

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que la société Arca patrimoine (la société) a conclu le 15 mars 2006 avec Mme X... un contrat de mandat aux termes duquel cette dernière avait pour mission de prospecter de la clientèle au nom et pour le compte de la société, en vue de la souscription de contrats d'assurance-vie ; que Mme X... a mis un terme au contrat le 13 juillet 2006 ; qu'elle a, le 18 novembre 2008, saisi la juridiction prud'homale aux fins de requalification de son contrat de mandat en contrat de travail et de paiement de rappel de salaire et d'indemnités ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le second moyen :

Vu les articles L. 1231-1, L. 1237-2 et L. 1235-1 du code du travail ;

Attendu que la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ;

Attendu que pour dire que la rupture du contrat est imputable à la société et qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que le contrat entre les parties étant un mandat, la rupture ne constituait pas une démission au sens du code du travail et s'analysait en une prise d'acte, laquelle était justifiée, le manquement de la société résidant dans le fait qu'elle avait omis de recourir à un contrat de travail et ainsi privé Mme X... du bénéfice des dispositions du code du travail ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans rechercher s'il existait un litige antérieur ou contemporain à la rupture du contrat par Mme X..., la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la rupture du contrat conclu entre les parties est imputable à la société Arca patrimoine et qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et la condamne à payer à Mme X... des sommes à titre d'indemnité de préavis, de congés payés afférents et de dommages-intérêts pour rupture abusive, l'arrêt rendu le 7 juin 2011, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Paris ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société Arca patrimoine ;

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 trente et un octobre deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour la société Arca patrimoine

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR requalifié en contrat de travail, le contrat établi entre la société ARCA PATRIMOINE et Mademoiselle X... le 15 mars 2006, dit que la rupture du contrat est imputable à la société ARCA PATRIMOINE et qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR condamné la société ARCA PATRIMOINE à payer à mademoiselle X... les sommes de 8083, 27 € au titre du rappel de salaire, 808, 33 € au titre des congés payés afférents, 1539, 67 € au titre du préavis, 153, 97 € au titre des congés payés afférents et 1500 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive outre une somme en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QU'« A l'appui de ses prétentions, Mademoiselle X... soutient qu'elle était soumise à des horaires imposés et obligée de travailler dans un lieu déterminé ; qu'elle recevait des instructions et devait respecter certaines modalités d'exercice de son activité ; qu'un chiffre d'affaires lui était fixé et devait obtenir cinq rendez-vous par jour ; qu'elle devait participer aux réunions hebdomadaires du lundi qui étaient obligatoires ; que la société ARCA PATRIMOINE avait mis en place une organisation hiérarchique de l'évolution de carrière puisque le recrutement se faisait en catégorie BI et qu'au fur et à mesure du nombre de contrats signés, l'intéressé montait dans l'échelle jusqu'au B7, se trouvant obligé de devenir Manager à partir de l'échelon B4 ; en réplique, la société ARCA PATRIMOINE soutient que le recours à des mandataires est usuel en matière de prospection et de distribution de contrats d'assurance-vie ; que les agents commerciaux travaillent sur des documents préétablis par la société, sans que cela puisse suffire à caractériser un lien de subordination ; qu'aucune contrainte n'existe dans les horaires ni dans l'exercice de l'activité dans les locaux, les mandataires exerçant l'essentiel de leur mission de prospect chez les clients ; qu'il n'existe pas d'obligation de participer à des réunions, mais la société a mis en place des " ateliers de formation " et des réunions commerciales à la demande même des mandataires ; qu'aucune directive ni sanction n'existe dans l'organisation de l'activité ; que la société a fait l'objet de plusieurs contrôles de l'URSSAF qui a constaté le respect de la législation en vigueur ; l'existence d'une relation de travail 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 ; que cette définition suppose trois éléments indissociables, l'exercice d'une activité professionnelle, la rémunération et le lien de subordination ; le lien de subordination, élément déterminant du contrat de travail, se caractérise par l'exécution d'un travail sous l'autorité d'un employeur qui a le pouvoir de donner des ordres et des directives, d'en contrôler l'exécution et de sanctionner les manquements de son salarié. En l'espèce, le contrat du 15 mars 2006, intitulé contrat de mandat, a pour objet, aux termes de l'article 1. 1, pour la société ARCA PATRIMOINE, désignée comme mandant, de donner à Mademoiselle X..., désignée comme mandataire, " le mandat de présenter, partout en France à l'exception des DOM TOM, pour son compte, des opérations d'assurance ainsi que, le cas échéant, toutes activités accessoires légalement admises...

Article 1. 2 : Le Mandataire fera son affaire personnelle et assumera seul les conséquences et les frais de tout litige ou réclamation éventuelle qui pourrait survenir à ce propos.

Article 1. 3 : Le Mandataire s'inscrira et cotisera en qualité de travailleur indépendant à tous les organismes nécessaires à cet effet...

Article 2 : Le Mandataire visitera la clientèle, au nom et pour le compte du mandant en vue de la promotion et de la vente des seuls produits énoncés aux annexes...

Article 4- PROMOTION ET VENTE DES PRODUITS

4. 1 Dans le cadre du mandat qui lui est présenté, le Mandataire s'oblige notamment à :

- établir les contacts avec tout client potentiel ou existant...
- donner à ces derniers tous renseignements sur les produits sélectionnés...
- s'abstenir à ce titre de modifier ou de présenter de manière déformée ou tronquée les informations relatives aux produits ou services...
- effectuer toutes les formalités nécessaires à la conclusion des contrats...
- utiliser les seuls documents qui lui seront remis à cet effet par le Mandant...
- effectuer un suivi régulier de la clientèle...

- assurer la transmission de toutes demandes d'informations...
- informer les clients de toute modification importante pouvant affecter les produits ou services concernés...
- plus généralement, prendre si possible en accord avec le Mandant, toutes mesures pour sauvegarder les intérêts de celui-ci....
- ne proposer, pour le compte du Mandant, aucun produit ou service autres que ceux pour lesquels il a été habilité par le présent contrat ou ses annexes...
- s'abstenir de tout comportement pouvant nuire aux intérêts ou à la réputation de son mandant.

Article 4. 2 : Il est rappelé que le Mandataire ne bénéficie d'aucun mandat d'encaissement... les règlements dus au titre des contrats souscrits devront nécessairement être faits par chèque à l'ordre de la compagnie d'assurance émettrice des contrats proposés à la souscription...

ARTICLE 6- COMMISSIONS

En contrepartie de l'accomplissement de sa mission, le Mandataire percevra une rémunération composée uniquement de commissions...

En premier lieu, il sera relevé que les termes mêmes de ces dispositions contractuelles révèlent l'existence de directives précises données par la société ARCA PATRIMOINE, que la société prétend ignorer en invoquant les mentions insérées, dans son article 3, d'une organisation du travail ' librement et en toute indépendance'. Toutefois, Mademoiselle X... produit des attestations circonstanciées et concordantes, émanant d'autres ' mandataires' travaillant dans les mêmes lieux, dont il ressort qu'il existait une réunion hebdomadaire le lundi matin, au cours de laquelle, les intéressés devaient rendre compte des résultats de leur prospection de la semaine précédente ; qu'il existait une obligation de se rendre dans les bureaux de la société, à des horaires précis, sauf à justifier d'un rendez-vous avec un client ; qu'en particulier, étaient organisées des opérations téléphoniques intenses intitulées ' Operation Phoning' à des heures et jours déterminés, au cours desquels un maximum de prospects devait être appelé, le manager notant le nombre de rendez-vous pris ; que lorsque les résultats n'étaient pas bons, ils devaient en répondre auprès du manager, voire étaient convoqués chez la directrice des ressources humaines ; que des objectifs étaient fixés mensuellement. Les attestations produites par la société, en vue d'établir l'exercice de l'activité en toute autonomie, ne sont pas convaincantes et relèvent plus d'une appréciation subjective que d'une réelle description des conditions de travail, alors que la présence de manager n'est pas contestée par la société, révélatrice d'une organisation du travail exercée sous le contrôle et la direction de cette autorité. La société soutient que l'évolution de l'échelon occupé par les mandataires constitue la représentation de l'évolution des commissions en relation avec le nombre de contrats conclus. Or, cette prétention constitue une reconnaissance de l'existence d'une évolution hiérarchique qui est confirmée par la seule pièce produite par les parties à cette fin, à savoir un document intitulé " proposition de changement de barème de rémunération ", présenté à Mademoiselle X... le 28 mars 2006, faisant figurer un passage du niveau BIA au niveau BIB, signé ' accord de la direction'. Par ailleurs, Mademoiselle X... produit un document intitulé " argumentaire téléphonique " qui confirme l'existence de moyens mis à la disposition des " Mandataires " pour exercer leur activité, peu compatible avec l'exercice d'une activité autonome. Enfin, l'existence de contrôles URSSAF, réalisés en 2000, 2004 et 2006, est indépendante de la question de la reconnaissance de la nature juridique du contrat conclu entre les parties, dont l'appréciation relève de la seule juridiction prud'homale. L'ensemble de ces pièces établit ainsi que l'activité s'exerçait dans le cadre d'un service organisé, sous le contrôle et la subordination de la société ARCA PATRIMOINE, en contrepartie d'une rémunération. La requalification du contrat en contrat de travail se trouve donc justifiée. En conséquence, le jugement du conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt qui a rejeté la demande de requalification doit être infirmé » ;

1) ALORS QUE la qualification de contrat de travail suppose l'existence d'un lien de subordination caractérisé par l'exercice d'un pouvoir de direction, de contrôle et de sanction distinct des obligations inhérentes à d'autres contrats, et notamment des obligations inhérentes à un simple mandat ; qu'en affirmant en l'espèce que Mademoiselle X... était la salariée de la société ARCA PATRIMOINE et non pas sa simple mandataire d'assurances, après avoir seulement relevé des obligations inhérentes à l'exécution du mandat (démarchage et parfaite information de la clientèle essentiellement), et l'existence de moyens mis à sa disposition pour cette exécution (argumentaires, opérations de phoning), la société ARCA PATRIMOINE s'efforçant par ailleurs de maintenir cohérence et équité dans la rémunération des différents mandataires par la mise en place d'un barème de rémunération et en organisant une relation suivie avec l'entreprise, la Cour d'appel, qui n'a pas caractérisé l'existence d'un contrat de travail, a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 1221-1 du Code du travail ;

2) ALORS QUE tenus de motiver leur décision, les juges du fond doivent examiner les éléments de preuve soumis à leur

appréciation ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a écarté les attestations de salariés versées aux débats par l'exposante pour ne retenir que celles produites par Mademoiselle X... affirmant que les mandataires auraient été soumis à une obligation de présence, tenus de participer à des réunions et faisaient l'objet d'un contrôle de l'entreprise ; que, pour ce faire, la Cour d'appel s'est contentée d'affirmer péremptoirement que les attestations produites par la société, « ne sont pas convaincantes » et « relèvent plus d'une appréciation subjective que d'une réelle description des conditions de travail » ; qu'en s'abstenant de viser et d'analyser les attestations de Messieurs et Madame Z..., A..., B..., C..., D..., E..., F..., G..., H... et I..., qui tous attestaient très concrètement que les mandataires organisaient leur travail à leur guise, aucune réunion, ni présence n'étant obligatoire, pas plus que des objectifs n'étaient fixés ou des sanctions prises, et en ignorant l'attestation de Monsieur J..., président de l'ASSOCIATION DES AGENTS COMMERCIAUX INDÉPENDANTS D'ARCA PATRIMOINE (AACIAP), qui attestait que les réunions non obligatoires, et les opérations de phoning avaient été mises en place à la demande de cette association, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée d'AVOIR dit que la rupture du contrat conclu entre la société ARCA PATRIMOINE et Mademoiselle X... est imputable à la société ARCA PATRIMOINE et qu'elle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'AVOIR condamné la société ARCA PATRIMOINE à payer à mademoiselle X... les sommes de 8083, 27 € au titre du rappel de salaire, 808, 33 € au titre des congés payés afférents, 1539, 67 € au titre du préavis, 153, 97 € au titre des congés payés afférents et 1500 € à titre de dommages et intérêts pour rupture abusive outre une somme en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QU'« en application de l'article 12 du code de procédure civile, le juge doit donner ou restituer leur exacte qualification aux actes ou faits litigieux sans s'arrêter à la dénomination que les parties en auraient donné. Par lettre du 13 juillet 2006, Mademoiselle X... a fait savoir qu'elle mettait fin à son " mandat " avec la société ARCA PATRIMOINE. Par lettre du 23 avril 2008, cette dernière lui a réclamé le remboursement de commissions, consécutif à des ruptures prématurées de contrats d'assurance, une assignation en paiement devant la juridiction de proximité de PARIS sème ayant été délivrée, sans que les parties fassent connaître l'issue de cette procédure. Le conseil de prud'hommes a été saisi le 17 novembre 2008 par Mademoiselle X... aux fins de voir requalifier le contrat. Par sa lettre du 13 juillet 2006, mademoiselle X... a entendu mettre fin à une relation contractuelle dont la qualification juridique est modifiée par la présente décision de la cour et requalifiée en contrat de travail salarié. Une lettre de rupture dans ces conditions, sachant que le contrat entre les parties était le mandat, et qu'il ne pouvait s'agir d'une démission au sens du Code du travail, s'analysera en une prise d'acte de rupture dont il appartient au juge du fond de déterminer si elle sera considérée comme survenue ou non aux torts de l'employeur, au vu des manquements de celui-ci établis par le salarié, quand bien même ceux-ci ne seraient-ils pas développés dans ladite lettre. Or la cour ayant requalifié le mandat entre les parties en contrat de travail à la demande de mademoiselle X..., et fait droit à sa demande de paiement du salaire conventionnel, le manquement de l'employeur réside nécessairement dans le fait qu'il avait omis de recourir à un contrat de travail salarié pour embaucher celle-ci et l'avait ainsi privée du bénéfice des dispositions du Code du travail. Que la rupture du contrat de travail ainsi intervenue au tort de l'employeur aura les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse » ;

1) ALORS QUE la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat ; que lorsque le salarié a rompu son contrat de travail sans formuler de griefs à l'encontre de son employeur, la rupture ne peut s'analyser comme une prise d'acte – et non comme une démission – que s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de cette rupture qu'à la date à laquelle elle a été exprimée, la volonté de rompre était équivoque ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a qualifié de prise d'acte la rupture du 13 juillet 2006 après avoir seulement relevé que, postérieurement, en 2008, Mademoiselle X... avait sollicité, puis obtenu, la requalification du mandat en contrat de travail, et qu'une lettre rupture dans ces conditions ne pouvait constituer une démission et devait s'analyser en une prise d'acte ; qu'en omettant ainsi de caractériser des circonstances antérieures ou contemporaines de la rupture faisait qu'à la date à laquelle elle a été exprimée, la volonté de rompre était équivoque, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231-1, L. 1232-1, et L. 1235-1 du Code du travail et l'article 1134 du Code civil ;

2) ALORS en tout état de cause QUE c'est seulement lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur que cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ; que la prise d'acte ne peut donc pas produire les effets d'un licenciement s'il n'est pas constaté qu'à l'époque de la rupture, le salarié nourrissait des griefs à l'encontre de son employeur, des griefs découverts postérieurement n'ayant pu être à l'origine de la rupture ; qu'en l'espèce, Mademoiselle X... a rompu le 13 juillet 2006 le contrat qualifié ultérieurement de contrat de travail par la Cour d'appel sans formuler aucun grief et il ressort des propres constatations de la Cour d'appel que ce n'est que bien plus tard, le 23 avril 2008, que Mademoiselle X... a formulé des griefs contre l'exposante, le Conseil de Prud'hommes ayant été saisi d'une de requalification plus tardivement encore le 17 novembre 2008 ; qu'en jugeant que la prise d'acte par la salariée de la rupture de son contrat devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans relever l'existence de reproches ayant pu être à l'origine de la prise d'acte et qui auraient été de nature à la justifier, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles 1134 du Code civil et L. 1231-1 du Code du travail.