

Texte intégral

Cassation

ECLI : ECLI:FR:CCASS:2025:SO00561

Formation de diffusion : FS B

numéros de diffusion : 561

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

JL10

COUR DE CASSATION

Arrêt du 27 mai 2025

Cassation partielle

M. HUGLO, conseiller doyen

faisant fonction de président

Arrêt n° 561 FS-B

Pourvoi n° G 23-21.926

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 27 MAI 2025

La société MonCDI, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1], venant aux droits de la société Pro Services Consulting, a formé le pourvoi n° G 23-21.926 contre l'arrêt rendu le 6 juillet 2023 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant :

1° / à Mme [E] [Z], domiciliée [Adresse 2],

2° / à la société Gaz et électricité de [Localité 4] (GEG), dont le siège est [Adresse 3],

défenderesses à la cassation.

La société Gaz et électricité de [Localité 4] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, trois moyens de cassation.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Laplume, conseiller référendaire, les observations de la SCP Waquet, Farge, Hazan et Féliers, avocat de la société MonCDI, de la SCP Boutet et Hourdeaux, avocat de la société Gaz et électricité de [Localité 4], et l'avis de M. Halem, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 29 avril 2025 où étaient présents M. Huglo, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Laplume, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, conseiller doyen, Mme Cavrois, M. Flores, Mmes Deltort, Le Quellec, conseillers, Mmes Thomas-Davost, Rodrigues, Segond, conseillers référendaires, M. Halem, avocat général référendaire, 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.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 6 juillet 2023), Mme [Z], engagée par l'entreprise de travail temporaire Synergie, a été mise à disposition de la société Gaz et électricité de [Localité 4] (GEG), en qualité d'ingénieure chargée de prévention suivant contrats de mission renouvelés entre le 13 avril 2015 et le 31 mars 2016.

2. Engagée le 19 avril 2016 par la société Pro Services Consulting, devenue la société MonCDI (l'entreprise de travail à temps partagé), suivant contrat de travail à temps partagé, la salariée a été mise à disposition de la société GEG (l'entreprise utilisatrice) le même jour, en qualité d'ingénieure santé, sécurité, environnement, pour une durée de douze mois, soit jusqu'au 20 avril 2017.

3. Le 7 décembre 2017, la salariée a été licenciée par l'entreprise de travail à temps partagé pour refus de plusieurs missions.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses première, troisième à septième branches, le deuxième moyen, pris en sa première branche, et le troisième moyen du pourvoi principal de l'entreprise de travail à temps partagé et sur le moyen du pourvoi incident de l'entreprise utilisatrice, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de requalifier les contrats de mission conclus entre le 13 avril 2015 et le 31 mars 2016 en un contrat à durée indéterminée, de condamner l'entreprise utilisatrice à payer une indemnité de requalification, de juger le prêt de main d'œuvre illicite et le délit de marchandage établis et de condamner l'entreprise utilisatrice in solidum avec l'entreprise de travail à temps partagé à verser à la salariée des dommages-intérêts à ces deux titres

4. 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 sa deuxième branche, du pourvoi principal

Enoncé du moyen

5. L'entreprise de travail à temps partagé fait grief à l'arrêt de requalifier la relation de travail de la salariée avec l'entreprise utilisatrice en contrat de travail à durée indéterminée, de juger le prêt de main d'œuvre illicite et le délit de marchandage établis et de la condamner in solidum avec la société utilisatrice au paiement de sommes à titre de dommages-intérêts pour prêt de main d'œuvre illicite et pour délit de marchandage, alors « que pour que le délit de prêt de main d'œuvre illicite et le délit de marchandage soient retenus à l'encontre de l'entreprise de travail à temps partagé, il faut que soit caractérisée sa faute personnelle dans les modalités de recours à ce dispositif légal de prêt de main d'œuvre vis-à-vis du ou des salariés concernés ; qu'en condamnant in solidum la société GEG et la société PSC à verser à Mme [Z] des dommages-intérêts pour délit de travail dissimulé et délit de marchandage sans avoir caractérisé la moindre faute commise par la société PSC dans le recours à ce dispositif contractuel de prêt de main d'œuvre vis-à-vis de Mme [Z], la cour d'appel a violé les articles L. 1252-1, L. 1252-2, L. 1252-4, L. 1252-10, L. 8241-1 et L. 8231-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

6. D'abord, aux termes de l'article L. 1252-1 du code du travail, le recours au travail à temps partagé a pour objet la mise à disposition d'un salarié par une entreprise de travail à temps partagé au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission. Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail à temps partagé et le client utilisateur dit « entreprise utilisatrice » ;

2° D'un contrat de travail, dit « contrat de travail à temps partagé », entre le salarié et son employeur, l'entreprise de travail à temps partagé.

7. Aux termes de l'article L. 1252-2 du même code, est un entrepreneur de travail à temps partagé toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive, nonobstant les dispositions de l'article L. 8241-1, est de mettre à disposition d'entreprises utilisatrices du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens. Les salariés mis à disposition le sont pour des missions qui peuvent être à temps plein ou à temps partiel.

8. Il en résulte que l'entreprise de travail à temps partagé qui ne respecte pas les dispositions de l'article L. 1252-2 du code du travail se place hors du champ d'application du travail à temps partagé et se trouve liée au salarié par un contrat de droit commun à durée indéterminée.

9. Ensuite, il résulte de la combinaison des articles L. 8231-1 et L. 8241-1 du code du travail que toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'oeuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales, réglementaires ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail est interdite, que la sanction de la violation des dispositions relatives au travail à temps partagé n'est pas exclusive de celles réprimant le marchandage et le prêt illicite de main-d'oeuvre et que la volonté de l'employeur de causer un préjudice au salarié est indifférente à caractériser ces infractions.

10. Ayant relevé que la condition de recours au contrat de travail à temps partagé consistant dans l'impossibilité pour l'entreprise utilisatrice de recruter elle-même un salarié pour pourvoir un emploi qualifié n'était pas satisfaite, la cour d'appel a déduit, à bon droit, que le contrat de travail à temps partagé litigieux était illicite pour non-respect du cadre légal et retenu que l'existence d'un prêt illicite de main-d'oeuvre ayant causé un préjudice à l'intéressée était caractérisée.

11. Ayant constaté que l'application du statut des industries électriques et gazières avait été éludée, la cour d'appel en a exactement déduit que les faits de marchandage étaient également constitués, ouvrant droit à des dommages-intérêts.

12. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le deuxième moyen, pris en sa seconde branche, du pourvoi principal

Énoncé du moyen

13. L'entreprise de travail à temps partagé fait grief à l'arrêt de la condamner, in solidum avec l'entreprise utilisatrice, au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour violation de l'obligation de sécurité de prévention, alors « que l'employeur ne peut être tenu pour responsable de la violation de l'obligation de sécurité qu'au titre du préjudice qu'aurait subi son salarié, dans le cadre de l'exécution du contrat de travail qui les lie entre eux ; le dispositif du travail à temps partagé prévoit que seule l'entreprise utilisatrice est responsable, pendant la durée de la mise à disposition du salarié à temps partagé, des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles sur le lieu de travail, la responsabilité de l'entreprise de travail à temps partagé étant réactivée uniquement dans les périodes d'intercontrats ; à supposer même que la cour d'appel ait considéré qu'au titre du grief de violation de l'obligation de sécurité, les sociétés PSC et GEG étaient responsables in solidum du préjudice résultant du harcèlement moral et sexuel dont Mme [Z] aurait été la victime, quand elle avait relevé que ce préjudice résultait du seul comportement de la société GEG pendant l'exécution de la mission de la salariée et sans avoir caractérisé un préjudice spécifique qu'aurait par ailleurs subi la salariée et qui pouvait être imputé à la société PSC dans le cadre de l'exécution du contrat de travail à temps partagé, la cour d'appel a violé les articles L. 1252-7 et L. 4121-1 du code du travail. »

Réponse de la Cour

14. Il résulte des dispositions combinées des articles L. 4121-1 et L. 1252-4 du code du travail que l'entreprise de travail à temps partagé et l'entreprise utilisatrice sont tenues, à l'égard des salariés mis à disposition, d'une obligation de sécurité dont elles doivent assurer l'effectivité, chacune au regard des obligations que les textes mettent à leur charge en matière de prévention des risques.

15. Selon les articles L. 1152-4 et L. 1153-5 du code du travail, l'employeur prend toutes dispositions nécessaires en vue de prévenir les faits de harcèlement moral et sexuel.

16. La cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait subi des faits de harcèlement moral et sexuel entre janvier et mai 2016 au sein de l'entreprise utilisatrice et que l'entreprise de travail à temps partagé ne justifiait pas, davantage que celle-ci, avoir satisfait à son obligation de sécurité et de prévention, sans pouvoir s'exonérer de sa responsabilité à ce titre, en a exactement déduit que la salariée était fondée à obtenir réparation du préjudice résultant de l'absence de mesure de prévention et la condamnation de l'entreprise à temps partagé in solidum avec l'entreprise utilisatrice.

17. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le moyen, pris en sa seconde branche, du pourvoi incident, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de requalifier, entre la salariée et l'entreprise utilisatrice, en un contrat à durée indéterminée la relation de travail résultant de la mise à disposition de la première en exécution d'un contrat de travail à temps partagé, de dire la rupture du contrat de travail avec l'entreprise utilisatrice sans cause réelle et sérieuse et de condamner celle-ci à payer à la salariée diverses sommes à titre d'indemnité de préavis, outre congés payés afférents, d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Enoncé du moyen

18. L'entreprise utilisatrice fait ce grief à l'arrêt, alors « que selon l'article L. 1251-40 du code du travail, 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, L. 1251-11, L. 1251-12-1, L. 1251-30 et L. 1251-35-1 du code du travail, et des stipulations des conventions ou des accords de branche conclus en application des articles L. 1251-12 et L. 1251-35 dudit code, 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 ; que l'illicéité du recours au travail à temps partagé conclu entre l'entreprise de travail à temps partagé et le salarié ne lui permet pas de demander à bénéficier d'un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice ; qu'en l'espèce, en se fondant de manière inopérante, pour requalifier la relation de Mme [Z] avec la SAEMML GEG en contrat à durée

indéterminée, sur les conditions du recours au travail à temps partagé fixées par les articles L. 1252-1 et L. 1252-2 du code du travail et le fait que le contrat à temps partagé conclu entre Mme [Z] et la société PSC était illicite, la cour d'appel a violé par fausse application l'article L. 1250-40 du code du travail, ensemble les articles L. 1252-1 et L. 1252-2 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1251-40, alinéa 1, L. 1252-1 et L. 1252-2 du code du travail :

19. Aux termes du premier de ces textes, 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, L. 1251-11, L. 1251-12-1, L. 1251-30 et L. 1251-35-1 et des stipulations des conventions ou des accords de branche conclus en application des articles L. 1251-12 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.

20. Aux termes du deuxième, le recours au travail à temps partagé a pour objet la mise à disposition d'un salarié par une entreprise de travail à temps partagé au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission. Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail à temps partagé et le client utilisateur dit « entreprise utilisatrice » ;

2° D'un contrat de travail, dit « contrat de travail à temps partagé », entre le salarié et son employeur, l'entreprise de travail à temps partagé.

21. Aux termes du troisième, est un entrepreneur de travail à temps partagé toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive, nonobstant les dispositions de l'article L. 8241-1, est de mettre à disposition d'entreprises utilisatrices du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens. Les salariés mis à disposition le sont pour des missions qui peuvent être à temps plein ou à temps partiel.

22. S'il résulte de ces dispositions que l'entreprise de travail à temps partagé qui ne respecte pas les dispositions de l'article L. 1252-2 du code du travail se place hors du champ d'application du travail à temps partagé et se trouve liée au salarié par un contrat de droit commun à durée indéterminée, elles ne permettent pas, en revanche, au salarié de se prévaloir à l'égard de l'entreprise utilisatrice des dispositions de l'article L. 1251-40 du code du travail qui n'ont pas vocation à s'appliquer à sa situation.

23. Pour requalifier la relation de travail entre la salariée et l'entreprise utilisatrice en un contrat à durée indéterminée, l'arrêt retient que cette dernière échoue à démontrer qu'elle ne pouvait recruter elle-même une ingénieure spécialisée en matière de prévention des risques, qu'il n'est ni allégué ni démontré que des difficultés de recrutement à ce type de poste affectaient les sociétés de la taille de l'entreprise utilisatrice et que la condition de recours au contrat de travail à temps partagé, consistant dans l'impossibilité pour l'entreprise utilisatrice de recruter elle-même un salarié pour pourvoir un emploi qualifié en raison de sa taille et de ses moyens, n'est donc pas satisfaite.

24. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

25. La cassation prononcée n'emporte pas celle des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'entreprise utilisatrice aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme en application de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celle-ci et non remises en cause.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

REJETTE le pourvoi principal ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il requalifie en un contrat à durée indéterminée la relation de travail résultant de la mise à disposition de Mme [Z] auprès de la société Gaz et électricité de [Localité 4] (GEG) en exécution d'un contrat de travail à temps partagé, dit que la rupture de cette relation avec la société Gaz et électricité de [Localité 4] (GEG) est dénuée de cause réelle et sérieuse, condamne la société Gaz et électricité de [Localité 4] (GEG) à payer à Mme [Z] la somme de 8 100 euros

brut au titre de l'indemnité de préavis de trois mois, 8 10 euros brut au titre des congés payés afférents, 1 350 euros à titre d'indemnité de licenciement et 5 400 euros brut à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 6 juillet 2023, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Chambéry ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

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 de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le vingt-sept mai deux mille vingt-cinq par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Décision attaquée : Cour d'appel Grenoble 13 2023-07-06 (Cassation)