

SOC.

JL10

COUR DE CASSATION

Audience publique du 24 avril 2024

Rejet

Mme MONGE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 404 F-B

Pourvoi n° V 22-21.818

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 24 AVRIL 2024

M. [X] [J], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° V 22-21.818 contre l'arrêt rendu le 2 juin 2022 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-4), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société RGF Staffing France, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 1], venant aux droits de la société USG People France, venant elle-même aux droits de la société Start People Inhouse,

2°/ à la société Inveho Uff, dont le siège est [Adresse 4], anciennement Ateliers ferroviaires et industriels de [Localité 3],
défenderesses à la cassation.

La société RGF Staffing France a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

Le demandeur au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Techer, conseiller référendaire, les observations de Me Isabelle Galy, avocat de M. [J], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société RGF Staffing France, après débats en l'audience publique du 13 mars 2024 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Techer, conseiller référendaire rapporteur, M. Rouchayrole, conseiller, et Mme Thuillier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée 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 (Aix-en-Provence, 2 juin 2022), M. [J] a été mis à la disposition de la société Ateliers ferroviaires et industriels de [Localité 3], aux droits de laquelle se trouve la société Inveho Uff (l'entreprise utilisatrice), par la société Start People, en qualité de soudeur, puis de grenailleur, suivant vingt-cinq contrats de mission conclus entre les 22 mars 2016 et 15 septembre 2017.

2. Il a saisi la juridiction prud'homale, les 30 octobre et 19 décembre 2017, de demandes en requalification des contrats de mission en contrat à durée indéterminée et au titre de l'exécution et de la rupture de ce contrat.

Recevabilité du pourvoi principal contestée par la défense

3. La société RGF Staffing France, venant aux droits de la société Start People Inhouse, soulève l'irrecevabilité du pourvoi principal. Elle soutient que la société Start People Inhouse n'était pas partie à l'instance devant les juges du fond, ce litige concernant uniquement la société Start People, de laquelle elle est juridiquement distincte.

4. Cependant, il ressort des conclusions d'appel du salarié que ses demandes étaient dirigées contre la société Start People Inhouse et des énonciations des décisions des juges du fond que cette société figure dans le dispositif du jugement et qu'intimée devant la cour d'appel, elle a fait l'objet d'une condamnation prononcée dans le dispositif de l'arrêt attaqué. Il en résulte qu'elle a bien été partie à l'instance devant les juges du fond.

5. Le pourvoi principal est donc recevable.

Examen des moyens

Sur les deux moyens du pourvoi incident

6. 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 moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

7. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes dirigées contre la société Start People Inhouse en paiement d'indemnités pour licenciement nul, de licenciement, de préavis, outre congés payés afférents, et au titre de l'irrégularité de la procédure de licenciement, alors :

« 1°/ que le travailleur temporaire est fondé à faire valoir ses droits afférents à un contrat à durée indéterminée tant à l'égard de l'entreprise utilisatrice qu'à l'égard de l'entreprise de travail temporaire lorsque celles-ci ne respectent pas les obligations légales qui leur sont propres ; qu'en cas de nullité de la rupture, le salarié est dès lors fondé à opter pour la réintégration à l'égard de l'entreprise utilisatrice, et pour l'indemnisation de la nullité du licenciement à l'égard de l'entreprise de travail temporaire ; qu'en considérant que le choix de la réintégration au sein de l'entreprise utilisatrice était exclusif d'une demande d'indemnisation de la nullité de la rupture à l'encontre du second employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-9, L. 1232-3 et L. 1235-3-1 en leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, et L. 1251-40 du code du travail ;

2°/ que la réintégration au sein de l'entreprise utilisatrice est destinée à rétablir le contrat de travail, tandis que l'indemnité pour licenciement nul et les indemnités de rupture réclamées à l'entreprise de travail temporaire sont destinées à réparer le préjudice causé par la rupture ; qu'il s'agit donc de deux préjudices distincts ; qu'en retenant, pour débouter M. [J] de ses demandes à l'encontre de la société Start People Inhouse, entreprise de travail temporaire, qu'il s'agissait de deux modes de réparation du même préjudice né de la rupture illicite du contrat de travail, la cour d'appel a violé les articles L. 1234-9, L. 1235-3 et L. 1235-3-1 en leur rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, et L. 1251-40 du code du travail. »

Réponse de la Cour

8. Le salarié dont la rupture du contrat de travail est nulle peut, soit se prévaloir de la poursuite de son contrat de travail et solliciter sa réintégration, soit demander des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi.

9. La cour d'appel a énoncé à bon droit que, si la requalification des contrats de mission en contrat à durée indéterminée à temps plein a été ordonnée tant envers l'entreprise utilisatrice qu'envers l'entreprise de travail temporaire, le droit d'option du salarié ne peut être exercé de manière concurrente dès lors qu'il sollicite la réintégration, un tel choix étant exclusif d'une demande d'indemnisation de la nullité de la rupture à l'encontre du second employeur délaissé, s'agissant de deux modes de réparation du même préjudice, né de la rupture illicite du contrat de travail.

10. Elle en a exactement déduit que la demande du salarié tendant à la condamnation de l'entreprise de travail temporaire au paiement de dommages-intérêts pour licenciement nul et de ses demandes subséquentes d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis, outre congés payés afférents, et d'indemnité pour irrégularité de procédure, alors qu'il sollicitait sa réintégration au sein de l'entreprise utilisatrice, devaient être rejetées.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois principal et incident ;

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 ;

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