9 juin 2022
Cour de cassation
Pourvoi n° 21-11.482

Chambre sociale - Formation de section

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00708

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 9 juin 2022

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 708 FS-D

Pourvoi n° Q 21-11.482

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de M. [C].
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation
en date du 10 décembre 2020.

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 9 JUIN 2022

M. [O] [C], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° Q 21-11.482 contre l'arrêt rendu le 9 octobre 2019 par la cour d'appel de Reims (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Caffet & cie, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 1],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 3],

défenderesses à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Monge, conseiller, les observations de la SCP Boutet et Hourdeaux, avocat de M. [C], et l'avis de Mme Wurtz, avocat général, après débats en l'audience publique du 13 avril 2022 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Monge, conseiller rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mme Cavrois, MM. Sornay, Rouchayrole, Flores, Mme Lecaplain-Morel, conseillers, Mmes Ala, Thomas-Davost, Techer, conseillers référendaires, Mme Wurtz, avocat général, et Mme Jouanneau, 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.

Désistement partiel

1. Il est donné acte à M. [C] du désistement de son pourvoi en ce qu'il est dirigé contre Pôle emploi.

Exposé du litige

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Reims, 9 octobre 2019), à l'occasion d'un contrat de mission conclu pour la période allant du 8 juin au 31 décembre 2015, M. [C] a été mis à la disposition de la société Caffet & cie (la société) en qualité de « commercial grands comptes, statut cadre », le motif indiqué de recours à l'emploi de travail temporaire étant « un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise lié au développement portefeuille clients France ». La relation de travail s'est poursuivie le 1er janvier 2016, sous la forme d'un contrat à durée indéterminée, la société ayant engagé le salarié en qualité de « commercial cadeaux d'affaires itinérant. »

3. Licencié le 21 avril 2017, le salarié a saisi la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir la requalification de son contrat de mission temporaire en contrat à durée indéterminée et le paiement de diverses sommes à caractère indemnitaire.

Moyens

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de requalification du contrat de mission temporaire pour la période du 8 juin au 31 décembre 2015 en contrat de travail à durée indéterminée et sa demande en paiement d'une indemnité de requalification, alors :

« 1°/ qu'il peut être fait appel à un salarié temporaire pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée "mission", en cas d'accroissement temporaire d'activité ; que le recours à un salarié intérimaire ne peut être autorisé pour effectuer une mission de prospection de clientèle sur le territoire national, tâche ne présentant aucun caractère temporaire ; que ni l'extension du champ d'activité de l'employeur, ni le développement de sa clientèle ne constitue une activité précise et temporaire, dès lors que, pour une entreprise, la recherche de clientèle est une activité normale et permanente ; qu'en l'espèce, étant acquis aux débats que le contrat de mission temporaire avait pour motif "un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise liée au développement du portefeuille clients France", la cour d'appel a, par motifs propres, relevé que le salarié n'était pas affecté à la confection des produits (chocolats) mais était commercial itinérant, chargé de prospecter la clientèle et de préparer les prises de commandes ; que l'activité commerciale de prospection connaissait nécessairement un pic avant celui de l'activité de confection et qu'il importait peu que le salarié ait été affecté par contrat à durée indéterminée à un emploi présentant de grandes similitudes avec celui ayant motivé le recours au contrat temporaire, dès lors que, par hypothèse, un tel contrat avait pour objet de pourvoir (temporairement) des fonctions liées à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; et par motifs adoptés, qu'il avait été recruté pour prospecter une clientèle, non affecté à la production de chocolat, et que la récurrence de l'augmentation des volumes de l'activité à cette période avait justifié la décision de renforcer le développement du portefeuille de clients sur le territoire ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait que le salarié avait été engagé, non pour faire face à un surcroît temporaire d'activité ou de commandes, mais pour prospecter et développer l'activité de son employeur sur l'ensemble du territoire, afin d'amplifier encore l'activité à une période où elle connaît traditionnellement un pic, de sorte qu'elle ne répondait pas à la définition d'accroissement temporaire d'activité, la cour d'appel a violé les articles L. 1251-5 et L. 1251-6 du code du travail ;

2°/ que l'identité d'emploi entre un contrat de travail temporaire et le contrat à durée indéterminée qui lui succède établit que le contrat temporaire participe de l'activité normale et permanente de l'entreprise ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses propres constatations selon lesquelles le salarié avait été affecté par un contrat à durée indéterminée à un emploi présentant de grandes similitudes avec celui ayant motivé le recours au contrat temporaire, la cour d'appel a violé les articles L. 1251-5 et L. 1251-6 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

5. Ayant, d'abord, par motifs adoptés, énoncé, à bon droit, que l'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise permettant de recourir au contrat de travail temporaire n'a pas à présenter un caractère exceptionnel mais peut résulter d'une variation cyclique de production, relevé qu'une partie importante du chiffre d'affaires lié aux cadeaux d'entreprise était réalisé sur la période de novembre à janvier, avec des commandes prises plusieurs mois à l'avance, et retenu que le contrat de mission du salarié, conclu du 8 juin au 31 décembre 2015, était parfaitement cohérent avec l'accroissement

temporaire de l'activité chocolaterie que l'entreprise connaissait à cette période de fin d'année et qu'elle se devait d'anticiper, la cour d'appel en a exactement déduit que le recours au contrat de mission pour accroissement temporaire d'activité pouvait correspondre à une activité supplémentaire liée à la saison, sans avoir comme motif de recours la saisonnalité, dès lors qu'il y avait corrélation entre pic d'activité et recours au contrat précaire.

6. Elle a, ensuite, par motifs propres, pu retenir, sans encourir les griefs du moyen, que la circonstance que le salarié ait été affecté par un contrat à durée indéterminée à un emploi présentant de grandes similitudes avec celui ayant motivé le recours au contrat temporaire établissait que la société avait tiré les conséquences de la nécessité de pérenniser l'action en prospection, comme le lui avait démontré le salarié, et d'en faire une activité régulière étendue à l'ensemble de l'année.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le deuxième moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

8. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande en paiement d'heures supplémentaires et, par voie de conséquence, de déclarer sans objet celle relative au travail dissimulé, alors « que l'employeur, tenu d'assurer le contrôle des heures effectuées, doit fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par l'intéressé ; qu'après avoir constaté que le salarié produisait des éléments de nature à justifier que ses horaires dépassaient la durée légale, soit des tableaux du 5 septembre 2016 au 26 février 2017 exposant, chaque semaine, la durée de travail revendiquée supérieure à trente-cinq heures, mettant ainsi en mesure l'employeur d'y répondre, la cour d'appel, qui a rejeté la demande d'heures supplémentaires sans avoir constaté que l'employeur fournissait des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par l'intéressé, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

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

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

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

11. Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

12. Pour rejeter la demande en paiement d'heures supplémentaires formée par le salarié, l'arrêt retient que constituent un élément de nature à justifier les horaires revendiqués les tableaux du 5 septembre 2016 au 26 février 2017 car ils exposent, chaque semaine, la durée de travail revendiquée supérieure à 35 heures, mettant ainsi en mesure l'employeur d'y répondre, que c'est toutefois à juste titre que ce dernier prétend qu'il n'a à aucun moment donné l'autorisation d'accomplir des heures supplémentaires, ou les ait demandées et qu'aucune pièce versée aux débats ne traduit un quelconque accord en ce sens.

13. Il relève qu'il existe une pratique au sein de la société où chaque salarié envoie, à la fin de chaque mois, un tableau récapitulant ses heures supplémentaires et que cette pratique n'a pas été suivie par le salarié qui soutient qu'il n'en avait pas été informé, ce qui est étonnant car elle était suivie par les salariés du service commercial.

14. Il ajoute que si l'employeur a bien remboursé, sur la base des tickets de péage, les déplacements, ces derniers ainsi que les heures de passage aux péages n'impliquaient pas en soi un travail et précise que le salarié soutient que compte tenu de ses fonctions, les temps de trajet constituaient un travail effectif, ce qui est exact sauf à préciser que c'est seulement à la condition qu'ils dépassent le temps normal de trajet, circonstance non alléguée ni justifiée.

15. Il constate encore que le salarié prétend que ses objectifs n'étaient pas adaptés à la durée de travail contractuelle et qu'il devait nécessairement accomplir des heures supplémentaires, mais qu'il ne fournit aucun élément de nature à justifier cette allégation.

16. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que le salarié présentait des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, d'autre part, que ce dernier ne produisait aucun élément de contrôle de la durée du travail, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le seul salarié, a violé le texte susvisé.

Moyens

Et sur le troisième moyen

Enoncé du moyen

17. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier, alors « que le bien-fondé du licenciement ne s'oppose pas à la demande de dommages-intérêts du salarié en réparation du comportement fautif de l'employeur ; qu'en décidant que le rejet des demandes indemnitaires du chef du licenciement "rend sans objet l'action en dommages-intérêts pour préjudice moral et financier du salarié" cependant que l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ne privait pas d'objet la demande de dommages-intérêts présentée par l'intéressé pour voir réparer le préjudice résultant de différents comportements de l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 du code du travail et 1147, devenu L. 1231-1, du code civil. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1221-1 du code du travail et 1147 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

18. Aux termes du second de ces textes, le débiteur est condamné, s'il y a lieu, au paiement de dommages et intérêts, soit à raison de l'inexécution de l'obligation, soit à raison du retard dans l'exécution, toutes les fois qu'il ne justifie pas que l'inexécution provient d'une cause étrangère qui ne peut lui être imputée, encore qu'il n'y ait aucune mauvaise foi de sa part.

19. Pour rejeter la demande en dommages-intérêts pour préjudice moral et financier du salarié, l'arrêt, après avoir écarté que le licenciement prononcé fût dépourvu de cause réelle et sérieuse ou dissimulât un motif économique, retient que le jugement qui rejette les demandes indemnitaires du salarié de ce chef sera confirmé, ce qui rend sans objet l'action en dommages-intérêts pour préjudice moral et financier.

20. En statuant ainsi, alors que la reconnaissance de l'existence d'une cause réelle et sérieuse au licenciement du salarié ne privait pas d'objet la demande de celui-ci au titre d'un préjudice moral et financier fondé sur des faits distincts de la rupture du contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le dernier grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette les demandes de M. [C] en paiement d'heures supplémentaires, d'une indemnité pour travail dissimulé et de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier et en ce qu'il le condamne à payer la somme de 1 000 euros à titre de frais irrépétibles à la société Caffet & cie et met à sa charge les dépens, l'arrêt rendu le 9 octobre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ;

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

Condamne la société Caffet & cie aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Caffet & cie à payer à la SCP Boutet et Hourdeaux la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Boutet et Hourdeaux, avocat aux Conseils, pour M. [C]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [O] [C] fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR rejeté sa demande de requalification du contrat de mission temporaire pour la période du 8 juin au 31 décembre 2015 en contrat de travail à durée indéterminée avec la société Caffet et Cie et d'AVOIR rejeté sa demande en paiement d'une indemnité de requalification ;

ALORS DE PREMIERE PART QU'il peut être fait appel à un salarié temporaire pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission », en cas d'accroissement temporaire d'activité ; que le recours à un salarié intérimaire ne peut être autorisé pour effectuer une mission de prospection de clientèle sur le territoire national, tâche ne présentant aucun caractère temporaire ; que ni l'extension du champ d'activité de l'employeur, ni le développement de sa clientèle ne constitue une activité précise et temporaire, dès lors que, pour une entreprise, la recherche de clientèle est une activité normale et permanente ; qu'en l'espèce, étant acquis aux débats que le contrat de mission temporaire avait pour motif « un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise liée au développement du portefeuille clients France », la cour d'appel a, par motifs propres, relevé que le salarié n'était pas affecté à la confection des produits (chocolats) mais était commercial itinérant, chargé de prospecter la clientèle et de préparer les prises de commandes ; que l'activité commerciale de prospection connaissait nécessairement un pic avant celui de l'activité de confection et qu'il importait peu que le salarié ait été affecté par contrat à durée indéterminée à un emploi présentant de grandes similitudes avec celui ayant motivé le recours au contrat temporaire, dès lors que, par hypothèse, un tel contrat avait pour objet de pourvoir (temporairement) des fonctions liées à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; et par motifs adoptés, qu'il avait été recruté pour prospecter une clientèle, non affecté à la production de chocolat, et que la récurrence de l'augmentation des volumes de l'activité à cette période avait justifié la décision de renforcer le développement du portefeuille de clients sur le territoire ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses propres constatations dont il résultait que le salarié avait été engagé, non pour faire face à un surcroît temporaire d'activité ou de commandes, mais pour prospecter et développer l'activité de son employeur sur l'ensemble du territoire, afin d'amplifier encore l'activité à une période où elle connaît traditionnellement un pic, de sorte qu'elle ne répondait pas à la définition d'accroissement temporaire d'activité, la cour d'appel a violé les articles L. 1251-5 et L. 1251-6 du code du travail ;

ALORS DE SECONDE PART QUE l'identité d'emploi entre un contrat de travail temporaire et le contrat à durée indéterminée qui lui succède établit que le contrat temporaire participe de l'activité normale et permanente de l'entreprise ; qu'en ne tirant pas les conséquences légales de ses propres constatations selon lesquelles le salarié avait été affecté par un contrat à durée indéterminée à un emploi présentant de grandes similitudes avec celui ayant motivé le recours au contrat temporaire, la cour d'appel a violé les articles L. 1251-5 et L. 1251-6 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

M. [O] [C] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté sa demande en paiement d'heures supplémentaires et d'AVOIR par voie de conséquence déclaré sans objet celle relative au travail dissimulé ;

ALORS DE PREMIERE PART QUE le salarié peut prétendre au paiement des heures supplémentaires accomplies, soit avec l'accord du moins implicite de l'employeur, soit s'il est établi que la réalisation de telles heures a été rendue nécessaire par les tâches qui lui ont été confiées ; qu'après avoir constaté que M. [C] produisait des éléments de nature à justifier que ses horaires dépassaient la durée légale, soit des tableaux du 5 septembre 2016 au 26 février 2017 exposant, chaque semaine, la durée de travail revendiquée supérieure à trente-cinq heures, mettant en mesure l'employeur d'y répondre, la cour d'appel qui s'est bornée à relever que l'employeur prétendait à juste titre n'avoir à aucun moment donné l'autorisation d'accomplir des heures supplémentaires, ou les avoir demandées, sans avoir recherché, ainsi qu'elle y était invitée, si l'employeur n'avait pas connaissance des heures supplémentaires accomplies et n'avait pas ainsi donné son accord implicite pour leur réalisation, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3171-4

du code du travail ;

ALORS DE SECONDE PART QUE l'employeur, tenu d'assurer le contrôle des heures effectuées, doit fournir des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par l'intéressé ; qu'après avoir constaté que M. [C] produisait des éléments de nature à justifier que ses horaires dépassaient la durée légale, soit des tableaux du 5 septembre 2016 au 26 février 2017 exposant, chaque semaine, la durée de travail revendiquée supérieure à trente-cinq heures, mettant ainsi en mesure l'employeur d'y répondre, la cour d'appel, qui a rejeté la demande d'heures supplémentaires sans avoir constaté que l'employeur fournissait des éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés M. [C], a violé l'article L. 3171-4 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

M. [O] [C] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté sa demande de dommages-intérêts pour préjudice moral et financier ;

ALORS QUE le bien-fondé du licenciement ne s'oppose pas à la demande de dommages-intérêts du salarié en réparation du comportement fautif de l'employeur ; qu'en décidant que le rejet des demandes indemnitaires du chef du licenciement « rend sans objet l'action en dommages-intérêts pour préjudice moral et financier du salarié » cependant que l'existence d'une cause réelle et sérieuse de licenciement ne privait pas d'objet la demande de dommages-intérêts présentée par M. [C] pour voir réparer le préjudice résultant de différents comportements de l'employeur, la cour d'appel a violé les articles L. 1221-1 du code du travail et 1147 devenu L. 1231-1 du code civil.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de reims
9 octobre 2019 (n°18/01634)

Textes **appliqués**

Articles L. 1221-1 du code du travail et 1147 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

Article L. 3171-4 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 09-06-2022
- Cour d'appel de Reims 09-10-2019