seules conditions générales d'emploi d'un salarié qui a travaillé dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée pour le même employeur ne peuvent établir sa disponibilité permanente à l'égard de cet employeur au cours des périodes non-travaillées ; que les juges doivent apprécier in concreto en fonction des éléments lui permettant d'apprécier la situation individuelle du salarié pendant les périodes non-travaillées, s'il était ou non tenu de rester disponible ; qu'en se fondant sur les seules mentions du guide de l'enquêteur, qui décrivent les conditions et délais d'attribution des missions aux enquêteurs en fonction des disponibilités que les salariés ont eux-mêmes préalablement déclarées, pour accorder aux salariés un rappel de salaire, la cour d'appel, qui n'a pas fait ressortir que chaque salarié était effectivement tenu de rester disponible, a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1245-1 et L. 1245-2 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1315 du code civil dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

4°/ que la contradiction de motifs équivaut à l'absence de motifs ; que la cour d'appel a constaté que les horaires des études réalisées auprès des professionnels étaient du lundi au vendredi de 9h30 à 17h, et ceux des études réalisées auprès des particuliers étaient de 17h à 21h en semaine et de 9h30 à 13h le samedi ; qu'en affirmant néanmoins, pour dire que les salariés qui ne travaillaient qu'en fonction des disponibilités qu'ils avaient eux-mêmes déclarées étaient tenus de rester à la disposition de la société Taylor Nelson Sofres pendant les périodes interstitielles, que les horaires fixés avaient un caractère aléatoire, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs, en méconnaissance des exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ qu'en cas de requalification de plusieurs contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, il appartient au salarié qui sollicite le paiement d'un rappel de salaire au titre des périodes non-travaillées entre deux contrats de démontrer qu'il sont restés à la disposition permanente de l'employeur pendant ces périodes ; qu'en relevant encore, pour admettre que les salariés pouvaient prétendre au paiement d'un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées entre deux contrats, qu'ils n'ont pas notifié leur indisponibilité, en dehors de quelques jours de vacances, cependant que cette faculté de notifier leur indisponibilité, fût-ce pour prendre des vacances, démontrait qu'ils n'étaient pas tenus de rester à la disposition permanente de l'exposante, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations et violé articles L. 1245-1 et L. 1245-2 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1315 du code civil dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016. »

Réponse de la Cour

10. Le moyen ne tend qu'à contester l'appréciation souveraine par les juges du fond de la valeur et de la portée des éléments produits dont ils ont pu, sans statuer par motifs contradictoires et analysant les conditions propres de travail de chaque salarié, déduire qu'ils rapportaient la preuve de s'être tenus à la disposition de l'employeur pendant les périodes interstitielles.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le second moyen

Énoncé du moyen

12. L'employeur fait grief aux arrêts de le condamner à verser à chaque salarié des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi qu'une certaine somme au titre de l'article L. 1235-16 du code du travail, alors « qu'un salarié ne peut obtenir deux fois la réparation d'un même préjudice ; que l'indemnité minimale de six mois de salaires prévue par l'article L. 1235-16 du code du travail, en cas d'annulation de la décision d'homologation ou de validation du plan de sauvegarde de l'emploi pour un motif autre que l'absence ou l'insuffisance du plan, a pour objet d'assurer au salarié licencié une

indemnisation minimale de la perte injustifiée de son emploi ; qu'en conséquence, cette indemnité, qui a le même objet que l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ne peut se cumuler avec cette dernière ; qu'en condamnant néanmoins la société Taylor Nelson Sofres à payer à chaque salarié une indemnité de six mois de salaires pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que l'existence d'une menace sur la compétitivité n'était pas établie, et une indemnité sur le fondement de l'article L. 1235-16 du code du travail en raison de l'annulation de la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a violé les articles L. 1235-3 et L. 1235-16 du code du travail, ensemble le principe de la réparation intégrale du préjudice. »

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

13. Les salariés contestent la recevabilité du moyen en soutenant qu'il est nouveau.

14. Cependant, le moyen est de pur droit.

15. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, et l'article L. 1235-16 du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 :

16. Aux termes du premier de ces textes, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

17. Selon le second, l'annulation de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 pour un motif autre que celui mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 donne lieu, sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. A défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9.

18. Il en résulte que l'indemnité prévue par l'article L. 1235-16 du code du travail, qui répare le préjudice résultant pour le salarié du caractère illicite de son licenciement, ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui répare le même préjudice lié à la perte injustifiée de l'emploi.

19. Pour condamner l'employeur au paiement de sommes au titre de l'article L. 1235-16 du code du travail, les arrêts, après avoir rappelé les dispositions légales dans leur version applicable au litige, retiennent que dès lors que l'article L. 1235-16 vise expressément l'hypothèse dans laquelle la décision d'homologation est annulée pour une raison autre que l'absence ou l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi, peu important que l'article soit intégré dans une sous-section "sanction des irrégularités", les salariés sont bien fondés à en demander l'application.

20. Les arrêts ajoutent que par arrêt du 16 septembre 2014, la cour administrative d'appel a confirmé l'annulation de la décision de la Direccte du 27 novembre 2013 ayant homologué le plan de sauvegarde de l'emploi, en se fondant sur l'absence de motivation de cette décision, ce dont ils déduisent qu'il convient de faire droit à la demande des salariés limitée au montant des six derniers mois de salaire.

21. En statuant ainsi, alors qu'elle avait jugé que les licenciements étaient sans cause réelle et sérieuse et avait alloué une indemnité à ce titre, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

22. La cassation des chefs de dispositif condamnant l'employeur à verser à chaque salarié une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une certaine somme sur le fondement de

l'article L. 1235-16 du code du travail n'emporte pas cassation des chefs de dispositif des arrêts condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remises en cause.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils condamnent la société Taylor Nelson Sofres à verser à chaque salarié une somme à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une somme sur le fondement de l'article L. 1235-16 du code du travail, les arrêts rendus le 19 juin 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

Remet, sur ces points, les affaires et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ces arrêts et les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Condamne les salariés aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize février deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens communs produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la société Kantar TNS-MB, demanderesse aux pourvois n° 19-21.140 à 19-21.147, 19-21.149, 19-21.150 et 19-21.152

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR prononcé la requalification des contrats à durée déterminée conclus entre chaque salarié et la société Taylor Nelson Sofres en contrat à durée indéterminée à temps

complet, d'AVOIR condamné la société Taylor Nelson Sofres à payer à chaque salarié une indemnité de requalification, un rappel de salaire et une indemnité de congés payés sur rappel de salaire ;

AUX MOTIFS QUE " [Le salarié] sollicite le paiement d'un rappel de salaire correspondant à la différence entre ce qu'il a perçu et ce qu'il aurait dû percevoir si il avait été rémunéré à temps complet. Il se prévaut des dispositions légales sur le temps partiel et soutient qu'il bénéficie donc d'une présomption de contrat de travail à temps plein et que c'est à l'employeur de prouver qu'il n'était pas contraint de rester à sa disposition permanente. La société réplique que [le salarié] demande le paiement des périodes non travaillées entre plusieurs missions et que c'est donc à lui qu'il revient d'établir qu'il est resté à sa disposition permanente. L'analyse des contrats versés au débat montre que certains contrats précisaient que les horaires de référence des études réalisées auprès des professionnels étaient du lundi au vendredi de 9h30 à 13h, ou de 17h à 21h et le samedi de 9h30 à 13h. Les plus anciens contrats de mentionnent pas d'horaires. Ces contrats prévoyaient que les horaires pouvaient être modulables et leurs répartitions réaménagées et /ou augmentées et/ou diminuées en fonction des besoins de la société et des directives données par le responsable du plateau. Cependant, dans sa demande [le salarié] ne distingue pas les périodes interstitielles et les périodes travaillées rémunérées selon lui à tort à temps partiel. Il s'en déduit qu'en réalité il sollicite le paiement des périodes interstitielles. Il lui revient donc d'établir qu'il était à la disposition permanente de la société. Le guide de l'enquêteur téléphonique, version août 2009, énonce que la charge de travail est variable, des périodes chargées alternant avec des périodes creuses, que certaines études peuvent être lancées dans l'urgence, ce qui requiert une bonne disponibilité et assez de souplesse pour s'adapter à ces variations d'activités. Il ajoute que pour être affecté sur une étude nationale ou internationale il faut appeler le planning les lundi, mercredi et vendredi de 10h30 à 13h. Il précise que tous les enquêteurs doivent appeler le planning quel que soit leur statut, que les vacataires qui ne contactent pas le planning pendant deux semaines sont radiés du fichier, que toute demande d'indisponibilité / d'absence des enquêteurs sous statut enquêteur vacataire, CEIGA ou CEE devra être adressée par écrit et sera soumise à acceptation. Il indique que les enquêteurs sont en liaison avec un répondeur qui

communiquera le jour et l'heure de démarrage de l'étude et que pour les études de journées la confirmation se fera la veille à partir de 17h et pour les études de soirées, le jour même à partir de 13h. Compte tenu des contraintes imposées aux enquêteurs, notamment l'obligation de joindre le planning au moins tous les 15 jours, la confirmation tardive de la mission, le caractère aléatoire des horaires fixés et du fait qu'il n'a jamais notifié son indisponibilité, en dehors de quelques jours pendant les périodes de vacances, [le salarié] établit s'être tenu à la disposition de la société pendant les périodes interstitielles. Il convient donc, confirmant le jugement, d'allouer [au salarié] la somme de 13 245,21 euros, outre les congés payés afférents " ;

1. ALORS QU' en cas de requalification de plusieurs contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, il appartient au salarié qui sollicite le paiement d'un rappel de salaire au titre des périodes non-travaillées entre deux contrats de démontrer qu'il devait rester à la disposition permanente de l'employeur pendant ces périodes ; que les seules conditions générales d'emploi d'un salarié qui a travaillé dans le cadre de plusieurs contrats à durée déterminée pour le même employeur ne peuvent établir sa disponibilité permanente à l'égard de cet employeur au cours des périodes non-travaillées ; que les juges doivent apprécier in concreto en fonction des éléments lui permettant d'apprécier la situation individuelle du salarié pendant les périodes non-travaillées, s'il était ou non tenu de rester disponible ; qu'en se fondant sur les seules mentions du guide de l'enquêteur, qui décrivent les conditions et délais d'attribution des missions aux enquêteurs en fonction des disponibilités que les salariés ont eux-mêmes préalablement déclarées, pour accorder aux salariés un rappel de salaire, la cour d'appel, qui n'a pas fait ressortir que chaque salarié était effectivement tenu de de rester disponible, a privé sa décision de base légale au regard les articles L. 1245-1 et L. 1245-2 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1315 du code civil dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

2. ALORS, AU SURPLUS, QU'il appartient au salarié qui réclame le paiement d'un rappel de salaire au titre des périodes non-travaillées entre deux contrats à durée déterminée requalifiés en contrat à durée indéterminée de démontrer qu'il est resté à la disposition de l'employeur pendant ces périodes ;

que le fait de devoir indiquer, chaque semaine, ses disponibilités pour la semaine suivante et de prévenir le planning tous les quinze jours en cas d'indisponibilité de longue durée, ne contraint pas le salarié à devoir rester en permanence à la disposition de l'employeur entre deux contrats ; qu'en l'espèce, il résulte du guide de l'enquêteur téléphonique que, pour se voir attribuer une mission, un enquêteur doit préalablement indiquer au service planning ses disponibilités pour la semaine suivante et, en cas d'indisponibilité prolongée, prévenir le planning ; que chaque enquêteur peut ainsi choisir de ne travailler que certains jours ou sur une partie de la journée seulement et, surtout, de ne pas travailler du tout ; qu'en considérant que l'exigence pour les enquêteurs de faire connaître leurs périodes de disponibilité constituait une contrainte qui les plaçait à la disposition permanente de la société Taylor Nelson Sofres entre deux contrats, la cour d'appel a violé les articles L. 1245-1 et L. 1245-2 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1315 du code civil dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

3. ALORS QUE selon l'article 3 du Titre I de l'accord du 16 octobre 1991 annexé à la Convention collective des bureaux d'études techniques, le salarié doit être prévenu au moins trois jours ouvrables à l'avance des périodes de travail ; qu'en l'espèce, la société Taylor Nelson Sofres soutenait qu'elle respectait ce délai de prévenance conventionnel et confirmait ensuite l'attribution des enquêtes, en s'assurant de la présence du salarié, la veille ou le jour même pour les missions devant être effectuées en soirée ; qu'en se bornant à relever que les enquêteurs n'obtenaient la confirmation du jour et de l'heure de démarrage de l'étude que la veille pour le lendemain ou le jour même pour les études en soirée, sans rechercher si les salariés n'avaient pas connaissance plusieurs jours plus tôt de l'attribution d'une enquête en fonction des disponibilités qu'ils avaient eux-mêmes préalablement déclarées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1245-1 et L. 1245-2 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1315 du code civil dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

4. ALORS QUE la contradiction de motifs équivaut à l'absence de motifs ; que la cour d'appel a constaté que les horaires des études réalisées auprès des professionnels étaient du lundi au vendredi de

9h30 à 17h, et ceux des études réalisées auprès des particuliers étaient de 17h à 21h en semaine et de 9h30 à 13h le samedi ; qu'en affirmant néanmoins, pour dire que les salariés qui ne travaillaient qu'en fonction des disponibilités qu'ils avaient eux-mêmes déclarées étaient tenus de rester à la disposition de la société Taylor Nelson Sofres pendant les périodes interstitielles, que les horaires fixés avaient un caractère aléatoire, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs, en méconnaissance des exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

5. ALORS QU'en cas de requalification de plusieurs contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, il appartient au salarié qui sollicite le paiement d'un rappel de salaire au titre des périodes non-travaillées entre deux contrats de démontrer qu'il sont restés à la disposition permanente de l'employeur pendant ces périodes ; qu'en relevant encore, pour admettre que les salariés pouvaient prétendre au paiement d'un rappel de salaire au titre des périodes non-travaillées entre deux contrats, qu'ils n'ont pas notifié leur indisponibilité, en dehors de quelques jours de vacances, cependant que cette faculté de notifier leur indisponibilité, fût-ce pour prendre des vacances, démontrait qu'ils n'étaient pas tenus de rester à la disposition permanente de l'exposante, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations et violé articles L. 1245-1 et L. 1245-2 du code du travail, ensemble les articles 1134 et 1315 du code civil dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

6. ALORS QUE le salarié qui est à la disposition permanente de l'employeur ne peut exercer une autre activité professionnelle ; qu'en l'espèce, la société Taylor Nelson Sofres faisait valoir que pour établir une disponibilité permanente à son égard, les salariés auraient dû justifier des revenus perçus pendant la durée de la relation de travail ; qu'en se fondant sur les seules mentions du guide de l'enquêteur pour affirmer que les salariés sont restés à la disposition permanente de la société Taylor Nelson Sofres, sans exiger qu'ils justifient des revenus perçus pendant la période sur laquelle elle leur a accordé un rappel de salaire à hauteur d'un temps plein, périodes travaillées et non-travaillées confondues, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1245-1 et L. 1245-2 du code du travail,

ensemble les articles 1134 et 1315 du code civil dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief aux arrêts attaqués d'AVOIR condamné la société Taylor Nelson Sofres à payer à chacun des salariés des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la somme de 7.525 euros à titre d'indemnité sur le fondement de l'article L. 1235-16 du code du travail ;

AUX MOTIFS QUE « L'article L. 1233-2 du code du travail dispose que tout licenciement pour motif économique est justifié par une cause réelle et sérieuse. Suivant le premier alinéa de l'article L. 1233-3, dans sa version applicable à l'espèce, constitue un licenciement pour motif économique le licenciement effectué par un employeur pour un ou plusieurs motifs non inhérents à la personne du salarié résultant d'une suppression ou transformation d'emploi ou d'une modification, refusée par le salarié, d'un élément essentiel du contrat de travail, consécutives notamment à des difficultés économiques ou à des mutations technologiques. Il résulte de ce texte qu'un licenciement économique doit être justifié par une cause économique ayant une conséquence sur l'emploi. La réorganisation d'une entreprise, si elle n'est pas justifiée par des difficultés économiques ou par des mutations technologiques, doit être indispensable à la sauvegarde de sa compétitivité ou de celle du secteur d'activité du groupe auquel elle appartient. Pour fonder valablement un licenciement, la menace qui pèse sur la compétitivité du secteur d'activité auquel appartient l'entreprise doit être établie. [Le salarié] conteste le motif de son licenciement en soutenant que la menace sur la compétitivité invoquée n'est pas démontrée. Il s'appuie sur les résultats consolidés de l'année 2013 et sur le rapport du cabinet Boisseau, mandaté par le comité d'entreprise, qui conclut à l'absence de difficultés économiques sérieuses justifiant la fermeture du plateau téléphonique de [Localité 14], qui résulte d'un choix de gestion ayant consisté à concentrer les pertes sur cette structure au profit de la structure lyonnaise. Il ajoute que la société appartient au groupe WPP et que le rapport Boisseau conclut à une sectorisation artificielle de l'activité de TNS Sofres afin de justifier d'une menace sur sa compétitivité, alors que la branche Consumer Insight à

laquelle la société appartient se porte bien. [Le salarié] soutient que la société a, par une affectation des charges structurelles entre les différentes plateformes, accentué les difficultés apparentes sur le site de [Localité 14]. Enfin, [le salarié] affirme que l'activité téléphone dégage une marge positive et que les difficultés rencontrées ne concernent en aucun cas l'activité des études de marché dont relève l'employeur. La société appelante, qui se contente d'affirmer que le motif de licenciement ne porte pas sur "des difficultés économiques", mais sur la nécessaire sauvegarde de la compétitivité de TNS Sofres et du secteur d'activité du marché des études ad hoc à laquelle elle appartient, ne soumet à la cour aucun moyen de droit ou de fait. Elle se borne à communiquer le plan de sauvegarde de l'emploi et l'arrêt de la cour administrative d'appel de Versailles du 16 septembre 2014 qui a rejeté la demande d'annulation du jugement du 22 avril 2014 par lequel le tribunal administratif de Cergy-Pontoise avait annulé la décision du 27 novembre 2013 du ministre du travail homologuant le document unilatéral de plan de sauvegarde de l'emploi. Le cabinet Boisseau dans son rapport, sans être contredit, indique que la société Taylor Nelson Sofres appartient au groupe WPP qui est divisé en quatre branches d'activités : - la publicité et la gestion des investissements médias, - les relations publiques et relations presse, - la stratégie et identité de marque, agences de communications spécialisées dans la santé notamment, - les études de marché (branche appelée Kantar et Consumer Insight). Il affirme aussi que la société Taylor Nelson Sofres appartient à la branche d'activité études de marché (Consumer Insight) qui se positionne au 2ème rang au niveau mondial derrière Nielsen en termes de chiffre d'affaires avec une progression nettement plus importante que celle de ses principaux concurrents entre 2008 et 2012. Il soutient également que la rentabilité de TNS SOFRES est supérieure tant au secteur Etudes de marché / Consumer Insight auquel la société est rattachée qu'au groupe WPP auquel elle appartient. Il conclut ainsi : "Les difficultés rencontrées comme la baisse du mode de recueil des données par téléphone ne concernent qu'une faible partie de l'activité de TNS SOFRES et en aucun cas l'ensemble du secteur d'activité dont elle relève, celui des études de marché, qu'elle a tenté de réduire à une de ses subdivisions sur une zone géographique limitée au territoire français. Par ailleurs, la marge des études téléphoniques est toujours bénéficiaire et les rentabilités de la société TNS SOFRES ainsi que des

filiales du groupe WPP opérant sur le même secteur d'activité restent très élevées. Les difficultés de l'activité Etude de marché / Consumer Insight ne sont pas démontrées tout comme n'est pas prouvé l'intérêt de préserver la plateforme de la filiale au détriment de la plate-forme de [Localité 14]. La matérialité du partenariat avec l'Université de [Localité 13] et la véracité de la stabilité de son personnel n'ont pas été constatées. Le manque de pertinence des documents transmis amène à se pose la question de la motivation du PSE.(...)" En l'absence de toute argumentation contraire et d'éléments établissant que le secteur d'activité à prendre en compte pour apprécier la menace sur la compétitivité n'est pas celui du secteur Etudes de marché/ Consumer Insight proposé par [le salarié], secteur dont il n'est pas démontré que la compétitivité est menacée, il convient, de dire que le motif économique du licenciement n'est pas établi. Le jugement sera donc confirmé en ce qu'il a dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse. Sur les conséquences licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse : [le salarié] qui, à la date du licenciement, comptait au moins deux ans d'ancienneté dans une entreprise employant habituellement au moins onze salariés a droit, en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa version applicable à l'espèce, à une indemnité qui ne saurait être inférieure aux salaires bruts perçus au cours des six derniers mois précédant son licenciement. (?) En application des dispositions de l'article L. 1235-4 dans sa version applicable à l'espèce, il convient d'ordonner le remboursement par l'employeur, à l'organisme concerné, du montant des indemnités de chômage éventuellement servies au salarié du jour de son licenciement au jour du prononcé de l'arrêt dans la limite de six mois d'indemnités de chômage. Sur la demande au titre de l'article L. 1235-16 du code du travail : L'article L. 1235-16 du code du travail, dans sa version en vigueur du 1er juillet 2013 au 8 août 2015, prévoit : "L'annulation de la décision de validation mentionnée à l'article L. 1233-57-2 ou d'homologation mentionnée à l'article L. 1233-57-3 pour un motif autre que celui mentionné au deuxième alinéa de l'article L. 1235-10 donne lieu sous réserve de l'accord des parties, à la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien des avantages acquis. A défaut, le salarié a droit à une indemnité à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 1234-9". L'article L. 1235-10

dans sa version applicable à l'espèce prévoit qu'en cas d'annulation d'une décision de validation ou d'homologation en raison d'une absence ou d'une insuffisance de plan de sauvegarde, la procédure de licenciement est nulle. La société se prévaut de ce que l'annulation de la décision d'homologation, qui résulte d'un défaut de motivation de la décision de la DIRRECTE, est fondée sur un motif de légalité externe et ne lui est pas imputable. Elle affirme que [le salarié] ne peut pas prétendre à l'application des dispositions de l'article L. 1235-16 dont les dispositions sont intégrées dans une sous-section intitulée "sanction des irrégularités". Dès lors que l'article L. 1235-16 vise expressément l'hypothèse dans laquelle la décision d'homologation est annulée pour une raison autre que l'absence ou l'insuffisance de plan de sauvegarde de l'emploi, peu important qu'il soit intégré dans une sous-section "sanction des irrégularités" [le salarié] est bien fondée à en demander l'application. Par arrêt du 16 septembre 2014, la cour administrative d'appel de Versailles a confirmé l'annulation de la décision de la DIRRECTE en date du 27 novembre 2013 ayant homologué le plan de sauvegarde de l'emploi, en se fondant sur l'absence de motivation de cette décision. Il convient donc, infirmant le jugement de ce chef, de faire droit à la demande [du salarié] limitée au montant des six derniers mois de salaire ;

ALORS QU'un salarié ne peut obtenir deux fois la réparation d'un même préjudice ; que l'indemnité minimale de six mois de salaires prévue par l'article L. 1235-16 du code du travail, en cas d'annulation de la décision d'homologation ou de validation du plan de sauvegarde de l'emploi pour un motif autre que l'absence ou l'insuffisance du plan, a pour objet d'assurer au salarié licencié une indemnisation minimale de la perte injustifiée de son emploi ; qu'en conséquence, cette indemnité, qui a le même objet que l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail en cas de licenciement sans cause réelle et sérieuse, ne peut se cumuler avec cette dernière ; qu'en condamnant néanmoins la société Taylor Nelson Sofres à payer à chaque salarié une indemnité de six mois de salaires pour licenciement sans cause réelle et sérieuse au motif que l'existence d'une menace sur la compétitivité n'était pas établie, et une indemnité sur le fondement de l'article L. 1235-16 du code du travail en raison de l'annulation de la décision d'homologation du plan de sauvegarde de l'emploi, la cour d'appel a violé les

articles L. 1235-3 et L. 1235-16 du code du travail, ensemble le principe de la réparation intégrale du préjudice.

Composition de la juridiction : M. Cathala, SCP Célice, Texidor, Périer, SCP Bouilloche, Colin, Stoclet et Associés
Décision attaquée : Cour d'appel Versailles 2019-06-19 (Cassation partielle)
Texte(s) appliqué(s) : Sur le principe de non-cumul d'indemnités réparant des préjudices identiques, liés à la perte injustifiée de l'emploi, à rapprocher : Soc., 27 janvier 2021, pourvoi n° 18-23.535, Bull., (rejet).