

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 17 février 2021

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 249 FS-P sur le troisième moyen

Pourvoi n° G 18-15.972

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 17 FÉVRIER 2021

1°/ M. C... E..., domicilié [...],

2°/ l'association UDAF de la Manche, dont le siège est [...], agissant en qualité de curateur de M. C... E...,

ont formé le pourvoi n° G 18-15.972 contre l'arrêt rendu le 2 mars 2018 par la cour d'appel de Caen (chambre sociale, section 1), dans le litige les opposant :

1°/ à la société I..., société par actions simplifiée, dont le siège est [...],

2°/ à la société Sim 50, société à responsabilité limitée, dont le siège est [...],

3°/ à la société Sim travail temporaire, société à responsabilité limitée, dont le siège est [...],

4°/ à Pôle emploi d'Avranches, dont le siège est [...],

5°/ à la société [...], société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est [...], pris en qualité de mandataire liquidateur à la liquidation judiciaire de la société I...,

6°/ à l'association AGS CGEA de Rouen, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation.

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les quatre moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Prieur, conseiller référendaire, les observations de la SCP Foussard et Froger, avocat de M. E... et de l'association UDAF de la Manche, ès qualités, de la SCP Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de la société Sim 50 et de la société Sim travail temporaire, et l'avis de Mme Rémy, avocat général, après débats en l'audience publique du 6 janvier 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Prieur, conseiller référendaire rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mmes Cavrois, Monge, MM. Sornay, Rouchayrole, Flores, Mme Lecaplain-Morel, conseillers, Mmes Ala, Thomas-Davost, Techer, conseillers référendaires, Mme Rémy, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, 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 (Caen, 2 mars 2018), M. E... a été engagé par les société SIM travail temporaire et SIM 50 pour être mis à la disposition de la société I... (la société), en qualité de manoeuvre BTP, dans le cadre de contrats de mission du 15 septembre 2008 au 31 octobre 2012.

2. A cette dernière date, il a été victime d'un accident du travail, à la suite duquel il a été en arrêt de travail puis en invalidité et placé sous la curatelle de l'UDAF de la Manche.

3. Le salarié assisté de son curateur a saisi la juridiction prud'homale de demandes de requalification de la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée et au titre de la rupture.

4. La société I... a été mise en liquidation judiciaire par jugement du 8 janvier 2019 et la Selarl [...] désignée en qualité de liquidatrice.

Examen des moyens

Sur le deuxième moyen, pris en sa seconde branche

Énoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de limiter à une certaine somme le montant du rappel de salaire pour l'année 2012, alors « que toute décision judiciaire doit être motivée ; de sorte qu'en fixant le montant du rappel de salaire pour l'année 2012 à la somme de 991,72 euros, sans donner aucune explication sur la base de calcul de ce rappel de salaire, après avoir retenu, pour fixer le montant des indemnités de rupture, que le salaire mensuel moyen perçu par M. E... avant la

cessation des relations contractuelles s'élevait à 1 930,52 euros, tout en contestant, par la suite, cette base de calcul pour fixer le montant de l'indemnité de requalification, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

6. La cour d'appel a souverainement retenu l'existence d'heures supplémentaires et fixé la créance s'y rapportant.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche

Énoncé du moyen

8. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires pour les années 2008, 2009, 2010 et 2011 et de limiter le montant de l'indemnité pour repos compensateur non pris à une certaine somme, alors « que les juges du fond ne peuvent rejeter une demande fondée sur l'accomplissement d'heures de travail impayées sans exiger de l'employeur qu'il fournisse des éléments précis de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; de sorte qu'en l'espèce, en rejetant la demande de rappel de salaire découlant de l'accomplissement d'heures supplémentaires en se fondant exclusivement sur le caractère insuffisamment étayé de la demande du salarié pour les années 2008, 2009, 2010 et 2011, tout en constatant la production d'un décompte d'heures qu'il prétendait avoir réalisées, auquel l'employeur pouvait répondre, sans exiger de l'employeur qu'il fournisse, comme il y était tenu, des éléments contraires, de nature à justifier précisément les horaires effectivement réalisés par le salarié au cours des années 2008, 2009, 2010 et 2011, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié et violé les dispositions de l'article 3171-4 du code du travail et 1315 du code civil dans sa rédaction applicable aux faits de l'espèce. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3171-4 du code du travail :

9. Aux termes de l'article L. 3171-2, alinéa 1er, du code du travail, lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Selon l'article L. 3171-3 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié. La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

10. Enfin, selon l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

11. Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées.

Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

12. Pour débouter le salarié de sa demande au titre des heures supplémentaires pour les années 2008 à 2011, l'arrêt retient que l'intéressé expose que la situation n'était pas nouvelle en 2012, que depuis le début de la relation de travail il accomplissait des heures supplémentaires attestées par son entourage et il présente, pour la période 2008-2011, un décompte (« forfaitaire » selon ses propres termes) établi sur la base du décompte de 2012. Il retient encore que la société ne fournit aucun élément de nature à justifier les horaires réalisés. Il ajoute que pour le surplus correspondant aux années antérieures à l'année 2012, la réclamation ne saurait être considérée comme étayée par la seule affirmation que « des heures supplémentaires ont été faites » et la présentation d'un décompte établi sur la base forfaitaire des heures réalisées en 2012.

13. En statuant ainsi, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé le texte susvisé.

Sur le deuxième moyen, pris en sa première branche

Énoncé du moyen

14. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de rappel de salaire pour les années 2008 à 2011, alors « que la cassation du chef du dispositif de l'arrêt attaqué à intervenir sur le premier moyen de cassation, relatif à la preuve des heures de travail accomplies au cours des années 2008 à 2011, aux motifs desquels la cour d'appel renvoie, entraînera, par voie de conséquence, la cassation du chef du dispositif rejetant la demande de rappel de salaire pour les années 2008 à 2011, ce en application de l'article 624 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

15. La cassation à intervenir sur le premier moyen entraîne la cassation, par voie de conséquence, du chef du dispositif déboutant le salarié de sa demande de rappel de salaire pour ces mêmes années, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

Sur le troisième moyen

Énoncé du moyen

16. Le salarié fait grief à l'arrêt de décider que la rupture du contrat de travail ne devait pas s'analyser en un licenciement nul, alors « que lorsqu'un contrat de mission a été requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, qu'un accident du travail est intervenu alors que le salarié se trouvait au service de l'entreprise utilisatrice et que la cessation des relations de travail est une conséquence directe et immédiate de l'accident du travail, la rupture du contrat de travail doit s'analyser en un licenciement nul, pour être intervenu en cours de suspension du contrat de travail provoquée par un accident du travail ; de sorte qu'en décidant que l'accident du travail survenu le 31 octobre 2012 n'avait pas fait obstacle à la survenance du terme du contrat à durée déterminée dans le cadre duquel M. E... était embauché et que la cause de la rupture n'avait pas été l'accident du travail mais la survenance de ce terme, tout en considérant, par ailleurs, que l'ensemble de la relation contractuelle devait être requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée de septembre 2008 à la cessation de la relation de travail, après avoir constaté que lors de l'accident M. E... était au service de la société l..., entreprise utilisatrice, dans le cadre d'un contrat de travail temporaire (ayant pour terme le 31 octobre au soir), sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'interruption de paiement de son salaire le jour même de son accident du travail et le fait qu'il n'ait jamais pu reprendre le travail par la suite compte tenu de la gravité des conséquences de son accident du travail n'avaient pas eu pour conséquence la rupture définitive des relations de travail le 31 octobre 2012,

immédiatement après l'accident du travail, soit pendant la période de suspension, de sorte que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en un licenciement nul, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail, dans leur rédaction applicable aux faits de l'espèce. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail :

17. Selon ces textes, au cours des périodes de suspension du contrat de travail du salarié consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle, l'employeur ne peut rompre ce contrat que s'il justifie soit d'une faute grave de l'intéressé, soit de son impossibilité de maintenir ce contrat pour un motif étranger à l'accident ou à la maladie, toute rupture du contrat de travail prononcée en méconnaissance de ces dispositions étant nulle.

18. Pour dire que la rupture constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non un licenciement nul comme le soutenait le salarié, l'arrêt retient que l'accident du travail survenu le 31 octobre 2012 n'a pas fait obstacle à la survenance du terme du contrat à durée déterminée dans le cadre duquel le salarié était embauché et que la cause de la rupture n'a pas été l'accident du travail mais la survenance de ce terme.

19. En statuant ainsi, après avoir requalifié les contrats de mission de travail temporaire en contrat à durée indéterminée à compter du mois de septembre 2008, la cour d'appel, qui a constaté que le salarié avait été placé en arrêt de travail dès la survenance de son accident de travail jusqu'au 2 septembre 2015, en sorte qu'à la date de la rupture, le contrat de travail était suspendu, ce dont elle aurait dû déduire que la cessation de la relation contractuelle au cours de la période de suspension s'analysait en un licenciement nul, a violé les textes susvisés.

Et sur le quatrième moyen, pris en ses deux premières branches

Énoncé du moyen

20. Le salarié fait grief à l'arrêt de fixer le montant de l'indemnité de requalification à la somme de 1 555,24 euros, alors :

« 1°/ qu'il résulte de l'article L. 1251-41 du code du travail qu'en cas de requalification d'un contrat de mission en contrat à durée indéterminée, le juge doit accorder au salarié, à la charge de l'utilisateur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ; que le salaire mensuel de référence ne peut être inférieur, non pas au salaire moyen perçu par le salarié, mais au dernier salaire mensuel perçu, avant la saisine de la juridiction, au sein de l'entreprise utilisatrice ; de sorte qu'en fixant à la somme de 1 555,24 euros le montant de l'indemnité de requalification sans vérifier si ce montant n'était pas inférieur au dernier salaire mensuel perçu, avant la saisine de la juridiction, au sein de l'entreprise qui avait conclu le contrat à durée déterminée, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1251-41 du code du travail ;

2°/ qu'en excluant expressément, comme salaire de référence, le salaire de 1 930,52 euros, tout en confirmant les condamnations des premiers juges s'agissant des indemnités de préavis (1 930,52 euros x 2) et de licenciement (1 930,52 euros x [(4 années x 1/5) + (1/12 années x 1/5)]), retenant, implicitement mais nécessairement, le salaire de 1 930,52 euros comme salaire de référence, en se bornant à affirmer ensuite que l'examen des bulletins de paie ne faisait pas apparaître que « la dernière moyenne de salaire mensuel » s'élèverait à un montant supérieur à celui de 1 555,24 euros indiqué par la société I..., sans s'expliquer sur la différence entre le salaire mensuel moyen retenu pour fixer les indemnités de rupture et celui retenu pour fixer l'indemnité de requalification, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1251-41 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 455 du code de procédure civile :

21. Selon ce texte, tout jugement doit être motivé.

22. Pour fixer le montant de l'indemnité de requalification à la somme de 1 555,24 euros, l'arrêt retient que l'examen des bulletins de paie ne fait pas apparaître que la dernière moyenne de salaire mensuel s'élèverait à un montant supérieur à celui de 1 555,24 euros indiqué par la société.

23. En statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle, n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé.

Mise hors de cause

24. En application de l'article 625 du code de procédure civile, il y a lieu de mettre hors de cause les sociétés SIM travail temporaire et SIM 50, le pourvoi ne formulant aucune critique contre le chef de l'arrêt les ayant mis hors de cause, dont la présence n'est pas nécessaire devant la cour d'appel de renvoi.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

Met hors de cause les sociétés SIM travail temporaire et SIM 50 ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la rupture du contrat de travail constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse et non un licenciement nul, déboute M. E... de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement nul, le déboute de sa demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires pour les années 2008, 2009, 2010 et 2011, limite le montant de l'indemnité pour repos compensateur non pris à la somme de 1 256,08 euros, et condamne la société I... à payer à M. E... la somme de 1 555,24 euros à titre d'indemnité de requalification, l'arrêt rendu le 2 mars 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Rouen ;

Condamne la Selarl [...], en qualité de liquidatrice judiciaire de la société I..., aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par les sociétés SIM travail temporaire et SIM 50 et condamne la Selarl [...], en qualité de liquidatrice judiciaire de la société I..., à payer à M. E... assisté de l'UDAF de la Manche, ès qualités, la somme globale 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 partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Foussard et Froger, avocat aux Conseils, pour M. E... et l'association UDAF de la Manche

PREMIER MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure

EN CE QU'IL a rejeté la demande de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires pour les années 2008, 2009, 2010 et 2011 et limité le montant de l'indemnité pour repos compensateur non pris à la somme de 1.256,08 euros ;

AUX MOTIFS QUE M. E... expose que, pour l'année 2012, il a consigné les heures supplémentaires effectuées sur un agenda donné par M. I... lui-même, que l'employeur a reconnu l'accomplissement d'heures supplémentaires lors des auditions à l'occasion de l'enquête de la gendarmerie et devant le tribunal correctionnel de Coutances, heures que l'employeur ne pouvait refuser de payer au motif d'une compensation avec la mise à disposition d'un appartement ; qu'il expose ensuite que la situation n'était pas nouvelle en 2012, que depuis le début de la relation de travail il accomplissait des heures supplémentaires attestées par son entourage et il présente, pour la période 2008-2011, un décompte ("forfaitaire" selon ses propres termes) établi sur la base du décompte de 2012 ; qu'un agenda de l'année 2012 est effectivement produit au débats qui mentionne de façon extrêmement précise les horaires accomplis chaque jour, avec, régulièrement, indication des tâches effectuées et des chantiers et ce document (corroboré par l'attestation de M. V... E... suivant laquelle "il faisait beaucoup d'heures environ 200 h par mois") étaye sa demande ; que la société I... ne fournit aucun élément de nature à justifier les horaires réalisés, étant relevé au surplus qu'elle admet avoir déduit des relevés qu'elle transmettait à l'entreprise de travail temporaire 38 heures de travail par mois correspondant prétendument à un loyer, ce qui a conduit à la condamnation pénale pour travail dissimulé ; qu'il s'ensuit que la réclamation doit être accueillie pour l'année 2012 soit à hauteur de la somme de 3.944,82 euros, la société I... qui indique que l'entreprise était en congés les semaines 6, 33 et 34 n'en apportant aucune preuve ; que pour le surplus correspondant aux années antérieures, la réclamation ne saurait être considérée comme étayée par la seule affirmation que "des heures supplémentaires ont été faites" et la présentation d'un décompte établi sur la base forfaitaire des heures réalisées en 2012 ; que la société I..., employeur, sera condamnée au paiement de la somme précitée ;

ET AUX MOTIFS QUE, Sur le repos compensateur ; que pour 2012, l'indemnité s'élève à 1 256,08 euros ;

ALORS QUE, premièrement, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail effectuées, l'employeur doit fournir au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié et au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'il ne peut, pour rejeter une demande d'heures supplémentaires, se fonder sur l'insuffisance des preuves apportées par le salarié ; que la preuve de l'accomplissement d'heures supplémentaires est rapportée par le salarié par la production d'un décompte, même imprécis, qu'il a établi lui-même et auquel l'employeur peut répondre, lorsque la demande du salarié est considérée comme étayée, ne serait-ce que pour une partie de la période couverte par la demande, et que les éléments produits par l'employeur ne sont pas de nature à justifier des horaires effectivement réalisés par le salarié ; de sorte qu'en rejetant, en l'espèce, la demande de rappel de salaire de Monsieur E... au titre des heures supplémentaires pour les années 2008, 2009, 2010 et 2011, après avoir constaté qu'il avait produit un décompte extrêmement précis pour l'année 2012, sous la forme d'un agenda, ainsi qu'un décompte estimatif conforté par des attestations pour les quatre années précédentes établi par extrapolation sur la base de l'agenda 2012, que l'employeur, qui avait pu y répondre, n'avait pas sérieusement contesté, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations, a violé les dispositions des articles L. 3171-4 du code du travail et 1315 du code civil dans sa rédaction applicable aux faits de l'espèce ;

ALORS QUE, deuxièmement, les juges du fond ne peuvent rejeter une demande fondée sur l'accomplissement d'heures de travail impayées sans exiger de l'employeur qu'il fournisse des éléments précis de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ; de sorte qu'en l'espèce, en rejetant la demande de rappel de salaire découlant de l'accomplissement d'heures supplémentaires en se fondant exclusivement sur le caractère insuffisamment étayé de la demande du salarié pour les années 2008, 2009, 2010 et 2011, tout en constatant la production d'un décompte d'heures qu'il prétendait avoir réalisées, auquel l'employeur pouvait répondre, sans exiger de l'employeur qu'il fournisse, comme il y était tenu, des éléments contraires, de nature à justifier précisément les horaires effectivement réalisés par le salarié au cours des années 2008, 2009, 2010 et 2011, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié et violé les dispositions de l'article 3171-4 du code du travail et 1315 du code civil dans sa rédaction applicable aux faits de l'espèce ;

ALORS QUE, troisièmement, toute décision judiciaire doit être motivée ; de sorte qu'en limitant le montant de l'indemnité pour repos compensateur non pris à la somme de 1.256,08 euros en se bornant à affirmer, au soutien de cette décision, que « pour 2012 l'indemnité s'élève à 1 256,08 euros », en ne motivant aucunement cette affirmation, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure

EN CE QU'IL a rejeté la demande de rappel de salaire pour les années 2008 à 2011 et avoir limité à la somme de 991,72 euros le montant du rappel de salaire pour l'année 2012 ;

ET AUX MOTIFS QUE M. E... soutient qu'il s'est tenu à disposition constante de la société I..., que, compte tenu du faible laps de temps entre les différentes missions, il ne pouvait trouver d'emploi ailleurs et qu'il a effectué de nombreuses heures supplémentaires au-delà d'un temps plein et s'estime fondé à réclamer un rappel de salaire pour la période du 15 septembre 2008 au 31 octobre 2012 correspondant à la différence entre le salaire à temps partiel perçu et le salaire à temps plein qui aurait dû l'être, outre l'ensemble des salaires dus entre chaque mission d'intérim ; que les attestations auxquelles se réfère M. E... ne font pas état de ce que ce dernier se serait tenu à disposition entre chaque contrat et aucun élément ne l'établit, M. E... ne procédant à cet égard que par une affirmation ; qu'il n'y a donc pas lieu à paiement d'un salaire pour les périodes ayant couru entre deux contrats d'intérim ; que s'agissant d'un travail à temps plein, M. E... ne se réfère qu'à deux attestations (dont l'une émane de l'ex-compagne qui n'a pu réellement constater l'emploi du temps au sein de l'entreprise) établies en termes généraux sans distinction de périodes concernées (alors que les contrats étaient établis soit pour un temps partiel, soit pour un temps plein) et à ses développements sur les heures supplémentaires ; qu'il sera exposé ci-après que sa demande en paiement d'un rappel pour heures supplémentaires n'est étayée que pour l'année 2012 ; qu'en conséquence, s'agissant des années antérieures, il sera jugé que M. E..., qui ne se prévaut pas d'une présomption de temps plein mais affirme simplement avoir travaillé à temps plein, n'en apporte pas la preuve ; que pour l'année 2012, il sera exposé ci-après que la demande au titre des heures supplémentaires est bien fondée de sorte que, pour les semaines au cours desquelles il est établi que M. E... a accompli des heures supplémentaires, ce dernier est nécessairement fondé à réclamer également la différence entre le salaire perçu et le salaire pour 35 heures puisqu'il n'a inclus dans sa réclamation au titre des heures supplémentaires que les heures accomplies au-delà de 35 heures et que, pour les autres semaines, il ne prouve pas davantage avoir travaillé à temps plein ; qu'il s'ensuit un rappel de la seule somme de 991,72 euros ;

ALORS QUE, premièrement, la cassation du chef du dispositif de l'arrêt attaqué à intervenir sur le premier moyen de cassation, relatif à la preuve des heures de travail accomplies au cours des années 2008 à 2011, aux motifs desquels la cour d'appel renvoie, entraînera, par voie de conséquence, la cassation du chef du dispositif rejetant la demande de rappel de salaire pour les années 2008 à 2011, ce en application de l'article 624 du code de procédure civile ;

ALORS QUE, deuxièmement, toute décision judiciaire doit être motivée ; de sorte qu'en fixant le montant du rappel de salaire pour l'année 2012 à la somme de 991,72 euros, sans donner aucune explication sur la base de calcul de ce rappel de salaire, après avoir retenu, pour fixer le montant des indemnités de rupture, que le salaire mensuel moyen perçu par M. E... avant la cessation des relations contractuelle s'élevait à 1.930,52 euros, tout en contestant, par la suite, cette base de calcul pour fixer le montant de l'indemnité de requalification, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure

EN CE QU'IL a décidé que la rupture du contrat de travail ne devait pas s'analyser en un licenciement nul ;

AUX MOTIFS QUE M. E... soutient à l'appui de cette demande que la société I... ne justifie pas des cas de recours à l'intérim et que son embauche sur 4 ans avec très peu d'interruptions sur des postes similaires de même catégorie traduit l'occupation d'un emploi permanent ; que force est de relever que la société I... ne forme aucune observation et sollicite la confirmation du jugement qui a ordonné la requalification ; que le jugement sera donc confirmé, sauf en ce qu'il a indiqué dans son dispositif que la requalification était ordonnée à compter de septembre 2009, alors qu'il résulte des motifs que les juges ont entendu ordonner la requalification de l'ensemble de la relation contractuelle à compter de

septembre 2008, aucun argument n'étant développé par la société I... en faveur d'une requalification partielle et étant relevé que la prescription invoquée des demandes chiffrées pour la période antérieure au 12 mai 2009 ne reçoit pas application pour l'action en requalification dont la prescription court du terme du dernier contrat ; qu'en application de l'article L. 1251-40 du code du travail, c'est auprès de l'entreprise utilisatrice que M. E... peut faire valoir les droits correspondant à un contrat à durée indéterminée ;

ET AUX MOTIFS QUE M. E... soutient à titre principal que la fin du contrat d'intérim au 31 octobre 2012 équivalant à une rupture de la relation à durée indéterminée requalifiée, le contrat a donc été rompu alors qu'il était suspendu pour cause d'accident du travail de telle sorte que la rupture s'analyse en un licenciement nul ; qu'il soutient à titre subsidiaire que la rupture est sans cause réelle et sérieuse ; qu'il sera jugé que l'accident du travail survenu le 31 octobre 2012 n'a pas fait obstacle à la survenance du terme du contrat à durée déterminée dans le cadre duquel M. E... était embauché et que la cause de la rupture n'a pas été l'accident du travail mais la survenance de ce terme ; que par l'effet de la requalification en contrat à durée indéterminée, cette survenance du terme équivaut à un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans qu'il y ait lieu à prononcé de la nullité ; que l'absence de cause réelle et sérieuse emporte le droit à une indemnité de préavis et à une indemnité de licenciement dont les montants ne sont pas contestés ; qu'en considération de l'ancienneté, du salaire perçu et de ce que la situation postérieure au licenciement (perception d'une pension d'invalidité) est essentiellement l'effet de l'accident du travail et non du licenciement, les dommages et intérêts seront évalués à 13 000 euros, sans qu'il y ait lieu à indemnisation distincte pour irrégularité de la procédure ;

ALORS QUE lorsqu'un contrat de mission a été requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, qu'un accident du travail est intervenu alors que le salarié se trouvait au service de l'entreprise utilisatrice et que la cessation des relations de travail est une conséquence directe et immédiate de l'accident du travail, la rupture du contrat de travail doit s'analyser en un licenciement nul, pour être intervenu en cours de suspension du contrat de travail provoquée par un accident du travail ; de sorte qu'en décidant que l'accident du travail survenu le 31 octobre 2012 n'avait pas fait obstacle à la survenance du terme du contrat à durée déterminée dans le cadre duquel M. E... était embauché et que la cause de la rupture n'avait pas été l'accident du travail mais la survenance de ce terme, tout en considérant, par ailleurs, que l'ensemble de la relation contractuelle devait être requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée de septembre 2008 à la cessation de la relation de travail, après avoir constaté que lors de l'accident Monsieur E... était au service de la société I..., entreprise utilisatrice, dans le cadre d'un contrat de travail temporaire (ayant pour terme le 31 octobre au soir), sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'interruption de paiement de son salaire le jour même de son accident du travail et le fait qu'il n'ait jamais pu reprendre le travail par la suite compte tenu de la gravité des conséquences de son accident du travail n'avaient pas eu pour conséquence la rupture définitive des relations de travail le 31 octobre 2012, immédiatement après l'accident du travail, soit pendant la période de suspension, de sorte que la rupture du contrat de travail devait s'analyser en un licenciement nul, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1226-9 et L. 1226-13 du code du travail, dans leur rédaction applicable aux faits de l'espèce.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure

EN CE QU'IL a fixé le montant de l'indemnité de requalification à la somme de 1.555,24 euros ;

AUX MOTIFS QUE M. E... se réfère au « salaire moyen perçu » et sollicite une indemnité égale à trois mois de ce salaire ; qu'il fait état de la perception d'un salaire de 1 930,52 euros, sans se référer à une quelconque pièce ni expliciter son mode de calcul ; que l'examen des bulletins de paie ne fait pas apparaître que la dernière moyenne de salaire mensuel s'élèverait à un montant supérieur à celui de 1 555,24 euros indiqué par la société I... ; que par ailleurs, il n'est pas justifié de circonstances particulières ni d'un préjudice matériel distinct du préjudice inhérent à la précarité justifiant l'octroi d'une somme supérieure à un mois de salaire, de telle sorte que l'indemnité de requalification sera évaluée à la somme de 1 555,24 euros ;

ALORS QUE, premièrement, il résulte de l'article L. 1251-41 du code du travail qu'en cas de requalification d'un contrat de mission en contrat à durée indéterminée, le juge doit accorder au salarié, à la charge de l'utilisateur, une indemnité qui

ne peut être inférieure à un mois de salaire ; que le salaire mensuel de référence ne peut être inférieur, non pas au salaire moyen perçu par le salarié, mais au dernier salaire mensuel perçu, avant la saisine de la juridiction, au sein de l'entreprise utilisatrice ; de sorte qu'en fixant à la somme de 1.555,24 euros le montant de l'indemnité de requalification sans vérifier si ce montant n'était pas inférieur au dernier salaire mensuel perçu, avant la saisine de la juridiction, au sein de l'entreprise qui avait conclu le contrat à durée déterminée, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1251-41 du code du travail ;

ALORS QUE, deuxièmement, en excluant expressément, comme salaire de référence, le salaire de 1 930,52 euros, tout en confirmant les condamnations des premiers juges s'agissant des indemnités de préavis (1.930,52 euros x 2) et de licenciement (1.930,52 euros x [(4 années x 1/5) + (1/12 années x 1/5)]), retenant, implicitement mais nécessairement, le salaire de 1 930,52 euros comme salaire de référence, en se bornant à affirmer ensuite que l'examen des bulletins de paie ne faisait pas apparaître que « la dernière moyenne de salaire mensuel » s'élèverait à un montant supérieur à celui de 1 555,24 euros indiqué par la société I..., sans s'expliquer sur la différence entre le salaire mensuel moyen retenu pour fixer les indemnités de rupture et celui retenu pour fixer l'indemnité de requalification, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1251-41 du code du travail ;

ALORS QUE, troisièmement, la cassation du chef du dispositif de l'arrêt attaqué à intervenir sur le deuxième moyen de cassation, relatif au rappel de salaire, entraînera, par voie de conséquence, la cassation du chef du dispositif limitant le montant de l'indemnité de requalification à la somme de 1.555,24 euros, ce en application de l'article 624 du code de procédure civile.