

SOC.

FB

## COUR DE CASSATION

---

Audience publique du **23 mars 2016**

Cassation partielle

M. FROUIN, président

Arrêt n° 656 FP-P+B

Pourvoi n° Q 14-23.276

## R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

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

Statuant sur le pourvoi formé par la société Carglass, société par actions simplifiée, dont le siège est 107 boulevard de la Mission Marchand, 92411 Courbevoie cedex,

contre l'arrêt rendu le 19 juin 2014 par la cour d'appel de Versailles (5e chambre civile), dans le litige l'opposant :

1<sup>o</sup>/ à Mme Pamela Fontaine, domiciliée 6 rue du Rû, 95610 Éragny-sur-Oise,

2<sup>o</sup>/ au syndicat UL CGT Chatou, dont le siège est 16 square Claude Debussy, 78400 Chatou,

défendeurs à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les cinq moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 17 février 2016,

où étaient présents : M. Frouin, président, M. Alt, conseiller référendaire rapporteur, M. Chollet, conseiller doyen, M. Ludet, Mmes Geerssen, Goasguen, Vallée, MM. Chauvet, Huglo, Mme Schmeitzky-Lhuillery, conseillers, Mme Mariette, M. Flores, Mme Wurtz, conseillers référendaires, M. Beau, avocat général, Mme Ferré, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Alt, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat de la société Carglass, l'avis de M. Beau, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Donne acte à la société Carglass de son désistement des premier, deuxième et troisième moyens ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme Fontaine a été engagée par la société Carglass en qualité d'assistante logistique ; qu'ayant été licenciée en octobre 2010, elle a saisi la juridiction prud'homale ; que l'Union locale CGT est intervenue dans ce dossier ;

Sur le quatrième moyen ci-après annexé :

Attendu que sous couvert du grief non fondé de défaut de base légale, le moyen ne tend qu'à remettre en discussion l'appréciation des éléments de preuve par les juges du fond qui ont estimé que la lettre de licenciement n'était pas contenue dans le pli recommandé adressé au salarié le 8 octobre 2010 ;

Sur le cinquième moyen, pris en sa première branche :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser à l'Union locale CGT de Chatou une certaine somme alors, selon le moyen *que l'action en justice des syndicats professionnels est limitée aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; que la méconnaissance par l'employeur des dispositions encadrant le recours au contrat de travail temporaire, si elle porte atteinte à l'intérêt individuel du salarié, ne porte pas d'atteinte aux intérêts collectifs de la profession ; qu'en décidant du contraire pour allouer des dommages et intérêts à l'union locale CGT de Chatou, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail ;*

Mais attendu que la violation des dispositions relatives au travail temporaire, en diminuant la possibilité d'embauche de travailleurs permanents, est de nature à porter préjudice à l'intérêt collectif de la profession ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais, sur le moyen pris en sa première branche :

Vu l' article L. 2132-3 du code du travail ;

Attendu que pour condamner l'employeur à verser à l'Union locale CGT Chatou la somme de 500 euros au titre du préjudice subi, l'arrêt retient que la présence de clauses illicites dans le contrat de travail portent atteinte à l'intérêt collectif de la profession à laquelle appartient la salariée et justifie la demande du syndicat ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Carglass à verser la somme de 500 euros à l'UL CGT Chatou à titre de dommages-intérêts, l'arrêt rendu le 19 juin 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

Condamne Mme Fontaine et le syndicat UL CGT Chatou aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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 de l'arrêt partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Carglass.

### PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR requalifié les contrats de travail temporaire en contrat de travail à durée indéterminée à partir du 4 juin 2007, d'AVOIR condamné l'employeur à verser à sa salariée la somme de 3.000 euros à titre d'indemnité de requalification, d'AVOIR dit que la société CARGLASS devrait remettre à Madame FONTAINE un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi et des bulletins de paie rectifiés conformes aux dispositions de l'arrêt, d'AVOIR condamné l'employeur à verser à L'UL CGT CHATOU la somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts, d'AVOIR condamné la société CARGLASS à verser une certaine somme à Madame FONTAINE et à l'Union locale CGT de Chatou en application de l'article 700 du Code de procédure civile et d'AVOIR condamné l'employeur aux dépens ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Sur la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée :

Madame FONTAINE allègue que les contrats de mission ayant pour objet le remplacement d'un salarié absent ne mentionnaient pas la qualification de celui-ci en violation des dispositions de l'article L.1251- 43 du Code du travail; que certains contrats ont été renouvelés plus d'une seule fois pour une durée déterminée, contrairement aux dispositions de l'article L.1251- 35 du même Code; que les autres contrats, motivés par un surcroît temporaire d'activité, avaient en réalité pour but de pourvoir à l'activité normale et permanente de la société.

L'employeur soutient que les différents contrats de travail temporaire ont été conclus soit pour faire face à l'absence d'un salarié, en l'occurrence M.T., soit pour faire face à un surcroît temporaire d'activité lié aux opérations d'inventaire ou à la gestion du dossier Bridge; qu'il est donc incontestable que lesdits contrats n'avaient ni pour objet ni pour effet de pourvoir un emploi permanent de l'entreprise.

Aux termes de l'article L.1242-12 du Code du travail, ' le contrat de travail à durée indéterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment :

1°) le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5 ° de l'article L.1242-2 (remplacement d'un salarié en cas d'absence, de passage à temps partiel ou de suspension du contrat de travail).

Il s'agit d'une formalité substantielle dont le défaut est sanctionné par la requalification du contrat.

En l'espèce, le premier contrat de travail temporaire conclu à la date du 04 juin 2007 pour la période du 04 au 06 juin 2007 entre la société MANPOWER et la salariée, mettant Madame FONTAINE à la disposition de la société CARGLASS avait pour objet le remplacement de M. L. T. absent pour maladie sans autre précision quant à la qualification de ce dernier. C'est donc à bon droit que les premiers juges ont requalifié en un contrat indéterminé les contrats de travail temporaire conclus postérieurement au 04 juin 2013.

Sur le montant de l'indemnité de requalification ;

Madame FONTAINE entend voir porter à 5 000,00 euros le montant de l'indemnité de requalification eu égard au nombre des contrats temporaires conclus en violation de la loi et au préjudice subi de ce fait.

La SAS CARGLASS demande, au cas où la requalification serait décidée par la Cour, à voir limiter le montant de l'indemnité à la somme de 2110,00 euros, montant du dernier mois de salaire perçu.

L'article L.1245-2 du Code du travail sanctionne la requalification du contrat de travail par une indemnité au moins égale à un mois de salaire.

Pour fixer le montant minimal de cette indemnité, on doit prendre en considération le dernier mois de salaire mensuel perçu avant la saisine de la juridiction prud'homale et non le salaire perçu au titre du Contrat à durée déterminée initial.

En l'espèce, le montant de l'indemnité due à Madame FONTAINE au titre de la requalification ne peut donc être inférieur à 2 110,00 euros.

Le Conseil de Prud'hommes a fait une juste application du préjudice subi par la salariée du fait du nombre de contrats requalifiés et de la durée pendant laquelle elle a été maintenue en situation précaire alors qu'elle aurait dû bénéficier d'un contrat à durée indéterminée » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Sur la requalification de l'ensemble des contrats de travail temporaire en contrat de travail à durée indéterminée

Attendu que la demande initiale était de requalifier la première de contrats de travail temporaires en contrat à durée indéterminée, de dire qu'il y avait eu à la fin de cette période, un licenciement sans cause réelle et sérieuse puis de requalifier la deuxième période, elle aussi en contrat à durée indéterminée avec les mêmes conséquences.

Attendu que lorsqu'une succession de mission d'intérim est requalifiée en contrat à durée indéterminée, une seule requalification est accordée.

Attendu que le dernier état de la demande est de requalifier l'ensemble des contrats à partir du 04 Juin 2007.

Attendu que l'article L. 1251-40 du Code du travail dit que « Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251 5 à L. 1251 7, L. 1251 10 à L. 1251 12, L 1251 30 et L. 1251 35, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un

contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission ».

Attendu que l'article L 1251-43 du Code du Travail précise que :

« Le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié comporte :

1° Le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire. Cette mission est assortie de justifications précises dont, notamment, dans les cas de remplacement prévus aux 1°, 4° et 5° de l'Article L1251 6, le nom et la qualification de la personne remplacée ou à remplacer ;

2° Le terme de la mission

3° Le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues aux articles L. 1251 30 et L. 1251 31. Cette disposition s'applique également à l'avenant prévoyant le renouvellement du contrat de mise à disposition ;

4° Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'Article L4154 2, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;

5° La nature des équipements de protection individuelle que le salarié utilise. il précise, le cas échéant, si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;

6° Le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail ».

Attendu qu'en l'espèce, ne figure pas sur les premiers contrats, la qualification du poste remplacé.

Que le nom de la personne remplacée ne figure pas toujours.

Que sur les contrats pour surplus d'activité, la date de fin de contrat n'est pas indiquée.

Que l'article L 1251-42 du Code du Travail n'est donc pas respectée.

En conséquence, le Conseil requalifie tous les contrats d'intérim en un seul contrat à durée indéterminée à partir du 04 Juin 2007.

Et de ce fait, il convient de faire droit à la demande d'indemnité de requalification de Madame FONTAINE Paméla en la ramenant à la somme de 3.000,00 euros » ;

1°) ALORS QUE les juges du fond ne peuvent dénaturer les documents soumis à leur examen ; qu'en l'espèce, les contrats de travail temporaire de la salariée précisaient, pour les contrats conclus pour faire face à l'absence d'un salarié, la qualification professionnelle et le nom de la personne remplacée et indiquaient, pour les contrats conclus afin de faire face à un surcroît d'activité, la date de fin de contrat ; qu'en affirmant que la qualification du poste remplacé et le nom de la personne remplacée ne figuraient pas sur les contrats conclus pour faire face à l'absence d'un salarié et que la date de fin de contrat n'était pas indiquée sur les contrats conclus

pour surcroît d'activité, la Cour d'appel a dénaturé ces contrats et violé le principe susvisé ;

2°) ALORS QUE l'employeur faisait valoir et offrait de prouver qu'à l'issue de sa dernière mission en contrat de travail à durée déterminée, la salariée avait été embauchée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, de sorte que cette dernière ne pouvait pas prétendre à une indemnité de requalification supérieure à la somme de 2110 euros correspondant au montant du dernier mois de salaire perçu ; qu'en octroyant à la salariée une indemnité de requalification de 3.000 euros, sans à aucun moment s'expliquer sur le fait que la salariée avait bénéficié d'un contrat de travail à durée indéterminée successivement à ses missions de travail temporaire, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1245-2 du Code du travail.

#### DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'employeur à verser à sa salariée la somme de 100,00 euros à titre de dommages et intérêts pour la clause de mobilité illicite, d'AVOIR condamné l'employeur à verser à L'UL CGT CHATOU la somme de euros à titre de dommages-intérêts, d'AVOIR condamné la société CARGLASS à verser une certaine somme à Madame FONTAINE et à l'Union locale CGT de Chatou en application de l'article 700 du Code de procédure civile et d'AVOIR condamné l'employeur aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la clause de mobilité :

Le contrat de travail contenait une clause au terme de laquelle : ' pour des raisons de service et d'organisation de travail, la société CAR GLASS pourra être amenée, après un délai de prévenance raisonnable, à détacher temporairement Madame FONTAINE à l'étranger. Au demeurant, les déplacements professionnels pourront se faire tant en France qu'à l'étranger, laquelle s'engage, par le présent contrat, à respecter cette clause. Tout refus de la part de Madame FONTAINE pouvant entraîner la rupture du contrat de travail'.

Madame FONTAINE fait valoir qu'en l'absence de définition précise de sa zone géographique d'application et de contrepartie financière, cette clause est nulle; que cette épée de Damoclès qui a pesé sur elle pendant la durée du contrat et pouvait être utilisée à l'occasion pour exercer des pressions sur elle et ainsi limiter l'exercice de ses droits lui a causé nécessairement un préjudice dont elle demande réparation à hauteur de 2000,00 euros.

La société CARGLASS soutient qu'elle ne lui a jamais imposé une modification de son lieu de travail et n'a donc jamais mis cette clause en application de sorte que la salariée ne peut se prévaloir d'aucun préjudice.

La clause de mobilité géographique doit, à peine de nullité, délimiter le périmètre dans lequel le salarié est susceptible d'être envoyé.

Madame FONTAINE est donc fondée en l'espèce à se prévaloir de la nullité de cette clause.

Toutefois, elle ne démontre pas avoir été particulièrement affectée par la seule existence de cette clause. Il résulte au contraire des éléments du dossier qu'elle demandait à se déplacer tant en France qu'à l'étranger. Il lui sera accordé une indemnité de pur principe d'un montant de 100,00 euros » ;

ALORS QUE le salarié ne peut prétendre à être indemnisé en raison de l'insertion d'une clause de mobilité illicite dans son contrat de travail que s'il justifie d'un préjudice effectivement subi, que les juges doivent caractériser ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a expressément relevé que la salariée ne démontrait pas avoir été affectée par la seule existence d'une clause de mobilité nulle et qu'elle avait au contraire demandé à se déplacer tant en France qu'à l'étranger ; qu'en lui accordant pourtant une indemnité « de principe » de 100 euros à ce titre, la Cour d'appel a violé les articles 1134 et 1147 du Code civil.

### TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'employeur à verser à sa salariée la somme de 100,00 euros à titre de dommages et intérêts pour la clause d'exclusivité illicite, d'AVOIR condamné l'employeur à verser à L'UL CGT CHATOU la somme de euros à titre de dommages-intérêts, d'AVOIR condamné la société CARGLASS à verser une certaine somme à Madame FONTAINE et à l'Union locale CGT de Chatou en application de l'article 700 du Code de procédure civile et d'AVOIR condamné l'employeur aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la clause d'exclusivité :

Le contrat de travail prévoit également que pendant toute sa durée 'Madame FONTAINE s'engage à consacrer tout son temps et ses efforts au profit exclusif de la Société et ne pourra donc exercer une autre activité professionnelle, sauf accord préalable exprès et écrit d'un représentant légal de la Société'.

Madame FONTAINE invoque l'illicéité d'une telle clause au regard du droit français et international, à défaut de contrepartie et le fait que l'atteinte ainsi portée à sa liberté de travailler était sans commune mesure avec la protection des intérêts de la société à défaut d'être justifiée par les spécificités de son poste ou de l'entreprise; qu'au surplus, l'employeur ne lui a jamais demandé d'effectuer des heures supplémentaires, preuve du caractère abusif de la clause litigieuse.

L'employeur fait valoir que la licéité de la clause n'est pas subordonnée au paiement d'une contrepartie financière; que cette clause ne porte aucune atteinte à son droit au travail dès lors qu'elle était employée à temps plein; qu'elle était parfaitement justifiée dans la mesure où Madame FONTAINE occupait un poste clé pour le bon fonctionnement de la société et avait de surcroît des problèmes de santé; que celle-ci n'a pas justifié s'être trouvée dans l'obligation de renoncer à un autre emploi dont la durée n'aurait pu excéder 9 heures par semaine.

En droit, une clause d'exclusivité porte atteinte à la liberté du travail et n'est valable que si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise, justifiée par la nature des tâches à effectuer et proportionnée au but recherché.

La preuve n'a pas été rapportée en l'espèce de ce que la clause litigieuse était indispensable à la sauvegarde des intérêts de la société CARGLASS de sorte que la demande d'indemnité est fondée en son principe par cette restriction apporté à la liberté de la salariée sans justification et sans contrepartie. Toutefois, à défaut de preuve d'une gêne effectivement subie par Madame FONTAINE dans l'exercice de son droit au travail, son montant sera ramené à la somme de 100,00 euros » ;

1°) ALORS QUE la bonne foi contractuelle étant présumée, il appartient au salarié d'apporter la preuve que la clause d'exclusivité contenue dans son contrat de travail n'est pas indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et n'est pas justifiée par la nature des tâches à effectuer ni proportionnée au but recherché ; qu'en reprochant à l'employeur de ne pas rapporter la preuve de ce que la clause d'exclusivité contenue dans le contrat de travail de Madame FONTAINE était indispensable à la sauvegarde des intérêts de la société CARGLASS, la Cour d'appel a inversé la charge de la preuve et a violé l'article 1315 du Code civil;

2°) ALORS en tout état de cause QUE la clause par laquelle un salarié s'engage à consacrer l'exclusivité de son activité à son employeur est valable si elle est indispensable à la protection des intérêts légitimes de l'entreprise et si elle est justifiée par la nature de la tâche à accomplir et proportionnée au but recherché ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir que la salariée travaillait à temps complet , qu'elle était affectée sur un poste clé pour le bon fonctionnement de la société en qualité d'assistante logistique au sein du service gestion des stocks ; qu'en se bornant à affirmer que l'employeur ne rapportait pas la preuve de ce que la clause d'exclusivité était indispensable à la sauvegarde des intérêts de la société CARGLASS, sans à aucun moment s'expliquer ni sur les fonctions occupées par la salariée ni sur le fait qu'elle était employée à temps plein, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du code civil et L. 1121-1, L. 1234-1, L. 1234-4 et L. 1234-9 du code du travail ;

3°) ALORS QUE la licéité d'une clause d'exclusivité n'est pas subordonnée au paiement d'une contrepartie financière ; qu'en disant nulle la clause d'exclusivité contenue dans le contrat de travail de la salariée au prétexte qu'elle ne prévoyait pas de contrepartie financière, la Cour d'appel a violé les articles 1134 du code civil et L 1121-1 du Code du travail ;

4°) ALORS QUE le salarié ne peut prétendre à être indemnisé en raison de l'insertion d'une clause d'exclusivité illicite dans son contrat de travail que s'il justifie d'un préjudice effectivement subi, que les juges doivent caractériser ; qu'en l'espèce, l'employeur faisait valoir qu'employée à temps plein, la salariée, qui avait des problèmes médicaux, n'avait pas été contrainte de refuser un autre emploi d'une durée hebdomadaire de 9 heures maximum, de sorte qu'elle ne justifiait d'aucun préjudice ; que la Cour d'appel a expressément relevé que la salariée ne rapportait pas la preuve d'une gêne effectivement subie en raison de la clause d'exclusivité contenue dans son contrat de travail ; qu'en lui accordant pourtant une indemnité de 100 euros à ce titre, la Cour d'appel a violé les articles 1134 et 1147 du Code civil.

#### QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'employeur à verser à sa salariée les sommes de 13 260,00 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de 4 220,00 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, de 422,00 euros au titre des congés payés y afférents, de 1 019,83 euros à titre d'indemnité de licenciement, d'AVOIR dit que la société CARGLASS devrait remettre à Madame FONTAINE un certificat de travail, une attestation Pôle Emploi et des bulletins de paie rectifiés conformes aux dispositions de l'arrêt, d'AVOIR condamné la société CARGLASS à verser une certaine somme à Madame FONTAINE et à l'Union locale CGT de Chatou en application de l'article 700 du Code de procédure civile et d'AVOIR condamné l'employeur aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE « Sur l'absence de lettre de licenciement : Madame FONTAINE soutient qu'elle n'a jamais reçu la lettre de licenciement et que de ce fait, son licenciement est dépourvu de cause réelle et sérieuse. Elle fait valoir à cette fin que le courrier recommandé daté du 08 octobre 2010 et reçu le 10 octobre ne contenait que le solde de tout compte, son dernier bulletin de salaire et le chèque mais non pas la lettre de licenciement; que le 22 octobre 2010, elle s'est rendue au siège de l'entreprise pour récupérer ses affaires personnelles; qu'elle avait alors oublié de ramener le solde de tout compte dûment signé à cette date avant son départ, qui lui a été réclamé; qu'elle a renvoyé celui-ci par un courrier du 29 décembre dans lequel elle s'étonnait de ne pas avoir reçu de lettre de

licenciement; qu'à défaut de notification d'une lettre énonçant les motifs de son licenciement, celui-ci est réputé dépourvu de cause réelle et sérieuse. La société CARGLASS réplique que Madame FONTAINE a bien reçu le 09 octobre 2010 sa lettre de licenciement comme en témoigne l'accusé de réception signé de sa main; qu'elle a d'ailleurs immédiatement suivi les instructions mentionnées dans ce courrier en prenant immédiatement contact avec Mme M., gestionnaire du service administration/paie, pour convenir d'un rendez vous en vue de la remise du solde de tout compte et la restitution de son ordinateur portable; que le 22 octobre suivant, elle a rencontré Mme M. et Mme H. qui lui ont remis son solde de tout compte et elle leur a rendu l'ordinateur mis à sa disposition; que le simple fait qu'elle ait attendu fin décembre 2009 pour s'étonner de ne pas avoir reçu de lettre de licenciement montre le peu de sérieux de sa démarche; que d'ailleurs, elle n'a pu recevoir une enveloppe vide le 09 octobre car celle-ci comportait une fenêtre et que sans une lettre à l'intérieur aucune adresse ne pouvait apparaître.

Il existe une contradiction patente entre les allégations de Madame FONTAINE et celles de son employeur sur la date et les circonstances de la remise du solde de tout compte :

La salariée soutient que cette pièce, ainsi que le chèque correspondant à ce solde et le certificat de travail, lui ont été adressées par lettre recommandée datée du 08 octobre et reçue par elle le 10 octobre.

L'employeur affirme que l'enveloppe, reçue le 09 octobre, ne contenait que la lettre de licenciement et que le solde de tout compte, le chèque de règlement de ce solde et le certificat de travail ont été remis en main propre à la salariée lors de sa venue le 22 octobre.

Or, la date du 08 octobre est bien mentionnée sur le certificat de travail et sur le solde de tout compte et l'employeur n'explique pas pour quelle raison ces documents n'auraient été remis à la salariée que le 22 octobre.

Le courrier de transmission de ces pièces, lui même daté du 08 octobre, précise bien qu'elles ont été adressées à la salariée par ledit courrier et non pas remises en main propre comme le prétend l'employeur.

Par ailleurs d'autres incohérences mettent en doute la crédibilité des déclarations de la SAS CARGLASS :

Dans un courrier du 13 janvier 2001 versé au dossier, Mme L., adjointe au Directeur des Ressources Humaines, rappelle à la salariée qu'elle a rencontré le 22 octobre 2010, en l'absence de Nathalie M., Annie Laure H. qui lui a remis son solde de tout compte et qu'elle a ce même jour, signé son reçu.

Or l'employeur indique dans ses écritures que ' le 22 octobre suivant, elle a rencontré Mme M. et Mme H.'.

Il existe donc un doute sur l'identité des personnes ayant reçu Madame FONTAINE le 22 octobre et aucune de ces deux personnes n'a attesté du déroulement de cette entrevue et de la remise du solde de tout compte et de sa signature à cette date.

L'expédition d'un courrier le 29 décembre 2010, que l'employeur ne conteste pas avoir reçu, n'aurait pas de raison d'être si elle n'avait pas effectivement eu pour objet la restitution à celui-ci du solde de tout compte dûment signé, ce qui contredit également la thèse de la SAS CARGLASS suivant laquelle ce document aurait été signé dans ses locaux le 22 octobre.

On ne voit pas non plus l'intérêt qu'aurait eu Madame FONTAINE d'annoncer faussement dans son courrier du 29 décembre l'envoi d'un document qu'elle aurait signé et remis en main propre à l'employeur le 22 octobre.

Ces éléments corroborent suffisamment les allégations de Madame FONTAINE selon lesquelles elle a reçu un courrier recommandé daté du 08 octobre contenant le solde de tout compte pour signature, le chèque correspondant et le certificat de travail mais non pas la lettre de licenciement.

A défaut de preuve de la remise effective de la lettre de licenciement dans le délai d'un mois prévu par l'article L.1332-2 du Code du travail, le licenciement de Madame FONTAINE doit être réputé dépourvu de cause réelle et sérieuse sans qu'il soit besoin d'examiner les griefs invoqués à l'encontre de la salariée.

Dès lors sont fondées en leur principe les demandes de celle-ci tendant au paiement de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents, de l'indemnité de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Sur le montant des indemnités de préavis et de licenciement :

Le montant des sommes réclamées par la salariée au titre des indemnités de préavis de congés payés sur préavis et de licenciement n'est pas discuté par l'employeur. Il a été calculé en fonction du salaire des derniers mois et des dispositions des articles L.1234-5 et R 1234-2 et suivants du Code du travail.

Il y a lieu de faire droit aux demandes de ces chefs.

Sur le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse :

L'ancienneté de la salariée et l'effectif de l'entreprise justifient l'application des dispositions de l'article L.1235-3 du Code du travail qui permettent d'accorder à la salariée une indemnité au moins égale aux salaires de ses 6 derniers mois.

En l'espèce, Madame FONTAINE se borne à produire un document émanant de l'attestation Pôle emploi et faisant état du versement d'allocations chômage durant 416 jours sans en préciser le montant.

À défaut de justificatif plus précis du préjudice résultant de la perte de son emploi, il sera alloué à la salariée une somme de 13 260 euros équivalent aux salaires bruts de ses six derniers mois.

Sur la remise des documents de rupture du contrat de travail :

La SAS CARGLASS devra remettre à Madame FONTAINE une attestation Pôle Emploi, un certificat de travail et des bulletins de salaire conformes aux dispositions du présent arrêt.

Toutefois, il n'y a pas lieu en l'état de décerner astreinte pour l'exécution de cette injonction » ;

ALORS QU'il appartient au salarié de prouver que la lettre de licenciement n'était pas contenue dans le pli recommandé avec accusé de réception signé par ses soins et adressé par son employeur, de sorte que le doute profite à ce dernier ; qu'en l'espèce, l'employeur affirmait qu'il avait adressé la lettre de licenciement par lettre recommandée avec accusé de réception du 8 octobre 2010 et avait produit aux débats ladite lettre et l'accusé de réception correspondant ; qu'il énonçait encore que la salariée s'était d'ailleurs conformée aux instructions contenues dans la lettre de licenciement en contactant son employeur pour convenir d'un rendez-vous en vue de la remise de son solde de tout compte, de son ordinateur portable et de son badge d'accès à l'entreprise, que la salariée était venue le 22 octobre 2010 et qu'elle avait attendu près de deux mois avant de prétendre ne pas avoir reçu sa lettre de licenciement ; que la salariée soutenait que la lettre de licenciement n'était pas dans le pli recommandé adressé le 8 octobre 2010, mais seulement son solde de tout compte, son dernier bulletin de salaire et un chèque, qu'elle était venue le 22 octobre 2010 pour récupérer ses affaires personnelles, et avait ensuite transmis son solde de tout compte signé par courrier du 29 décembre suivant ; que la Cour d'appel a relevé que la date du 8 octobre 2010 était mentionnée sur le certificat de travail et le solde de tout compte, que le courrier de transmission de ces pièces précisait qu'elles avaient été adressées par ledit courrier et non remises en main propre, qu'il existait un doute quant à la crédibilité des déclarations de l'employeur et quant à l'identité des personnes ayant reçu la salariée le 22 octobre 2010, et que le courrier dans lequel la salariée affirmait ne pas avoir reçu sa lettre de licenciement n'avait aucune raison d'être s'il n'avait pas eu pour objet la restitution du solde de tout compte par la salariée qui n'aurait pas eu intérêt d'annoncer faussement l'envoi de ce document ; qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser de manière certaine que le pli recommandé du 8 octobre ne contenait pas la lettre de licenciement, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-6 et L. 1235-3 du Code du travail.

#### CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'employeur à verser à L'UL CGT CHATOU la somme de 500 euros à titre de dommages-intérêts, d'AVOIR condamné la société CARGLASS à verser une certaine somme à l'Union locale CGT de Chatou en application de l'article 700 du Code de procédure civile et d'AVOIR condamné l'employeur aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la demande de dommages et intérêts de l'Union Locale CGT de Chatou :

L'UL CGT soutient que par les violations répétées des règles du Code du travail instituées pour la protection des salariés, notamment en matière de harcèlement moral et de réglementation du travail temporaire ainsi que par l'insertion de clauses illicites dans le contrat de travail, la société CARGLASS a porté atteinte à l'intérêt collectif des salariés dont les organisations syndicales sont les garantes et qu'elle se trouve donc en droit de demander sur ce fondement des dommages et intérêts.

La société CARGLASS réplique qu'elle n'a porté atteinte ni aux droits de Madame FONTAINE ni à l'intérêt collectif des salariés.

Les syndicats peuvent sur le fondement de l'article L 2132-3 du Code du travail, défendre l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent en intervenant notamment dans les litiges prud'homaux en qualité de partie civile.

En l'espèce la violation des dispositions encadrant le travail temporaire et la présence de clauses illicites dans un contrat de travail portent atteinte aux intérêts collectifs de la profession à laquelle appartient Madame FONTAINE et justifie la demande de l'UL CGT. Toutefois, à défaut de justificatif plus précis de ce préjudice le montant de son indemnisation sera ramené à la somme de 500,00 euros » ;

1°) ALORS QUE l'action en justice des syndicats professionnels est limitée aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; que la méconnaissance par l'employeur des dispositions encadrant le recours au contrat de travail temporaire, si elle porte atteinte à l'intérêt individuel du salarié, ne porte pas d'atteinte aux intérêts collectifs de la profession ; qu'en décidant du contraire pour allouer des dommages et intérêts à l'union locale CGT de Chatou, la Cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du Code du travail.

2°) ALORS QUE l'action en justice des syndicats professionnels est limitée aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; que la présence de clauses de mobilité et d'exclusivité illicites si elle porte atteinte à l'intérêt individuel du salarié, ne porte pas d'atteinte aux intérêts collectifs de la profession ; qu'en décidant du contraire, la Cour d'appel a violé l'article L 2132-3 du Code du travail ;