

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 23 mars 2016

N° de pourvoi: 14-14.811

ECLI:FR:CCASS:2016:SO00626

Publié au bulletin

Cassation

M. Frouin (président), président

Me Carbonnier, SCP Monod, Colin et Stoclet, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'engagés en qualité d'animateurs par la SNCF, MM. X... et Y... ont été mis à la disposition, à compter du 1er janvier 1986, du comité d'établissement régional (CER) de Lyon pour exercer les fonctions respectivement, d'animateur en charge des activités de gymnastique et de musculation et de responsable de l'activité de musculation, leurs rémunérations étant déduites de la subvention aux activités sociales et culturelles versée par la SNCF au CER ; que ces deux salariés ont été élus délégués du personnel au sein du CER ; que par une délibération du 20 avril 2007, le CER a décidé de transférer les activités de gymnastique et de musculation à deux associations à compter du 27 avril 2007 ; que par acte du 9 juin 2010, le CER a saisi le tribunal de grande instance afin d'obtenir la condamnation de la SNCF à lui rembourser les salaires versés aux intéressés et déduits de la subvention pendant une période où ils n'accomplissaient plus aucune activité en son sein ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Attendu que pour dire que MM. X... et Y... n'ont eu que la SNCF pour employeur pendant toute la période de leur mise à disposition au sein du comité d'établissement régional SNCF de la région de Lyon, l'arrêt énonce qu'il n'est pas contesté que la SNCF versait seule leurs rémunérations aux salariés et établissait leurs bulletins, que tous les échanges qui ont eu lieu entre la SNCF et le CER Lyon, à propos du comportement des deux salariés qui refusaient d'exécuter la moindre prestation de travail, font apparaître que seule la SNCF pouvait exercer à leur égard un pouvoir disciplinaire et que le seul fait que les deux salariés aient été placés sous l'autorité du CER Lyon pendant leur mise à disposition, n'était qu'une modalité d'exécution de leur contrat de travail et était, à lui seul, insuffisant pour donner à celui-ci la qualité d'employeur ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'un agent de la SNCF mis à la disposition d'un comité d'entreprise pour y accomplir un travail pour le compte de ce dernier et sous sa direction

est lié par un contrat de travail à cet organisme, lequel a dès lors la qualité d'employeur, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 2325-43 du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil ;

Attendu que pour condamner la SNCF à payer une somme au comité d'établissement régional de Lyon à titre de remboursement des salaires de MM. X... et Y... depuis le mois d'avril 2007, l'arrêt retient que la SNCF qui avait seule, en tant qu'unique employeur, le pouvoir de sanctionner les salariés en cas de comportement fautif, notamment en cas de refus d'exécuter leur prestation de travail, n'a pas engagé de procédure disciplinaire bien qu'elle ait été informée par le CER Lyon à de multiples reprises, à compter du 18 septembre 2007, des refus des intéressés d'exécuter une quelconque prestation de travail, que le CER Lyon a ainsi dû, depuis cette date, subir une baisse de sa subvention de fonctionnement, en contrepartie des salaires que la SNCF versait aux deux salariés, alors qu'il ne bénéficiait plus de leurs prestations de travail, élément fondamental et indispensable de leur mise à disposition, qu'il y a donc lieu de considérer, que le CER Lyon, ne bénéficiait plus d'une mise à disposition effective des deux salariés, en raison du refus de leur employeur d'user de son pouvoir disciplinaire, qu'en conséquence, il y a lieu de condamner la SNCF à verser au CER Lyon une somme avec intérêts au taux légal et capitalisation des intérêts à compter du 18 septembre 2007, à titre de remboursement des salaires de MM. X... et Y... depuis le mois d'avril 2007, qui ont été défalqués par la SNCF de sa subvention de fonctionnement ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs erronés et inopérants, alors que les intéressés étaient liés au CER par un contrat de travail que la SNCF ne pouvait rompre par l'exercice de son pouvoir disciplinaire et qu'il appartenait au CER de prendre l'initiative de la rupture en sollicitant de l'inspecteur du travail l'autorisation administrative de mettre fin au contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur le troisième moyen :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 janvier 2014, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, 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 Paris, autrement composée ;

Condamne le comité d'établissement régional SNCF de la région de Lyon aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande du comité d'établissement régional SNCF de la région de Lyon et le condamne à payer à la Société nationale des chemins de fer français la somme de 3 000 euros ;

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 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 Monod, Colin et Stoclet, avocat aux Conseils, pour la Société nationale des chemins de fer français.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que M. X... et M. Y... n'ont eu que la SNCF pour employeur pendant tout la période de leur mise à disposition au sein du comité d'établissement régional SNCF de la région de Lyon ;

AUX MOTIFS QUE la qualité d'employeur de la SCNF et du CER Lyon a déjà fait l'objet de deux procédures engagées par chacun des deux salariés ;

que M. X... a saisi le conseil de prud'hommes de Lyon en référé, le 22 février 2008, afin d'obtenir son maintien au sein du CER Lyon en qualité de responsable des activités musculation-gymnastique volontaire et la condamnation solidaire de la SNCF et du CER

au paiement de dommages-intérêts pour méconnaissance de son statut protecteur ; que le CER Lyon a fait valoir qu'il n'était pas l'employeur de M. X... ; que le conseil de prud'hommes, par ordonnance du 15 septembre 2008, a dit M. X... irrecevable en sa demande de référé, mais a retenu, dans sa motivation, qu'il était acquis que son contrat de travail avait été formé avec la SNCF, que cette convention n'avait jamais été rompue et que la SNCF restait son employeur, mais que, depuis la formation de la convention de détachement, un lien de subordination le liait au seul CER ; qu'il a jugé que la SNCF et le CER étaient co-employeurs de M. X... ; que ce dernier et le CER ayant interjeté appel, par arrêt du 19 octobre 2009, la cour d'appel de Lyon a confirmé l'ordonnance en raison de l'absence de trouble manifestement illicite, mais a retenu, dans ses motifs, que même si M. X... était intégré de façon étroite et permanente dans la communauté de travail constituée par le CER Lyon, il conservait le bénéfice de son statut du personnel de la SNCF, recevait de celle-ci sa rémunération et ses bulletins de paye et demeurait soumis à son seul pouvoir disciplinaire, et qu'il avait donc la SNCF comme unique employeur, sa mise à disposition du CER n'étant qu'une modalité d'exécution du contrat de travail qui le liait exclusivement à la SNCF ; que M. Y... a également saisi le conseil de prud'hommes en référé, afin d'obtenir son maintien au sein du CER Lyon en qualité de responsable des activités musculation-gymnastique volontaire et la condamnation solidaire de la SNCF et du CER au paiement de dommages-intérêts pour méconnaissance de son statut protecteur ; que de même, le CER a fait valoir qu'il n'était pas l'employeur, et le conseil de prud'hommes, par ordonnance du 15 septembre 2008, a dit M. Y... irrecevable en sa demande mais a retenu, dans sa motivation, qu'il était acquis que son contrat de travail avait été formé avec la SNCF, que cette convention n'avait jamais été rompue, que la SNCF restait son employeur, mais que, depuis la formation de la convention de détachement, un lien de subordination le liait au seul CER et a jugé que la SNCF et le CER étaient co-employeurs ; que, par arrêt du 19 octobre 2009, la cour d'appel de Lyon a confirmé l'ordonnance en raison de l'absence de trouble manifestement illicite, mais a retenu, dans sa motivation que même si M. Y... était intégré de façon étroite et permanente dans la communauté de travail constituée par le CER Lyon, il conservait le bénéfice de son statut du personnel de la SNCF, recevait de celle-ci sa rémunération et ses bulletins de paye et demeurait soumis à son seul pouvoir disciplinaire, qu'il avait donc la SNCF comme unique employeur, sa mise à disposition du CER n'étant qu'une modalité d'exécution du contrat de travail qui le liait exclusivement à la SNCF ; que, suite à cette décision, la SNCF a interrogé sur la situation de M. Y... l'inspecteur du travail, lequel lui a répondu, le 2 août 2010, qu'une réintégration automatique devrait avoir lieu au sein de la structure d'origine si le besoin qui avait motivé le détachement avait disparu, que le salarié bénéficie ou non d'une protection au titre d'un mandat représentatif, et qu'en cas d'absence de possibilité ou de volonté de réintégration, la rupture du contrat de travail incombait au CER qui devait assumer ses obligations d'employeur ; que, dans un second courrier du 9 mai 2011, l'inspecteur du travail a considéré en outre, sur la base de l'argumentation de la cour d'appel, qu'il appartenait à la SNCF de tirer les conséquences de l'acceptation ou du refus de l'intéressé de reprendre une activité au sein de ses services ; qu'à la suite de ce courrier, la SNCF a, le 27 mai 2011, informé M. Y... qu'elle était en mesure de le réintégrer à compter du 1er juin ; que dans le cadre de la présente procédure, les parties s'opposent à nouveau sur la qualité de co-employeur du CER Lyon ; que, dans le dispositif de son jugement du 25 octobre 2011, le tribunal de grande instance a débouté le CER de ses demandes sans dire qui avait la qualité d'employeur ; qu'il n'est pas contesté que la SNCF versait seule leurs rémunérations aux salariés et établissait leurs bulletins ; que tous les échanges qui ont eu lieu entre la SNCF et le CER à propos du comportement des deux salariés qui refusaient d'exécuter la moindre prestation de travail, font apparaître que seule la SNCF pouvait exercer à leur égard un pouvoir disciplinaire ; que le seul fait que les deux salariés aient été placés sous l'autorité du CER

pendant leur mise à disposition n'était qu'une modalité d'exécution de leur contrat de travail et était, à lui seul, insuffisant pour donner à celui-ci la qualité d'employeur ; qu'il en résulte que MM. X... et Y... n'ont eu pour employeur que la SNCF pendant toute la période de leur mise à disposition du CER Lyon ;

1°) ALORS, d'une part, QUE l'organisme sous l'autorité duquel travaille le salarié et dont le budget supporte la charge de sa rémunération est à tout le moins son co-employeur ; que la cour d'appel a constaté que si la SNCF réglait leur salaire aux agents mis à disposition des comités d'établissement régionaux, elle le déduisait de la subvention de fonctionnement versée au CER concerné ; que la charge de la rémunération de MM. X... et Y... pesait ainsi sur le budget du CER Lyon, dont l'action avait précisément pour objet de voir la SNCF condamnée à lui rembourser les salaires en cause ; qu'en affirmant cependant, pour dire que la SNCF serait leur unique employeur, que cette dernière versait seule leurs rémunérations aux salariés placés sous l'autorité du CER pendant leur mise à disposition, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 et L. 2325-43 du code du travail ;

2°) ALORS, d'ailleurs, QUE l'accord du 28 novembre 1985 stipulait que les agents choisissant d'être mis à disposition des comités d'établissement régionaux continueraient à percevoir « par l'intermédiaire de la SNCF » - et non pas à percevoir « de la SNCF » - la rémunération afférente aux grade, indice et échelon correspondant à leur situation statutaire ; qu'il stipulait en outre que les agents mis à disposition du comité d'entreprise suivaient, en principe, le régime de travail applicable dans « l'organisme employeur » (jugement, p. 5 § 3) ; que la SNCF n'était donc considérée par cet accord collectif que comme un intermédiaire, pour le versement de la rémunération, entre l'agent mis à disposition et le comité d'établissement, regardé comme l'employeur de ce dernier ; qu'en retenant toutefois que la SNCF versait seule leurs rémunérations aux salariés pour en déduire qu'elle serait leur unique employeur, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

3°) ALORS, en toute hypothèse, QUE le lien de subordination est caractérisé par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son subordonné ; qu'une personne peut donc être employeur ou co-employeur d'un salarié même si elle n'assure pas sa rémunération ; qu'en se fondant sur le fait que la SNCF versait seule leurs rémunérations aux deux salariés, pour en déduire que celle-ci était leur unique employeur, et en se déterminant ainsi par des motifs impropres à exclure le lien de subordination entre les intéressés et le CER Lyon dont la SNCF se prévalait dans ses conclusions, la cour d'appel a méconnu l'article L. 1221-1 du code du travail ;

4°) ALORS, enfin, QUE l'organisme qui a le pouvoir de contrôler le comportement du salarié travaillant sous son autorité et de provoquer une procédure disciplinaire partage le pouvoir disciplinaire propre à l'employeur ;

que la SNCF faisait valoir que l'initiative du pouvoir disciplinaire revenait uniquement au CER qui, seul en contact avec le salarié, était le plus à même de constater et d'apprécier son comportement, et qui usait donc de son pouvoir lorsqu'il sollicitait la mise en oeuvre d'une sanction (conclusion SNCF, p. 8 § 10) ; qu'il n'a pas été démontré, ni même allégué, que la SNCF aurait pu engager des poursuites disciplinaires de son propre chef, sans que le CER le lui demande ; qu'en considérant, pour dire que la SNCF était l'employeur unique des salariés, qu'elle seule exerçait un pouvoir disciplinaire, sans rechercher si ce pouvoir n'était pas partagé dès lors que seul le CER pouvait initier une procédure disciplinaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la SNCF à payer au comité d'établissement régional SNCF de Lyon la somme de 384.305,72 €, avec intérêts

au taux légal et capitalisation des intérêts à compter du 18 septembre 2007, à titre de remboursement des salaires de M. X... et de M. Y... depuis le mois d'avril 2007 ;

AUX MOTIFS QUE les pièces produites démontrent que le CER Lyon a informé à plusieurs reprises la SNCF du comportement des deux salariés, mais que celle-ci n'a pris aucune mesure, pendant des mois, pour engager des procédures disciplinaires qu'elle seule pouvait diligenter et pour réintégrer ceux-ci, notamment : - une lettre recommandée du 18 septembre 2007 par laquelle le CER a informé la SNCF que M. X... refusait toutes les nouvelles affectations qui lui étaient proposées sous prétexte de dévalorisation et a demandé sa réintégration à la SNCF, - une lettre recommandée du 18 septembre 2007 par laquelle le CER a informé la SNCF que M. Y... refusait toutes les nouvelles affectations et les formations qui lui étaient proposées et a demandé sa réintégration à la SNCF, - la lettre recommandée du 19 octobre 2007 par laquelle le CER a rappelé à la SNCF que MM. X... et Y... avaient pris la décision de ne plus travailler et a demandé à la SNCF de lui rembourser les coûts salariaux de ceux-ci, - les courriers de la SNCF des 12 et 22 novembre 2007 répondant au CER que seuls les agents pouvaient prendre l'initiative de demander leur réintégration avec un préavis de 3 mois, ce qu'ils n'avaient pas fait, et précisant qu'il lui appartenait de régler le différend, - les courriers du CER des 26 novembre et du 22 décembre 2008 demandant à la SNCF la poursuite d'une procédure disciplinaire et le prononcé d'une sanction disciplinaire à l'encontre des deux salariés, - la lettre recommandée du 7 mai 2009 du CER rappelant une nouvelle fois à la SNCF que les deux salariés n'effectuaient plus aucun travail pour son compte et qu'une procédure était nécessaire et demandant le remboursement de leurs salaires, - la lettre recommandée du 28 août 2009 par laquelle le CER a résilié les conventions de mise à disposition à compter du 1er octobre 2009, compte tenu de l'absence totale de travail des deux salariés et de l'inertie de la SNCF depuis plus de deux ans, - la lettre recommandée de confirmation du 8 octobre 2009 du CER Lyon adressée à la SNCF, - la lettre recommandée du 26 février 2010 par laquelle le CER a de nouveau évoqué la situation des deux salariés, suite aux deux arrêts précités de la cour d'appel de Lyon du 19 octobre 2009 ayant dit que ceux-ci avaient la SNCF comme unique employeur ; que la SNCF, qui avait seule, en tant qu'unique employeur, le pouvoir de sanctionner les salariés en cas de comportement fautif, notamment en cas de refus d'exécuter leur prestation de travail, n'a pas engagé de procédure disciplinaire bien qu'elle ait été informée par le CER à de multiples reprises, à compter du 18 septembre 2007, des refus de MM. X... et Y... à exécuter une quelconque prestation de travail ; que le CER a subi, depuis cette date, une baisse de sa subvention de fonctionnement, en contrepartie des salaires que la SNCF versait aux deux salariés, alors qu'il ne bénéficiait plus de leurs prestations de travail, élément fondamental et indispensable de leur mise à disposition ; qu'il y a donc lieu de considérer que le CER ne bénéficiait plus d'une mise à disposition effective des deux salariés, en raison du refus de leur employeur d'user de son pouvoir disciplinaire ; qu'en conséquence, il y a lieu de condamner la SNCF à verser au CER Lyon la somme de 384.305,73 €, dont le montant n'est pas contesté, avec intérêts et capitalisation des intérêts à compter du 18 septembre 2007, à titre de remboursement des salaires de MM. X... et Y... depuis le mois d'avril 2007, qui ont été défalqués par la SNCF de sa subvention de fonctionnement ;

1°) ALORS QUE la SNCF faisait valoir que compte tenu, d'abord, des termes de l'accord collectif du 28 novembre 1985 prévoyant que seuls les agents mis à disposition pouvaient solliciter leur remise en service à la SNCF, ensuite, de la qualité de salariés protégés de MM. X... et Y... et, enfin, des arrêts de la cour d'appel de Lyon du 19 octobre 2009 qui avaient estimé que toute réintégration et toute sanction de salariés protégés était impossible, il n'était nullement évident qu'elle soit en droit ni de leur imposer une réintégration qu'ils n'avaient pas demandée ni de leur infliger une sanction disciplinaire pour avoir refusé un changement de fonctions, d'autant que les indications données par l'inspecteur du travail étaient pour le moins prudentes et ambiguës (p. 13 à 15) ; qu'en

estimant que le CER devait être remboursé des salaires versés aux deux salariés en raison du refus fautif, par la SNCF, pendant des mois, d'engager des procédures disciplinaires et de réintégrer les agents, sans vérifier, comme elle y était invitée, si la SNCF aurait effectivement eu le pouvoir de prendre de telles mesures, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 2325-43 du code du travail et 1134 du code civil ensemble l'article 1382 de ce code ;

2°) ALORS QUE la SNCF faisait également valoir que, comme l'avaient retenu les premiers juges, elle n'était pas restée inactive pour régler à l'amiable la situation de MM. X... et Y... et elle contestait l'argumentation du CER Lyon reprochant au tribunal d'avoir retenu que celui-ci n'avait pas sérieusement tenté de trouver une solution à la situation des deux agents (p. 14 et 15) ; qu'en ne recherchant pas si les diligences accomplies par la SNCF et les négligences dont a fait preuve le CER Lyon n'étaient pas de nature à exonérer la première de sa responsabilité à l'égard du second, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1382 du code civil ;

3°) ALORS, à titre subsidiaire, QUE la cour d'appel a relevé que le CER n'avait informé la SNCF du refus de travailler des deux salariés que le 18 septembre 2007 ; qu'il ne pouvait donc, en tout état de cause, être reproché à la SNCF l'absence de mise à disposition effective des agents avant cette date ; qu'en condamnant la SNCF à reverser les salaires de MM. X... et Y... depuis avril 2007, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné la SNCF à payer au comité d'établissement régional SNCF de Lyon la somme de 384.305,72 €, avec intérêts au taux légal et capitalisation des intérêts à compter du 18 septembre 2007, à titre de remboursement des salaires de M. X... et de M. Y... depuis le mois d'avril 2007 ;

AUX MOTIFS QUE la SNCF, qui avait seule, en tant qu'unique employeur, le pouvoir de sanctionner les salariés en cas de comportement fautif, notamment en cas de refus d'exécuter leur prestation de travail, n'a pas engagé de procédure disciplinaire bien qu'elle ait été informée par le CER à de multiples reprises, à compter du 18 septembre 2007, des refus de MM. X... et Y... à exécuter une quelconque prestation de travail ; que le CER a subi, depuis cette date, une baisse de sa subvention de fonctionnement, en contrepartie des salaires que la SNCF versait aux deux salariés, alors qu'il ne bénéficiait plus de leurs prestations de travail, élément fondamental et indispensable de leur mise à disposition ; qu'il y a donc lieu de considérer que le CER ne bénéficiait plus d'une mise à disposition effective des deux salariés, en raison du refus de leur employeur d'user de son pouvoir disciplinaire ; qu'en conséquence, il y a lieu de condamner la SNCF à verser au CER Lyon la somme de 384.305,73 €, dont le montant n'est pas contesté, avec intérêts et capitalisation des intérêts à compter du 18 septembre 2007, à titre de remboursement des salaires de MM. X... et Y... depuis le mois d'avril 2007, qui ont été défalqués par la SNCF de sa subvention de fonctionnement ;

1°) ALORS QU'il résulte des énonciations de l'arrêt que la responsabilité civile de la SNCF a été retenue à l'égard du CER Lyon sur un fondement délictuel ; qu'en pareil cas, les intérêts au taux légal ne sont dus qu'à compter du jour de la décision qui reconnaît l'existence de la créance indemnitaire et qui la fixe ; et qu'en qualifiant au contraire l'objet de la condamnation prononcée à l'encontre de la SNCF de « remboursement des salaires de MM. X... et Y... depuis le mois d'avril 2007 » et en fixant le point de départ des intérêts au 18 septembre 2007, date de la mise en demeure adressée par le CER Lyon à la SNCF de lui rembourser les rémunérations versées aux salariés, la cour d'appel a violé l'article 1153 du code civil ;

2°) ALORS QUE les intérêts échus des capitaux, à défaut de convention spéciale, ne peuvent produire effet que moyennant une demande en justice et à compter de cette seule demande ; qu'en ordonnant la capitalisation des intérêts dus à compter du 18 septembre 2007, quand la demande en paiement et en capitalisation des intérêts avait été formulée

par le CER Lyon le 9 juin 2010, la cour d'appel a violé l'article 1154 du code civil.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Paris , du 30 janvier 2014