

Le : 28/10/2019

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 9 octobre 2019

N° de pourvoi: 18-15029

ECLI:FR:CCASS:2019:SO01376

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Cathala, président

SCP Monod, Colin et Stoclet, SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Gatineau et Fattaccini, 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 M. W... N... a été engagé par la société Ingénierie pour signaux et systèmes (Ipsis) le 23 novembre 2009 en qualité de concepteur dessinateur ; qu'il travaillait en dernier lieu sur un site de la société Peugeot Citroën automobiles ; qu'il a été licencié le 25 juillet 2012 pour faute, au motif de son absence injustifiée ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de demandes dirigées tant contre la société Ipsis, aux droits de laquelle vient la société IT Link France, que contre la société Peugeot Citroën automobiles ;

Sur le premier moyen :

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 troisième moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes tendant à ce que son licenciement soit déclaré sans cause réelle et sérieuse et au paiement par l'employeur d'une indemnité à ce titre, alors selon le moyen :

1°/ que comme le reconnaissait la société Ipsis, le supérieur hiérarchique de M. N..., M. V..., avait dans un premier temps validé ses dates de congé ; que le salarié produisait la capture d'écran du logiciel montrant que sa demande du 19 avril 2012 pour la période du 4 juin au 6 juillet était « validée » par l'intéressé ; qu'en estimant que le salarié avait été aussitôt informé de la difficulté affectant sa demande dès qu'il l'a saisie sur le logiciel, sans s'expliquer sur la pièce produite, corroborée par les écritures de l'employeur lui-même, établissant qu'au contraire, la demande avait été acceptée lors de sa saisie sur le logiciel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

2°/ que la société Ipsis se bornait à donner un « exemple de message de refus du logiciel » en indiquant que « dès la saisie, le logiciel Figgo alerte le salarié sur une anomalie quant à cette demande d'absence », sans même alléguer qu'un tel message aurait effectivement été transmis par le logiciel à M. N... ; qu'en affirmant que le salarié ne pouvait sérieusement prétendre n'avoir pas été aussitôt informé de la difficulté affectant sa demande dès qu'il l'a saisie sur le logiciel, sans expliquer sur quel élément de preuve elle fondait cette conviction, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

3°/ que M. N... soutenait que, dans la mesure où son supérieur hiérarchique avait, serait-ce par erreur, validé sa demande de congés du 4 juin au 6 juillet 2012, l'employeur pouvait modifier ces dates mais seulement jusqu'à un mois avant la date de départ prévue et faisait valoir, sans être contesté, qu'il n'avait consulté le logiciel et eu connaissance du refus de l'employeur que le 22 mai 2012 ; qu'en se bornant à relever que le salarié avait été informé du refus de l'employeur en consultant le logiciel considéré, sans s'expliquer, comme elle y était invitée, sur le délai écoulé entre la date à laquelle le salarié avait été informé de la nouvelle décision de l'employeur et la date de son départ, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3141-16 et L. 1235-3 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel a constaté, par motifs propres et adoptés, d'abord, que la demande de congés présentée par le salarié, en ce qu'elle portait, au-delà de jours de congés acquis, sur dix-sept jours de congés pour événement familial ou en anticipation, était sciemment erronée, le salarié ne se prévalant d'aucun droit à congé exceptionnel pour événement familial, tel que prévu par la convention collective applicable, et ne pouvant prendre dix-sept jours de congés par anticipation, ensuite, que le salarié avait été immédiatement informé des anomalies affectant sa demande, et, enfin, que la validation postérieure par le responsable hiérarchique de cette partie de ses congés résultait d'une erreur ; qu'elle a ainsi caractérisé que le salarié, en refusant, en dépit des demandes réitérées de son employeur, de reprendre son poste à l'issue des congés payés auxquels il avait droit, avait commis une faute et légalement justifié sa décision ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 1332-2 du code du travail ;

Attendu que, pour débouter le salarié de ses demandes tendant à l'annulation de l'avertissement prononcé à son encontre le 2 mai 2012 et au paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi, l'arrêt retient que la sanction est justifiée et proportionnée ;

Attendu cependant que, dès lors qu'il a choisi de convoquer le salarié selon les modalités de l'article L. 1332-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'en respecter tous les termes, quelle que soit la sanction finalement infligée ; que, selon ce texte, la sanction ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien ;

Qu'en se déterminant comme elle l'a fait, sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'avertissement n'avait pas été délivré plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien préalable, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. W... N... de ses demandes tendant à l'annulation de l'avertissement prononcé à son encontre le 2 mai 2012 et au paiement de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de cette sanction, l'arrêt rendu le 23 février 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 ;

Met hors de cause la société Peugeot Citroën automobiles ;

Condamne la société IT Link France aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, la condamne à payer la somme de 3 000 euros à la SCP Monod, Colin et Stoclet et rejette l'autre demande ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du neuf octobre deux mille dix-neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Monod, Colin et Stoclet, avocat aux Conseils, pour M. W... N...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir mis hors de cause la société Peugeot Citroën Automobile, d'avoir dit que la société Ipsis est l'unique employeur de M. W... N... et d'avoir débouté ce dernier de ses demandes tendant au paiement par l'employeur de dommages-intérêts en réparation des préjudices qu'il a subi du fait du prêt de main d'oeuvre illicite et du délit de marchandage dont il a été victime ;

AUX MOTIFS QUE le salarié soutient que les relations contractuelles ayant existé entre la société Ipsis et la société Peugeot s'analysent en un prêt de main-d'oeuvre à but lucratif prohibé, faisant valoir que la société Ipsis n'apportait aucun savoir-faire spécifique, que la rémunération du prestataire n'était pas forfaitaire, qu'il existait un lien de subordination avec la société Peugeot et que le matériel lui était fourni par cette dernière ; mais que d'une part, la société Peugeot a pour activité l'assemblage de véhicules tandis que la société Ipsis dispose d'un savoir-faire spécifique dans la production de certaines pièces et intervient dans divers secteurs d'activité ; que M. W... N... était affecté au pôle technicien d'études ; que selon ses propres propos exprimés lors de l'entretien annuel de convergence il avait indiqué : « j'interviens en tant que concepteur implantation capteur et actionneur sur les projets moteur diesel, je travaille en collaboration avec un chargé de synthèse côté client, je m'occupe de la conception de volumes fonctionnels de capteurs et actionneurs, de pièces mécaniques d'interface, et de l'officialisation de ces pièces, je participe aux maquetages lorsqu'ils impactent mes pièces. Un certain nombre de capteurs sont sous ma charge du point de vue de leur implantation. De plus j'ai formé la totalité du BE client au tracé de faisceaux sous Catia V5 » ; qu'il est ainsi établi que le salarié disposait d'un savoir-faire spécifique dont ne disposaient pas les salariés de la société Peugeot ; que d'autre part, selon les termes du cahier des charges de consultation/commande de prestations, il était prévu que « le prestataire doit remettre à l'acheteur son offre définitive établie sur la base du présent cahier des charges de consultation sachant qu'il a été fixé conjointement un prix forfaitaire, global et définitif. Ce prix viendra en rémunération de tous types de frais du prestataire, dont notamment le frais de déplacement et de la cession des droits de propriété intellectuelle prévue par l'article 11 des CGE » ; qu'ainsi, la prestation était rémunérée de manière forfaitaire en fonction de la prestation et non du nombre de salariés appelés à la conduire ; que selon les termes du contrat-cadre, le prestataire déterminait seul le personnel qu'il souhaitait affecter à la réalisation de la prestation lui ayant été confiée ; que, du reste, la négociation relative aux modalités du contrat de travail était intervenue entre M. W... N... et, au sein de la société Ipsis, la responsable des ressources humaines (Mme R...) et le directeur commercial (M. S...) ; que par la suite, durant le déroulement de la relation contractuelle, les éléments de l'espèce ne font ressortir aucun lien de subordination de l'appelant avec la société Peugeot ; que notamment, les demandes de congés formées par l'intéressé et le pouvoir disciplinaire appartenaient à la société Ipsis ce qui était confirmé par les termes du contrat-cadre (§ 4.1) ; qu'enfin, il ressortait des stipulations du cahier des charges (II-5-2) que la société prestataire devait fournir à l'ensemble de son personnel le matériel

nécessaire à l'accomplissement de la prestation ; qu'au regard de ce qui précède, les relations de la société Peugeot avec la société Ipsis s'inscrivaient dans le cadre d'un contrat de sous-traitance répondant aux exigences de la loi ce qui excluait toute situation de prêt de main-d'oeuvre prohibée ;

1) ALORS QUE l'existence d'un prêt de main-d'oeuvre 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 est exercée l'activité des travailleurs mis à disposition d'un tiers par l'employeur ; qu'en se référant uniquement aux termes du cahier des charges de consultation/commande de prestations pour dire que la rémunération du prestataire était forfaitaire, sans vérifier les conditions réelles dans lesquelles la prestation accomplie par M. N... au profit de la société Peugeot avait été rémunérée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 8241-1 et L. 8231-1 du code du travail, ensemble l'article 1217 nouveau du code civil ;

2) ALORS QUE, de même, en se fondant exclusivement sur les stipulations du cahier des charges pour écarter l'affirmation du salarié selon laquelle le matériel nécessaire à l'accomplissement de sa prestation lui était fourni par la société Peugeot, sans examiner les conditions dans lesquelles M. N... avait réellement travaillé, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 8241-1 et L. 8231-1 du code du travail, ensemble l'article 1217 nouveau du code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. W... N... de ses demandes tendant à l'annulation de l'avertissement prononcé à son encontre le 2 mai 2012 et au paiement par l'employeur de dommages-intérêts en réparation du préjudice qu'il a subi du fait de cette sanction irrégulière ;

AUX MOTIFS QUE, jusqu'au 28 février 2012, M. W... N... a travaillé sur le site de la société Peugeot à La Garenne-Colombes ; que le projet sur lequel il était affecté devait se poursuivre à Vélizy, ce dont le salarié avait été informé préalablement ; qu'il n'est pas contesté que l'intéressé a refusé, dans un premier temps, de se rendre sur ce site ; qu'il a repris ses fonctions le 6 mars suivant ; que la matérialité de l'abandon de poste est caractérisée ;

que l'avertissement ayant été adressé au salarié était justifié et proportionné au manquement ;

1) ALORS QUE, dès lors qu'il a choisi de convoquer le salarié selon les modalités de l'article L. 1332-2 du code du travail, l'employeur est tenu d'en respecter tous les termes, quelle que soit la sanction finalement infligée ; que selon ce texte, la sanction ne peut intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien ; que M. N... faisait valoir que l'employeur l'ayant convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement, entretien fixé et réalisé le 6 mars 2012, l'avertissement notifié le 2 mai 2012, soit près de deux mois plus tard, était irrégulier ; qu'en s'abstenant d'examiner, comme elle y était

invitée, l'incidence de la date de l'avertissement sur sa validité, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1332-2, L. 1333-1 et 1333-2 du code du travail ;

2) ALORS au surplus QUE lorsque les faits reprochés au salarié ont donné lieu à une mesure conservatoire de mise à pied à effet immédiat, aucune sanction définitive relative à ces faits ne peut être prise sans que la procédure prévue à l'article L. 1332-2 ait été respectée ; que M. N... faisait valoir et établissait que dans sa lettre du 28 février 2012, l'employeur, outre qu'il le convoquait à un entretien pour le 6 mars 2012, prononçait une mise à pied conservatoire ; que l'article L. 1332-2 était donc applicable et par suite, la sanction ne pouvait intervenir plus d'un mois après le jour fixé pour l'entretien ; qu'en refusant d'annuler l'avertissement prononcé le 2 mai 2012, soit près de deux mois après l'entretien préalable, la cour d'appel a violé les articles L. 1332-2, L. 1332-3, L. 1333-1 et L. 1333-2 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté M. W... N... de ses demandes tendant à ce que son licenciement soit déclaré sans cause réelle et sérieuse et au paiement par l'employeur d'une indemnité de 20 833 euros à ce titre ;

AUX MOTIFS QU'il ressort de l'examen des pièces du dossier que le 19 avril 2012, M. W... N... renseignait une demande d'absence sur le logiciel de gestion dédié à cette fin au sein de la société Ipsis (logiciel Figgo) ; qu'il sollicitait une absence du 4 juin au 6 juillet 2012 soit 2,5 jours de RTT, 5,5 jours de congés payés et 17 jours pour événement familial ou, selon le commentaire de l'intéressé, 17 jours en anticipation sur l'année 2013 ; que M. N... ne peut sérieusement prétendre n'avoir pas été aussitôt informé de la difficulté affectant sa demande dès qu'il l'a saisie sur le logiciel ; qu'en tous cas, il est constant, s'agissant de l'événement familial évoqué, qu'il ne reposait sur aucun justificatif et qu'il concernait une durée non prévue par les dispositions conventionnelles ; que le salarié ne pouvait à l'époque se prévaloir par anticipation de plus de 2 jours de congés payés ; que dans ces circonstances, sa demande était corrigée sur le logiciel Figgo ; que le salarié était informé de cette situation en consultant le logiciel considéré ; que, par lettre recommandée du 1er juin 2012, le refus de faire droit à sa demande initiale d'absence lui était confirmée ; que sa demande n'était, dès lors, validée que jusqu'au 18 juin 2012 ; que le salarié ne s'est pas présenté à son poste à cette date, en dépit de plusieurs messages électroniques l'ayant invité à le faire et lui ayant rappelé un rendez-vous fixé ce même jour au siège de la société à 14 heures ; que la matérialité de l'absence injustifiée est ainsi établie ; que dans la mesure où M. N... ne pouvait ignorer que les modalités du congé qu'il avait envisagées à l'origine ne pouvaient lui être accordées, ni au titre d'un événement familial, ni au titre des congés payés par anticipation, il a commis une faute en ne regagnant pas son poste de travail le 18 juin 2012 ; que ce refus a constitué une cause réelle et sérieuse de licenciement ;

1) ALORS QUE comme le reconnaissait la société Ipsis (concl. p. 10), le supérieur hiérarchique de M. N..., M. V..., avait dans un premier temps validé ses dates de congé ; que le salarié produisait la capture d'écran du logiciel montrant que sa demande du 19

avril 2012 pour la période du 4 juin au 6 juillet était « validée » par l'intéressé (prod.) ; qu'en estimant que le salarié avait été aussitôt informé de la difficulté affectant sa demande dès qu'il l'a saisie sur le logiciel, sans s'expliquer sur la pièce produite, corroborée par les écritures de l'employeur lui-même, établissant qu'au contraire, la demande avait été acceptée lors de sa saisie sur le logiciel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

2) ALORS en outre QUE la société Ipsis se bornait à donner un « exemple de message de refus du logiciel » en indiquant que « dès la saisie, le logiciel Figgo alerte le salarié sur une anomalie quant à cette demande d'absence »

(p. 9), sans même alléguer qu'un tel message aurait effectivement été transmis par le logiciel à M. N... ; qu'en affirmant que le salarié ne pouvait sérieusement prétendre n'avoir pas été aussitôt informé de la difficulté affectant sa demande dès qu'il l'a saisie sur le logiciel, sans expliquer sur quel élément de preuve elle fondait cette conviction, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1232-1 et L. 1235-3 du code du travail ;

3) ALORS au surplus QUE M. N... soutenait que, dans la mesure où son supérieur hiérarchique avait, serait-ce par erreur, validé sa demande de congés du 4 juin au 6 juillet 2012, l'employeur pouvait modifier ces dates mais seulement jusqu'à un mois avant la date de départ prévue et faisait valoir, sans être contesté, qu'il n'avait consulté le logiciel et eu connaissance du refus de l'employeur que le 22 mai 2012 (p. 29 à 32) ; qu'en se bornant à relever que le salarié avait été informé du refus de l'employeur en consultant le logiciel considéré, sans s'expliquer, comme elle y était invitée, sur le délai écoulé entre la date à laquelle le salarié avait été informé de la nouvelle décision de l'employeur et la date de son départ, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3141-16 et L. 1235-3 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 23 février 2017