

20 mai 2020

Cour d'appel de Paris

RG n° 17/15278

Pôle 6 – Chambre 6

Texte de la décision

Entête

Copies exécutoires REPUBLIQUE FRANCAISE

délivrées le : AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 6

ARRET DU 20 MAI 2020

(n° 2020/ , 2 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 17/15278 - N° Portalis 35L7-V-B7B-B4V2T

Décision déferée à la Cour : Jugement du 19 Octobre 2017 - Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de BOBIGNY - RG n° F15/04493

APPELANTE

SARL GG SECURITE PRIVEE Prise en la personne de ses représentants légaux

[Adresse 1]

Représentée par Me François DIESSE, avocat au barreau de PARIS, toque : E1676

INTIMES

Monsieur [V] [S]

[Adresse 4]

Représenté par Me Xavier ROBIN, avocat au barreau de PARIS, toque : B0479

SARL M2S SECURITE

[Adresse 3]

Représentée par Me Montasser CHARNI, avocat au barreau de SEINE-SAINT-DENIS, toque : BOB69

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 786 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 12 Février 2020, en audience publique, les parties ne s'y étant pas opposées, devant Madame Christine DA LUZ, Présidente de chambre chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, composée de :

Madame Christine DA LUZ, Présidente de chambre

Madame Nadège BOSSARD, Conseillère

Monsieur Stéphane THERME, Conseiller

Greffier : Madame Pauline MAHEUX, lors des débats

ARRÊT :

- contradictoire,
- par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, le prononcé de l'arrêt, initialement fixé dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile, ayant été modifié en raison de l'état d'urgence sanitaire,
- signé par Madame Christine DA LUZ, Présidente de chambre et par Madame Pauline MAHEUX, Greffière, présente lors de la mise à disposition.

Exposé du litige

RAPPEL DES FAITS ET DE LA PROCÉDURE :

La SARL M2S Sécurité a employé M. [V] [S] le 7 mars 2013 en qualité d'agent d'exploitation, puis en qualité d'agent cynophile. Sa rémunération dans le cadre d'un plein temps s'élevait à la somme de 1.742 € par mois.

Les relations contractuelles entre les parties étaient soumises à la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité.

Le 18 septembre 2015, la société M2S Sécurité a avisé par SMS, doublé d'un courriel du même jour, M. [S] de ce que la société GG sécurité était le nouvel adjudicataire du marché de gardiennage et de sécurisation des bâtiments communaux et des manifestations publiques de la ville de la Courneuve. Par conséquent la société M2 sécurité informait M. [S] de ce qu'elle avait transféré son contrat à cette société GG sécurité, [Adresse 2].

Le 16 octobre 2015, la société M2 Sécurité établissait au nom de M. [S] un reçu pour solde de tout compte, une attestation Unedic, un bulletin de salaire et un certificat de travail.

Par requête du 14 octobre 2015, M. [S] saisissait le conseil des prud'hommes de Bobigny d'une demande tendant à voir dire et juger qu'il avait été confronté à une rupture de fait des relations contractuelles imputables à la société GG sécurité, s'analysant en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et sollicitait diverses indemnités. À titre subsidiaire, M. [S] dirigeait également ses demandes à l'égard de la société M2S sécurité.

Par jugement du 19 octobre 2017, auquel la cour se réfère pour l'exposé de la procédure antérieure et des prétentions initiales des parties, le conseil des prud'hommes a :

- mis hors de cause la société M2S Sécurité,
- dit le licenciement de M. [S] sans cause réelle et sérieuse,
- condamné la société GG Sécurité Privée à verser M. M. [S] les sommes suivantes :

avec intérêts de droit à compter du 27 octobre 2015 date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de conciliation et d'orientation

* 3 484 euros à titre d'indemnité de préavis,

* 348 euros à titre de congés payés y afférents,

* 836 euros à titre d'indemnité de licenciement,

avec intérêts au taux légal à compter du prononcé du présent jugement

* 13 936 euros à titre d'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,

* 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- ordonné à la société GG Sécurité Privée la remise de l'attestation Pôle Emploi, le certificat de travail et le bulletin de paie de septembre 2015,

- ordonné à la société GG Sécurité Privée en application de l'article L.1235-4 du code du travail de rembourser à l'organisme Pôle Emploi les indemnités de chômage versées à M. [S] à hauteur de 6 mois,

- débouté M. [S] du surplus de ses demandes,

- condamné la société GG Sécurité Privée aux dépens.

Par déclaration du 1er décembre 2017, la société GG Sécurité Privée a régulièrement interjeté appel de cette décision.

Dans ses dernières conclusions remises au greffe et transmises par le réseau privé virtuel des avocats le 17 mars 2018, auxquelles il est expressément fait référence, la société GG Sécurité Privée demande à la cour d'infirmier le jugement attaqué dans toutes ses dispositions et de condamner M. M. [S] à 2 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

Dans ses dernières conclusions remises au greffe et transmises par le réseau privé virtuel des avocats le 29 mai 2018, auxquelles il est expressément fait référence, M. [S] demande à la cour de:

- juger que la rupture de fait des relations contractuelles imputable, soit à la société M2S Sécurité, soit à la société GG Sécurité Privée, s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- condamner solidairement et conjointement la société M2S Sécurité et la société GG Sécurité Privée, soit condamner respectivement la société M2S Sécurité ou la société GG Sécurité Privée, à lui verser les sommes suivantes:

- * 3 484 euros à titre d'indemnité de préavis,

- * 348 euros au titre des congés payés y afférents,

- * 836 euros à titre d' indemnité conventionnelle de licenciement,

- * 13 936 euros à titre d' indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- * 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

- donner acte à la société M2S Sécurité que la demande de rappel de salaire du 1er au 17 septembre, congés payés incidents, solde de congés payés au titre de la période contractuelle n'est pas maintenue, la société M2S Sécurité ayant rempli ses obligations de ce chef,

- juger que l'intégralité des condamnations à intervenir portera intérêts de droit à compter du jour d'introduction initiale de la demande,

- condamner aux dépens.

Dans ses dernières conclusions remises au greffe et transmises par le réseau privé virtuel des avocats le 21 mai 2018, auxquelles il est expressément fait référence, la société M2S Sécurité demande à la cour de:

- confirmer le jugement en toutes ses dispositions,

- condamner la société GG Sécurité Privée à lui verser la somme de 2 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 13 janvier 2020.

Pour plus ample exposé des moyens et prétentions des parties, la cour renvoie à leurs conclusions conformément à l'article 455 du code de procédure civile.

Motivation

MOTIFS :

Il est constant que la SARL M2S sécurité et la SARL GG sécurité privée relèvent toutes les deux de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985.

Elles sont assujetties à l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002, (auquel a adhéré l'union des entreprises de sécurité privée), relatif à la reprise du personnel.

L'accord précité a été conclu en vue de conserver dans la profession des effectifs qualifiés et de préserver l'emploi. Dès lors il est applicable au personnel affecté sur un site et dont le marché change de prestataire.

L'article 2.2 de cet accord dispose que' :

« Sont transférables, dans les limites précisées à l'article 2.3 ci-après, les salariés visés à l'article 1er qui remplissent les conditions suivantes à la date du transfert effectif :

' disposer des documents d'identité et d'autorisation de travail en cours de validité, requis par la réglementation en vigueur ;

' pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de l'aptitude professionnelle démontrée par la détention d'un titre ou par la conformité aux conditions d'expérience acquise en application des dispositions réglementaires en vigueur ;

' pour les salariés assujettis à cette obligation, être titulaire de la carte professionnelle délivrée par la préfecture ou du récépissé attestant de la demande de carte professionnelle ;

' justifier des formations réglementairement requises dans le périmètre sortant et être à jour des éventuels recyclages nécessaires, pour l'exercice de la qualification attribuée et/ou la nature du site (notamment, par exemple : SSIAP, sûreté aéroportuaire, etc.) ;

' effectuer plus de 50 % de son temps de travail sur le périmètre sortant ' ou au service de celui-ci pour le personnel d'encadrement opérationnel ' cette condition étant appréciée sur les 9 derniers mois qui précèdent le transfert. Dans cette hypothèse, l'entreprise entrante doit proposer au salarié transféré un volume horaire au moins équivalent à la globalité de son horaire précédent effectué sur le périmètre sortant objet du transfert ;

' à la date du transfert, avoir effectivement accompli au moins 900 heures de vacation sur le périmètre sortant au cours des 9 mois précédents ; cette condition doit s'apprécier au prorata pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à temps partiel ou effectuant plus de 50 % de leur temps de travail sur le périmètre sortant. Pour tous les représentants du personnel affectés sur le périmètre sortant, les heures consacrées à l'exercice de leurs mandats électifs ou désignatifs sont considérées comme des heures de vacation sur le site concerné pour le calcul des 900 heures ou de la durée calculée au prorata ;

' être titulaire d'un contrat à durée indéterminée ou d'un contrat à durée déterminée conclu pour le remplacement d'un salarié absent qui satisfait lui-même aux conditions de transfert ;

' ne pas être dans une situation de préavis exécuté ou pas ;

' ne pas avoir été reconnu médicalement inapte à tenir le poste.

Les salariés ne satisfaisant pas à l'intégralité des conditions énoncées ci-dessus sont exclus de la liste des salariés transférables et restent salariés de l'entreprise sortante.

Les salariés ne satisfaisant pas à la condition spécifique de formation réglementaire visée ci-dessus doivent être reclassés au sein de l'entreprise sortante en leur conservant les mêmes classification et rémunération ainsi qu'en leur dispensant les formations dont l'absence a fait obstacle à leur transférabilité.

Les contrats liés à la formation professionnelle du type contrat de qualification, d'alternance, etc. (qu'ils soient à durée déterminée ou indéterminée) sont exclus du champ d'application du présent accord. Ces contrats demeurent soumis aux lois et règlements qui les régissent.'

L'article 2.3.1 dispose que':

Dans les 10 jours ouvrables à compter de la date où l'entreprise entrante s'est fait connaître, l'entreprise sortante adresse par courrier recommandé à l'entreprise entrante la liste du personnel transférable selon les critères visés à l'article 2.2 ci-dessus.

En parallèle, l'entreprise sortante adresse aux salariés concernés un courrier les informant qu'ils sont susceptibles d'être transférés. Ce courrier doit obligatoirement mentionner la date à laquelle l'entreprise entrante s'est fait connaître à l'entreprise sortante ainsi que la date prévisionnelle du transfert. Elle informe également par courrier le comité d'entreprise ou, à défaut, les délégués du personnel, de ce transfert ainsi que des dates précédemment mentionnées, en y joignant copie du courrier de l'entreprise entrante et en lui communiquant les éléments permettant de circonscrire le périmètre sortant en termes d'effectifs.

Passé le délai de 10 jours et après mise en demeure par l'entreprise entrante par lettre recommandée avec avis de réception, restée sans suite dans les 48 heures ouvrables, celle-ci pourra refuser de reprendre le personnel qui restera alors au sein de l'entreprise sortante.

Cette liste, établie conformément au modèle en annexe sera transmise concomitamment sous format papier et électronique accompagnée pour chacun des salariés concernés :

- ' d'une copie de la pièce d'identité du salarié ;
- ' de son numéro de carte professionnelle ou, à défaut, du numéro de récépissé de demande de carte professionnelle ;
- ' d'une copie du contrat de travail et de ses avenants ;
- ' d'une copie des 9 derniers bulletins de paie ;
- ' d'une copie des plannings individuels des 9 derniers mois ou de tous autres éléments démontrant l'affectation au périmètre sortant sur cette période ;
- ' copie des diplômes et certificats nécessaires à l'exercice de l'emploi dans le périmètre sortant ;
- ' copie du dernier avis d'aptitude de la médecine du travail.

A cette occasion, l'entreprise sortante communique également à l'entreprise entrante la liste des salariés absents en précisant pour chacun d'eux la nature de l'absence et, le cas échéant ' notamment celui des absences pour congés ', la date prévue de retour.

L'entreprise entrante accuse réception de cette liste et des pièces jointes dans les 5 jours ouvrables suivant la réception en mentionnant avec précision les pièces éventuellement manquantes. L'entreprise sortante transmet par tous moyens, y compris électroniques, les pièces manquantes dans les 48 heures ouvrables.

A défaut de transmission dans les délais de l'intégralité des éléments énumérés ci-dessus pour un salarié donné, l'entreprise entrante pourra refuser le transfert de ce salarié, que l'entreprise sortante devra reclasser en lui conservant les mêmes classification et rémunération. A compter de la notification par l'entreprise entrante prévue à l'article 2.1, l'entreprise sortante s'interdit, pour les salariés transférables, de procéder à une quelconque modification contractuelle et notamment concernant des éléments de statut et de rémunération, à l'exception de celles qui résulteraient d'une obligation légale ou d'un accord collectif d'entreprise ou de branche.

L'article 2.3.2 relatives aux obligations à la charge de l'entreprise entrante, hors transferts de marché dans l'activité de sûreté aérienne et aéroportuaire régie par l'annexe VIII de la présente convention collective nationale, dispose que' :

La liste des salariés que l'entreprise entrante doit obligatoirement reprendre est constituée :

- ' d'une part, de 100 % des salariés figurant sur la liste fournie par l'entreprise sortante qui remplissent les conditions de transfert fixées à l'article 2.2 et justifient en même temps d'une ancienneté contractuelle de 4 ans ou plus. Les conditions d'ancienneté sont appréciées à compter de la date du transfert effectif des personnels transférables ;
- ' d'autre part, de 85 %, arrondis à l'unité inférieure, des salariés transférables au sens de l'article 2.2 mais qui ne remplissent pas cette condition de 4 ans d'ancienneté contractuelle.

Pour le seul calcul de l'effectif transférable, il est précisé que lorsqu'un salarié en CDI en absence est temporairement remplacé par un salarié en CDD il n'est pris en compte qu'une seule unité de salarié.

Ces pourcentages et plus généralement les obligations de reprise du personnel dans les conditions du présent accord s'appliquent au périmètre sortant tel que défini à l'article 1er ci-dessus, c'est-à-dire sans qu'il y ait lieu de prendre en compte une éventuelle modification du volume ou des qualifications professionnelles requises au sein du périmètre entrant.

Dans un délai de 8 jours ouvrables maximum à compter de la réception des dossiers complets des personnes figurant sur la liste des personnels transférables, l'entreprise entrante communique à l'entreprise sortante, par lettre recommandée avec avis de réception, la liste du personnel qu'elle se propose de reprendre.'»

Il résulte de tout ce qui précède que l'entreprise de sécurité privée entrante a pour obligation de reprendre 100 % des salariés ayant une ancienneté de 4 ans ou plus et 85 % des salariés ayant une ancienneté de moins de 4 ans. Elle doit également reprendre le personnel dans les mêmes conditions de salaire, de coefficient et d'ancienneté qu'ils avaient dans leur précédent poste.

L'article 1er de l'avenant précité précise qu'il faut entendre par les termes de « périmètre sortant », à la fois le volume de prestations et la configuration des métiers, emploi, qualification de l'ensemble des effectifs réalisant celles-ci, telle que ces 2 éléments conjugués existaient précédemment à la consultation en vue du renouvellement du prestataire. Les dispositions de cet accord s'appliquent d'une part, à l'ensemble des employeurs relevant du champ d'application de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité et, d'autre part, à l'ensemble de leurs salariés, quelle que soit leur catégorie professionnelle, affectés sur le périmètre sortant.

Si la société GG sécurité fait valoir l'impossibilité de transfert de contrats salariés du site du centre commercial aux motifs qu'en septembre 2015, la ville de la Courneuve aurait décidé de supprimer le marché relatif à la surveillance du centre commercial et que dès lors les 6 salariés de la société M2S sécurité affectés exclusivement à la surveillance de ce site subissaient une perte d'emploi, ces éléments sont contredits par les pièces versées aux débats.

En effet, la société M2S sécurité verse à la cause en pièce 5 le règlement de la consultation de la ville de la Courneuve, service de la commande publique, assorti du cahier des charges techniques particulières et portant non seulement sur le gardiennage de l'ensemble immobilier du centre urbain de la tour (lot n°1) mais également sur la sécurisation des biens communaux et des manifestations publiques (lot n°2). Elle produit également en pièces 6 et 7 des bons de commande qui lui étaient passés par la mairie de la [5] dans le cadre des marchés ci-dessus détaillés.

Les pièces produites par la société GG sécurité démontrent que celle-ci est devenue attributaire du marché relatif au gardiennage et à la sécurisation des bâtiments communaux et des manifestations publiques, relevant précisément du périmètre sortant, depuis le 28 septembre 2015 (sa pièce n° 3).

Au vu des textes précités, elle ne peut donc sérieusement prétendre que les 6 salariés affectés à ce marché s'étaient trouvés privés d'emploi.

La société M2S sécurité souligne pertinemment que le fait que la ville de la Courneuve ait décidé de réduire le périmètre du marché entrant ou repris avant de le rétablir 10 mois plus tard, ne saurait permettre à la société GG sécurité privée d'échapper à ses obligations conventionnelles de reprise de la totalité des salariés transférables affectés au périmètre

sortant.

La société M2S sécurité démontre pour sa part avoir satisfait aux prescriptions des textes applicables.

En effet, elle a dûment avisé les salariés par SMS puis par courriel du 18 septembre 2015 de ce que la société GG sécurité était devenue le nouvel adjudicataire du marché de gardiennage et de sécurisation des bâtiments communaux et des manifestations publiques de la ville de la Courneuve et qu'en conséquence elle lui avait transféré les contrats de travail. À la même date, elle a également contacté par courriel et par courrier recommandé à la société GG sécurité et lui a transmis les fiches individuelles des salariés afin que cette dernière puisse déjà les contacter. Le 12 octobre 2015 elle a adressé un nouveau courriel ainsi qu'un courrier recommandé avec accusé de réception à la société GG sécurité lui rappelant ses obligations aux termes de l'article 2. 3. 2 de l'avenant du 28 janvier 2011 à l'accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel. Cette dernière n'a jamais répondu. La société M2S sécurité a dûment remis aux salariés leurs bulletins de salaire ainsi que les documents de fin de contrat (pièces 1 à 4).

Il résulte abondamment de tout ce qui précède que les salariés, du fait de la carence de la société GG sécurité privée, se sont trouvés confrontés à une rupture de fait de leur contrat de travail en violation des dispositions de l'annexe 7 de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité (accord du 5 mars 2002 relatif à la reprise du personnel et son avenant du 28 janvier 2011) équivalent à un licenciement sans cause réelle et sérieuse. Les moyens contraires développés par la SARL GG sécurité privée seront donc rejetés et le jugement du conseil des prud'hommes de Bobigny du 19 octobre 2017 sera confirmé.

M. [S] expose qu'il a indéniablement dû exposer au titre de la procédure d'appel des frais irrépétibles qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge. Il convient en effet de condamner la SARL GG sécurité privée à lui verser la somme de 1500 € de ce chef.

La SARL GG sécurité privée sera également condamnée à allouer à la société M2S sécurité la somme de 1500 € sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La SARL GG sécurité privée sera également condamnée aux dépens d'appel.

PAR CES MOTIFS,

LA COUR

CONFIRME le jugement du conseil des prud'hommes de Bobigny du 19 octobre 2017.

Y ajoutant,

CONDAMNE la SARL GG sécurité privée à verser à M. [V] [S] et à la SARL M2S sécurité la somme de 1500 € pour chacun d'eux sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

CONDAMNE la SARL GG sécurité privée aux dépens d'appel.

LA GREFFIÈRE LA PRÉSIDENTE

Décision de la Cour de cassation

Cour de cassation Chambre sociale 23 mars 2022

VOIR LA DÉCISION ➤

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 23-03-2022
- Cour d'appel de Paris K6 20-05-2020