

10 novembre 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-24.301

Chambre sociale – Formation de section

ECLI:FR:CCASS:2021:SO01247

Texte de la décision

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 10 novembre 2021

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1247 FS-D

Pourvois n°
H 19-24.301
W 20-15.095 JONCTION

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 10 NOVEMBRE 2021

I. La société Flybus, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 4], a formé le pourvoi n° H 19-24.301 contre l'arrêt rendu le 11 septembre 2019 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 10), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [C] [F], domicilié [Adresse 3],

2°/ à la société Airelle, société en nom collectif, dont le siège est [Adresse 2],

3°/ à M. [V] [P], domicilié [Adresse 1], pris en qualité de liquidateur amiable de la SNC Airelle,

défendeurs à la cassation.

M. [F] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

II. 1°/ La société Airelle, société en nom collectif,

2°/ M. [V] [P], pris en qualité de liquidateur amiable de la SNC Airelle,

ont formé le pourvoi n° W 20-15.095 contre le même arrêt rendu dans le litige les opposant :

1°/ à M. [C] [F],

2°/ à la société Flybus, société par actions simplifiée unipersonnelle,

défendeurs à la cassation.

La demanderesse au pourvoi principal n° H 19-24.301 invoque, à l'appui de son recours, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

M. [F] invoque, à l'appui de son pourvoi incident, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Les demandeurs au pourvoi n° W 20-15.095 invoquent, à l'appui de leur recours, les deux moyens de cassation également annexés au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Mariette, conseiller doyen, les observations de la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat de la société Flybus, de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Airelle et de M. [P], ès qualités, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [F], et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 21 septembre 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Mariette, conseiller doyen rapporteur, M. Pietton, Mme Le Lay, MM. Barincou, Seguy, conseillers, Mmes Prache, Prieur, Marguerite, conseillers référendaires, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Lavigne 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.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° H 19-24.301 et W 20-15.095 sont joints.

Exposé du litige

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 11 septembre 2019), la société Airelle effectuait jusqu'au printemps 2010, pour le compte des compagnies aériennes, les navettes en autobus, destinées au transport des équipages et des passagers, entre les terminaux et les avions, sur l'aéroport de [7]. Elle appliquait à son personnel la convention collective nationale des transports routiers et des activités auxiliaires des transports, ce personnel au nombre de soixante-quatorze salariés étant majoritairement composé de chauffeurs d'autobus.

3. Elle a engagé en septembre 2009 une procédure de licenciement collectif pour motif économique avec mise en oeuvre d'un plan de sauvegarde de l'emploi et a résilié les contrats commerciaux qui la liaient aux compagnies aériennes, en adaptant la date d'échéance de ces contrats au rythme des reclassements opérés puis, au 31 mars 2010, a complètement cessé son activité de navettes.

4. Le comité d'entreprise de la société Airelle et l'union locale CGT (UL-CGT) de la zone aéroportuaire de [Localité 6]-Charles-de-Gaulle ont saisi un tribunal de grande instance afin de voir juger que la société Airelle, soumise aux dispositions de la convention collective du personnel au sol des entreprises de transport aérien, et la société Flybus ayant repris l'activité de prestation assurée précédemment par la société Airelle sur le site de l'aéroport, devaient mettre en oeuvre les dispositions de l'annexe VI de cette convention collective instaurant un transfert de personnel entre entreprises d'assistance en escale.

5. Par arrêt rendu le 5 janvier 2012, la cour d'appel a confirmé le jugement en ce qu'il a dit que la société Airelle était de droit soumise aux dispositions de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien et de son annexe relative au transfert de personnel résultant de l'avenant conclu le 11 juin 2002, et a jugé que la procédure de transfert conventionnel était applicable aux contrats de travail des salariés de la société Airelle affectés sur les marchés de celle-ci à la date d'expiration des relations contractuelles entre la société Airelle et les compagnies aériennes. Elle a ajouté que la société Flybus devait reprendre dans les conditions définies par l'annexe les contrats de travail des personnels de la société Airelle affectés aux marchés repris, tout en ordonnant à cette dernière, sous astreinte, d'adresser à la société Flybus la liste des divers marchés passés par elle avec les compagnies aériennes et résiliés, ainsi que la liste des salariés affectés sur ces marchés. Elle a enfin ordonné aux deux sociétés d'établir et de communiquer à l'UL-CGT de [Localité 6] la liste des personnels de la société Airelle dont la société Flybus aurait dû reprendre les contrats de travail, par application de l'annexe de la convention collective.

6. Le 24 avril 2012, la société Airelle a été placée en liquidation amiable et M. [P] a été désigné comme liquidateur.

7. Par arrêt du 25 septembre 2013 (Soc., 25 septembre 2013, pourvois n° 12-16.979, 12-14.980, 12-13.697, Bull. 2013, V, n° 218), la chambre sociale de la Cour de cassation a cassé l'arrêt de la cour d'appel, mais seulement en ce qu'il a débouté le syndicat CGT de sa demande tendant à ordonner à la société Flybus de proposer aux salariés un avenant à leur contrat de travail, a dit n'y avoir lieu à renvoi et a ordonné à la société Flybus de proposer un avenant aux salariés figurant sur la liste des personnels de la société Airelle dont la société Flybus a vocation à reprendre les contrats de travail au regard des dispositions de l'annexe VI.

8. Le 3 octobre 2013, les sociétés Airelle et Flybus ont sollicité conjointement la désignation d'un expert, procédure prévue par l'article 7 de la convention collective, pour qu'il les accompagne dans la mise en oeuvre de l'arrêt de cassation, notamment concernant la détermination des salariés dont le contrat de travail devait être repris par la société Flybus et la mise en oeuvre des critères de priorité posés par la convention collective. L'expert a rendu son rapport le 22 novembre 2013 établissant la liste des salariés transférables, parmi lesquels figurait M. [F].

9. Ce dernier étant titulaire de mandats de délégué syndical et de représentant syndical au comité d'entreprise, l'inspecteur du travail, par décision du 26 avril 2010, a refusé d'autoriser le licenciement, aux motifs qu'il remplissait les conditions pour un transfert conventionnel et que la société Airelle aurait dû présenter une demande d'autorisation de transfert conventionnel en application de l'avenant du 11 juin 2002 de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien.

10. Le ministre du travail ayant annulé, par décision du 4 novembre 2010, la décision de l'inspection du travail et accordé l'autorisation de licencier, il a été licencié pour motif économique, par lettre du 15 novembre 2010.

11. Par jugement du 27 mars 2012, le tribunal administratif a annulé la décision du ministre autorisant le licenciement et par arrêt du 23 avril 2013 la cour administrative d'appel a rejeté le recours de la société Airelle.

12. Après avoir conclu, le 15 janvier 2014, avec la société Flybus un avenant au contrat de travail, le salarié a saisi, la juridiction prud'homale pour obtenir la condamnation solidaire des sociétés Airelle et Flybus à lui payer diverses sommes, notamment, à titre de dommages-intérêts en réparation du préjudice subi du fait de son éviction illicite de son emploi, correspondant à sa perte de rémunération entre le 15 janvier 2011 et le 15 janvier 2014 et d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Moyens

Examen des moyens

Sur les premiers moyens des pourvois principaux des sociétés et de M. [P], ès qualités, et le second moyen du pourvoi de la société Flybus, ci-après annexés

Motivation

13. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le second moyen du pourvoi principal de la société Airelle et de M. [P], ès qualités

Enoncé du moyen

14. La société et M. [P], ès qualités, font grief à l'arrêt de confirmer le jugement en ce qu'il les déboute de leur demande d'appel en garantie à l'encontre de la société Flybus, alors :

« 1°/ que tout arrêt doit comporter les motifs propres à justifier la décision et répondre aux chefs péremptoires des conclusions des parties ; que la notion de procès équitable requiert qu'une juridiction d'appel qui a prétendu motiver sa décision en se référant aux motifs de la décision qui lui est déférée, ait réellement examiné les questions essentielles qui lui étaient soumises et ne se soit pas contentée d'entériner purement et simplement la motivation des premiers juges ; qu'en confirmant le jugement déféré en ce qu'il l'a déboutée de son recours en garantie à l'encontre de la société Flybus, cependant que la motivation de sa décision ne fait apparaître aucun examen des prétentions et moyens des parties et du bien-fondé de la motivation des premiers juges sur ce chef de demande, la cour d'appel a méconnu les exigences des articles 455, 561 et 563 du code de procédure civile et de l'article 6-1 de la Convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2°/ qu'elle faisait valoir que, d'une part, le non-respect du texte conventionnel, pour la période postérieure à l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 5 janvier 2012, était imputable à la société Flybus et son refus de mettre en oeuvre la procédure d'expertise destinée à permettre de déterminer les salariés transférables et que, d'autre part, la perte de salaire subie par le salarié résultait exclusivement du refus de la société Flybus de mettre en oeuvre la procédure conventionnelle postérieurement à cet arrêt ; qu'en la déboutant de son appel en garantie au motif, à le supposer adopté, qu'elle avait rompu illicitement le contrat de travail du salarié, sans rechercher, comme elle y était invité, si le préjudice subi par le salarié n'était pas exclusivement imputable au comportement adopté par la société Flybus à la suite de l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 5 janvier 2012, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard de l'article 1382, devenu 1240 du code civil ;

3°/ que dès lors qu'elle constatait que la société Flybus avait commis une faute à l'origine du préjudice subi par le salarié, il incombait à la cour d'appel de statuer sur son appel en garantie de la société et de déterminer la part de responsabilité respective des sociétés Airelle et Flybus ; qu'en la déboutant quand elle l'avait condamnée in solidum avec la société Flybus, à indemniser le préjudice subi par le salarié, de son appel en garantie à l'égard de la société Flybus, au motif que les deux sociétés avaient l'une et l'autre commis des fautes à l'origine du préjudice subi, cependant qu'il lui incombait de déterminer la part de responsabilité de chacune, la cour d'appel a commis un déni de justice, en violation de l'article 4 du code civil ;

4°/ que l'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet du jugement et suppose que la chose demandée soit la même ; que son appel en garantie portait sur la faute commise par la société Flybus à la suite et dans l'exécution de l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 5 janvier 2012, de sorte que cette décision, qui statuait sur le comportement des parties antérieurement à son prononcé, ne pouvait par définition avoir une quelconque autorité de la chose jugée sur cet appel en garantie ; qu'en jugeant que son appel en garantie de la société Airelle se heurtait à l'autorité de la chose jugée de l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 5 janvier 2012, la cour d'appel a violé l'article 1351, devenu 1355, du code civil. »

Motivation

Réponse de la Cour

15. En dépit de la formule générale du dispositif qui confirme le jugement, l'arrêt n'a pas statué sur l'appel en garantie de la société Airelle à l'encontre de la société Flybus, dans la mesure où il ne résulte pas des motifs de l'arrêt que la cour d'appel a examiné ce chef de demande.

16. L'omission de statuer pouvant être réparée par la procédure prévue à l'article 463 du code de procédure civile, le moyen n'est donc pas recevable.

Moyens

Sur le moyen unique du pourvoi incident du salarié

Enoncé du moyen

17. Le salarié fait grief à l'arrêt d'infirmier le jugement en ce qu'il condamne solidairement les sociétés Airelle et Flybus à lui payer une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « qu'en cas d'annulation de la décision administrative autorisant le licenciement d'un salarié protégé, ce dernier est sans effet lorsque le salarié demande sa réintégration dans le délai de deux mois qui suit la notification de la décision d'annulation ; qu'en cas de transfert d'une entité économique autonome, la demande de réintégration doit être formée à l'encontre du nouvel employeur ; que le salarié peut néanmoins, à son choix, demander au repreneur la poursuite du contrat de travail illégalement rompu ou à l'auteur du licenciement la réparation du préjudice en résultant ; que lorsque l'annulation est devenue définitive, le salarié a droit, d'une part, en application de l'article L. 2422-4 du code du travail, au paiement d'une indemnité égale à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois suivant la notification de la décision d'annulation, d'autre part, au paiement des indemnités de rupture et de l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, s'il est établi que son licenciement était, au moment où il a été prononcé, dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que si l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement ne résulte pas, en soi, de l'annulation ou du retrait de l'autorisation de licenciement, la rupture du contrat intervenue en violation des dispositions conventionnelles imposant la poursuite de la relation contractuelle née avec l'employeur sortant par l'employeur entrant est privée de cause réelle et sérieuse et justifie l'octroi d'une indemnité de ce chef ; que le salarié peut demander la condamnation solidaire de l'auteur du licenciement illégal et du repreneur au paiement de la réparation du préjudice en résultant s'ils ont de concert fait échec à l'application des dispositions conventionnelles imposant le transfert du contrat ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors qu'elle avait constaté que la société Airelle avait illégalement mis fin à la relation contractuelle en violation des dispositions conventionnelles régissant le transfert d'employeurs et que la société Flybus, nouveau titulaire du marché, avait également méconnu les dispositions conventionnelles l'obligeant à reprendre à son service le personnel affecté aux marchés depuis au moins quatre mois en réintégrant le salarié après quatre ans d'attente, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et, partant, a violé les articles L. 1224-1, L. 2411-1 et L. 2422-4 du code du travail dans leur version applicable en la cause, ensemble l'article 2.1. de l'annexe VI de la convention collective nationale des transports aériens – personnel au sol dans sa rédaction issue de l'avenant n° 65 du 11 juin 2002. »

Motivation

Réponse de la Cour

18. Ayant constaté qu'à la suite de l'arrêt rendu par la cour administrative d'appel de Versailles du 23 avril 2013 annulant l'autorisation administrative de licenciement, le salarié avait été réintégré le 15 janvier 2014 au sein de la société Flybus qui avait repris le marché auquel il était attaché, et ayant condamné in solidum les entreprises sortante et entrante à lui verser une somme correspondant au préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, la cour d'appel en a exactement déduit qu'il ne pouvait prétendre au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en sus de l'indemnité prévue par l'article L. 2422-4 du code du travail.

19. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat aux Conseils, pour la société Flybus, demanderesse au pourvoi principal n° H 19-24.301

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée d'avoir condamné in solidum la société Airelle, prise en la personne de son liquidateur amiable, et la société Flybus, à payer à M. [F] une somme de 49 392,14 euros au titre de l'article L. 2422-4 du code du travail ;

aux motifs propres que « La société Airelle effectuait jusqu'au printemps 2010, pour le compte des compagnies aériennes, les navettes en autobus destinées au transport des équipages et des passagers, entre les terminaux et les avions sur l'aéroport de [7]. Elle appliquait à tort la convention collective du transport routier alors que son activité de transport sur piste entrainait dans le champ d'application de la convention collective nationale du personnel au sol des entreprises de transport aérien. L'annexe VI de cette convention collective résultant d'un accord collectif de travail du 11 juin 2002, étendu par arrêté du 17 décembre 2002, a pour objet de définir les conditions de transfert de personnel entre les entreprises d'assistance en escale dans le cas de mutation de marché d'assistance en escale ou de mutations de contrat commercial. L'article 2 de l'accord prévoit que lorsqu'une entreprise devient titulaire d'un marché auparavant assuré par une autre entreprise, elle s'engage à reprendre l'ensemble des personnels affectés à ce marché dans les mêmes conditions que celles résultant d'une application légale du transfert des contrats de travail. Ces dispositions auraient dû être appliquées par la société Airelle et la société Flybus laquelle applique spontanément cette convention collective, et conduire la société Airelle à solliciter l'autorisation administrative de transfert du contrat de travail de Monsieur [F]. La cour d'appel de Paris dans son arrêt du 5 janvier 2012 a jugé que ces dispositions, qui s'imposaient aux 2 sociétés, avaient été méconnues. Par arrêt du 25 septembre 2013, la Cour de cassation a ordonné à la société Flybus de proposer un avenant aux salariés figurant sur la liste des personnels de la société Airelle dont la société Flybus avait vocation à reprendre les contrats de travail regard des dispositions de l'annexe VI. Monsieur [F] qui figurait sur cette liste a été réintégré le 15 janvier 2014. Sur le licenciement de M. [F]. Il résulte des décisions des autorités et juridictions administratives que les dispositions conventionnelles auraient dû conduire au refus d'autorisation administrative du licenciement, puisque la société Airelle aurait dû présenter une demande d'autorisation de transfert de Monsieur [F] compte tenu des dispositions conventionnelles applicables. Selon l'article L. 2422-4 du code du travail, lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié investi d'un des mandats mentionnés à l'article L. 2422-1 a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la

période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la décision. L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement à l'expiration du délai de 2 mois s'il n'a pas demandé sa réintégration. À la suite de l'arrêt rendu par la cour administrative d'appel de Versailles annulant l'autorisation administrative de licenciement, Monsieur [F] a été réintégré le 15 janvier 2014. Il s'ensuit qu'il ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en sus de l'indemnité prévue par l'article L. 2422-4 du code du travail, et aux indemnités de rupture versée dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi. Il est en revanche en droit de solliciter le paiement des salaires qu'il aurait perçus entre le 15 janvier 2011, à l'expiration du préavis, et le 15 janvier 2014, date de sa réintégration effective (soit la somme de 109 803 euros bruts). Il conviendra de déduire de cette somme les indemnités versées par Pôle emploi ainsi que l'indemnité de licenciement et l'indemnité majorée de licenciement versées dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi. La société Flybus, nouveau titulaire du marché, ayant méconnu les dispositions de l'avenant du 22 juin 2002 l'obligeant à reprendre son service le personnel affecté aux marchés depuis au moins 4 mois, sera condamnée in solidum (et non solidairement) avec la société Airelle au paiement des dommages et intérêts. S'agissant de la demande d'indemnité complémentaire, Monsieur [F] ne démontre pas l'existence d'un préjudice distinct de celui réparé par les dommages-intérêts déjà alloués. Le jugement sera également confirmé sur ce point » ;

et aux motifs éventuellement adoptés que « la Cour Administrative d'Appel de Versailles a décidé, par arrêt en date du 23 avril 2013, passé en force de chose jugée, que « les stipulations de l'annexe IV de la convention collective nationale dit personnel au sol des entreprises de transport aérien étaient applicables et imposait que le contrat de travail de l'intéressé soit transféré à la société FLYBUS qui avait repris l'activité de la société AIRELLE » et qu'« en autorisant le licenciement de M. [F] sans se prononcer sur l'applicabilité des stipulations susmentionnées, le ministre du travail a méconnu l'étendue de ses obligations; que la société AIRELLE n'est par conséquent pas fondée à se plaindre de ce que le Tribunal Administratif de Montreuil a annulé la décision du 4 novembre 2010 ».

Attendu que selon la jurisprudence constante, le représentant du personnel compris dans une opération de transfert bénéficie, en cas de licenciement, de la procédure applicable à tout salarié protégé. Le contrat de travail d'un salarié protégé, licencié par le premier employeur en vertu d'une autorisation administrative ultérieurement annulée, se trouve transféré au second employeur. Ce dernier est donc tenu de réintégrer le salarié dans son entreprise, si celui-ci en fait la demande dans les conditions prévues par la loi, peu important que cette demande soit adressée au premier ou au second employeur. Attendu que selon la jurisprudence constante, le droit à réintégration peut être exercé même si le jugement du tribunal administratif a fait l'objet d'un appel. Attendu que selon la jurisprudence constante, lorsque le salarié a obtenu judiciairement sa réintégration et sollicité sa réintégration auprès de l'employeur sans l'obtenir, il a droit d'une part à l'indemnité prévue à l'article L. 2422-4 du Code du Travail, d'autre part à l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse prévue à l'article L. 1235-3 du même code à condition que ce licenciement ait été, au moment où il a été prononcé, dépourvu de cause réelle et sérieuse. Attendu que selon les dispositions de l'article L. 1235-3 du Code du Travail : « Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis. Si l'une ou l'autre des parties refuse, le juge octroie une indemnité au salarié. Cette indemnité, à la charge de l'employeur, ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Elle est due sans préjudice, le cas échéant, de l'indemnité de licenciement prévue à l'article L. 12349 ». Attendu que selon l'article 4 de l'avenant n° 65 de l'Accord Collectif du 11 juin 2002, pris dans sa version applicable à la date de la rupture du contrat de travail prévoit que : « 4. Conditions du transfert : Le salarié qui accepte son transfert prend les conditions de travail de l'entreprise entrante (durée du travail, évolution de carrière, etc.) et les règles de gestion de la nouvelle entreprise s'appliquent à l'ensemble du personnel. [] Il est procédé par l'entreprise entrante à un avenant au contrat de travail qui prend les conditions énumérées à l'alinéa précédent [] Cet avenant précise également les modalités des avantages individuels ou collectifs qui seront en vigueur dans la nouvelle entreprise les usages ou autres avantages individuels ou collectifs en vigueur au sein de l'entreprise cédante ne sont pas transférés. » Attendu que selon la jurisprudence constante, le licenciement économique prononcé à l'occasion de la reprise d'une activité dont relève le salarié, dans un des secteurs professionnels imposant conventionnellement le maintien des contrats, est dépourvu d'effet et le cessionnaire est tenu de poursuivre le contrat de travail ainsi rompu. Lorsque l'entreprise sortante a notifié un licenciement économique et que l'entreprise entrante a refusé de poursuivre le contrat de travail après reprise de l'activité, le salarié est en droit de solliciter la condamnation solidaire des employeurs successifs à réparer le préjudice résultant de leur action commune, le cédant pour avoir pris l'initiative de la rupture, le cessionnaire pour s'être opposé à la poursuite du contrat de travail, et ce même en l'absence de toute collusion

frauduleuse entre eux. En l'espèce, il est constant que Monsieur [F] a fait l'objet d'un licenciement pour motif économique de la part de la société AIRELLE, par lettre recommandée en date du 15 novembre 2010, et que les relations contractuelles ont définitivement cessé le 15 janvier 2011, au terme du préavis de deux mois. Il est également constant que, en réponse à la sollicitation de la société AIRELLE fin d'obtenir son autorisation pour procéder au licenciement économique de Monsieur [F], qui était investi des mandats de délégué syndical et de représentant syndical au CE, l'Inspection du Travail a, par décision du 26 avril 2010, rejeté cette demande, au motif d'une part, que la société AIRELLE relevait de la convention collective du transport aérien et non de la convention collective des transports routiers, et qu'elle aurait donc dû faire application de l'avenant n° 65 du 11 juin 2002 de la CCNTA, lequel prévoit un transfert conventionnel du personnel en cas de succession d'entreprise sur un marché d'assistance en escale ou sur un contrat commercial portant sur cette activité d'assistance en escale ; au motif, d'autre part, que l'activité assurée par AIRELLE avait été reprise par la société FLYBUS ; au motif, enfin, que Monsieur [F] remplissant les conditions requises pour bénéficier de la poursuite de son contrat de travail auprès de la société ayant repris les contrats commerciaux d'AIRELLE, son licenciement pour motif économique ne pouvait être autorisé. Nonobstant la décision du ministre du travail en date du 4 novembre 2010, c'est l'interprétation donnée par l'inspectrice du travail le 26 avril 2010 qui a depuis été à plusieurs reprises confirmée, tant par le Tribunal Administratif de Montreuil (en date d 27 mars 2012) puis la Cour Administrative d'Appel de Versailles (en date du 3 avril 2013), que par la Cour d'Appel de Paris (5 janvier 2012) puis la Cour de cassation (25 septembre 2013), chacune de ces juridictions jugeant que la convention collective applicable à l'activité d'AIRELLE était celle des transports aériens et non celle de transports routiers, et qu'en conséquence, le transfert des contrats de travail, prévu à l'Annexe IV de la CCNTA était applicable aux contrats de travail des salariés d'AIRELLE dès lors qu'ils étaient affectés sur des contrats commerciaux repris par FLYBUS. Les décisions rendues tant par le juge administratif que par le Juge judiciaire sont passées en force de chose jugée. [] Quant à l'imputabilité de la violation de la garantie conventionnelle d'emploi dont devait bénéficier Monsieur [F], il convient de se référer à l'arrêt de la Cour de Cassation, passé en force de chose jugée, lequel a dit et jugé que dès lors que les deux sociétés s'étaient succédées pour l'exécution des contrats commerciaux d'assistance en escale, et qu'elles exerçaient la même activité de transport en escale, les dispositions de la CCNTA leur étaient à toutes deux opposables. Il s'ensuit que la situation ayant conduit à faire échec à la garantie d'emploi à laquelle étaient conventionnellement tenues l'une comme l'autre de ces sociétés et dont a résulté le licenciement de Monsieur [F] est autant imputable à la société AIRELLE, en sa qualité d'entreprise sortante appliquant une convention collective erronée et se fondant sur cette erreur pour exclure d'accomplir la moindre démarche tendant à organiser le transport des contrats de travail des salariés éligibles vers le successeur FLYBUS (ainsi qu'elle l'a expliqué aux représentants du personnel qui l'interrogeaient sur ce point à l'occasion de la réunion extraordinaire du Comité d'Entreprise du 14 septembre 2009), qu'à la société FLYBUS qui, en sa qualité d'entreprise entrante, relevant de la CCNTA, a manqué à son obligation énoncée dans l'Avenant n° 65 du 11 juin 2002 lequel dispose que « lorsqu'une entreprise devient titulaire d'un marché auparavant assuré par une autre entreprise, elle s'engage à reprendre l'ensemble des personnels affectés à ce marché dans les mêmes conditions que celles résultant d'une application légale des transferts des contrats de travail. Par ailleurs, le Conseil relève que cette coresponsabilité fautive des deux sociétés dans le refus d'appliquer les dispositions de la CCNTA a perduré même après l'arrêt rendu par la Cour d'Appel de Paris. Alors que, selon cet arrêt en date du 5 janvier 2012, il était enjoint à AIRELLE et FLYBUS d'établir et de communiquer à l'Union Locale CGT de [Localité 6], sous astreinte commençant à courir deux mois après la notification de la décision, la liste des personnels de la société AIRELLE dont la société FLYBUS aurait dû reprendre les contrats de travail au regard des dispositions et des conditions de l'avenant n° 65 du 11 juin 2002 de la CCNTA, force est de constater qu'au mois de janvier 2013, soit près d'un an après la notification de l'arrêt, et en dépit de plusieurs rencontres organisées sous l'égide de la Direccte et de la Préfecture, les deux sociétés n'avaient toujours pas exécuté cette injonction, se retranchant derrière des difficultés d'interprétation, sans pour autant déclencher la procédure d'expertise prévue par la convention. Co-responsables de la mise en échec de la garantie conventionnelle d'emploi, les sociétés AIRELLE et FLYBUS le sont également dans le contournement du droit à réintégration dont Monsieur [F] aurait dû bénéficier, après que le juge administratif ait annulé l'autorisation de licenciement délivrée par le ministre du travail. Monsieur [F], en raison des mandats de délégué syndical et de représentant syndical au CE dont il était investi, bénéficiait en droit des dispositions légales relatives à la protection des salariés mandatés []. Or il est constant que, dans le délai de deux mois suivant la notification du jugement du Tribunal Administratif de Montreuil ayant annulé l'autorisation de licenciement délivrée par le ministre du travail, Monsieur [F] adressait à AIRELLE, qui en accusait réception le 24 mai 2012, sa demande de réintégration. Par lettre du 5 juin 2012, AIRELLE a fait connaître à Monsieur [F] son refus de le réintégrer dans son emploi, arguant, d'une part, d'une impossibilité matérielle tirée de l'absence de toute activité de société depuis la résiliation de tous ses contrats commerciaux et sa cessation d'activité depuis mars 2010, et d'autre part, d'une

impossibilité juridique, considérant que seule la société FLYBUS, en sa qualité d'entreprise entrante ayant repris les contrats commerciaux résiliés, pouvait faire droit à une telle demande de réintégration. La société AIRELLE adressait le même jour une lettre à FLYBUS l'enjoignant de prendre attache avec les salariés ayant sollicité leur réintégration suite au Jugement rendu par le Tribunal Administratif de Montreuil, parmi lesquels Monsieur [F] et estimant que son refus n'était pas justifié en regard des dispositions de l'Annexe N de la CCNTA. Or la société FLYBUS n'y a donné aucune suite, pas plus qu'elle n'avait donné suite à la demande faite par l'Union locale CGT de [Localité 6] dans sa lettre du 6 mai 2010, consécutive à la décision du 26 avril 2010 de l'inspection du travail refusant d'autoriser le licenciement de Monsieur [F]. Ce n'est qu'à l'issue de l'arrêt rendu par la Cour de Cassation, et après que l'expert désigné par les deux sociétés ait arrêté la liste des salariés éligibles au transfert, dans un rapport rendu le 26 novembre 2013, que la société FLYBUS a proposé, par courrier du 11 décembre 2013, à Monsieur [F] un contrat de travail, qu'il a accepté et signé le 15 janvier 2014. Soit près de deux ans après l'arrêt de la Cour d'Appel, dont l'exécution n'était pourtant pas suspendu par l'exercice d'un pourvoi devant la haute juridiction. Il s'en évince que les sociétés AIRELLE et FLYBUS doivent être considérées comme solidairement responsables tant de l'éviction de Monsieur [F] de son emploi, pour avoir fait échec à la garantie conventionnelle d'emploi énoncée à l'Annexe V de la CCNTA et dont le demandeur devait bénéficier, que du retard mis dans l'exécution des diverses décisions de justice dont découlait l'obligation de réintégrer Monsieur [F] à son poste de travail, dès lors que l'autorisation de le licencier avait été annulée. [] En l'espèce, il est constant que Monsieur [F], titulaire d'un mandat de délégué syndical et de représentant syndical au comité d'entreprise, a été licencié par lettre en date du 15 novembre 2010 par la société AIRELLE et que les relations contractuelles ont pris fin le 15 janvier 2011, à l'expiration du préavis. Il est constant que, par décision en date du 27 mars 2012 le Tribunal Administratif de Montreuil a annulé l'autorisation administrative de licenciement délivrée par le ministre du travail le 4 novembre 2010 et qu'en date du 24 mai 2012, soit dans le délai de deux mois posé par les articles L.2422-1 et L.2422-4 du Code du Travail, la société AIRELLE accusait réception du courrier de Monsieur [F] sollicitant sa réintégration. Il est par ailleurs établi que par lettre recommandée en date du 5 juin 2012, la société AIRELLE, qui avait cessé toute activité depuis mars 2010 et se trouvait en phase de liquidation depuis avril 2012, faisait suivre cette demande de réintégration à la société FLYBUS, estimant qu'elle seule pouvait y donner suite, compte tenu de la décision Cour d'Appel de Paris qui venait de dire et juger qu'en application des dispositions conventionnelles sur le transfert de personnel en cas de mutation d'un contrat commercial, la société FLYBUS devait reprendre les contrats de travail des salariés affectés aux contrats commerciaux repris, parmi lesquels celui de Monsieur [F]. Ce courrier est resté sans réponse et ce n'est qu'en date du 15 janvier 2014 que la société FLYBUS a effectivement embauché Monsieur [F]. Il s'est donc écoulé 36 mois entre la date où Monsieur [F] est sorti des effectifs d'AIRELLE et celle où il est entré dans ceux de FLYBUS, pendant lesquels il a été privé de ses salaires et a dû s'inscrire comme demandeur d'emploi afin de bénéficier des indemnités versées par l'assurance chômage. Il s'ensuit que Monsieur [F] est recevable à solliciter le paiement de l'indemnité visée à l'article L. 2422-4, laquelle doit correspondre à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, puisqu'il en a formulé la demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision du tribunal Administratif, peu important à cet égard que cette demande ait été adressée à l'entreprise sortante du marché puisque celle-ci en a immédiatement informé la société FLYBUS entrante sur le marché. [] Les sociétés AIRELLE et FLYBUS doivent être considérées comme coresponsables du dommage ayant préjudicié à Monsieur [F], la première pour avoir prononcé un licenciement sur la foi d'une autorisation administrative ultérieurement annulée [], la seconde pour avoir abusivement résisté à exécuter les obligations que l'arrêt de la cour d'appel de Paris avait, dès le 5 janvier 2012, mises à sa charge en sa qualité de repreneur des contrats commerciaux d'AIRELLE » ;

alors 1/ que dans le cas où la convention collective applicable prévoit le transfert des contrats de travail affectés aux marchés repris par une entreprise entrante, le salarié dont le contrat aurait dû être transféré peut solliciter la réparation de son préjudice auprès de l'entreprise sortante qui l'a licencié comme de l'entreprise entrante, à condition que celle-ci ait empêché le changement d'employeur sans raison légitime ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que le licenciement de M. [F] avait été prononcé le 15 novembre 2010 par la société Airelle, qui appliquait alors une convention collective inadéquate, et non la CCNTA-PS dont l'annexe VI instaure une garantie d'emploi par transfert des contrats de travail ; que la société Flybus, qui a repris les marchés auxquels M. [F] était affecté et l'a réintégré le 15 janvier 2014, faisait valoir que la CCNTA-PS n'était applicable à la société Airelle que depuis l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 5 janvier 2012 ; qu'il s'ensuit que la société Flybus n'avait nullement pu faire obstacle au changement d'employeur avant cette date ; qu'en condamnant pourtant in solidum la société Flybus à réparer le préjudice subi par le salarié du fait de la perte des salaires qu'il aurait dû percevoir entre le 15 janvier 2011, date d'effet du licenciement, et le 15 janvier 2014, la cour d'appel a violé les dispositions de l'annexe VI de la CCNTA-PS dans leur rédaction issue de l'avenant n° 65 du 11 juin

2002, ensemble les articles L. 1224-1 du code du travail et 1134, alinéa 1er, devenu 1103, du code civil ;

alors 2/ qu'il est constant que la société Airelle a licencié M. [F], salarié protégé, le 15 novembre 2010 après autorisation du ministre du travail ; que, par jugement du 27 mars 2012, le tribunal administratif de Montreuil a annulé la décision du ministre du travail pour ne s'être pas prononcé sur l'applicabilité des dispositions de l'annexe VI de la CCNTA-PS ; que, par arrêt rendu le 23 avril 2013, la cour administrative d'appel de Versailles, se fondant sur le même motif, a rejeté la requête de la société Airelle tendant à l'annulation du jugement ; qu'il s'en évince qu'aucune de ces décisions juridictionnelles n'affirmait l'éligibilité de M. [F] au transfert de son contrat de travail ni par conséquent n'ordonnait sa réintégration à la société Airelle ou à la société Flybus, laquelle a repris les marchés auxquels il était affecté sans être partie à la procédure administrative ; qu'en se fondant pourtant sur ces décisions pour dire que la société Flybus avait méconnu ses obligations issues du mécanisme de transfert instauré par l'annexe VI de la CCNTA-PS et la condamner in solidum à réparer le préjudice subi par le salarié du fait de la perte des salaires qu'il aurait dû percevoir entre son licenciement et sa réintégration le 15 janvier 2014, la cour d'appel a violé les dispositions de l'annexe VI de la CCNTA-PS dans leur rédaction issue de l'avenant n° 65 du 11 juin 2002, ensemble les articles L. 1224-1 du code du travail et 1134, alinéa 1er, devenu 1103, du code civil ;

alors 3/ que la société Flybus faisait valoir que, pour dresser la liste des salariés transférables, il avait fallu déterminer si les salariés ayant bénéficié d'une mesure de reclassement pouvaient y être inclus et si les critères d'un licenciement économique devaient être appliqués, ce qui avait nécessité le recours à l'avis de la commission d'interprétation de la convention collective et une mesure d'expertise ; qu'en condamnant in solidum la société Flybus sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'éligibilité de M. [F] au dispositif de garantie de l'emploi n'était pas établie seulement depuis que la commission d'interprétation avait rendu son avis le 15 novembre 2013 et que l'expert avait déposé son rapport le 22 novembre suivant, de sorte qu'il ne pouvait être reproché à la société Flybus de n'avoir pas opéré plus tôt le transfert du contrat de M. [F], la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'annexe VI de la CCNTA-PS dans leur rédaction issue de l'avenant n° 65 du 11 juin 2002, ensemble des articles L. 1224-1 du code du travail et 1134, alinéa 1er, devenu 1103, du code civil ;

alors 4/ qu'en disant, par motifs éventuellement adoptés, que la faute de la société Flybus consistait à avoir résisté à l'exécution du jugement du tribunal administratif rendu le 27 mars 2012, tout en la condamnant à réparer le préjudice subi par le salarié sur la période écoulée entre le 15 janvier 2011 et le 15 janvier 2014, la cour d'appel a violé les dispositions de l'annexe VI de la CCNTA-PS dans leur rédaction issue de l'avenant n° 65 du 11 juin 2002, ensemble les articles L. 1224-1 du code du travail et 1134, alinéa 1er, devenu 1103, du code civil ;

alors 5/ qu'en disant, par motifs éventuellement adoptés, que la faute de la société Flybus consistait à avoir résisté aux obligations mises à sa charge par l'arrêt de la cour de Paris du 5 janvier 2012, tout en la condamnant à réparer le préjudice subi par le salarié sur la période écoulée entre le 15 janvier 2011 et le 15 janvier 2014, la cour d'appel a violé les dispositions de l'annexe VI de la CCNTA-PS dans leur rédaction issue de l'avenant n° 65 du 11 juin 2002, ensemble les articles L. 1224-1 du code du travail et 1134, alinéa 1er, devenu 1103, du code civil ;

alors 6/ que le juge doit respecter et faire respecter le principe du contradictoire ; qu'au cas présent, les sociétés Flybus et Airelle critiquaient le principe et le montant de la condamnation solidaire prononcée par les premiers juges à leur encontre et le salarié sollicitait la condamnation solidaire des deux sociétés ; qu'ainsi, aucune des parties ne demandait ni n'invoquait une condamnation in solidum ; qu'en prononçant d'office la condamnation in solidum des sociétés Flybus et Airelle, sans susciter les observations des parties sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 16 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à la décision attaquée d'avoir condamné la société Flybus à payer à M. [F] une somme de 836,80 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté ;

aux motifs propres que « Le contrat de travail conclu le 16 janvier 2014 avec la société Flybus stipule : « Le présent

contrat est conclu pour une durée indéterminée, à compter du 15 janvier 2014 avec une reprise d'ancienneté au 1er mars 1998. » L'article 10 de la convention collective du personnel au sol du transport aérien prévoit, en son annexe II, qu'« Il est attribué aux ouvriers et employés une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle qu'elle est définie à l'article 35 de la convention collective nationale. À l'issue de chaque année d'ancienneté, le montant de cette prime ne peut être inférieur au produit du nombre d'années d'ancienneté par 1 % des appointements minimaux correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé dans l'entreprise, l'application de cette règle étant limitée aux 15 premières années d'ancienneté ». Dans sa lettre du 30 juillet 2014, la société Flybus indiquait : « au 31 janvier 2010, vous aviez cumulé 5,68 ans d'ancienneté. C'est ainsi que votre prime d'ancienneté est, dès votre entrée chez Flybus de 5 % de votre salaire brut de base. Entré chez Flybus le 16 janvier 2014, vous avez atteint la 6e année d'ancienneté au bout de 117 jours de présence dans notre entreprise soit à la date du 13 mai 2014. Il résulte de des termes de cette lettre que la société n'a pas tenu compte de la période d'éviction de 2010 à 2014. Il convient de faire droit à la demande » ;

et aux motifs adoptés que « selon la jurisprudence constante, il résulte de l'article L. 1224-1 qu'en cas d'application volontaire des dispositions de cet article organisée par une convention collective, le salarié, dont le contrat de travail subsiste avec le nouvel employeur, conserve le bénéfice de l'ancienneté acquise au service du précédent employeur. Il en va de même du salarié protégé, réintégré dans son emploi après l'annulation de l'autorisation administrative de licenciement. Attendu que l'article 8 du contrat conclu le 15 janvier 2014 entre Monsieur [F] et la société FLYBUS prévoit que : « Le présent contrat est conclu pour une durée indéterminée, à compter du 15 janvier 2014 avec une reprise d'ancienneté au 01/03/1998 ». Et attendu que selon l'article 9 de l'Annexe IV « Agents de maîtrise et techniciens » : Il est attribué aux agents d'encadrement et techniciens une prime d'ancienneté en fonction de l'ancienneté dans l'entreprise telle qu'elle est définie à l'article 35 de la convention collective nationale. A l'issue de chaque année d'ancienneté, le montant de cette prime ne peut être inférieur au produit du nombre d'années d'ancienneté par 1 % des appointements minimaux correspondant au coefficient hiérarchique de l'intéressé dans l'entreprise, l'application de cette règle étant limitée aux 15 premières années d'ancienneté. » En l'espèce, Monsieur [F] fait grief à la société FLYBUS, qui a repris son contrat de travail le 15 janvier 2014 en application du jugement rendu par la Cour de Cassation en date du 25 septembre 2013 et au visa de l'Avenant n° 65 du J 1 juin 2002 en vigueur à la date où ce transfert aurait dû avoir lieu, de lui avoir appliqué une prime d'ancienneté au taux de 11 % puis 12 % au lieu de 15 % dès le premier jour d'exécution de sa prestation de travail. La société FLYBUS ne conteste pas, mais explique sa décision par le fait que Monsieur [F] n'a de fait accompli aucune prestation de travail pour le compte d'ATRELLE ou de FLYBUS entre le 15 janvier 2011, date de son licenciement, et le 15 janvier 2014, date de son engagement, de sorte qu'il ne saurait intégrer cette période d'inactivité dans le calcul de l'ancienneté qui lui est due. Cet argument n'est cependant pas recevable dès lors que l'embauche du demandeur est intervenue en exécution des décisions rendues, tant par le juge administratif, qui a annulé l'autorisation administrative de licenciement délivrée par le ministre du travail à AIRELLE, que par le juge judiciaire, imposant à la société FLYBUS de faire respecter la garantie conventionnelle d'emploi dont les salariés d'AIRELLE, affectés aux activités qu'elle a repris, devaient bénéficier et parmi lesquels se trouvait Monsieur [F]. De ces décisions de justice découlait l'annulation du licenciement dont il avait fait l'objet et le droit de Monsieur [F] d'être réintégré dans son emploi, avec maintien de sa rémunération et de l'ancienneté, comme si aucune rupture n'était intervenue. La société FLYBUS ne saurait invoquer le retard mis dans l'exécution des décisions ordonnant la réintégration du salarié, retard qui lui est pour partie exclusivement imputable, pour s'exonérer de ses obligations. En outre, la rédaction de l'article 8 du contrat conclu entre Monsieur [F] et FLYBUS, comme celle de son préambule qui vise expressément les dispositions de l'avenant 65 de la CCNTA, ne laissent aucun doute quant à la volonté commune des parties de remonter l'ancienneté acquise par le salarié à la date du 1er mars 1998. Il s'ensuit que Monsieur [Z] et réputé avoir atteint sa quinzième année d'ancienneté de service continue le 1er mars 2013, et qu'il devait donc bénéficier d'une prime d'ancienneté au taux maximal de 15 % du salaire conventionnel dès le premier jour d'exécution de la relation de travail auprès de FLYBUS. Il sera donc intégralement fait droit à la demande de rappel de prime d'ancienneté formulée par Monsieur [F] » ;

alors 1/ que dans le cas où la convention collective applicable prévoit le transfert des contrats de travail affectés aux marchés repris par une entreprise entrante, le salarié licencié par l'entreprise sortante mais dont le contrat aurait dû être transféré peut demander à l'entreprise entrante qui l'a réintégré de prendre en compte la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration dans le calcul de son ancienneté, à condition que ce nouvel employeur ait empêché sans raison légitime la poursuite du contrat de travail ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé que le licenciement de M. [F] avait été prononcé le 15 novembre 2010 par la société Airelle, qui appliquait alors une convention collective inadéquate, et non la CCNTA-PS dont l'annexe VI instaure une garantie d'emploi par transfert des contrats de travail ; que la société

Flybus, qui a repris les marchés auxquels M. [F] était affecté et l'a réintégré le 15 janvier 2014, faisait valoir que la CCNTA-PS n'était applicable à la société Airelle que depuis l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 5 janvier 2012 ; qu'il s'ensuit que la société Flybus n'avait nullement pu faire obstacle au changement d'employeur avant cette date ; qu'en la condamnant néanmoins à verser au salarié une somme de 836,80 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté sur la période écoulée entre son licenciement du 15 novembre 2010 et sa réintégration, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant ainsi les dispositions de l'annexe VI de la CCNTA-PS dans leur rédaction issue de l'avenant n° 65 du 11 juin 2002, ensemble les articles L. 1224-1 du code du travail et 1134, alinéa 1er, devenu 1103, du code civil ;

alors 2/ que la société Flybus faisait valoir que, pour dresser la liste des salariés transférables, il avait fallu déterminer si les salariés ayant bénéficié d'une mesure de reclassement pouvaient y être inclus et si les critères d'un licenciement économique devaient être appliqués, ce qui avait nécessité le recours à l'avis de la commission d'interprétation de la convention collective et une mesure d'expertise ; qu'en condamnant la société Flybus à verser à M. [F] une somme de 836,80 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté sur la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'éligibilité de M. [F] au dispositif de garantie de l'emploi n'était pas établie seulement depuis que la commission d'interprétation avait rendu son avis le 15 novembre 2013 et que l'expert avait déposé son rapport le 22 novembre suivant, de sorte qu'il ne pouvait être reproché à la société Flybus, ni de n'avoir pas opéré le transfert du contrat de M. [F] à son profit dès le 15 janvier 2011, ni de ne lui avoir proposé sa réintégration que le 11 décembre 2013, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'annexe VI de la CCNTA-PS dans leur rédaction issue de l'avenant n° 65 du 11 juin 2002, ensemble des articles L. 1224-1 du code du travail et 1134, alinéa 1er, devenu 1103, du code civil ;

alors 3/ que la volonté des parties au contrat du 15 janvier 2014 de faire remonter l'ancienneté de M. [F] au 1er mars 1998 n'induit nullement qu'elles aient aussi entendu tenir compte, dans le calcul total de l'ancienneté, de la période comprise entre son licenciement du 15 novembre 2010 et sa réintégration ; que pour condamner la société Flybus à verser au salarié une somme de 836,80 euros à titre de rappel de prime d'ancienneté sur la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, la cour d'appel a dit, par motifs adoptés, que la lecture du contrat de travail conclu le 16 janvier 2014 démontrait la volonté commune des parties de remonter l'ancienneté acquise par le salarié à la date du 1er mars 1998 ; qu'en statuant ainsi par un motif inopérant, la cour d'appel a violé l'article 1134, alinéa 1er, devenu 1103, du code civil. Moyen produit par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour M. [F], demandeur au pourvoi incident n° H 19-24.301

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR infirmé le jugement entrepris en ce qu'il a condamné solidairement les sociétés Airelle et Flybus et alloué au salarié une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

AUX MOTIFS QU'à la suite de l'arrêt rendu par la cour administrative de Versailles annulant l'autorisation administrative de licenciement, Monsieur [F] a été réintégré le 15 janvier 2014 ; qu'il s'ensuit qu'il ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en sus de l'indemnité prévue par l'article L. 2422-4 du code du travail, et aux indemnités de rupture versées dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi.

ALORS QU'en cas d'annulation de la décision administrative autorisant le licenciement d'un salarié protégé, ce dernier est sans effet lorsque le salarié demande sa réintégration dans le délai de deux mois qui suit la notification de la décision d'annulation ; qu'en cas de transfert d'une entité économique autonome, la demande de réintégration doit être formée à l'encontre du nouvel employeur ; que le salarié peut néanmoins, à son choix, demander au repreneur la poursuite du contrat de travail illégalement rompu ou à l'auteur du licenciement la réparation du préjudice en résultant ; que lorsque l'annulation est devenue définitive, le salarié a droit, d'une part, en application de l'article L. 2422-4 du code du travail, au paiement d'une indemnité égale à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et l'expiration du délai de deux mois suivant la notification de la décision d'annulation, d'autre part, au paiement des indemnités de rupture et de l'indemnité prévue par l'article L. 1235-3 du code du travail, s'il est établi que son licenciement était, au moment où il a été prononcé, dépourvu de cause réelle et sérieuse ; que si l'absence de cause réelle et sérieuse de licenciement ne résulte pas, en soi, de l'annulation ou du retrait de l'autorisation de licenciement, la rupture du contrat intervenue en violation des dispositions conventionnelles imposant la poursuite de la relation

contractuelle née avec l'employeur sortant par l'employeur entrant est privée de cause réelle et sérieuse et justifie l'octroi d'une indemnité de ce chef ; que le salarié peut demander la condamnation solidaire de l'auteur du licenciement illégal et du repreneur au paiement de la réparation du préjudice en résultant s'ils ont de concert fait échec à l'application des dispositions conventionnelles imposant le transfert du contrat ; qu'en déboutant le salarié de sa demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors qu'elle avait constaté que la société Airelle avait illégalement mis fin à la relation contractuelle en violation des dispositions conventionnelles régissant le transfert d'employeurs et que la société Flybus, nouveau titulaire du marché, avait également méconnu les dispositions conventionnelles l'obligeant à reprendre à son service le personnel affecté aux marchés depuis au moins quatre mois en réintégrant le salarié après quatre ans d'attente, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et, partant, a violé les articles L. 1224-1, L. 2411-1 et L. 2422-4 du code du travail dans leur version applicable en la cause, ensemble l'article 2.1. de l'annexe VI de la convention collective nationale des transports aériens – personnel au sol dans sa rédaction issue de l'avenant n° 65 du 11 juin 2002. Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocats aux Conseils, pour la société Airelle et M. [P], ès qualités, demandeurs au pourvoi n° X 20-15.095

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt partiellement confirmatif attaqué d'avoir condamné la société Airelle, prise en la personne de Me [P] liquidateur amiable, in solidum avec la société Flybus à verser à M. [F] la somme de 49.392,14 € au titre de l'article L. 2422-4 du code du travail ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Sur le licenciement de M. [F]. Il résulte des décisions des autorités et juridictions administratives que les dispositions conventionnelles auraient dû conduire au refus d'autorisation administrative du licenciement, puisque la société Airelle aurait dû présenter une demande d'autorisation de transfert de M. [F] compte tenu des dispositions conventionnelles applicables. Selon l'article L. 2422-4 du code du travail, lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié investi d'un des mandats mentionnés à l'article L. 2422-1 a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de 2 mois à compter de la notification de la décision. L'indemnité correspond à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement à l'expiration du délai de 2 mois s'il n'a pas demandé sa réintégration. À la suite de l'arrêt rendu par la cour administrative d'appel de Versailles annulant l'autorisation administrative de licenciement, M. [F] a été réintégré le 15 janvier 2014. Il s'ensuit qu'il ne peut prétendre au paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en sus de l'indemnité prévue par l'article L. 2422-4 du code du travail, et aux indemnités de rupture versée dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi. Il est en revanche en droit de solliciter le paiement des salaires qu'il aurait perçus entre le 15 janvier 2011, à l'expiration du préavis, et le 15 janvier 2014, date de sa réintégration effective (soit la somme de 109 803 euros bruts). Il conviendra de déduire de cette somme les indemnités versées par Pôle emploi ainsi que l'indemnité de licenciement et l'indemnité majorée de licenciement versées dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi. La société Flybus, nouveau titulaire du marché, ayant méconnu les dispositions de l'avenant du 22 juin 2002 l'obligeant à reprendre son service le personnel affecté aux marchés depuis au moins 4 mois, sera condamnée in solidum (et non solidairement) avec la société Airelle au paiement des dommages et intérêts » ;

AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Attendu que, selon les dispositions de l'article L. 2422-1 du Code du Travail : « () lorsque le juge administratif annule la décision d'autorisation de l'inspecteur du travail ou du ministre compétent, le salarié concerné a le droit, s'il le demande dans un délai de deux mois à compter de la notification de la décision, d'être réintégré dans son emploi ou dans un emploi équivalent. Cette disposition s'applique aux salariés investis d'un des mandats suivants 1° Délégué syndical ou ancien délégué syndical ; (.) 3° Membre élu du comité d'entreprise, titulaire ou suppléant, représentant syndical au comité d'entreprise, ancien membre ou candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise, salarié ayant demandé à l'employeur l'organisation des élections au comité d'entreprise ; » () Attendu que l'article L. 2422-4 du même code prévoit que: « Lorsque l'annulation d'une décision d'autorisation est devenue définitive, le salarié investi d'un des mandats mentionnés à l'article L. 2422-1 a droit au paiement d'une indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, s'il en a formulé la demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision. L'indemnité correspondant à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son

licenciement et l'expiration du délai de deux mois et n'a pas demandé sa réintégration. Ce paiement s'accompagne du versement des cotisations afférentes à cette indemnité qui constitue un complément de salaire. » Attendu que selon la jurisprudence constante, l'indemnité prévue à l'article L. 2422-4 du Code du Travail répare la totalité du préjudice, tant moral que matériel, subi par le représentant du personnel du fait de son licenciement. Pour l'évaluation de ce préjudice et la fixation du montant de l'indemnité, doivent être prises en compte les sommes que le salarié aurait pu percevoir entre son licenciement et sa réintégration, qu'il s'agisse de revenus résultant d'une activité professionnelle, d'allocations de chômage, des indemnités journalières servies par la Sécurité Sociale, ou des pensions de retraite perçues. Attendu que selon la jurisprudence constante, le représentant du personnel compris dans une opération de transfert bénéficie, en cas de licenciement, de la procédure applicable à tout salarié protégé. Le contrat de travail d'un salarié protégé, licencié par le premier employeur en vertu d'une autorisation administrative ultérieurement annulée se trouve transféré au second employeur. Ce dernier est donc tenu de réintégrer le salarié dans son entreprise, si celui-ci en fait la demande dans les conditions prévues par la loi, peu important que cette demande soit adressée au premier ou au second employeur. Attendu que selon la jurisprudence constante, l'annulation de l'autorisation de licenciement ne remet pas en cause les droits du salarié à percevoir les indemnités de rupture que l'employeur s'est engagé à verser en exécution du plan de sauvegarde de l'emploi. En l'espèce, est constant que Monsieur [F], titulaire d'un mandat de délégué syndical et de représentant syndicat au comité d'entreprise, a été licencié par lettre en date du 15 novembre 2010 par la société AIRELLE et que les relations contractuelles ont pris fin le 15 janvier 2011, à l'expiration du préavis. Il est constant que, par décision en date du 27 mars 2012 le Tribunal Administratif de Montreuil a annulé l'autorisation administrative de licenciement délivrée par le ministre du travail le 4 novembre 2010 et que, en date du 24 mai 2012, soit dans le délai de deux mois posé par les articles L. 2422-1 et L. 2422-4 du Code du Travail, la société AIRELLE accusait réception d'un courrier de Monsieur [F] sollicitant sa réintégration. Il est par ailleurs établi que par lettre recommandée en date du 5 juin 2012, la société AIRELLE, qui avait cessé toute activité depuis mars 2010 et se trouvait en phase de liquidation depuis avril 2012, faisait suivre cette demande de réintégration à la société FLYBUS, estimant qu'elle seule pouvait y donner suite, compte tenu de la décision Cour d'Appel de Paris qui venait de dire et juger qu'en application des dispositions conventionnelles sur le transfert de personnel en cas de mutation d'un contrat commercial, la société FLYBUS devait reprendre les contrats de travail des salariés affectés aux contrats commerciaux repris, parmi lesquels celui de Monsieur [F]. Ce courrier est resté sans réponse et ce n'est qu'en date du 15 janvier 2014 que la société FLYBUS a effectivement embauché Monsieur [F]. Il s'est donc écoulé 36 mois entre la date où Monsieur [F] est sorti des effectifs d'AIRELLE et celle où il est entré dans ceux de FLYBUS, pendant lesquels il a été privé de ses salaires et a dû s'inscrire comme demandeur d'emploi afin de bénéficier des indemnités versées par l'assurance-chômage. Il s'ensuit que Monsieur [F] est recevable à solliciter le paiement de l'indemnité visée à l'article L. 2422-4, laquelle doit correspondre à la totalité du préjudice subi au cours de la période écoulée entre son licenciement et sa réintégration, puisqu'il en a formulé la demande dans le délai de deux mois à compter de la notification de la décision du Tribunal Administratif, peu important à cet égard que cette demande ait été adressée à l'entreprise sortante du marché puisque celle-ci en a immédiatement informé la société FLYBUS, entrante sur le marché. Quant à l'appréciation du montant de cette indemnité, il est constant qu'au cours des 12 derniers mois au sein de la société AIRELLE, du 1er janvier au 31 décembre 2010, Monsieur [F] a perçu une rémunération brute annuelle égale à 36601,07 €. C'est ce qui ressort du bulletin de paie du mois de décembre 2010. Pour l'ensemble de la période séparant son licenciement par AIRELLE de son embauche par FLYBUS, soit 3 ans, il aurait donc dû percevoir une rémunération brute globale égale à 3 x 36601,076, soit 109803,21 €. Cependant, conformément à la jurisprudence constante, il convient, pour évaluer le préjudice subi par Monsieur [F] et déterminer le montant de l'indemnité, de prendre en compte les sommes qu'il a pu percevoir au cours de cette période de 3 ans, qu'il s'agisse de revenus résultant d'une activité professionnelle, d'allocations de chômage, des indemnités journalières servies par la Sécurité Sociale, ou des pensions de retraite perçues. En revanche, au contraire de ce que soutient la société AIRELLE, les indemnités versées à l'occasion de la rupture du contrat de Monsieur [F] n'ont pas à être déduites, dès lors qu'elles ont été versées en exécution du plan de sauvegarde de l'emploi et dès lors que la société AIRELLE a refusé de donner suite à sa demande de réintégration. Pour la période de 3 ans qui s'est écoulée entre son licenciement par AIRELLE et son embauche par FLYBUS, Monsieur [F] a perçu un montant total brut de 44 963,22 € au titre des allocations de retour à l'emploi servies par Pôle-Emploi. Monsieur [F] peut donc prétendre au versement d'une indemnité égale à 109803 - 44963, soit 64840 € en réparation de la totalité du préjudice subi du fait de l'éviction illicite de son emploi du 15 janvier 2011 au 15 janvier 2014. Ainsi qu'il a été précédemment rappelé, les sociétés AIRELLE et FLYBUS doivent être considérées comme corresponsables du dommage ayant préjudicié Monsieur [F], la première pour avoir prononcé un licenciement sur la foi d'une autorisation administrative ultérieurement annulée par le Tribunal Administratif puis la Cour d'Appel Administrative, la seconde pour avoir abusivement résisté à exécuter les obligations que l'arrêt de la Cour

d'Appel de Paris avait, dès le 5 janvier 2012 mises à sa charge, en sa qualité de repreneur des contrats commerciaux d'AIRELLE, Peu important qu'elle se soit pourvue en cassation contre cette décision, ce recours n'ayant pas pour effet d'en suspendre l'exécution. Elles seront donc solidairement condamnées à réparer le préjudice que leurs manquements ont occasionné à Monsieur [F]. En conséquence, le Conseil fait intégralement droit à la demande et condamne solidairement les sociétés AIRELLE et FLYBUS à verser à Monsieur [F] la somme de 64 840 € au titre de l'indemnité visée à l'article L. 2422-4 du Code du Travail » ;

1) ALORS QU'il incombe à celui qui demande la réparation d'un préjudice d'en rapporter la preuve ; qu'il appartient au salarié qui prétend avoir subi un préjudice lié à une perte de rémunération à la suite de la méconnaissance d'un dispositif de transfert conventionnel de contrat de travail, de justifier de sa situation économique et personnelle pour l'ensemble de la période pour laquelle il demande réparation ; qu'au cas présent, la société Airelle faisait valoir que M. [F] qui demandait, à la suite de la méconnaissance par les sociétés Airelle et Flybus des dispositions de l'annexe VI de la convention collective des transports aériens personnels au sol relative au transfert de personnel entre entreprises d'assistance en escale, la réparation d'un préjudice correspondant à la perte de revenus subie entre la fin de son contrat de travail avec la société Airelle en mars 2010 et sa reprise par la société Flybus en février 2014, n'avait produit que ses avis d'imposition pour les années 2011 et 2012 et ne justifiait pas de sa situation et de ses revenus pour la totalité de la période litigieuse ; qu'en allouant néanmoins à M. [F] des réparations au titre de la perte de rémunération subie entre le 1er avril 2010 et le 1er février 2014, sans rechercher, comme elle y était invitée, si le salarié produisait des éléments justifiant de sa situation et de ses revenus pour les années 2013 et 2014, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 2422-2 du code du travail, des articles 1147 et 1315 du code civil, dans leur rédaction antérieure à l'ordonnance du 10 février 2016 et du principe de réparation intégrale du préjudice sans perte ni profit ;

2) ALORS QUE le juge, tenu de motiver sa décision, doit indiquer les éléments de preuve sur lesquels il se fonde ; qu'en se bornant, pour allouer à M. [F] une somme de 49.392,14 € au titre de l'article L. 2422-4 du code du travail, à énoncer qu'il conviendrait de déduire « les indemnités versées par Pôle emploi ainsi que l'indemnité de licenciement et l'indemnité majorée de licenciement versées dans le cadre du plan de sauvegarde de l'emploi », sans donner la moindre précision sur les sommes qu'elle avait ainsi déduites, cependant qu'il existait un différend entre les parties sur ce point, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure d'exercer son contrôle et a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION SUBSIDIAIRE

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement entrepris en ce qu'il a débouté la société Airelle et Me [P] de leur demande d'appel en garantie à l'encontre de la société Flybus ;

SANS DONNER LE MOINDRE MOTIF A L'APPUI DE SA DECISION

AUX MOTIFS, A LES SUPPOSER ADOPTES, QUE « Vu l'avenant n° 65 de l'Accord Collectif du 11 juin 2002, pris dans sa version applicable à la date où le transfert aurait dû intervenir. Attendu que selon les dispositions de l'article L. 1224-1 du Code du Travail : « Lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise. » Attendu que selon les dispositions de l'article L. 1224-2 du même code : « Le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats de travail subsistent, aux obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de la modification, sauf dans les cas suivants 1° Procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire ; 2° Substitution d'employeurs intervenue sans qu'il y ait eu de convention entre eux. » Attendu que selon la jurisprudence constante, en cas de succession d'entreprise sur un marché, dans l'un des secteurs professionnels imposant conventionnellement le maintien des contrats des salariés qui y sont affecté, le premier employeur peut former un appel en garantie à l'encontre du repreneur qui a refusé de poursuivre les contrats de travail des salariés attachés à l'activité transférée, contribuant ainsi nécessairement au préjudice subi par les salariés du fait de la perte de leur emploi. Attendu en tout état de cause que

l'article 480 du Code de Procédure Civile dispose que: Le jugement qui tranche dans son dispositif tout ou partie du principal, ou celui ; qui statue sur une exception de procédure, une fin de non-recevoir ou tout autre incident a, dès son prononcé, l'autorité de la chose jugée relativement à la contestation qu'il tranche Le principal s'entend de l'objet du litige tel qu'il est déterminé par l'article 4. » Attendu que l'article 612 du même code prévoit que « Le délai de pourvoi en cassation est de deux mois, sauf disposition contraire ». En l'espèce, la société AIRELLE n, à titre subsidiaire et dans l'hypothèse où le Conseil ferait droit à tout ou partie des demandes de Monsieur [F], demandé au Conseil d'être garantie par la société FLYBUS des éventuelles condamnations prononcées à son encontre. Cependant, cette demande n'apparaît ni fondée, ni même en tout état de cause recevable. - En effet, le Conseil a dit et jugé que les sociétés AIRELLE et FLYBUS étaient corresponsables de la situation ayant conduit à faire échec à la garantie d'emploi à laquelle l'une, en tant qu'entreprise sortante, comme l'autre en tant qu'entreprise entrante, toutes deux régies par les dispositions de la CCNTA, étaient tenues. La société AIRELLE, en tant qu'elle faisait application d'une convention collective erronée, celle des transports routiers, et en tant qu'auteur du licenciement dont le juge administratif a ultérieurement annulé l'autorisation administrative, a doublement manqué à ses obligations légales et conventionnelles et directement porté préjudice à Monsieur [F]. La société FLYBUS, quia repris les contrats commerciaux d'AIRELLE sans reprendre les contrats de travail des salariés qui y étaient attachés, et qui, même après l'arrêt rendu le 5 janvier 2012 par la Cour d'Appel lui faisant injonction, d'une part, de communiquer à AIRELLE la liste des marchés qu'elle lui avait repris' d'autre part de communiquer à l'Union Locale CGT de [Localité 6] la liste des personnels AIRELLE éligibles au transfert en regard des dispositions de l'Annexe IV de la CCNTA, a persisté à faire opposition à la poursuite du contrat de travail de Monsieur [F], a également concouru à la réalisation des préjudices subis par celui-ci, s'obligeant ainsi à les réparer solidairement avec la société AIRELLE. Leur responsabilité dans la commission des faits fautifs étant commune, il n'y a pas lieu d'en faire exclusivement supporter les conséquences à l'une plutôt qu'à l'autre. En outre, et en tout état de cause, il apparaît à la lecture du dispositif de l'arrêt rendu par la Cour d'Appel de Paris en date du 5 janvier 2012, que les juges ont débouté la société AIRELLE de sa demande d'appel en garantie à l'encontre de FLYBUS. Or, si la société AIRELLE s'est pourvue en cassation contre cet arrêt, il ne ressort pas du moyen produit à l'appui de son pourvoi (annexé à l'arrêt de la Cour de Cassation rendu le 25 septembre 2013 sous le n° M 12-13697) qu'elle ait fait grief à l'arrêt attaqué de l'avoir débouté de sa demande d'appel en garantie, Le rejet de sa demande d'appel en garantie a donc acquis autorité de la chose jugée, faute pour la société AIRELLE de s'être pourvue en cassation sur ce point dans le délai de deux mois suivant notification de l'arrêt. Sa demande est donc, en tout état de cause, irrecevable. En conséquence, le Conseil déboute la société AIRELLE de sa demande d'appel en garantie à l'encontre de la société FLYBUS » ;

1. ALORS QUE tout arrêt doit comporter les motifs propres à justifier la décision et répondre aux chefs péremptoires des conclusions des parties ; que la notion de procès équitable requiert qu'une juridiction d'appel qui a prétendu motiver sa décision en se référant aux motifs de la décision qui lui est déférée, ait réellement examiné les questions essentielles qui lui étaient soumises et ne se soit pas contentée d'entériner purement et simplement la motivation des premiers juges ; qu'en confirmant le jugement déféré en ce qu'il a débouté la société AIRELLE de son recours en garantie à l'encontre de la société Flybus, cependant que la motivation de sa décision ne fait apparaître aucun examen des prétentions et moyens des parties et du bien-fondé de la motivation des premiers juges sur ce chef de demande, la cour d'appel a méconnu les exigences des articles 455, 561 et 563 du code de procédure civile et de l'article 6-1 de la cour européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

2. ALORS, EN OUTRE, QUE la société AIRELLE faisait valoir que, d'une part, le non-respect du texte conventionnel, pour la période postérieure à l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 5 janvier 2012, était imputable à la société Flybus et son refus de mettre en oeuvre la procédure d'expertise destinée à permettre de déterminer les salariés transférables et que, d'autre part, la perte de salaire subie par le salarié résultait exclusivement du refus de la société Flybus de mettre en oeuvre la procédure conventionnelle postérieurement à cet arrêt ; qu'en déboutant la société AIRELLE de son appel en garantie au motif, à le supposer adopté, qu'elle avait rompu illicitement le contrat de travail du salarié, sans rechercher, comme elle y était invité, si le préjudice subi par le salarié n'était pas exclusivement imputable au comportement adopté par la société Flybus à la suite de l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 5 janvier 2012, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard de l'article 1382, devenu 1240 du code civil ;

3. ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE dès lors qu'elle constatait que la société Flybus avait commis une faute à l'origine du préjudice subi par le salarié, il incombait à la cour d'appel de statuer sur l'appel en garantie de la société AIRELLE et de déterminer la part de responsabilité respective des sociétés AIRELLE et Flybus ; qu'en déboutant la société AIRELLE, qu'elle

avait condamnée in solidum avec la société Flybus, à indemniser le préjudice subi par M. [F], de son appel en garantie à l'égard de la société Flybus, au motif que les deux sociétés avaient l'une et l'autre commis des fautes à l'origine du préjudice subi, cependant qu'il lui incombait de déterminer la part de responsabilité de chacune, la cour d'appel a commis un déni de justice, en violation de l'article 4 du code civil ;

4. ALORS, ENFIN, QUE l'autorité de la chose jugée n'a lieu qu'à l'égard de ce qui a fait l'objet du jugement et suppose que la chose demandée soit la même ; que l'appel en garantie de la société Airelle portait sur la faute commise par la société Flybus à la suite et dans l'exécution de l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 5 janvier 2012, de sorte que cette décision, qui statuait sur le comportement des parties antérieurement à son prononcé, ne pouvait par définition avoir une quelconque autorité de la chose jugée sur cet appel en garantie ; qu'en jugeant que l'appel en garantie de la société Airelle se heurtait à l'autorité de la chose jugée de l'arrêt de la cour d'appel de Paris du 5 janvier 2012, la cour d'appel a violé l'article 1351, devenu 1355, du code civil.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris I1
11 septembre 2019 (n°16/10064)

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 10-11-2021
- Cour d'appel de Paris L1 11-09-2019