Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 9 mai 2019

N° de pourvoi: 17-27.493

ECLI:FR:CCASS:2019:SO00738

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Cathala (président), président

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Jean-Philippe Caston, 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, que par contrats de mission à effet au 1er novembre 2005, M. J... K... a été engagé par la société Louis Berger (UK) Limited en qualité d'ingénieur consultant international ; que le 2 janvier 2012, il a signé un contrat de travail à durée indéterminée de chantier avec la SASU Louis Berger (ci-après la société Louis Berger) pour une durée initialement prévue jusqu'au 31 décembre 2013 prolongée au 31 décembre 2014 par avenant du 4 avril 2012 en qualité de « program manager » dans le cadre de la mission menée par la société Louis Berger auprès du client Fluor ; que les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à 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 ; que le salarié a été licencié le 1er février 2013 pour fin de chantier à la suite de la rupture par la société Fluor du contrat d'assistance technique qui la liait à la société Louis Berger ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal du salarié pris en ses quatre premières branches :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une certaine somme au titre du remboursement des frais de retour, alors, selon le moyen :

1°/ que selon l'article 62 de la convention collective nationale Syntec « tout salarié qui, après un changement de résidence imposé par la direction, sera licencié dans sa nouvelle résidence dans un délai de 2 ans, et sauf pour une faute grave, aura droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et ne sera dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois suivant notification du licenciement » ; en l'espèce, la cour d'appel, pour débouter l'exposante de sa demande en remboursement au titre des frais de retour et qui justifiait de ce qu'aucune domiciliation n'avait été imposée au salarié (contrat de travail et avenant, productions), s'est bornée à relever, par motifs propres, que le salarié « en rempli[ssait] les conditions ayant été licencié moins de deux ans après son installation à Paris, quelques mois à peine après la prolongation de son contrat d'une année entière » ; en se déterminant ainsi, sans constater aucunement que le changement de résidence de l'intéressé avait été imposé par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des dispositions conventionnelles précitées ;

2°/ que selon l'article 62 de la convention collective nationale Syntec « tout salarié qui, après un changement de résidence imposé par la direction, sera licencié dans sa nouvelle résidence dans un délai de 2 ans, et sauf pour une faute grave, aura droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et ne sera dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois suivant notification du licenciement » ; en l'espèce, la cour d'appel, pour débouter l'exposante de sa demande en remboursement au titre des frais de retour et qui justifiait de ce qu'aucune domiciliation n'avait été imposée au salarié (contrat de travail et avenant, productions) a relevé, par motifs supposément adoptés des premiers juges, que « même si formellement la preuve que le déplacement ait été imposé n'est pas rapportée, il apparaît évident que le salarié devait s'installer en région parisienne » ; en se déterminant par de tels motifs, la cour d'appel a encore violé les dispositions conventionnelles précitées, ensemble l'article 1315 du code civil dans sa version applicable au litige ;

3°/ que les juges doivent indiquer l'origine de leurs constatations ; en l'espèce, la cour d'appel, par motifs propres et adoptés des premiers juges, a relevé, pour débouter l'exposante de sa demande de remboursement, que « même si formellement la preuve que le déplacement ait été imposé n'est pas rapportée, il apparaît évident que le salarié devait s'installer en région parisienne » ; en se déterminant par une telle affirmation péremptoire, sans indiquer d'où elle tirait qu'un changement de résidence avait été imposé par la direction, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°/ que selon l'article 62 de la convention collective nationale Syntec « tout salarié qui, après un changement de résidence imposé par la direction, sera licencié dans sa nouvelle résidence dans un délai de 2 ans, et sauf pour une faute grave, aura droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa

résidence initiale. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et ne sera dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois suivant notification du licenciement » ; en l'espèce, la cour d'appel, pour débouter l'employeur de sa demande de remboursement, a relevé, par motifs adoptés des premiers juges, que « le contrat de travail deva[it] être exécuté de bonne foi », et « qu'il a[vait] été mis fin à [la] mission de manière anticipée » ; en se déterminant par de tels motifs inopérants, tout en constatant par ailleurs que l'employeur avait mis fin régulièrement au contrat de chantier, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, en violation des dispositions conventionnelles précitées ;

5°/ que la contradiction de motifs équivaut à l'absence de motifs ; en l'espèce, la cour d'appel, pour débouter l'exposante de sa demande en remboursement au titre des frais de retour, a constaté, par motifs propres, que la rupture du contrat de travail était intervenue régulièrement, tant au regard des stipulations contractuelles que des dispositions légales, dans la mise en oeuvre desquelles elle a du reste expressément relevé la loyauté de l'employeur; par motifs adoptés, elle a toutefois relevé que « le contrat de travail deva[it] être exécuté de bonne foi », et « qu'il a[vait] été mis fin à [la] mission de manière anticipée » ; qu'en se déterminant par de tels motifs contradictoires, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile;

Mais attendu qu'ayant constaté, par motifs propres et adoptés, que l'exercice de ses fonctions avait imposé au salarié de déménager en région parisienne et que le licenciement était intervenu moins de deux ans après son changement de résidence, la cour d'appel, sans encourir les griefs du moyen, en a exactement déduit que l'intéressé pouvait prétendre au remboursement de frais prévu à l'article 62 de la convention collective ;

Mais sur le moyen unique du pourvoi principal du salarié, pris en sa cinquième branche :

Vu l'article L. 1236-8 du code du travail dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes tendant à ce qu'il soit dit que son licenciement ne repose pas sur une cause réelle et sérieuse et au versement de sommes en conséquence, l'arrêt retient que le contrat, prévu pour une durée de douze mois, a été prolongé d'un an le 4 avril 2012, que quelques mois plus tard, le 4 janvier 2013, le client a adressé à l'employeur un courrier lui signifiant le terme de la mission à Paris et son souhait de voir le personnel quitter les locaux le 1er février 2013, que l'employeur justifiant ainsi de la fin de sa propre mission, et le contrat n'étant plus en cours, contrairement à ce que soutient le salarié, le contrat de chantier trouve son achèvement en application de l'article L. 1236-8 du code du travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la résiliation de la mission confiée à l'employeur par son client, ne saurait constituer la fin de chantier permettant de justifier la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il soit nécessaire de statuer sur la sixième branche du moyen unique du pourvoi principal du salarié ;

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il met hors de cause la société Louis Berger UK Limited et condamne la société Louis Berger à verser à M. J... K... la somme de 8 228 euros à titre de remboursement de frais de retour outre intérêts au taux légal à compter du jugement, l'arrêt rendu le 13 septembre 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur les autres points restant en litige, 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 la société Louis Berger aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Louis Berger à payer la somme de 3 000 euros à M. J... K... et rejette les autres 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 par le président en son audience publique du neuf mai deux mille dix-neuf. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit au pourvoi principal par la SCP Jean-Philippe Caston, avocat aux Conseils, pour M. J... K....

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR, déboutant M. J... K... de ses prétentions, mis la société Louis Berger Limited hors de cause et dit le licenciement de l'intéressé fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE M. J... K... soutient que ses contrats de mission doivent s'analyser comme des contrats de travail et non comme des contrats de prestations de service et qu'il était employé par les deux sociétés intimées ; que, sur la qualification des relations contractuelles, le contrat de travail est défini par l'exercice d'une activité rémunérée sous la subordination de l'employeur, c'est-à-dire sous l'autorité de celui-ci qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives et de sanctionner les manquements de son subordonné ; que M. J... K... a d'abord exercé son activité dans le cadre d'un contrat de mission conclu avec la société Louis Berger Limited, fournissant des services à la société Louis Berger, qui s'est prolongé du 1er novembre 2005 au 31 décembre 2011 par plusieurs avenants, en fonction des chantiers obtenus par la société Louis Berger, laquelle exerce une activité de bureau d'études techniques ; qu'il fait valoir que le lien de subordination est caractérisé dans la mesure où il recevait ordres, directives et instructions de son supérieur M. E..., lui-même salarié de la société Louis Berger et verse aux débats,

pour en justifier, différents mails que celui-ci lui a adressés entre les mois de mars 2010 et septembre 2011 ; que cependant, la cour relève avec l'employeur que ces mails ne sont pas suffisants pour établir le pouvoir de direction allégué dans la mesure où, au contraire, ils font apparaître que M. J... K... décidait des personnes dont il souhaitait s'entourer, M. F... se contentant de suggérer un recrutement et M. E... lui demandant de quels profils il avait besoin ; que M. E... lui rendait compte de réunions auxquelles il assistait et, s'il exprimait une préférence pour telle solution plutôt qu'une autre, ne délivrait pas d'ordre à cet égard ; que le positionnement de M. J... K... vis-à-vis de tiers est indifférent à la qualification de la relation contractuelle ; que la définition du budget par M. E... relativement à un contrat commercial passé par la société Louis Berger avec un de ses sous-traitants ou un de ses clients est légitime ; que la demande faite par M. E... à M. J... K... d'assister à une réunion le 2 octobre ne s'apparente pas à un ordre dans la mesure où il lui est demandé de « revenir sur sa décision » ; que la cour observe d'ailleurs que les sollicitations de M. E... pour obtenir la présence de M. J... K... ne font aucunement référence à un quelconque pouvoir disciplinaire et qu'il en résulte que les deux hommes étaient bien conscients que cette participation de M. J... K... ne pouvait lui être imposée ; que le refus de M. E... de signature d'un avenant avec un sous-traitant de la société Louis Berger n'a rien d'illégitime, s'agissant d'un contrat avec une société tierce ; qu'enfin, s'agissant de la lettre que M. E... préférerait voir « tournée autrement », la cour relève que cette remarque est une réponse à la propre demande de M. J... K... d'obtenir des commentaires sur ce courrier ; que de leur côté, les sociétés intimées versent aux débats des mails de M. J... K... qui établissent son autonomie dans son activité (choix d'un conseiller et des honoraires de celui-ci et demande de collaboration plus active à MCA) ; que M. Le F..., secrétaire général de la société Louis Berger, atteste de l'autonomie de M. J... K... dans l'organisation de son activité, de son temps de travail et de ses congés, la cour rappelant qu'un fait juridique se prouve par tous moyens et retiendra cette attestation comme probante d'autant que M. J... K... ne verse aux débats aucun élément démontrant que ses congés étaient décidés par l'employeur ou qu'il recevait des directives de l'employeur comme évoqué ci-dessus ; qu'au contraire, il ressort des mails de M. J... K... du 10 avril 2007, qu'il décidait de ses congés sans l'autorisation de la société Louis Berger qui n'était qu'informée, les feuilles de temps étant adressées à la société, afin de permettre le paiement des honoraires ; que M. J... K... soutient également qu'il devait rendre des comptes sur son travail en rendant compte de ses réunions et invoque un mail du 23 mai 2011 et un autre du 12 juillet 2011 que la cour juge insuffisants pour établir plusieurs années de reporting et rappelle que M. E... lui aussi rendait compte de réunions à M. J... K... comme évoqué ci-dessus, d'autant que l'information réciproque des parties est parfaitement légitime, quelle que soit la nature des relations contractuelles ; que la cour relève par ailleurs que M. J... K... ne justifie en rien du pouvoir disciplinaire de l'employeur, le seul mail du 12 juillet 2010 par lequel M. E... écrit « Je me rends compte que nous accusons sur ce projet un déficit d'information assez remarquable qui nous conduit malheureusement au fait que j'en viens à me demander si quelqu'un a une vision claire et réaliste de la situation exacte de notre étude. C'est pourquoi je demande à chacun à compter d'aujourd'hui de mettre systématiquement Pierre et Saïd en copie » n'y pouvant suffire alors qu'il est adressé à lui comme à d'autres personnes qui sont priées de le mettre en copie de leurs envois ce qui démontre qu'il n'est pas concerné par le mécontentement de M. E... ; qu'enfin, la cour observe que M. J... K... ne communique aucune pièce relative aux années 2005 à 2009, en dehors des contrats de mission ; qu'il résulte de l'ensemble de ces éléments que M. J... K... ne rapporte pas la preuve qui lui incombe de l'existence d'un contrat de travail le liant aux sociétés intimées pour la période antérieure au 2 janvier 2012 ; que le jugement sera confirmé de ce chef (v. arrêt, p. 3 et 4) ;

1°) ALORS QUE l'existence d'une relation de travail ne dépend ni de la volonté exprimée par les parties ni de la dénomination qu'elles ont donnée à leur convention, mais des conditions de fait dans lesquelles l'activité des travailleurs est exercée ; qu'en considérant, pour écarter toute requalification des contrats de mission, que les courriels adressés à M. J... K... par M. E..., son supérieur, de mars 2010 à septembre 2011, n'étaient pas suffisants pour établir un pouvoir de direction, les sociétés Louis Berger et Louis Berger Limited versant aux débats des courriels de l'intéressé établissant son autonomie dans son activité, le secrétaire général de la société Louis Berger attestant particulièrement de l'autonomie de M. J... K... dans l'organisation de son activité, de son temps de travail et de ses congés et M. J... K... n'établissant pas qu'il devait rendre des comptes sur son travail et ne justifiant en rien du pouvoir disciplinaire de l'employeur, outre qu'il ne communiquait aucune pièce relative aux années 2005 à 2009 en dehors des contrats de mission, de sorte qu'il ne rapportait pas la preuve qui lui incombait de l'existence d'un contrat de travail le liant aux sociétés Louis Berger et Louis Berger Limited pour la période antérieure au 2 janvier 2012, sans analyser précisément les conditions de fait dans lesquelles l'activité de M. J... K... avait été exercée, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE le contrat de travail est défini par l'exercice d'une activité rémunérée sous la subordination de l'employeur, soit sous l'autorité de celui-ci qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives et de sanctionner les manquements de son subordonné ; qu'au demeurant, en se bornant, pour écarter tout pouvoir de direction, à relever qu'il ne ressortait pas des courriels adressés par M. E..., supérieur de M. J... K..., à celui-ci entre mars 2010 et septembre 2011, et que de leur côté, les sociétés Louis Berger et Louis Berger Limited versaient des courriels qui établissaient l'autonomie de M. J... K... dans son activité et que le secrétaire général de la société Louis Berger attestait de l'autonomie de M. J... K... dans l'organisation de son activité, de son temps de travail et de ses congés, sans rechercher s'il ne résultait pas de l'application de l'article 2 du contrat de consultant de l'intéressé en date du 1er novembre 2005 et de ses avenants que celui-ci travaillait sous la direction de deux supérieurs hiérarchiques et ne disposait donc pas d'indépendance dans l'exécution de ses tâches et dans quelle mesure, lorsqu'il communiquait avec ses interlocuteurs, il n'était pas contraint d'utiliser le papier à entête de la société Louis Berger outre sa signature « J... K..., Projet Manager Louis Berger SAS » ou « J... K..., Eng, For and on behalf of Louis Berger », éléments établissant un lien de subordination, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3°) ALORS QUE le contrat de travail est défini par l'exercice d'une activité rémunérée sous la subordination de l'employeur, soit sous l'autorité de celui-ci qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives et de sanctionner les manquements de son subordonné ; qu'en outre, en se bornant, pour écarter le pouvoir de direction, spécialement l'obligation pour M. J... K... de rendre des comptes sur son travail, à relever que celui-ci soutenait qu'il devait rendre compte de ses réunions, invoquait un courriel du 23 mai 2011 et un du 12 juillet 2011, à les juger insuffisants pour établir plusieurs années de reporting et à rappeler que M. E..., lui aussi, rendait compte de réunions, d'autant que l'information réciproque des parties était parfaitement légitime, quelle que soit la nature des relations contractuelles, sans rechercher si l'intéressé n'était pas soumis à l'organisation que les sociétés Louis Berger lui imposaient dans l'exécution de ses tâches dans un service organisé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

4°) ALORS QUE le contrat de travail est défini par l'exercice d'une activité rémunérée sous la subordination de l'employeur, soit sous l'autorité de celui-ci qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives et de sanctionner les manquements de son subordonné ; qu'enfin, en se bornant, pour écarter le pouvoir disciplinaire de l'employeur, à considérer que le seul courriel du 12 juillet 2010 ne pouvait suffire à l'établir comme étant rédigé par M. E... et adressé à M. J... K... comme à d'autres personnes priées de le mettre en copie de leurs envois, ce qui démontrait qu'il n'était pas concerné par le mécontentement de M. E..., soit par des motifs impropres à caractériser l'existence ou l'absence du pouvoir disciplinaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

et AUX MOTIFS QUE, sur la rupture du contrat de travail, M. J... K... conteste le bien-fondé de son licenciement en soutenant que les dispositions relatives au licenciement pour fin de chantier ne s'appliquent pas lorsqu'il s'agit du licenciement d'un membre du personnel permanent de l'entreprise comme lui, soutient que la rupture prématurée du contrat d'assistance technique ne peut s'analyser comme une fin de chantier et fait enfin valoir que l'employeur n'a pas respecté son obligation de recherche d'un nouvel emploi ; que la cour n'a pas retenu que les contrats de mission antérieurs conclus avec la société Louis Berger Limited s'analysaient comme un contrat de travail, de sorte que le moyen soulevé par l'appelant sur sa qualité d'employé permanent de l'entreprise fondé sur l'existence d'un contrat de travail à durée indéterminée dès l'origine de la relation contractuelle sera écarté ; que s'agissant du motif de licenciement, la lettre de licenciement fixant les limites du litige est rédigée dans les termes suivants : « Après un examen complet de la situation, nous sommes au regret de vous notifier votre licenciement pour fin de chantier. Conformément à un usage reconnu et établi dans le secteur professionnel de l'ingénierie dans lequel notre société intervient, vous êtes lié à cette dernière, depuis le 2 janvier 2012 par un contrat de travail à durée indéterminée de chantier qui a été conclu exclusivement pour la réalisation des missions confiées par la société Fluor à LBSAS dans le cadre du projet d'exploitation minière de Simandou en Guinée. Après avoir décrit la mission pour laquelle vous avez été engagé, votre contrat de travail mentionne expressément que celle-ci s'effectue dans le cadre exclusif de la mission confiée par la société Fluor à la société LBSAS, concernant un contrat lié aux études et réalisation du projet d'exploitation minière de Simandou en Guinée. L'avenant à votre contrat de travail précise également qu'il est conclu pour « une durée estimée prévisionnelle jusqu'au 31 décembre 2014 ». En effet, lors de la conclusion de cet avenant, nous pouvions légitimement considérer, au regard de la mission qui avait été confiée à notre société, que la durée prévisible initialement prévue jusqu'au 31 décembre 2012 pouvait être reportée au 31 décembre 2014. Malheureusement de façon aussi brusque qu'inattendue, l'ampleur insoupçonnée des difficultés rencontrées par notre client a contraint ce dernier à une révision totale de ses prévisions qui est allée jusqu'à mettre un terme à notre mission. C'est dans ces conditions que nous vous confirmons que le 3 janvier 2013, notre client, la Société Fluor, a notifié à LBSAS sa décision de mettre fin au contrat d'assistance technique pour le travail précité et à laquelle vous étiez exclusivement affecté. Sur l'impossibilité d'assurer votre réemploi : malgré les investigations que nous avons menées sur la totalité des sociétés du Groupe Louis Berger, dont la société LBSAS et sur la totalité des chantiers sur lesquels elles interviennent, nous ne sommes pas en mesure d'assurer votre réemploi ou votre reclassement, ni même sur un poste de qualification inférieure et ni même à l'étranger. Par ailleurs, les rares postes disponibles au sein du Groupe ont été attribués à d'autres salariés concernés par la fin de notre contrat

de sous-traitance en raison d'une appréciation objective de sa qualification expériences professionnelles et de toute façon n'étaient pas adaptés à votre profil professionnel ou à votre expérience. Dès lors la fin du contrat de sous-traitance pour le centre de gestion à La Défense qui a été confiée à notre société, entraîne votre licenciement pour fin de chantier. Conformément aux dispositions conventionnelles, l'ensemble des points évoqués cidessus ont fait l'objet d'une consultation des délégués du personnel, à l'occasion de deux réunions en date des 4 et 11 janvier 2013 » ; que le licenciement est donc prononcé pour fin de chantier, l'employeur invoquant la rupture anticipée par la société Fluor du contrat d'assistance technique qui les liait ; que le contrat confiait à M. J... K... une mission de program manager « dans le cadre exclusif de la mission menée par LB SAS auprès de Fluor, ci-après dénommé le client dans le cadre du contrat lié aux études et réalisation du projet d'exploitation minière de Simandou en Guinée, la mission devant se réaliser au sein de l'équipe de management de projet basé à Paris La Défense avec des déplacements sur le projet en Guinée » ; que le contrat était prévu pour une durée de 12 mois qui a été prolongée d'un an le 4 avril 2012 ; que quelques mois plus tard, le 4 janvier 2013, le client adressait à l'employeur un courrier lui signifiant le terme de la mission à Paris et son souhait de voir le personnel quitter les locaux le 1er février 2013 ; que l'employeur justifiant ainsi la fin de sa propre mission, et le contrat n'étant plus en cours, contrairement à ce que soutient le salarié puisque la mission de M. J... K... ne concernait que le management de l'équipe de Paris, le contrat de chantier trouve son achèvement en application de l'article L. 1236-8 du code du travail ; que sur la recherche de réemploi, en application de l'avenant n° 11 de la convention collective, le licenciement pour fin de chantier nécessite que le réemploi du salarié ne puisse être organisé « au sein de l'entreprise ou sur d'autres chantiers », la charge de la preuve reposant sur l'employeur ; que la société justifie de ses recherches de réemploi, tant en son sein qu'auprès des succursales travaillant à l'étranger, par la communication des courriers adressés le 7 janvier 2013 à la société Louis Berger International, au manager de la division Europe de l'Est, au directeur général délégué à la société Louis Berger Algérie, à la société Louis Berger Limited et au président de la société Louis Berger et des réponses négatives qui y ont été apportées ; qu'elle communique également l'information apportée aux délégués du personnel et l'avis de ces derniers de sorte qu'il ressort de l'ensemble de ces pièces des éléments suffisants pour juger que l'employeur a exécuté loyalement et sérieusement son obligation de réemploi ; que le licenciement est donc fondé sur une cause réelle et sérieuse et le jugement sera confirmé de ce chef ; qu'en conséquence, la cour confirmera le jugement en ce qu'il a débouté M. J... K... de l'ensemble des demandes qu'il formait en raison de l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement ; qu'eu égard à la décision rendue, la société Louis Berger Limited sera mise hors de cause, le jugement étant confirmé de ce chef, la demande relative au co-emploi étant sans objet (v. arrêt, p. 4 à 6) ;

5°) ALORS QUE seul le licenciement qui, à la fin d'un chantier, revêt un caractère normal selon la pratique habituelle et l'exercice régulier de la profession, n'est pas soumis aux dispositions du code du travail relatives au licenciement pour motif économique, sauf dérogations déterminées par convention ou accord collectif de travail, ce licenciement étant soumis aux dispositions de ce code relatives au licenciement pour motif personnel ; qu'en relevant, pour juger la rupture du contrat de M. J... K... pour fin de chantier et dire le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse, que la lettre de licenciement indiquait à M. J... K... que « malheureusement de façon aussi brusque qu'inattendue, l'ampleur insoupçonnée des difficultés rencontrées par notre client a contraint ce dernier à une révision totale de ses prévisions qui est allée jusqu'à mettre un terme à notre mission. C'est dans ces conditions que nous vous confirmons que le 3 janvier 2013, notre client, la Société Fluor, a notifié à LBSAS sa décision de mettre fin au contrat d'assistance

technique pour le travail précité et à laquelle vous étiez exclusivement affecté », ce dont il résultait que le contrat avait été rompu non pas du fait de l'achèvement du chantier auquel M. J... K... avait été affecté, mais parce que la société Fluor, client de la société Louis Berger, avait mis fin au contrat d'assistance technique, la cour d'appel a violé l'article L. 1236-8 du code du travail ;

6°) ALORS QUE le licenciement pour fin de chantier n'est applicable qu'aux personnes dont le réemploi ne peut pas être assuré lors de l'achèvement des tâches qui leur étaient confiées lorsque ces personnes ont été employées sur un ou plusieurs chantiers, les possibilités de reclassement étant recherchées au sein de l'entreprise ou sur d'autres chantiers ; qu'en ajoutant que l'employeur indiquait, dans la lettre de licenciement, que « malgré les investigations que nous avons menées sur la totalité des sociétés du Groupe Louis Berger, dont la société LBSAS et sur la totalité des chantiers sur lesquels elles interviennent, nous ne sommes pas en mesure d'assurer votre réemploi ou votre reclassement, ni même sur un poste de qualification inférieure et ni même à l'étranger. Par ailleurs, les rares postes disponibles au sein du Groupe ont été attribués à d'autres salariés concernés par la fin de notre contrat de sous-traitance en raison d'une appréciation objective de sa qualification expériences professionnelles et de toute façon n'étaient pas adapté à votre profil professionnel ou à votre expérience », pour en déduire qu'il avait exécuté loyalement et sérieusement son obligation de réemploi, quand il n'en résultait pas l'exécution loyale par l'employeur de son obligation de réemploi, la cour d'appel a violé les articles 2 et 3 de l'avenant n° 11 du 8 juillet 1993 à la convention collective dite Syntec, ensemble l'article L. 1222-1 du code du travail. Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour les sociétés Louis Berger et Louis Berger UK Limited.

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il a condamné la société Louis Berger à verser à Monsieur K... une somme de 8 228 € à titre de remboursement des frais de retour avec les intérêts afférents et de l'AVOIR débouté de sa demande reconventionnelle en remboursement.

AUX MOTIFS PROPRE QUE : « Sur la demande de remboursement des frais de retour : Le jugement sera confirmé en ce qu'il a condamné la société Louis Berger à payer à M. J... K... la somme de 8 228 euros au titre de ses frais de déménagement en application de l'article 62 de la convention collective dès lors qu'il en remplit les conditions ayant été licencié moins de deux ans après son installation à Paris, quelques mois à peine après la prolongation de son contrat d'une année entière. De ce fait, la demande de remboursement présentée par la SASU Louis Berger sera rejetée. Eu égard à la solution du litige, le jugement sera confirmé en ce qu'il a statué sur l'article 700 du code de procédure civile et les dépens, lesquels seront laissés en cause d'appel pour sa propre part à la charge de chacune des parties, les demandes présentées sur le fondement de l'article 700 étant rejetées. »

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE : « M. K... fonde sa demande sur les dispositions de l'article 62 de la convention collective et indique qu'il habitait aux Pays-Bas avant de venir s'installer à Paris. Pour s'opposer à la demande, l'employeur relève que le remboursement des frais n'est dû que si le déplacement est imposé. Le contrat de travail devant être exécuté de bonne foi, il doit être relevé que même si

formellement la preuve que le déplacement ait été imposé n'est pas rapporté, il apparaît évident que le salarié devait s'installer en région parisienne étant ajouté qu'il a été mis fin à sa mission de manière anticipée. Dans ces conditions, il convient de faire droit à la demande et de condamner la société Louis Berger à verser à M. K... la somme sollicitée.

1) ALORS QUE selon l'article 62 de la convention collective nationale Syntec « tout salarié qui, après un changement de résidence imposé par la direction, sera licencié dans sa nouvelle résidence dans un délai de 2 ans, et sauf pour une faute grave, aura droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et ne sera dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois suivant notification du licenciement » ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour débouter l'exposante de sa demande en remboursement au titre des frais de retour et qui justifiait de ce qu'aucune domiciliation n'avait été imposée au salarié (contrat de travail et avenant, productions), s'est bornée à relever, par motifs propres, que le salarié « en rempli[ssait] les conditions ayant été licencié moins de deux ans après son installation à Paris, quelques mois à peine après la prolongation de son contrat d'une année entière » (arrêt attaqué, p. 6, § 7) ; qu'en se déterminant ainsi, sans constater aucunement que le changement de résidence de l'intéressé avait été imposé par l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des dispositions conventionnelles précitées.

2) ALORS QUE selon l'article 62 de la convention collective nationale Syntec « tout salarié qui, après un changement de résidence imposé par la direction, sera licencié dans sa nouvelle résidence dans un délai de 2 ans, et sauf pour une faute grave, aura droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et ne sera dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois suivant notification du licenciement » ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour débouter l'exposante de sa demande en remboursement au titre des frais de retour et qui justifiait de ce qu'aucune domiciliation n'avait été imposée au salarié (contrat de travail et avenant, productions) a relevé, par motifs supposément adoptés des premiers juges, que « même si formellement la preuve que le déplacement ait été imposé n'est pas rapportée, il apparaît évident que le salarié devait s'installer en région parisienne » (jugement entrepris, p. 4, § 8) ; qu'en se déterminant par de tels motifs, la cour d'appel a encore violé les dispositions conventionnelles précitées, ensemble l'article 1315 du code civil dans sa version applicable au litige.

3) ALORS QUE les juges doivent indiquer l'origine de leurs constatations ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, par motifs propres et adoptés des premiers juges, a relevé, pour débouter l'exposante de sa demande de remboursement, que « même si formellement la preuve que le déplacement ait été imposé n'est pas rapportée, il apparaît évident que le salarié devait s'installer en région parisienne » (jugement entrepris, p. 4, § 8) ; qu'en se déterminant par une telle affirmation péremptoire, sans indiquer d'où elle tirait qu'un changement de résidence avait été imposé par la direction, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

4) ALORS QUE selon l'article 62 de la convention collective nationale Syntec « tout salarié

qui, après un changement de résidence imposé par la direction, sera licencié dans sa nouvelle résidence dans un délai de 2 ans, et sauf pour une faute grave, aura droit au remboursement des frais occasionnés par son retour et celui de sa famille au lieu de sa résidence initiale. Le remboursement sera effectué sur présentation des pièces justificatives et ne sera dû que si le retour de l'intéressé a lieu dans un délai de 6 mois suivant notification du licenciement » ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour débouter l'employeur de sa demande de remboursement, a relevé, par motifs adoptés des premiers juges, que « le contrat de travail deva[it] être exécuté de bonne foi », et « qu'il a[vait] été mis fin à [la] mission de manière anticipée » (jugement entrepris, p. 4, § 8) ; qu'en se déterminant par de tels motifs inopérants, tout en constatant par ailleurs que l'employeur avait mis fin régulièrement au contrat de chantier, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, en violation des dispositions conventionnelles précitées.

5) ALORS QUE la contradiction de motifs équivaut à l'absence de motifs ; qu'en l'espèce, la cour d'appel, pour débouter l'exposante de sa demande en remboursement au titre des frais de retour, a constaté, par motifs propres, que la rupture du contrat de travail était intervenue régulièrement, tant au regard des stipulations contractuelles que des dispositions légales, dans la mise en oeuvre desquelles elle a du reste expressément relevé la loyauté de l'employeur (arrêt attaqué, p. 6, § 2 et 3) ; que, par motifs adoptés, elle a toutefois relevé que « le contrat de travail deva[it] être exécuté de bonne foi », et « qu'il a[vait] été mis fin à [la] mission de manière anticipée » (jugement entrepris, p. 4, § 8) ; qu'en se déterminant par de tels motifs contradictoires, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 13 septembre 2017