

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 2 mars 2017

Cassation

M. LACABARATS, conseiller le plus
ancien faisant fonction de président

Arrêt n° 270 F-D

Pourvoi n° S 15-24.455

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par M. [I] [K], domicilié [Adresse 1],

contre l'arrêt rendu le 30 juin 2015 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [O] [G], domicilié [Adresse 3], pris en qualité de mandataire liquidateur de la société Opale concept animations,

2°/ à l'AGS CGEA d'Amiens, dont le siège est [Adresse 2],

défendeurs à la cassation ;

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, en l'audience publique du 10 janvier 2017, où étaient présents : M. Lacabarats, conseiller le plus ancien faisant fonction de président, M. Flores, conseiller référendaire rapporteur, M. Schamber, conseiller, Mme Hotte, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Flores, conseiller référendaire, les observations de Me Haas, avocat de M. [K], et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Sur le moyen unique, pris en sa deuxième branche :

Vu l'article 1324 du code civil, dans sa rédaction alors applicable, ensemble les articles 287 et 288 du code de procédure civile ;

Attendu qu'il résulte de ces textes que lorsque l'écriture ou la signature d'un acte sous seing privé est déniée ou méconnue, il incombe au juge de vérifier l'acte contesté, à moins qu'il ne puisse statuer sans en tenir compte ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes, l'arrêt retient que s'agissant des griefs formulés par le salarié relativement à l'authenticité de certaines signatures figurant au bas des documents contractuels, il y a lieu de souligner qu'il n'est apporté aux débats absolument aucun élément constituant la preuve ou même un simple commencement de preuve de ce que certaines des signatures du salarié figurant sur les documents contractuels communiqués seraient des faux ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il lui appartenait, avant de trancher la contestation, de procéder à la vérification des signatures apposées sur les documents contractuels contestés, et, une fois la vérification faite, de constater si ceux-ci avaient bien été signés par le salarié, la cour d'appel a méconnu son office et violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs du moyen unique :

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 30 juin 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ; remet, en conséquence, 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 Douai, autrement composée ;

Condamne M. [G], en sa qualité de mandataire liquidateur de la société Opale concept animations, aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne M. [G], en sa qualité de mandataire liquidateur de la société Opale concept animations, à payer à M. [K] la somme de 3 000 euros ;

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 cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par Me Haas, avocat aux Conseils, pour M. [K].

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué D'AVOIR débouté le salarié de l'ensemble de ses demandes ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'il apparaît, au résultat des pièces et explications fournies par les parties, et qu'il n'est d'ailleurs

pas contesté que les relations contractuelles entre les parties se sont inscrites dans le cadre du dispositif titre emploi-service entreprise prévue par les dispositions des articles L. 1273-1 et suivants du code du travail ; qu'ainsi, il est communiqué, notamment, aux débats un ensemble de fiches intitulées « identification du salarié » qui avaient été établies et signées par les parties avant d'être envoyées, conformément au dispositif ci-dessus mentionné, au centre national titre emploi-service entreprise ; que l'examen de ces documents, ainsi que de l'ensemble des documents communiqués, fait apparaître que M. [K] avait été ainsi embauché à de nombreuses reprises par la société Opale concept animations depuis l'année 2006 et jusqu'au mois d'août 2010, les fiches d'identification du salarié communiquées révélant qu'il s'agissait de contrats à durée déterminée puisqu'ils correspondaient en réalité à chaque fois à des missions ponctuelles, la plupart du temps pour quelques jours, et qu'il y était mentionné qu'il s'agissait en outre presque toujours de contrats à temps partiel ; qu'au soutien de ses prétentions ci-dessus rappelées et tendant à faire dire et juger que les relations de travail qui s'étaient instaurées entre la société Opale concept animations et lui devaient s'analyser comme s'étant en réalité inscrites dans des relations de travail à durée indéterminée et à temps plein, M. [K] fait valoir que les documents contractuels ne respectaient en rien les règles relatives aux modalités d'établissement des contrats de travail à durée déterminée, et en particulier ne comportaient pas les mentions devant obligatoirement y figurer, telles que prévues par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13 du code du travail ; qu'il fait de même valoir que ces documents ne respectaient pas davantage les règles relatives aux modalités d'établissement des contrats de travail à temps partiel par les dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, et ne comportaient pas en particulier les mentions obligatoires relatives aux modalités selon lesquelles serait répartie la durée du travail entre les jours de la semaine où les semaines du mois ; qu'il soutient, par ailleurs, que la signature apposée sur certains des contrats communiqués n'était pas la sienne et que certains de ces contrats ne comportent aucune signature du salarié, soulignant de surcroît que les contrats communiqués ne couvrent pas l'intégralité des périodes durant lesquelles il a effectivement travaillé durant les années considérées ; qu'il résulte des dispositions du code du travail relatives au titre emploi-service entreprise (anciennement dispositif titre emploi entreprise) et spécialement de l'article L. 1273-5 du code du travail que les entreprises qui ont recours à ce dispositif sont réputées avoir satisfait aux formalités et obligations légales relatives notamment aux obligations résultant du code du travail relatives à l'établissement d'un contrat de travail et aux règles spécifiques au contrat de travail à durée déterminée et aux contrats de travail à temps partiel, dès lors qu'elles ont remis aux salariés et renvoyé à l'organisme habilité les éléments du titre emploi qui leur sont respectivement destinés ; qu'ainsi, les sociétés qui recourent à ce dispositif et ont donc remis aux salariés concernés et à l'organisme central titre emploi-service entreprise les documents qui leur sont destinés se trouvent de fait dispensées d'accomplir elle-même ces formalités et obligations légales ; que, dans ces conditions - et alors il n'est pas contesté que la société Opale concept animations remplissait bien les conditions, prévues notamment par l'article L. 1273-2 du code du travail, pour pouvoir utiliser le dispositif dont il s'agit et qu'elle a effectivement remis au salarié et au centre national titre emploi-service entreprise les documents qui leur revenaient - que les reproches formulés par M. [K] à l'encontre de cette société tenant au non-respect des règles spécifiques au contrat de travail à durée déterminée et aux contrats de travail à temps partiel et des règles particulières quant aux mentions devant figurer dans de tels contrats ne peuvent qu'être écartés ; qu'en outre, que s'agissant des griefs formulés par M. [K] relativement à l'absence de signature ou à l'authenticité de certaines des signatures figurant au bas des documents contractuels dont il s'agit, il y a lieu de souligner qu'il n'est apporté aux débats absolument aucun élément constituant la preuve ou même un simple commencement de preuve de ce que certaines des signatures du salarié figurant sur les documents contractuels communiqués seraient des faux ; que s'il est exact que certaines des fiches « identification du salarié » relatives aux dernières des années considérées ne comportent pas la signature du salarié, force est de constater que M. [K] n'apporte dans ses écritures absolument aucun démenti aux explications fournies par l'intimé et selon lesquelles le salarié aurait refusé de signer certaines des fiches dont il s'agit à partir de l'année 2009 ; que M. [K] n'apporte, là encore, absolument aucun élément ni explication précise au soutien de son affirmation selon laquelle les documents communiqués ne couvriraient pas l'intégralité des périodes travaillées durant les années considérées ; qu'au résultat de ces éléments, il apparaît que les relations ayant existé entre la société Opale concept animations et M. [K] ne doivent nullement s'analyser comme s'étant inscrites dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée et à temps plein et que la fin de ces relations contractuelles ne saurait donc en aucune façon s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'au total, qu'il apparaît donc qu'aucun des moyens et arguments formés par l'appelant au soutien de ses prétentions n'est fondé ;

ET AUX MOTIFS REPUTES ADOPTES QUE l'article L. 1273-1 du code du travail dispose notamment que toute entreprise, autre que celles mentionnées à l'article L. 7122-22, peut adhérer à un service d'emploi à l'accomplissement de ses obligations en matière sociale, proposé par l'organisme habilité par décret et dénommé titre emploi-service entreprise ;

que l'article L. 1273-2 du même code, en précisant les conditions, dispose que le titre emploi-service entreprise ne peut être utilisé qu'en France métropolitaine et par les entreprises dont l'effectif n'excède pas neuf salariés, quelle que soit la durée annuelle d'emploi de ces salariés, ou qui quel que soit leur effectif, emploient des salariés dont l'activité dans la même entreprise n'excède pas la limite de cent jours, consécutifs ou non, ou de 700 heures de travail par année civile, que lorsque l'effectif de l'entreprise ne dépasse pas neuf salariés, le service titre emploi-service entreprise ne peut être utilisé qu'à l'égard de ces seuls salariés ; que l'article L. 1273-5 toujours du même code, indique que l'employeur qui utilise le titre emploi-service entreprise est réputé satisfaire, par la remise au salarié et l'envoi à l'organisme habilité des éléments du titre emploi qui leur sont respectivement destinés, aux formalités notamment suivantes, l'établissement d'un contrat de travail écrit, l'inscription des mentions obligatoires et la transmission du contrat au salarié, prévus aux articles L. 1242-12 et L. 1242-13, pour les contrats de travail à durée déterminée ; qu'en l'espèce, le conseil de prud'hommes constate, d'une part, que la société Opale concept animations, conformément à l'article L. 1273-1 du code du travail, a adhéré au titre emploi-service entreprise et que, d'autre part, son effectif n'excède pas neuf salariés ; qu'il apparaît effectivement suivant les pièces produites par M. [K] et plus particulièrement les bulletins de paie, que le salarié est employé dans le cadre titre emploi-service entreprise ; qu'il est constaté, à la lecture des bulletins de paie, que M. [K] ne travaillait que pour des périodes déterminées et pour que quelques jours, voire quelques heures, par mois ; qu'il est assez surprenant de voir M. [K], si ce n'est que pour la circonstance et les besoins du présent procès, contester les signatures apposées sur les fiches d'identification du salarié établies dans le cadre du titre emploi-service entreprise alors que depuis l'année 2007, année à partir de laquelle il rentre au service de la société Opale concept animations, les bulletins de paie sont établis, d'abord par titre emploi entreprise et ensuite par titre emploi-service entreprise, d'autant, toujours suivant les pièces fournies par le salarié, qu'en 2006, il était déjà engagé selon les mêmes modalités par Opale concept sous un numéro de Siret différent ; que le conseil de prud'hommes, d'une part, estime que le contrat de travail de M. [K] est un contrat à durée déterminée conclu dans les formes prévues par l'article L. 1273-5 du code du travail, tel que rappelé ci-dessus, et d'autre part, constate que M. [K] n'apporte aucun élément de preuve démontrant que la société Opale concept animations ait, dans un premier temps, eu l'intention et, dans un deuxième temps, décidé de le licencier ; qu'en effet, suivant les dispositions du code du travail relatives au licenciement, l'employeur qui envisage de licencier un salarié le convoque, avant sa décision, à un entretien préalable et lorsqu'il décide de le licencier, lui notifie sa décision par lettre recommandée ; qu'en revanche, la fin d'un contrat à durée déterminée à son échéance normale, et prévue entre les parties, nécessite aucune démarche particulière ;

ALORS, 1°), QUE la dispense d'établissement d'un contrat de travail écrit ainsi que des mentions obligatoires relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats à temps partiel, prévue à l'article L. 1273-5 du code du travail, est subordonnée à la rédaction d'un titre dont le contenu respecte les dispositions de l'article D. 1273-3 du code du travail ; qu'en se bornant à observer, pour en déduire que l'employeur était dispensé d'accomplir les formalités légales en matière de contrat de travail à durée déterminée et de contrat à temps partiel, qu'il n'est pas contesté que l'employeur a remis au salarié et au centre national titre emploi-service entreprise les documents qui leur revenaient, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si lesdits documents remplissaient les conditions réglementaires, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1273-5 et D. 1273-3 du code du travail ;

ALORS, 2°), QUE dans le cas où la partie désavoue son écriture ou sa signature, la vérification en est ordonnée en justice ; que M. [K] déniait la signature apposée sur certains documents contractuels versés aux débats ; qu'en considérant, pour le débouter de ses demandes, que s'agissant de l'authenticité de certaines des signatures figurant au bas des documents contractuels communiqués, il n'est apporté aux débats aucun élément constituant la preuve ou même un simple commencement de preuve de ce que certaines des signatures du salarié figurant sur lesdits documents seraient des faux, la cour d'appel, qui s'est prononcée par des motifs inopérants, a violé l'article 1324 du code civil, ensemble les articles 287 et 288 du code de procédure civile ;

ALORS, 3°), QUE le silence opposé à l'affirmation d'un fait ne vaut pas à lui seul reconnaissance de ce fait ; qu'en considérant, après avoir observé que certaines fiches d'identification du salarié ne comportaient pas sa signature, que M. [K] n'a pas démenti les allégations de l'employeur selon lesquelles il aurait refusé de signer certaines fiches à compter de 2009, pour écarter la requalification de la relation contractuelle en un contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, la cour d'appel a violé les articles L. 1273-5 et D. 1273-3 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil ;

ALORS, 4°), QUE la dispense d'établissement d'un contrat de travail écrit et d'inscription des mentions obligatoires

relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats à temps partiel, prévue à l'article L. 1273-5 du code du travail, est subordonnée à la rédaction d'un titre dont le contenu respecte les dispositions de l'article D. 1273-3 du code du travail, lequel prévoit notamment que ledit titre doit comporter la signature du salarié ; qu'en se bornant à observer, pour refuser de requalifier la relation contractuelle en un contrat à durée indéterminée à temps complet, que s'il est exact que des fiches d'identification du salarié ne comportent pas la signature de M. [K], celui-ci n'apporte, dans ses écritures, aucun démenti aux explications fournies par l'employeur et selon lesquelles il aurait refusé de signer certaines fiches à partir de 2009, sans caractériser la moindre fraude ou mauvaise foi du salarié, la cour d'appel a violé les articles L. 1273-5 et D. 1273-3 du code du travail ;

ALORS, 5°), QU'en se bornant à relever, après avoir relevé que certaines fiches d'identification du salarié ne comportaient pas sa signature, que M. [K] n'a pas démenti les allégations de l'employeur selon lesquelles il aurait refusé de signer certaines fiches à compter de 2009, sans vérifier si l'ensemble des formulaires antérieurs à l'année 2009, période à compter de laquelle le salarié aurait soi-disant refusé de signer certains formulaires, comportaient sa signature, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard des articles L. 1273-5 et D. 1273-3 du code du travail ;

ALORS, 6°), QU'il appartient à l'employeur qui entend se prévaloir de la dispense d'établissement d'un contrat de travail écrit et d'inscription des mentions obligatoires relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats à temps partiel, prévue à l'article L. 1273-5 du code du travail, de rapporter la preuve de la rédaction d'un titre emploi service entreprise dont le contenu respecte les dispositions de l'article D. 1273-3 du code du travail ; qu'en retenant, pour refuser de requalifier la relation contractuelle en un contrat à durée indéterminée à temps complet, que M. [K] n'apporte aucun élément ni explication précise au soutien de son affirmation selon laquelle les documents communiqués ne couvriraient pas l'intégralité des périodes travaillées durant les années considérées, la cour d'appel, qui a inversé la charge de la preuve, a violé les articles L. 1273-5 et D. 1273-3 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil ;

ALORS, 7°), QUE la dispense d'établissement d'un contrat de travail écrit ainsi que des mentions obligatoires relatives aux contrats de travail à durée déterminée et aux contrats à temps partiel, prévue à l'article L. 1273-5 du code du travail, est subordonnée à la rédaction d'un titre dont le contenu respecte les dispositions de l'article D. 1273-3 du code du travail ; qu'en se bornant à relever, pour en déduire que l'employeur était dispensé d'accomplir les formalités légales en matière de contrat de travail à durée déterminée et de contrat à temps partiel, qu'il n'est pas contesté que l'employeur a remis au salarié et au centre national titre emploi service entreprise les documents qui leur revenaient et à écarter les griefs relatif à la rédaction d'un titre écrit et signé, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si les fiches d'identification du salarié comportaient la mention de la durée du travail, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard articles L. 1273-5 et D. 1273-3 du code du travail.