

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 7 novembre 2018

N° de pourvoi: 16-27.692

ECLI:FR:CCASS:2018:SO01691

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Huglo (conseiller doyen faisant fonction de président), président

SCP Lyon-Caen et Thiriez, SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, 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, rendu sur renvoi après cassation (Soc., 9 juillet 2015, n° 14-13.497), que Mme E... a été engagée le 12 novembre 1997 par la société de droit français située à Paris, Images modernes, dont M. G...B... , héritier de la collection B..., était le gérant ; que, par avenant du 12 novembre 2002, la durée hebdomadaire de travail, initialement à temps complet, a été ramenée à huit heures ; que, le 10 décembre 2002, elle a été engagée à temps partiel, en qualité de directrice de programme, par la Fondation J... y l... G... B... para el arte (FABA, ci-après la fondation) ; que, licenciée par la société Images modernes le 16 juin 2006, pour motif économique, elle a été engagée, le 28 juillet suivant, directement par M. G... B... en qualité de secrétaire privée chargée des expositions ; que, le 17 décembre 2009, elle a été licenciée par la fondation au motif d'une incompatibilité entre le maintien de son poste et de son lieu de résidence à Paris, alors que le centre des opérations d'art était dorénavant localisé à Bruxelles ; que, le 21 décembre 2009, elle a été licenciée par M. G... B... avec effet immédiat ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement de diverses sommes, en se prévalant des dispositions de la loi française ;

Sur le deuxième moyen, pris en sa première branche, qui est préalable :

Vu les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, applicable en la cause ;

Attendu que pour dire le licenciement de la salariée par la fondation sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que la convention n° 158 de l'OIT pose le principe dans son article 8 que le travailleur qui estime avoir fait l'objet d'un licenciement injustifié aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal et qu'il pourra être considéré comme ayant renoncé à exercer son droit de recourir contre le licenciement s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable, qu'il s'ensuit que les délais de prescription et de forclusion sont à prendre en considération dans l'appréciation des mesures impératives attachées au licenciement dans un souci de protection du travailleur dans le rapport inégal qui existe avec son employeur, que le caractère impératif des dispositions relatives à la prescription en droit du travail français est confirmé par l'introduction dans le code du travail français, aux termes de la loi du 14 juin 2013, de l'article L. 1471-1 et que, le délai de prescription de vingt jours imposé au salarié par la loi espagnole pour contester un licenciement étant moins protecteur que le délai de prescription de la loi française qui était de cinq ans en vertu de l'article 2224 du code civil, au moment de la requête de la salariée devant la juridiction prud'homale parisienne, la loi espagnole doit être écartée et l'action en contestation du licenciement par la FABA, déclarée recevable ;

Qu'en statuant ainsi, alors que, dès lors que le salarié n'est pas privé du droit d'accès au juge, les règles de procédure aménageant les délais de saisine des juridictions du travail ne portent pas atteinte aux dispositions impératives de la loi française qui auraient été applicables en l'absence de choix d'une loi étrangère applicable au contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le premier moyen, pris en ses trois premières branches, lesquelles sont recevables :

Vu les articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 sur la loi applicable aux obligations contractuelles, applicable en la cause ;

Attendu que pour dire les licenciements de la salariée sans cause réelle et sérieuse et condamner solidairement la fondation et M. G... B... à payer à la salariée diverses sommes, l'arrêt retient que M. G... B... était le gérant de la société Images modernes qui employait en premier lieu la salariée, qu'il est le signataire, en qualité d'employeur, du contrat de travail espagnol conclu entre cette dernière et la FABA et que c'est à titre personnel qu'il a employé la salariée à compter du 1er août 2006 après l'avoir licenciée de la société Images modernes dans un emploi identique, qu'il est le seul interlocuteur de leurs échanges à propos de la régularisation sociale de celle-ci en rapport avec les contrats espagnol et belge, sans distinction, qu'ainsi que cela ressort de la lettre qui acte la rupture du contrat de travail espagnol, le licenciement est intervenu sur ses instructions, que, par ailleurs, le matériel professionnel mis à la disposition de la salariée à son domicile était utilisé par celle-ci au profit de ses deux employeurs indifféremment, que, le 15 janvier 2009, la salariée a annoncé à M. G... B..., sur sa boîte électronique [...], que le scanner hérité de la société Images modernes avait rendu l'âme et lui a demandé l'autorisation de le remplacer, qui lui a été accordée, que lors de pourparlers qui ont précédé les licenciements, relativement au statut social de la salariée par rapport aux deux contrats belge et espagnol, c'est à M. G... B... qu'elle s'est adressée, qu'on ne lui connaît pas d'autre boîte électronique que celle citée précédemment, dans ses rapports avec la salariée, ce qui induit des liens très étroits entre les deux entités dirigées par lui, et une

unicité de direction et de gestion, dans ses relations avec la salariée, que de fait la fondation et M. G... B... étaient les employeurs conjoints de cette dernière, qu'il s'ensuit qu'ils sont tenus solidairement au paiement des sommes dues à la salariée au titre de ses contrats de travail ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que si la salariée avait exécuté habituellement ses contrats de travail en France, les lois belge et espagnole avaient été choisies par les parties, ce dont il résultait que celles-ci étaient seules applicables à la demande de reconnaissance de la qualité de coemployeurs, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le troisième moyen :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il confirme le jugement s'agissant de la validité du consentement de Mme E... Y... lors de la signature des deux contrats de travail conclus avec la Fondation J... y I... G... B... para el arte et M. G... B..., l'arrêt rendu le 13 octobre 2016, entre les parties, par la cour d'appel d'Orléans ; 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 ;

Condamne Mme E... aux dépens ;

Vu 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 par le président en son audience publique du sept novembre deux mille dix-huit. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. G... B... et la Fondation J... y I... G... B... para el arte (FABA)

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Ce moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir dit les licenciements de Madame H... de E... Y... sans cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné solidairement la fondation J... Y I... G... B... PARA EL ARTE et Monsieur I... G... B... à lui verser les sommes de 100.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 47.460,15 euros d'indemnité conventionnelle de licenciement, 30.520,44 euros au titre du travail dissimulé, 22.760 euros à titre d'indemnité d'occupation, ainsi que d'avoir condamné la

fondation J... Y I... G... B... PARA EL ARTE à payer à Madame E... Y... la somme de 10.221,70 euros d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents et d'avoir ordonné à Monsieur G... B... et à la Fondation J... Y I... G...

B... PARA EL ARTE de régulariser la situation sociale de Madame E... Y... auprès des organismes sociaux français ;

AUX MOTIFS QUE le moyen tiré par la salariée de l'absence de consentement ne saurait être retenu et c'est à bon droit que le premier juge ont statué en ce sens, constatant que les parties avaient choisi la loi espagnole s'agissant du contrat signé avec la FABBA en 2002 et la loi belge pour le contrat signé avec I... G... B... en 2006, sans que le consentement de la salariée ait été vicié au sens de l'article 1109 du Code civil ; que, sur le lieu d'exécution et la loi applicable, lorsque les parties à un contrat de travail ont fait le choix de la loi auquel il est soumis par application de l'article 3 de la convention de Rome du 19 juin 1980, les dispositions impératives de la loi qui lui seraient applicables à défaut de choix trouvent à s'appliquer, conformément à l'article 6 de cette même convention, si le choix opéré a pour effet de priver le travailleur de la protection que lui assurent les dispositions impératives de la loi du lieu d'exécution habituel du contrat de travail ; qu'il importe en conséquence de rechercher en premier lieu dans quel Etat la salariée accomplissait habituellement son travail ; que Mme H... Y... a exécuté habituellement son contrat de travail en France d'où il suit que les dispositions impératives du Code du travail français sont applicables à chacun des contrats litigieux, chaque fois qu'elles sont plus protectrices pour la salariée ;

QUE sur la solidarité, I... G... B... était le gérant de la société IMAGES MODERNES qui employait en premier lieu H... E... épouse Y... ; qu'il est le signataire en qualité d'employeur, du contrat de travail espagnol conclu entre cette dernière et la FABBA et c'est à titre personnel qu'il emploie la salariée à compter du premier août 2006 après l'avoir licenciée de la société IMAGES MODERNES dans un emploi identique ; que I... G... B... est le seul interlocuteur de H... E... Y... lors de leurs échanges à propos de la régularisation sociale de celle-ci en rapport avec les contrats espagnol et belge, sans distinction ; qu'ainsi que cela ressort de la lettre qui acte la rupture du contrat de travail espagnol, le licenciement est intervenu sur les instructions de I... G... B... ; que par ailleurs, le matériel professionnel mis à la disposition de Madame Y... à son domicile était utilisé par celle-ci au profit de ses deux employeurs indifféremment ; que le 15 janvier 2009, la salariée annonce à I... G... B... sur sa boîte électronique [...], que le scanner hérité de la société IMAGES MODERNES a rendu l'âme et lui demande l'autorisation de le remplacer, qui lui sera accordée ; que lors de pourparlers qui ont précédé les licenciements, relativement au statut social de l'appelante par rapport aux deux contrats belge et espagnol, c'est à I... G... B... qu'elle s'adresse ; qu'on ne lui connaît pas d'autre boîte électronique que celle citée précédemment, dans ses rapports avec H... E... Y... ce qui induit des liens très étroits entre les deux entités dirigées par lui, et une unicité de direction et de gestion, dans ses relations avec la salariée ; que de fait, la fondation J... Y I... G... B... PARA EL ARTE et I... G... B... étaient les employeurs conjoints de cette dernière ; qu'il s'ensuit qu'ils sont tenus solidairement au paiement des sommes dues à la salariée au titre de ses contrats de travail ;

ALORS D'UNE PART QU'en déclarant la fondation FABBA et Monsieur G... B... tenus solidairement au paiement des sommes dues à la salariée en qualité d'employeurs

conjoints sans préciser sur le fondement de quelles dispositions, de la loi choisie par les parties pour régir leurs contrats ou de la loi française, elle faisait droit à la demande de reconnaissance de la qualité de coemployeur, la Cour d'appel n'a pas mis en mesure la Cour de cassation d'exercer son contrôle sur l'exacte application de la règle de conflit et a entaché sa décision sa décision d'un défaut de base légale au regard des articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 ;

ALORS D'AUTRE PART, et en tout état de cause, QUE les dispositions relatives au co-employeur ne figurent pas au nombre des normes impératives du droit français dont un salarié peut solliciter l'application à raison de leur caractère éventuellement plus protecteur que celles de la loi dont les parties sont convenues pour régir la relation de travail ; qu'en considérant, pour dire que Monsieur G... B... et la Fondation FAB A devaient être tenus solidairement au paiement des sommes dues à la salariée au titre de ses contrats de travail, que le droit français était applicable à la demande de reconnaissance de la qualité de co-employeur de la FAB A et de Monsieur G... B... bien qu'elle ait constaté que les parties avaient choisi de soumettre expressément leurs relations de travail d'une part à la loi espagnole, d'autre part à la loi belge, la Cour d'appel a violé l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980, ensemble par fausse application l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

ALORS DE TROISIEME PART, et en tout état de cause, QU'en statuant de la sorte sans relever en quoi les lois applicables aux contrats de travail conclus par la salariée étaient moins protectrices que la loi française, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 ;

ET ALORS ENFIN, et en tout état de cause, QU'en droit français, à supposer ce dernier applicable à la demande de reconnaissance d'une situation de coemploi, la qualité de co-employeur ne se présume pas et suppose que la prestation de travail soit accomplie sous la subordination de chacun des employeurs entre lesquels doit être constatée l'existence d'une confusion d'intérêts, d'activité et de direction ; que pour reconnaître la qualité d'employeur conjoints à la fondation FAB A et à Monsieur G... B..., la Cour d'appel s'est bornée à relever que ce dernier, à l'origine de la rupture du contrat de travail espagnol, avait été le seul interlocuteur de Madame Y... dans le cadre des deux contrats de travail et que le matériel professionnel mis à disposition de la salariée était utilisé par celle-ci au profit de ses deux employeurs indifféremment, ce dont elle induit l'existence de liens très étroits entre les deux entités dirigées par Monsieur G... B... et une unicité de direction et de gestion dans ses relations avec la salariée ; qu'en statuant par ces motifs qui ne caractérisent pas l'existence d'une confusion d'intérêts et d'activités entre les deux employeurs de Madame Y..., 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

Ce moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir dit les licenciements de Madame H... de E... Y... sans cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné solidairement la fondation J... Y I... G... B... PARA EL ARTE et Monsieur I... G... B... à lui verser les sommes de 100.000 euros de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 47.460,15 euros

d'indemnité conventionnelle de licenciement, 30.520,44 euros au titre du travail dissimulé, 22.760 euros à titre d'indemnité d'occupation, ainsi que d'avoir condamné la fondation J... Y I... G... B... PARA EL ARTE à payer à Madame E... Y... la somme de 10.221,70 euros d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents et d'avoir ordonné à Monsieur G... B... et à la Fondation J... Y I... G... B... PARA EL ARTE de régulariser la situation sociale de Madame E... Y... auprès des organismes sociaux français ;

AUX MOTIFS QUE sur la rupture des contrats de travail : a) sur les licenciements, la convention n° 158 de l'OIT pose le principe dans son article 8 que le travailleur qui estime avoir fait l'objet d'un licenciement injustifié aura le droit de recourir contre cette mesure devant un organisme impartial tel qu'un tribunal et qu'il pourra être considéré comme ayant renoncé à exercer son droit de recourir contre le licenciement s'il ne l'a pas fait dans un délai raisonnable ; qu'il s'ensuit que les délais de prescription et de forclusion sont à prendre en considération dans l'appréciation des mesures impératives attachées au licenciement dans un souci de protection du travailleur dans le rapport inégal qui existe avec son employeur ; que le caractère impératif des dispositions relatives à la prescription en droit du travail français est confirmé par l'introduction dans le code du travail français aux termes de la loi du 14 juin 2013, sous l'article L. 1471-1 ; que le délai de prescription de 20 jours imposé au salarié par la loi espagnole pour contester un licenciement étant moins protecteur que le délai de prescription de la loi française qui était de 5 ans en vertu de l'article 2224 du code civil, au moment de la requête de H... E... Y... devant la juridiction prud'homale parisienne, la loi espagnole doit être écartée et l'action en contestation du licenciement par la FABA, déclarée recevable ;

QUE l'article L. 1231-4 du code du travail dispose que l'employeur et les salariés ne peuvent renoncer par avance au droit de se prévaloir des règles prévues par le titre III du livre II de la première partie relatif à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ; qu'en droit français, c'est en vertu de ces dispositions impératives et d'ordre public que le licenciement ne peut être prononcé qu'après l'accomplissement d'une procédure d'entretien préalable et l'envoi d'un courrier motivé ; que la légitimité de la rupture unilatérale du contrat de travail par l'employeur est par ailleurs subordonnée à l'existence d'une cause réelle et sérieuse , dont la vérification incombe au juge avec comme conséquences, le cas échéant le prononcé des sanctions prévues par les articles L. 1235-1 à L. 1235-5 du code du travail français ;

QU'en l'occurrence, la lettre de licenciement adressée à la salariée conformément à la législation belge , ne précise pas la cause de son licenciement qui n'a pas été précédé d'un entretien préalable ; que H... E... épouse Y... explique, au demeurant, que I... G... B... lui a notifié verbalement son licenciement le 15 décembre 2009 ; que cela ressort également du courrier que Claude D..., son représentant a adressé à la salariée le 21 décembre suivant rédigé en ces termes "à la demande de I... G... B... et expressément mandaté par lui, j'ai le regret de vous notifier qu'en date du mardi 15 décembre 2009 à 14 heures , il vous a fait part de sa décision de mettre fin à votre contrat de travail. Cette rupture à un effet immédiat soit le 15 décembre 2009" ; que ce licenciement verbal confirmé par un courrier non motivé est sans cause réelle et sérieuse ;

QUE la loi espagnole ne prévoit pas davantage l'obligation d'un entretien préalable à tout licenciement et même à considérer qu'un motif économique est avancé dans la lettre de

licenciement par la FABBA mais non établi en tout état de cause, les règles impératives et plus protectrices du droit français en la matière notamment au regard de l'obligation de reclassement, des critères d'ordre de licenciement et de priorité de réembauche qui n'existent pas en droit espagnol n'ont de facto, pas été appliquées dans le cas d'espèce ; que le licenciement notifié par la FABBA sans entretien préalable est également sans cause réelle et sérieuse au regard des dispositions plus favorables du droit du travail français ;

b) sur les conséquences financières

QUE sur la convention collective applicable, les règles d'application des conventions collectives étant fixées par les normes légales et impératives tendant à protéger les salariés, l'application du droit français emporte celle des conventions qu'il rend obligatoires ; que l'objet déclaré au registre du commerce et des sociétés de la société IMAGES MODERNES est : "la conception, étude, réalisation d'édition de tous ouvrages concernant les oeuvres d'art : peintures, dessins, sculptures, tapisseries, céramiques ou autres, la commercialisation directe ou indirecte de ces éditions, organisation pour l'exposition, fixe ou ambulante de toutes éditions et oeuvres d'art et pour toutes activités culturelles et éducatives similaires ou connexes, toutes opérations financières, commerciales, immobilières ou mobilières s'y rapportant, la commercialisation la diffusion et la distribution de ces ouvrages, ainsi que tous autres créés ou édités par toutes personnes physiques ou morales ces actions étant effectuées par tous moyens et directement ou par l'intermédiaire de tous organismes » ; que la convention collective nationale de l'édition concerne les entreprises et leurs établissements dont l'activité principale est l'édition de livres ; qu'elle concerne en outre sous le terme générique "autres activités d'édition", la nomenclature 5819Z visée au bas du contrat de travail originel, "l'édition y compris en ligne, catalogues, photos gravures et cartes postales, affiches et reproductions d'oeuvres d'art" ; que c'est donc à bon droit que H... E... Y... revendique son application dès lors que ses attributions n'ont pas été modifiées tout au long des relations professionnelles qui l'ont liées successivement à la société IMAGES MODERNES, à la fondation H... Y I... G... B... PARA EL ARTE puis enfin à I... G... B... ;

QUE sur l'ancienneté, eu égard à la situation de co-emploi retenue ci-dessus, et sachant que I... G... B... gérant de la société IMAGES MODERNES a poursuivi l'activité de cette société tout en maintenant les attributions de H... E... Y..., sous la forme de deux nouveaux contrats conclus respectivement en 2002 avec la fondation J... Y I... G... B... PARA EL ARTE puis en son nom propre en 2006, pour un nombre total d'heures équivalent, contrats exécutés en un même lieu avec un matériel utilisé indifféremment par les trois entités, il convient de retenir au profit de la salariée une ancienneté de 12 ans du 12 novembre 1997 au 15 décembre 2009 ;

QUE sur l'indemnité compensatrice de préavis, en vertu des articles L. 1234-1 et L. 1235-4 du code du travail français, H... de E... Y... a droit à une indemnité compensatrice de préavis équivalente à deux mois de salaire eu égard à son ancienneté de plus de 2 ans ; qu'elle est remplie de ses droits s'agissant du contrat belge, l'employeur lui ayant réglé conformément au droit du travail en vigueur en Belgique une indemnité de préavis équivalente à trois mois de salaire correspondant aux droits issus de la convention collective applicable ; que ce n'est pas le cas du droit espagnol, moins favorable ici que les dispositions impératives du droit du travail français ; que compte tenu du versement par la FABBA d'une indemnité compensatrice de préavis équivalente à 15 jours de salaire, il

reste dû à la salariée une indemnité complémentaire de correspondant à 2,5 mois de préavis sur la base d'un salaire mensuel brut de 3.717 euros soit une somme à lui revenir à ce titre de 9.292,50 euros outre les congés payés afférents soit 10.221.70 euros ;

QUE sur l'indemnité conventionnelle de licenciement, l'article 13 de l'annexe 2 de la convention collective applicable prévoit que « les agents de maîtrise, techniciens et cadres licenciés se voient verser une indemnité de licenciement lorsque celui-ci intervient après six mois de présence du salarié dans l'entreprise . Cette indemnité est calculée de la manière suivante : - un mois de salaire par année de présence dans l'entreprise pendant les 5 premières années, - 0,8 mois de salaire de présence entre la sixième et la dixième année, - 0,6 mois de salaire par année de présence à compter de la onzième année. » ; qu'en dernier état, H... E... Y... percevait un salaire de 3.717 euros au titre de son contrat de travail espagnol et 1.369,74 euros au titre de son contrat de travail belge soit 5.086,74 euros en tout ; qu'il lui est dû au titre de l'indemnité conventionnelle de licenciement 51.884,75 euros dont à déduire 4.424,60 euros versée à ce titre lors de son premier licenciement en 2006, soit une somme à lui revenir de 47.460,15 euros ;

QUE sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, les effectifs de la fondation et des deux entreprises dirigées successivement par I... G... B... étant inférieurs à 11 salariés l'indemnisation de H... E... Y... doit s'apprécier en fonction du préjudice subi sans minimum légal ; que celle-ci a été victime d'un licenciement brutal et vexatoire alors qu'elle était en droit de penser au vu des mail échangés avec I... G... B... dans les jours précédents voire le jour même de la rupture verbale du contrat de travail qu'une négociation était possible à propos de ses droits à la retraite et alors qu'aucune tension n'était perceptible dans leurs relations ; que la singularité de cet emploi qui correspondait à son domaine de prédilection au regard de l'intérêt qu'elle portait à l'oeuvre de B... depuis ses études est à l'origine d'un préjudice supplémentaire résultant directement de la rupture du contrat de travail ; qu'elle a peu de chances de retrouver un emploi équivalent ce que confirment ses nombreuses et vaines recherches ; que compte tenu du contexte juridique complexe né de l'application de droits étrangers, elle n'a pas pu être indemnisée au titre du chômage en France pendant 8 mois ; qu'elle subit une perte de revenus importante faute d'avoir retrouvé un emploi aussi bien rémunéré ; qu'en considération de ses éléments la cour évalue le préjudice résultant tant de la rupture que du caractère vexatoire et brutal du licenciement à la somme de 100.000 euros ;

ALORS D'UNE PART QUE dès lors que le salarié n'est pas privé du droit d'accès au juge, les règles de procédure aménageant les délais de saisine des juridictions du travail ne portent pas atteinte aux dispositions impératives de la loi française qui auraient été applicables en l'absence de choix d'une loi étrangère applicable au contrat de travail ; que le délai de vingt jours prévu par la loi espagnole pour contester la régularité du licenciement ne privait pas la salariée d'accès au juge, ni de la protection d'une disposition impérative de la loi française qui aurait été applicable à défaut de choix ; qu'en retenant, pour écarter la loi espagnole choisie par les parties pour régir le contrat de travail conclu le 10 décembre 2002 et déclarer recevable l'action de la salariée en contestation du licenciement par la FAB, que les dispositions relatives à la prescription en droit du travail présentent un caractère impératif, la Cour d'appel a violé l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 ;

ALORS D'AUTRE PART QU'en décidant que la salariée pouvait se prévaloir d'une ancienneté de douze ans sans préciser sur le fondement de quelle législation et de quelles dispositions elle retenait au profit de la salariée une ancienneté globale remontant à la conclusion de son premier contrat de travail conclu en 1997 avec la société IMAGES MODERNES, nonobstant l'expiration de celui-ci depuis l'année 2006, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980 ;

ALORS DE TROISIEME PART QU'après avoir constaté que les contrats de travail conclus par Madame Y... avec la fondation FABA en 2002 et avec Monsieur G... B... en 2006 étaient respectivement soumis à la loi espagnole et à la loi belge, la Cour d'appel qui retient que la salariée peut se prévaloir d'une ancienneté remontant à l'année 1997, date de son entrée au service de la société IMAGES MODERNES, au seul motif que ses attributions étaient identiques dans le cadre des trois contrats, le même matériel étant utilisé pour l'accomplissement de sa prestation de travail au service des trois entités, sans indiquer à quel titre l'article L. 1224-1 du Code du travail, dont la salariée revendiquait l'application, aurait vocation à s'appliquer à la demande de reconnaissance d'un transfert du contrat de travail, question se rattachant à l'exécution des contrats de travail dont elle constatait qu'ils étaient soumis à des lois étrangères, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article 6 de la Convention de Rome du 19 juin 1980, ensemble l'article L. 1224-1 du Code du travail ;

ALORS DE QUATRIEME PART et en tout état de cause, QU'à supposer applicables au litige les dispositions de L. 1224-1 du Code du travail, en statuant de la sorte sans relever d'éléments de nature à établir que la poursuite par Madame Y... de son activité de secrétaire-assistante, exercée initialement au service de la société IMAGES MODERNES, puis dans le cadre de la fondation FABA et au service personnel de Monsieur G... B..., caractérisait le transfert d'une entité économique autonome, la Cour d'appel, qui n'a pas constaté la réunion des conditions d'application de l'article L. 1224-1 du Code du travail, a privé sa décision de base légale au regard de ce texte.

ET ALORS ENFIN QU'en considérant que Madame Y... pouvait prétendre à une indemnité conventionnelle de licenciement et une indemnité compensatrice de préavis sur le fondement de la convention collective nationale de l'édition à la suite de la rupture de ses contrats de travail par la fondation FABA d'une part, et Monsieur G... B... d'autre part, quand il n'était pas contesté qu'aucun de ses deux employeurs ne relevait des dispositions de ladite convention collective, la Cour d'appel a violé les articles L. 2254-1 et L. 2261-2 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Ce moyen reproche à l'arrêt attaqué d'avoir condamné solidairement la fondation J... Y I... G... B... PARA EL ARTE et Monsieur I... G... B... à verser à la salariée la somme de 22.760 euros au titre d'indemnité d'occupation ;

AUX MOTIFS QUE sur la location d'une pièce de l'appartement, H... E... Y... a mis une

partie de son appartement parisien à la disposition de son employeur pour y exercer son emploi ; que ce contentieux relève des juridictions sociales en raison de son lien avec l'exécution des contrats de travail ; que des témoins attestent que celle-ci travaillait chez elle et la dimension de la pièce qu'elle réservait à cet effet n'est pas contestée par les défendeurs qui ne justifient pas lui avoir proposé un autre lieu pour son travail ; que sur la base d'un prix moyen de 28,45 euros par mètre carré de location dans le 10ème arrondissement, il convient de fixer l'indemnité due à ce titre à 22.760 euros pour 40 mois d'occupation d'octobre 2006 à décembre 2009 ;

ALORS QU'après avoir constaté que le contentieux relatif à la mise à disposition par la salariée d'une pièce de son appartement pour y exercer son emploi était en lien avec l'exécution des contrats de travail, auxquels étaient applicables la loi espagnole et la loi belge, la Cour d'appel qui a apprécié le bien-fondé de la demande d'indemnisation formée par la salariée au regard de la seule loi française sans qu'il résulte de ses constatations que l'application des lois choisies par les parties aurait privé la salariée du bénéfice de dispositions impératives de la loi française prévoyant une indemnisation de la contrepartie de l'occupation du domicile à des fins professionnelles, a privé sa décision de base légale au regard des articles 3 et 6 de la Convention de Rome du 19 juillet 1980. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel d'Orléans , du 13 octobre 2016