2 juin 2025
Cour d'appel de Nîmes
RG n° 23/02525

5ème chambre sociale PH

Texte de la **décision**

Entête

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT N°

N° RG 23/02525 - N° Portalis DBVH-V-B7H-I43Z

CRL/JLB

CONSEIL DE PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE D'ORANGE

15 juin 2023

RG :22/00095

[E]

C/

S.A.R.L. PRESTAC

Grosse délivrée le 02 JUIN 2025 à :

- Me FALZONE-SOLER

- Me ANAV-ARLAUD

COUR D'APPEL DE NÎMES

CHAMBRE CIVILE

5ème chambre sociale PH

ARRÊT DU 02 JUIN 2025

Décision déférée à la Cour : Jugement du Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire d'ORANGE en date du 15 Juin 2023, N°22/00095

COMPOSITION DE LA COUR LORS DES DÉBATS :

Mme Catherine REYTER LEVIS, Conseillère, a entendu les plaidoiries en application de l'article 805 du code de procédure civile, sans opposition des avocats, et en a rendu compte à la cour lors de son délibéré.

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

M. Yves ROUQUETTE-DUGARET, Président

Madame Evelyne MARTIN, Conseillère

Mme Catherine REYTER LEVIS, Conseillère

GREFFIER :

Madame Delphine OLLMANN, Greffière, lors des débats et Monsieur Julian LAUNAY BESTOSO, Greffier, lors du prononcé de la décision

DÉBATS :

A l'audience publique du 28 Janvier 2025, où l'affaire a été mise en délibéré au 07 Avril 2025 puis prorogée au 02 juin 2025.

Les parties ont été avisées que l'arrêt sera prononcé par sa mise à disposition au greffe de la cour d'appel.

APPELANTE :

Madame [G] [E]

née le 01 Août 1984 à [Localité 3]

[Adresse 1]

[Adresse 1]

Représentée par Me Stéphanie FALZONE-SOLER de la SELAS CIRCE AVOCATS, avocat au barreau de NICE

INTIMÉE :

S.A.R.L. PRESTAC

[Adresse 2]

[Adresse 2]

Représentée par Me Bénédicte ANAV-ARLAUD de la SELARL BÉNÉDICTE ANAV-ARLAUD, avocat au barreau D'AVIGNON

ARRÊT :

Arrêt contradictoire, prononcé publiquement et signé par M. Yves ROUQUETTE-DUGARET, Président, le 02 Juin 2025, par mise à disposition au greffe de la cour.

Exposé du litige

FAITS PROCÉDURE ET PRÉTENTIONS

Mme [G] [E] a été embauchée par la SAS Prestac par contrat de travail à durée déterminée en date du 1er février 2014, qui s'est poursuivi dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée au poste de régulatrice, Ech II, coef 150 de la convention collective nationale des bureaux d'études.

Son horaire contractuel est de 6,25 heures hebdomadaires, soit 27,06 heures mensuelles.

A compter du 2 janvier 2018, Mme [G] [E] a été rémunérée pour ce temps de travail par la société Ambulances de la Sorgue, appartenant au même groupe que la SAS Prestac.

Mme [G] [E] était également salariée à temps partiel aux mêmes fonctions par la société Ambulances Le Thor, appartenant également au même groupe que la SAS Prestac.

Le 6 juillet 2020, Mme [G] [E] a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement par les sociétés Ambulances de la Sorgue et Le Thor Ambulance.

Mme [G] [E], contestant le transfert de son contrat de travail la liant à la SAS Prestac à la société Ambulances de la Sorgue, a saisi le conseil de prud'hommes pour voir prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail et condamner la SAS Prestac au paiement de diverses sommes à caractère salarial et indemnitaire.

Par jugement en date du 15 juin 2023, le conseil de prud'hommes d'Orange a :

- débouté Mme [G] [E] de l'intégralité de ses demandes.

Par déclaration effectuée par voie électronique le 24 juillet 2023, Mme [G] [E] a régulièrement interjeté appel de cette décision qui lui a été notifié le 26 juin 2023.

Par ordonnance en date du 26 septembre 2024, le conseiller de la mise en état a prononcé la clôture de la procédure à effet au 27 décembre 2024 à 16h et fixé l'affaire à l'audience de plaidoiries du 28 janvier 2025 à 14h.

En l'état de ses dernières écritures datées du 24 octobre 2023, Mme [G] [E] demande à la cour de :

- infirmer le jugement entrepris des chefs de jugement critiqués,

- condamner la SAS Prestac au paiement d'un rappel de salaire du mois de janvier 2018 au prononcé de la décision, 38.414,38 euros,

- la condamner au paiement des congés payés afférents, 3.841,44 euros,

- prononcer la résiliation judiciaire de son contrat de travail,

- la condamner en conséquence au paiements des sommes :

- indemnité de licenciement : 880,51 euros

- indemnité de préavis : 1.097,78 euros

- indemnité compensatrice de congés payés sur préavis : 109,78 euros

- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (Art. L 1235-3 du Code du Travail) : 3.842,23 euros

- la condamner au paiement de la somme de 2.500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile outre aux entiers dépens,

- ordonner la capitalisation des intérêts de retard,

- débouter la société Prestac de l'ensemble de ses demandes reconventionnelles.

Au soutien de ses demandes, Mme [G] [E] fait valoir que :

- son contrat de travail n'a jamais été rompu et elle n'a jamais donné son accord pour un transfert de celui-ci,

- le fait que le transfert du contrat ait pu avoir lieu au sein du même groupe ne dispense pas davantage l'employeur d'obtenir l'accord exprès du salarié,

- la SAS Prestac n'apporte aucun élément de preuve permettant d'établir qu'elle n'était pas à sa disposition ou encore aurait refusé de travailler, ce qui justifie la condamnation de cette dernière à un rappel de salaire depuis le mois de janvier 2018, jusqu'au prononcé de la résiliation judiciaire du contrat de travail,

- son action ne porte pas sur un contrat rompu mais au contraire sur la résiliation du dit contrat de travail qui la lie à la SAS Prestac, son action est en conséquence recevable sans encourir de prescription,

- la SAS Prestac refuse de lui fournir du travail au motif que cette obligation ne lui incombe pas puisqu'elle aurait transféré le contrat de travail à une autre société,

- la rupture de son contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et elle peut prétendre aux indemnisations qui en découlent.

En l'état de ses dernières écritures en date du 24 janvier 2024, la SAS Prestac demande à la cour de :

- confirmer le jugement en ce qu'il a débouté Mme [G] [E] de l'intégralité de ses demandes,

- juger abusive la procédure engagée par Mme [G] [E],

- condamner Mme [G] [E] à payer une amende civile de 10 000 euros sur le fondement de l'article 559 du Code de procédure civile,

- condamner Mme [G] [E] à verser les sommes suivantes :

- 3 000 euros à titre de dommages et intérêts sur le fondement de l'article 1240 du Code civil

- 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du Code de procédure civile,

- condamner aux entiers dépens de première instance et d'appel.

Au soutien de ses demandes, la SAS Prestac fait valoir que :

- à compter du 2 janvier 2018, le contrat de travail de Mme [G] [E] a été transféré au sein de la société Ambulance de la Sorgue pour y occuper le même poste dans des conditions semblables : 27, 08 heures mensuelles au taux horaire de 9, 88 euros.

- Mme [G] [E] occupait parallèlement un emploi au sein de la société Le Thor Ambulances, également gérée par Mme [B] depuis le 1er mai 2013,

- le 6 juillet 2020, Mme [G] [E] a été licenciée de ces deux sociétés pour inaptitude médicalement constatée et impossibilité de reclassement,

- sa relation de travail avec Mme [G] [E] s'est donc achevée le 1er janvier 2018, date à laquelle son contrat a été transféré au sein des Ambulances de la Sorgue avec reprise d'ancienneté, Mme [G] [E] ne peut donc engager une action contre elle puisque le contrat de travail a été transféré à un autre employeur, avec maintien de tous ses droits dans le cadre d'un groupe de sociétés,

- les demandes de Mme [G] [E] seront donc déclarées irrecevables

- s'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve que le transfert du contrat de travail dont il se prévaut a emporté l'accord du salarié, cette preuve peut être rapportée par tout moyen, sans qu'il soit nécessaire que le transfert soit acté par écrit,

- Mme [G] [E] était liée à la société Ambulances de la Sorgue et a reçu ses bulletins de salaire de la part de son nouvel employeur, conformément à la prestation exécutée pour le compte de celui-ci, elle a d'ailleurs bénéficié d'une reprise d'ancienneté, ce qui n'aurait pas été le cas si le premier contrat ne s'était pas poursuivi.

- lorsque, postérieurement au 1er janvier 2018, Mme [G] [E] a été victime d'un accident du travail qui l'a conduite à être placée en arrêt de travail du 23 mars 2019 au 1er août 2019, seules les sociétés Ambulances de la Sorgue et Le Thor Ambulances en ont été informées,

- Mme [G] [E] ne s'est jamais rapprochée d'elle à cette occasion, ni lorsqu'à compter du mois d'octobre 2019, elle a été placée en arrêt de travail au titre de la maladie,

- sur la demande de rappel de salaire : en sus de son emploi auprès de la société Ambulances de la Sorgue, Mme [G] [E] occupait également un emploi à temps plein au sein de la société Le Thor Ambulances, elle était donc déjà liée par deux relations de travail à raison de 178,75 heures mensuelles, outre réalisation et paiement d'heures supplémentaires, elle ne pouvait pas dans ce contexte se tenir à sa disposition au titre du contrat de travail dont elle se prévaut,

- sur la demande de résiliation judiciaire, à suivre le raisonnement qui consisterait à prétendre que le contrat n'aurait pas été transféré, il aurait pris fin au moment du transfert par l'effet de la rupture orale si bien que Mme [G] [E] serait nécessairement prescrite.

- si la Cour jugeait la résiliation judiciaire fondée, le montant des dommages et intérêts alloué de ce chef ne pourrait qu'être limité au plancher du barème, soit à l'équivalent de 3 mois de salaire,

- la Cour pourra tenir compte de la mauvaise foi patente de Mme [G] [E], laquelle n'hésite pas à revendiquer devant le

conseil de prud'hommes plus de deux ans et demi après le transfert alors qu'elle en avait accepté les termes, des rappels de salaire portant sur une période durant laquelle elle n'a fourni aucune prestation de travail et ne s'est pas non plus tenue à disposition, la manoeuvre qui ne repose sur rien est grossière et déplacée, et justifie le prononcé d'une amende civile et de dommages et intérêts pour procédure abusive.

Pour un plus ample exposé des faits et de la procédure, ainsi que des prétentions et moyens des parties, il convient de se référer à leurs écritures déposées et soutenues à l'audience.

Motivation

MOTIFS

A titre liminaire, il convient d'indiquer que toutes les demandes tant de recevabilité qu'au fond des deux parties sont fondées sur la question de l'existence ou non d'un transfert du contrat de travail initialement signé entre Mme [G] [E] et la SAS Prestac à la date de saisine du conseil de prud'hommes.

Cette question préalable sera par suite tranchée en premier, avant même l'examen de la recevabilité des demandes soutenues par Mme [G] [E] au titre de l'exécution et de la résiliation du dit contrat de travail.

* sur l'existence d'un transfert du contrat de travail

La poursuite du contrat de travail, malgré un changement d'employeur, peut se faire selon trois modalités :

- le transfert légal du contrat de travail en application de l'article L. 1224-1 du code du

travail,

- le transfert conventionnel du contrat de travail (Soc., 3 mars 2010, n 08-41.600, Bull.

n 51),

- le transfert volontaire du contrat de travail, s'accompagnant ou non d'une application volontaire des dispositions de

l'article L. 1224-1 du code du travail, qu'il s'agisse d'une mobilité intra-groupe ou non.

Un des premiers effets reconnus par la chambre sociale à ce transfert volontaire est qu'il écarte la qualification de licenciement pour la rupture des relations contractuelles avec le premier employeur, qui s'analyse en une rupture amiable.

Tirant les conséquences de l'arrêt rendu le 15 octobre 2014, la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que les dispositions de l'article L. 1237-11 du code du travail relatives à la rupture conventionnelle entre un salarié et son employeur ne sont pas applicables à une convention tripartite conclue entre un salarié et deux employeurs successifs ayant pour objet d'organiser, non pas la rupture du contrat, mais sa poursuite.

La nécessité d'un accord du salarié au transfert de son contrat de travail a été justifié par la chambre sociale en recourant :

- à la notion travailliste de modification du contrat de travail, en jugeant de manière constante que lorsque les conditions de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas réunies, le transfert du contrat de travail d'un salarié d'une entreprise à une autre constitue une modification de ce contrat qui ne peut intervenir sans son accord exprès, lequel ne peut résulter de la seule poursuite du travail,

- à la notion civiliste de novation du contrat : le changement d'employeur qui constitue une novation du contrat de travail ne peut, sauf dispositions législatives contraires, résulter que d'une acceptation expresse du salarié.

Par suite, si aucune justification d'un accord du salarié sur un changement d'employeur n'est produite et si les conditions d'application de l'article L. 1224-1 du code du travail ne sont pas remplies, le salarié est resté lié à la société qui l'a engagé.

La chambre sociale de la Cour de cassation exige désormais que la convention tripartite, organisant la poursuite du contrat de travail, soit signée par le salarié et les employeurs successifs : 'alors qu'il résultait de ses constatations qu'aucune convention tripartite n'avait été signée entre la salariée et ses employeurs successifs organisant la poursuite du même contrat de travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés' (Soc., 26 octobre 2022, n 21-10.495)

En l'espèce, il est constant que le transfert du contrat de travail signé entre Mme [G] [E] et la SAS Prestac dont ce prévaut la seconde n'a donné lieu à aucune formalisation sous forme d'un nouveau contrat de travail.

Pour justifier de l'accord de Mme [G] [E] à ce transfert, la SAS Prestac fait valoir que :

- dès janvier 2018, celle-ci a reçu des bulletins de salaire émis par la société des Ambulances de la Sorgue faisant mention d'une entrée dans la société à cette date et une ancienneté au 1er février 2014,

- Mme [G] [E] apparaît à cette date sur le registre du personnel de la société des Ambulances de la Sorgue,

- lorsque la salariée a été placée en arrêt de travail elle n'a informé que la société des Ambulances de la Sorgue et la société Le Thor Ambulance, dont elle était salariée depuis 2013, de cet arrêt,

- Mme [G] [E] a été licenciée pour inaptitude par ces deux sociétés.

Ceci étant, et quand bien même ces éléments ne sont pas contestés par Mme [G] [E], la cour ne peut que constater que la SAS Prestac ne rapporte pas la preuve qui lui incombe d'un accord exprès de Mme [G] [E] au transfert de son contrat de travail, ou d'une convention tripartite formalisant ce transfert.

Par suite, Mme [G] [E] est restée liée à la SAS Prestac qui l'a engagée depuis 2014.

La décision déférée qui a jugé que le contrat de travail de Mme [G] [E] avait été transféré à la société des Ambulances de la Sorgue sera infirmée en ce sens.

* sur la recevabilité des demandes soutenues par Mme [G] [E]

La SAS Prestac conteste la recevabilité des demandes de Mme [G] [E] à son encontre en faisant valoir que le contrat de travail qui les liait a été transféré à un autre employeur.

Ceci étant, il a été jugé supra que la SAS Prestac ne pouvait se prévaloir du transfert du contrat de travail conclu avec Mme [G] [E] au profit de la société des Ambulances de la Sorgue.

Par suite, aucune irrecevabilité des demandes soutenues par Mme [G] [E] n'est encourue.

* sur la demande de rappel de salaire

Il est de jurisprudence constante que le salarié qui se tient à la disposition de son employeur a droit à son salaire peu important que ce dernier ne lui fournisse pas de travail.

Par suite, il appartient à l'employeur qui refuse de payer un salaire de démontrer que le salarié a refusé d'exécuter son travail ou qu'il ne s'est pas tenu à sa disposition.

Mme [G] [E] sollicite un rappel de salaire pour un montant de 38.414,38 euros, correspondant à 70 mois de salaire à parfaire au jour de la décision à intervenir, sur la base d'un taux horaire de 20,28 euros, outre les congés payés y afférents.

La SAS Prestac s'oppose à cette demande et fait valoir sans être utilement contredite par Mme [G] [E] que cette dernière, sur la période concernée par la demande de rappel de salaire :

- a travaillé à temps plein pour le compte de la société Le thor Ambulance,

- a travaillé à temps partiel pour le compte de la société Ambulance de la Sorgue à raison de 27,08 heures mensuelles.

Il n'est pas contesté que Mme [G] [E] n'a pas travaillé pour le compte de la SAS Prestac sur la période litigieuse, Son salaire ne lui est en conséquence dû que s'il est établi qu'elle s'est tenue à la disposition de son employeur.

Il se déduit des explications produites par la SAS Prestac que Mme [G] [E] travaillait sur la période pour laquelle elle sollicite un rappel de salaire à raison de 178,75 heures mensuelles, soit au-delà du temps de travail correspondant à un temps complet, qu'elle a été rémunérée par ces deux sociétés pour le travail ainsi effectué et qu'elle n'a pas pu dans le même temps se tenir à la disposition de la SAS Prestac.

En conséquence, elle ne justifie pas s'être tenue à disposition de la SAS Prestac et ne peut prétendre à aucun rappel de salaire.

* sur la demande de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur

La résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de sorte que le salarié doit être indemnisé par le versement des indemnités de rupture et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

En cas de résiliation judiciaire du contrat de travail, la date d'effet ne peut être fixée qu'au jour de la décision qui la prononce, dès lors que le contrat n'a pas été rompu avant cette date.

Il appartient aux juges du fond d'apprécier les manquements imputés à l'employeur au jour de leur décision.

Lorsqu'un salarié demande la résiliation de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, et qu'il est licencié ultérieurement, le juge doit d'abord rechercher si la demande de résiliation judiciaire était justifiée. Pour apprécier si les manquements de l'employeur sont de nature à empêcher la poursuite du contrat de travail, il peut tenir compte de la régularisation survenue jusqu'à la date du licenciement.

Mme [G] [E] sollicite la résiliation judiciaire de son contrat de travail au motif que la SAS Prestac ne lui fournit plus de travail.

La SAS Prestac s'oppose à cette demande en faisant valoir qu'elle n'a plus à fournir de travail à Mme [G] [E] en raison du transfert de son contrat de travail à une autre société.

Il a été jugé supra que le contrat de travail de Mme [G] [E] la liant à la SAS Prestac n'avait pas été transféré à une autre société, et il n'est pas contesté que la seconde ne fournit plus de travail à la première depuis plusieurs années.

L'absence de fourniture de travail constitue un manquement grave de l'employeur qui justifie la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, laquelle produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse.

sur les conséquences financières de la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur

Mme [G] [E] sollicite les sommes suivantes, sur la basse d'un salaire mensuel de 548,89 euros et une ancienneté de 6 ans 1/2 :

- indemnité de licenciement : 880,51 euros

- indemnité de préavis : 1.097,78 euros

- indemnité compensatrice congés payés sur préavis : 109,78 euros

Ces sommes ne sont pas contestées à titre subsidiaire par la SAS Prestac et seront allouées à Mme [G] [E].

Mme [G] [E] sollicite par ailleurs des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse à raison de 3.842,23 euros.

La SAS Prestac s'oppose à cette demande en faisant valoir que Mme [G] [E] ne peut prétendre au maximum qu'à une indemnité correspondant à trois mois de salaire et que ne justifiant pas de sa situation actuelle, elle ne peut prétendre au montant maximal de l'indemnité.

Mme [G] [E] qui présente à la date de résiliation du contrat de travail une ancienneté de 10 années complète peut prétendre conformément aux dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail à une indemnité comprise entre 3 et 10 mois de salaires.

Compte tenu de l'absence d'informations sur sa situation actuelle, la cour considère que le montant de l'indemnité à même de réparer son préjudice compte tenu des circonstances de son licenciement et de sa situation personnelle est de 1.800 euros.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La Cour, statuant publiquement, par arrêt contradictoire et en dernier ressort ;

Infirme le jugement rendu le 15 juin 2023 par le conseil de prud'hommes d'Orange,

et statuant à nouveau,

Juge Mme [G] [E] recevable en ses demandes,

Déboute Mme [G] [E] de sa demande de rappel de salaire,

Ordonne la résiliation judiciaire du contrat de travail conclu le 1er février 2014 entre la SAS Prestac et Mme [G] [E],

Condamne la SAS Prestac à verser à Mme [G] [E] les sommes de :

- indemnité de licenciement : 880,51 euros

- indemnité de préavis : 1.097,78 euros

- indemnité compensatrice congés payés sur préavis : 109,78 euros

- dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse : 1.800 euros

Juge n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Rejette les demandes plus amples ou contraires,

Condamne la SAS Prestac aux dépens de première instance et de la procédure d'appel.

Arrêt signé par le président et par le greffier.

LE GREFFIER LE PRÉSIDENT