

SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

Audience publique du 15 juin 2022

Rejet

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 737 F-D

Pourvoi n° B 20-22.276

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 15 JUIN 2022

M. [N] [T], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° B 20-22.276 contre l'arrêt rendu le 14 octobre 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 6), dans le litige l'opposant à la société Patrick Grillot participations (PGP), société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La société Patrick Grillot participations a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

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

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Barincou, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de M. [T], de la SCP [Localité 4]-[Localité 3] et Thiriez, avocat de la société Patrick Grillot participations, après débats en l'audience publique du 20 avril 2022 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Barincou, conseiller rapporteur, Mme Grandemange, conseiller, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 14 octobre 2020), M. [T] a été engagé, le 21 avril 2015, par la société Patrick Grillot participations (PGP) en qualité de directeur d'exploitation de nuit. La relation de travail était régie par la convention collective nationale des entreprises de propreté.
2. Le salarié a été licencié pour motif économique par lettre du 17 novembre 2016.
3. Il a saisi la juridiction prud'homale pour contester son licenciement et obtenir la condamnation de son employeur à lui payer un complément d'indemnité légale de licenciement en considération d'une ancienneté remontant au 9 juillet 1992.

Examen des moyens

Sur le premier moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche, le second moyen du pourvoi principal et le moyen du pourvoi incident, ci-après annexés

4. 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.

Sur le premier moyen du pourvoi principal, pris en ses deuxième à cinquième branches

Enoncé du moyen

5. Le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de complément d'indemnité légale de licenciement et de limiter à la somme de 15 000 euros le montant des dommages-intérêts pour licenciement abusif, alors :

« 2° / que l'article 7 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés prévoit notamment (article 7.6) « le maintien de l'ancienneté du salarié » en cas de transfert du contrat de travail d'un salarié répondant aux conditions de ce texte ; que, par ailleurs, l'accord du 3 mars 2015, applicables aux mêmes entreprises, prévoit le versement d'une prime annuelle en fonction de « l'expérience professionnelle » qui « s'apprécie dans la branche professionnelle en cas de changement d'entreprise » ; que cette prime annuelle n'est donc pas fonction de l'ancienneté telle que visée à l'article 7 de la convention collective, mais de l'expérience du salarié qui est indépendante des conditions de changement d'employeur ; qu'en l'espèce cependant, la cour d'appel a retenu, après avoir rappelé les règles susvisées, que la mention des bulletins de paie « indiquant le 9 juillet 1992 comme date d'ancienneté au sens de l'article 7 de la convention collective sous la mention "date anc. art. 7 CCN 09/07/92" » « concerne le seul calcul de la prime d'expérience dans le secteur et ne saurait s'entendre d'une reprise d'ancienneté » ; qu'en statuant ainsi, bien que l'article 7 de la convention collective soit étranger aux modalités d'attribution et de calcul de la prime d'expérience, la cour d'appel a violé l'article 7 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés et l'accord du 3 mars 2015 relatif à la prime annuelle, ensemble l'article R. 3243-1 du code du travail dans ses versions applicables à la relation de travail litigieuse ;

- 3° / que la date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté sauf à

l'employeur à rapporter la preuve contraire ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que les bulletins de paie comportaient non seulement une mention relative à l'ancienneté depuis l'embauche à compter du 1er mars 2015, mais également une mention « indiquant le 9 juillet 1992 comme date d'ancienneté au sens de l'article 7 de la convention collective sous la mention "date anc. art. 7 CCN 09/07/92" » ; que la cour d'appel a ensuite affirmé que cette dernière mention « ne saurait s'entendre d'une reprise d'ancienneté s'appliquant à l'ensemble de la relation de travail dans la mesure où le contrat ne la stipule et où le contrat de M. [T] n'a pas fait l'objet d'un transfert conventionnel consécutif à la perte de marché » ; qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants, qui n'étaient pas de nature à établir que l'employeur n'avait pas volontairement repris l'ancienneté du salarié, dans les mêmes conditions que si l'article 7 de la convention collective des entreprises de propriété et services associés avait été applicable, en indiquant dans les bulletins de paie « date anc. art. 7 CCN 09/07/92 », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 3243-1 du code du travail dans ses rédactions applicables à la relation de travail litigieuse ;

4° / que caractérise l'existence d'une clause de reprise d'ancienneté la mention dans le contrat de travail d'une ancienneté dans le secteur antérieure à la date d'embauche ; qu'en affirmant en l'espèce que « le contrat de travail de M. [T] mentionne que celui-ci "bénéficie d'une ancienneté dans le secteur à dater de 1992", mais ne stipule pas expressément de reprise d'ancienneté », la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article 1134 du code civil, dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et l'article L. 1221-1 du code du travail ;

5° / que, tenus de motiver leur décision, les juges du fond doivent viser et analyser les éléments de preuve versés aux débats par les parties ; qu'en l'espèce, pour établir que l'intention des parties avait été de conclure une clause de reprise d'ancienneté, le salarié ne se prévalait pas seulement du contenu du contrat de travail mentionnant qu'il « bénéficie d'une ancienneté dans le secteur à dater de 1992 » et des fiches de paie mentionnant « date anc. art. 7 CCN 09/07/92 », mais encore des écrits ayant jalonné les étapes de négociations du contrat de travail entre février et avril 2015 montrant que M. [Y] avait refusé de conclure un contrat qui ne prévoyait pas de clause de reprise d'ancienneté et qu'il n'avait accepté de conclure le contrat du 2 avril 2015 qu'au vu d'un « spécimen » de bulletin de paie pour le mois d'avril 2015 mentionnant clairement « ancienneté 22 an(s) et 10 mois » ; qu'en omettant d'examiner ces pièces déterminantes pour statuer sur la volonté des parties quant à une reprise d'ancienneté au 9 juillet 1992, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

6. Ayant constaté, d'une part, que le contrat de travail du salarié mentionnait une ancienneté dans le secteur à dater de 1992 mais ne stipulait pas expressément de reprise d'ancienneté et, d'autre part, que les bulletins de salaire comportait des mentions contradictoires à ce sujet, l'une indiquant en année et mois l'ancienneté en cours à compter du 1er mars 2015, l'autre indiquant le 9 juillet 1992 comme date d'ancienneté au sens de l'article 7 de la convention collective sous la mention « date anc. art. 7 CCN 09/07/92 », la cour d'appel, qui n'était pas tenue de suivre les parties dans le détail de leur argumentation a, par une interprétation souveraine des pièces qui lui étaient soumises, retenu que la preuve d'une volonté des parties de convenir d'une reprise d'ancienneté n'était pas établie et a ainsi légalement justifié sa décision.

7. Le moyen n'est donc pas fondé.

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

quinze juin deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour M. [T], demandeur au pourvoi principal

PREMIER MOYEN DE CASSATION

M. [T] fait grief à la décision attaquée d'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande de complément d'indemnité légale de licenciement et d'AVOIR limité à la somme de 15 000 euros le montant des dommages-intérêts pour licenciement abusif,

1) ALORS QUE le juge doit, en toutes circonstances, faire observer et observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'en l'espèce, aucune partie n'avait fait valoir, les conclusions de l'employeur ayant été jugées irrecevables, que les mentions des fiches de paie relatives à l'ancienneté de M. [T] concernaient la seule prime annuelle prévue par l'accord collectif du 3 mars 2015 ; qu'en jugeant cependant en l'espèce que la mention des bulletins de paie « indiquant le 9 juillet 1992 comme date d'ancienneté au sens de l'article 7 de la convention collective sous la mention "date anc. art. 7 CCN 09/07/92" » « concerne le seul calcul de la prime d'expérience dans le secteur et ne saurait s'entendre d'une reprise d'ancienneté », la cour d'appel, qui n'a pas invité les parties à faire valoir leurs observations sur ce point, a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

2) ALORS QUE l'article 7 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés prévoit notamment (article 7.6) « le maintien de l'ancienneté du salarié » en cas de transfert du contrat de travail d'un salarié répondant aux conditions de ce texte ; que, par ailleurs, l'accord du 3 mars 2015, applicables aux mêmes entreprises, prévoit le versement d'une prime annuelle en fonction de « l'expérience professionnelle » qui « s'apprécie dans la branche professionnelle en cas de changement d'entreprise » ; que cette prime annuelle n'est donc pas fonction de l'ancienneté telle que visée à l'article 7 de la convention collective, mais de l'expérience du salarié qui est indépendante des conditions de changement d'employeur ; qu'en l'espèce cependant, la cour d'appel a retenu, après avoir rappelé les règles susvisées, que la mention des bulletins de paie « indiquant le 9 juillet 1992 comme date d'ancienneté au sens de l'article 7 de la convention collective sous la mention "date anc. art. 7 CCN 09/07/92" » « concerne le seul calcul de la prime d'expérience dans le secteur et ne saurait s'entendre d'une reprise d'ancienneté » ; qu'en statuant ainsi, bien que l'article 7 de la convention collective soit étranger aux modalités d'attribution et de calcul de la prime d'expérience, la cour d'appel a violé l'article 7 de la convention collective nationale des entreprises de propreté et services associés et l'accord du 3 mars 2015 relatif à la prime annuelle, ensemble l'article R. 3243-1 du code du travail dans ses versions applicables à la relation de travail litigieuse ;

3) ALORS QUE la date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que les bulletins de paie comportaient non seulement une mention relative à l'ancienneté depuis l'embauche à compter du 1er mars 2015, mais également une mention « indiquant le 9 juillet 1992 comme date d'ancienneté au sens de l'article 7 de la convention collective sous la mention "date anc. art. 7 CCN 09/07/92" » (arrêt page 3, in fine) ; que la cour d'appel a ensuite affirmé que cette dernière mention « ne saurait s'entendre d'une reprise d'ancienneté s'appliquant à l'ensemble de la relation de travail dans la mesure où le contrat ne la stipule et où le contrat de M. [T] n'a pas fait l'objet d'un transfert conventionnel consécutif à la perte de marché » ; qu'en statuant ainsi par des motifs inopérants, qui n'étaient pas de nature à établir que l'employeur n'avait pas volontairement repris l'ancienneté du salarié, dans les mêmes conditions que si l'article 7 de la convention collective des entreprises de propreté et services associés avait été applicable, en indiquant dans les bulletins de paie « date anc. art. 7 CCN 09/07/92 », la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 3243-1 du code du travail dans ses rédactions applicables à la relation de travail litigieuse ;

4) ALORS QUE caractérise l'existence d'une clause de reprise d'ancienneté la mention dans le contrat de travail d'une ancienneté dans le secteur antérieure à la date d'embauche ; qu'en affirmant en l'espèce que « Le contrat de travail de

M. [T] mentionne que celui-ci "bénéficie d'une ancienneté dans le secteur à dater de 1992", mais ne stipule pas expressément de reprise d'ancienneté » (arrêt page 3, avant-dernier §), la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations et a violé l'article 1134 du code civil, dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, et l'article L. 1221-1 du code du travail ;

5) ALORS en tout état de cause QUE tenus de motiver leur décision, les juges du fond doivent viser et analyser les éléments de preuve versés aux débats par les parties ; qu'en l'espèce, pour établir que l'intention des parties avait été de conclure une clause de reprise d'ancienneté, le salarié ne se prévalait pas seulement du contenu du contrat de travail mentionnant qu'il « bénéficie d'une ancienneté dans le secteur à dater de 1992 » et des fiches de paie mentionnant « date anc. art. 7 CNN 09/07/92 », mais encore des écrits ayant jalonné les étapes de négociations du contrat de travail entre février et avril 2015 montrant que M. [T] avait refusé de conclure un contrat qui ne prévoyait pas de clause de reprise d'ancienneté (pièces d'appel n° 1 à 3) et qu'il n'avait accepté de conclure le contrat du 2 avril 2015 qu'au vu d'un « spécimen » de bulletin de paie pour le mois d'avril 2015 mentionnant clairement « ancienneté 22 an(s) et 10 mois » (pièce d'appel n° 5) ; qu'en omettant d'examiner ces pièces déterminantes pour statuer sur la volonté des parties quant à une reprise d'ancienneté au 9 juillet 1992, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIÈME MOYEN DE CASSATION

M. [T] fait grief à la décision attaquée d'AVOIR limité à la somme de 15 000 euros le montant des dommages-intérêts pour licenciement abusif,

ALORS QU'il était constant que le salarié avait été embauché le 2 avril 2015 et avait quitté l'entreprise le 18 février 2017 après avoir exécuté son préavis de trois mois conformément aux mentions de sa lettre de licenciement et de l'attestation Pôle emploi (pièce d'appel n° 8 et 11 et conclusions d'appel page 3, avant-dernier §), ce qui représentait une ancienneté dans l'entreprise de plus de 22 mois ; qu'en affirmant cependant que l'ancienneté de M. [T] était seulement de 19 mois et qu'eu égard à cette ancienneté, le préjudice subi du fait du caractère abusif de son licenciement sera réparé par l'allocation de la somme de 15 000 euros (arrêt page 5, § 4), la cour d'appel a violé l'article L. 1235-5 du code du travail dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ensemble le principe de la réparation intégrale.

Moyen produit par la SCP [Localité 4]-[Localité 3] et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société Patrick Grillot participations (PGP), demanderesse au pourvoi incident

La société PGP fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur [T] était dépourvu de cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné la société PGP à payer à Monsieur [T] la somme de 15 000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

ALORS QUE dans ses conclusions d'appel notifiées à Monsieur [T] et à la Cour d'appel le 12 juillet 2018 et déclarées recevables par celle-ci, l'exposante avait justifié le licenciement pour motif économique de Monsieur [T] d'une part, par « la perte de trois marchés importants assurés par 2 filiales de la SAS PGP, entre décembre 2015 et décembre 2016, que sont le Grand Hôtel Intercontinental, le Park Hyatt Vendôme et l'Hôtel du Collectionneur représentant plus de 7 millions annuels de chiffre d'affaires » (pages 5 et 6), d'autre part, par le fait que « l'Hôtel Park Vendôme, auquel l'essentiel des fonctions de Monsieur [T] étaient directement attachées, a[vait] décidé de ne pas renouveler son contrat de prestation avec la société, [de sorte que] le poste de Monsieur [T] s'en trouvait pleinement affecté et ne s'avérait alors plus justifié » (page 6), enfin, par « la perte de chiffre d'affaire et le résultat négatif de plus de 200 K€ sur l'exercice 2016 pour la société PGP » (page 6) ; que pour déclarer le licenciement de Monsieur [T] sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel s'est bornée à affirmer qu'« aucune des neuf pièces visées dans le bordereau de communication de pièces annexé aux conclusions n'est de nature à caractériser la concurrence accrue dans le secteur du nettoyage, la perte de 50 % de l'effectif de nuit à la suite de l'arrêt d'un contrat de prestation tels qu'invoqués dans la lettre de licenciement » et que « la société PGP ne démontre pas avoir été contrainte de réduire ses coûts salariaux en se réorganisant aux fins de sauvegarder sa compétitivité » ; qu'en s'abstenant ainsi de se prononcer sur la perte, par la société, de trois marchés importants représentant 7 millions de chiffre d'affaires, les résultats négatifs de la société à hauteur de 200 K€ sur l'exercice 2016 et le non renouvellement du contrat de prestation avec l'Hôtel Park Hyatt Vendôme au sein duquel Monsieur [T] exerçait une partie de son activité, quand ces éléments avaient pourtant justifié la reconnaissance, par le

Conseil de prud'hommes de Bobigny, d'une cause réelle et sérieuse de licenciement, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.