

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 18 septembre 2013

N° de pourvoi: 12-15328

ECLI:FR:CCASS:2013:SO01390

Non publié au bulletin

Rejet

M. Blatman (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

Me Foussard, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rouen, 10 janvier 2012), que Mme X... a été employée en qualité de chauffeur de poids lourd dans le cadre de deux contrats de travail temporaire au cours des mois de septembre et novembre 2007, par la société Transmavin, entreprise utilisatrice, en raison d'accroissement temporaire d'activité lié à un nouveau trafic international ; que suivant contrat à durée indéterminée du 3 décembre 2007, l'intéressée a été engagée par la société Transmavin en qualité de conducteur grand routier ; que la salariée a été licenciée pour faute grave le 13 août 2010 ; que contestant le bien fondé de son licenciement, elle a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification de ses contrats de travail temporaire en contrat à durée indéterminée et le paiement de sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail ;

Sur le premier moyen :

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

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement d'un rappel de salaires et congés payés afférents, alors selon le moyen, qu'un usage d'entreprise résultant d'un engagement unilatéral de l'employeur peut être dénoncé par un accord exprès entre l'employeur et les salariés intéressés, auquel cas la procédure de dénonciation des usages ne trouve pas à s'appliquer ; de sorte qu'en exigeant, en l'espèce, de la société Transmavin, qu'elle respecte la procédure de dénonciation unilatérale des usages et notamment un délai raisonnable d'attente, sans rechercher si la signature par l'ensemble des salariés, y compris par Mme X..., du compte-rendu de réunion du personnel du 28 novembre 2008 ne devait pas être analysé en un accord exprès des salariés, comprenant celui de Mme X..., pour qu'il soit mis un terme à l'usage d'entreprise consistant à rémunérer forfaitairement les salariés sur une base mensuelle de 220 heures, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article 1134 du code civil ;

Mais attendu qu'un avantage résultant d'un usage, qui n'est pas incorporé au contrat de travail, ne peut changer de nature par l'effet de la recherche par l'employeur d'un accord avec ses salariés sur sa modification ; qu'un tel usage ne peut être dénoncé sans respecter un délai de prévenance ;

Et attendu qu'ayant relevé qu'il existait un usage concernant la garantie minimum de salaire de deux cent vingt heures, que lors d'une réunion de tout le personnel le 28 novembre 2008, la direction avait décidé d'interdire toutes heures supplémentaires au-delà de cent quatre vingt-dix heures, et ayant constaté que l'employeur avait limité l'usage de la garantie minimum de salaire de deux cent heures à cent quatre vingt-dix heures dès novembre 2008, la cour d'appel a décidé que la salariée n'avait pas été prévenue dans un délai raisonnable ; qu'elle a par ce seul motif légalement justifié sa décision ;

Sur le troisième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de dire que le licenciement n'était pas justifié par une faute grave et de le condamner en conséquence au paiement de sommes à titre d'indemnité de licenciement et d'indemnité compensatrice de préavis, alors, selon le moyen, que le fait, pour un conducteur routier, d'être responsable, sur une courte période, de plusieurs casses du véhicule mis à sa disposition et du conteneur tracté, en raison d'une imprudence caractérisée et de manquements aux règles de sécurité, est de nature à caractériser une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise même pendant la période limitée du préavis, peu important toute autre circonstance ; de sorte qu'en écartant, en l'espèce, la faute grave de Mme X... en raison de l'absence de preuve des fautes précédentes, visées dans la lettre de licenciement, et en prenant, en outre, en considération sa reprise récente, après avoir constaté qu'elle avait, en raison de manquements aux règles de sécurité et d'une imprudence caractérisée, été à l'origine de deux accidents ayant entraîné des dégâts assez importants en un bref laps de temps (8 et 12 juillet 010), la cour d'appel a violé les articles L. 122-6, recodifié sous l'article L. 1234-1, L. 122-8, recodifié sous les articles L. 1234-4, L. 1234-5, L. 1234-6, L. 122-9 recodifié sous l'article L. 1234-9, L. 122-14-3, recodifié sous les articles L. 1232-1, L. 1233-2, L. 1235-1 et L. 1235-9 et L. 230-3 du code du travail, recodifié sous l'article L. 4122-1 du même code ;

Mais attendu qu'ayant relevé que si la salariée avait été à deux reprises à l'origine d'une dégradation d'un conteneur et du percement d'un réservoir, les autres casses et incidents invoqués par l'employeur n'étaient pas établis, la cour d'appel a pu en déduire que ces faits ne caractérisaient pas une faute grave rendant impossible le maintien de l'intéressée dans l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société Transmavin aux dépens ;

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

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-huit septembre deux mille treize.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Foussard, avocat aux Conseils, pour la société Transmavin

PREMIER MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure EN CE QU'IL a décidé que les contrats de travail temporaire devaient être requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée, condamnant, en conséquence, la société TRANSMAVIN à payer à Mme X... la somme de 2.093,95 € à titre d'indemnité de requalification ;

AUX MOTIFS QU' au soutien du motif invoqué pour recourir au travail temporaire (« accroissement temporaire d'activité - surcroît d'activité - nouveau trafic le Havre (ou national) »), l'employeur se borne à produire, d'une part, une lettre de la société VATINEL faisant état de ce qu'elle lui aurait en février 2008 confié une partie de ses trafics dans le cadre d'une période d'observation avant de pérenniser, début mars 2008, leur relation commerciale, mais qui date du 27 juillet 2009, d'autre part, un tableau portant le chiffre d'affaire avec le client VATINEL, mais qui ne mentionne aucun chiffre avant le mois de mars ; que ces documents sont impropres à justifier de l'existence de l'accroissement d'activité invoqué ; qu'il s'ensuit que le contrat de travail temporaire conclu avec la société TRANSMAVIN a eu pour objet ou pour effet de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;

ALORS QUE les juges du fond doivent vérifier concrètement la réalité du surcroît d'activité mentionné dans les contrats de mission sans pouvoir s'en tenir aux mentions des contrats ; de sorte que qu'en décidant, en l'espèce, que la société TRANSMAVIN n'avait pas justifié de l'existence de l'accroissement d'activité invoqué dans les contrats de travail temporaire, en se bornant à examiner les mentions des contrats de mission et à affirmer que la lettre de la société VATINEL ainsi que le tableau de chiffre d'affaires, produits par la société TRANSMAVIN, n'étaient pas suffisamment probants, sans vérifier concrètement la réalité des surcroûts d'activité liés, selon l'employeur, à de nouveaux trafics, la Cour d'appel a, dans son arrêt infirmatif, violé les dispositions des articles L. 1251-5 et L. 1251-6 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure EN CE QU'IL a condamné la société TRANSMAVIN à payer à Mme X... les sommes de 3.297,60 € et de 329 € à titre, respectivement, de rappel de salaire et de congés payés y afférents;

AUX MOTIFS QUE Mme X... a été embauchée sur la base d'un salaire brut mensuel de 1.293,52 € pour 152 heures (article 5 de son contrat de travail) ; que ces bulletins de salaire mentionnent cet horaire et des heures supplémentaires rémunérées à 25 ou 50 % ; qu'il ressort du compte-rendu de réunion de tout le personnel du 28 novembre 2008 que de mauvais résultats d'exploitation ont conduit la direction, pour sauvegarder l'emploi des salariés, à interdire toutes heures supplémentaires au-delà de 190 heures ; que l'employeur ne conteste pas que le temps mensuel minimum garanti de 220 heures ait constitué une pratique générale concernant tous les chauffeurs grands routiers de l'entreprise, y compris pour Mme X... depuis les 15 mois de son embauche ; qu'au demeurant, jusqu'en octobre 2008, la fiche annexe de son bulletin de salaire a mentionné expressément qu'elle bénéficiait d'un « temps minimum garanti », qui s'élevait à 220 heures à l'exception des mois comportant des périodes de congés où ce temps était proportionné à sa présence ; que ce temps minimum garanti constituait donc, compte tenu de sa généralité, de sa constance et de sa fixité, un usage que l'employeur ne pouvait dénoncer qu'en respectant un délai de prévenance raisonnable et une information individuelle des salariés ; que l'employeur ne saurait invoquer, pour se soustraire aux conséquences d'une telle qualification juridique, qu'il s'agissait de l'application d'un accord collectif, dès lors que l'accord collectif dont il se prévaut se bornait à instituer une rémunération professionnelle garantie « dont les montants (étaient) fixés, pour une durée mensuelle de temps de service de 200 heures, par les barèmes annexés », mais n'imposait pas une telle durée et moins encore la durée de 220 heures appliquée par la société TRANSMAVIN ; qu'il s'ensuit que, même si le compte rendu de réunion du personnel du 28 novembre 2008 a été signé par l'ensemble des salariés, y compris Mme X..., ceux-ci n'ont pas été prévenus dans un délai raisonnable puisque cette mesure a pris effet dès novembre 2008 ainsi que le révèle le bulletin de salaire de ce mois ;

ALORS QU' un usage d'entreprise résultant d'un engagement unilatéral de l'employeur peut être dénoncé par un accord exprès entre l'employeur et les salariés intéressés, auquel cas la procédure de dénonciation des usages ne trouve pas à s'appliquer ; de sorte qu'en exigeant, en l'espèce, de la société TRANSMAVIN, qu'elle respecte la procédure de dénonciation unilatérale des usages et notamment un délai raisonnable d'attente, sans

rechercher si la signature par l'ensemble des salariés, y compris par Mme X..., du compte-rendu de réunion du personnel du 28 novembre 2008 ne devait pas être analysé en un accord exprès des salariés, comprenant celui de Mme X..., pour qu'il soit mis un terme à l'usage d'entreprise consistant à rémunérer forfaitairement les salariés sur une base mensuelle de 220 heures, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article 1134 du Code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

L'arrêt infirmatif attaqué encourt la censure ;

EN CE QU'IL a décidé que le licenciement de Mme X... ne caractérisait pas une faute grave mais reposait sur une cause réelle et sérieuse, condamnant, par confirmation, la société TRANSMAVIN à payer à Mme X... les sommes de 3.548,86 €, de 354,88 € et de 946,36 €, à titre, respectivement, d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés y afférents et d'indemnité de licenciement;

AUX MOTIFS QUE les faits ne sont pas contestés dans leur matérialité ; que s'agissant de la dégradation d'un conteneur, Mme X... fait valoir que le décrochage du châssis sur lequel il était posé, portant le conteneur résulte d'un mauvais verrouillage ne lui serait pas imputable, mais le conseiller qui l'a assistée lors de l'entretien préalable atteste qu'elle a reconnu avoir mal attelé la remorque et un chauffeur routier atteste que, lui étant venu en aide au moment des faits, il avait constaté que le mousqueton de sécurité n'était pas mis en place sur la manette de décrochage ; que le grief est prouvé ; que s'agissant de la manoeuvre ayant conduit au percement du réservoir, elle n'est pas contestée, Mme X... se bornant à souligner qu'elle l'a réalisée dans des conditions difficiles ; que ces faits répétés en un bref laps de temps (8 et 12 juillet) ayant entraîné des dégâts dont les réparations se sont respectivement élevées à 694,71 € et 3.621,99 €, peuvent justifier un licenciement pour cause réelle et sérieuse, mais pas pour faute grave, compte tenu, d'une part, de ce que l'employeur ne prouve pas avoir été confronté à d'autres différents casses et accidents et au non-respect des procédures dont il se prévaut dans la lettre de licenciement et, d'autre part, de ce que Mme X... avait repris son travail peu de temps auparavant ;

ALORS QUE le fait, pour un conducteur routier, d'être responsable, sur une courte période, de plusieurs casses du véhicule mis à sa disposition et du conteneur tracté, en raison d'une imprudence caractérisée et de manquements aux règles de sécurité, est de nature à caractériser une faute grave rendant impossible son maintien dans l'entreprise même pendant la période limitée du préavis, peu important toute autre circonstance ; de sorte qu'en écartant, en l'espèce, la faute grave de Mme X... en raison de l'absence de preuve des fautes précédentes, visées dans la lettre de licenciement, et en prenant, en outre, en considération sa reprise récente, après avoir constaté qu'elle avait, en raison de manquements aux règles de sécurité et d'une imprudence caractérisée, été à l'origine de deux accidents ayant entraîné des dégâts assez importants en un bref laps de temps (8 et 12 juillet 2010), la Cour d'Appel a violé les articles L 122-6, recodifié sous l'article L 1234-1, L 122-8, recodifié sous les articles L 1234-4, L 1234-5, L 1234-6, L 122-9 recodifié

sous l'article L 1234-9, L 122-14-3, recodifié sous les articles L 1232-1, L 1233-2, L1235-1 et L1235-9 et L. 230-3 du Code du travail, recodifié sous l'article L. 4122-1 du même Code ;

Décision attaquée : Cour d'appel de Rouen , du 10 janvier 2012