

Cour de cassation
chambre sociale
Audience publique du mercredi 20 février 2013
N° de pourvoi: 11-24342
Non publié au bulletin Rejet

M. Blatman (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président
SCP Bouulloche, SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Potier de La Varde et Buk-Lament, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Rennes, 5 juillet 2011), que M. X... a été engagé le 5 octobre 1998 en qualité d'ingénieur par la société Ausy, société de services informatiques ; qu'il a été affecté au sein de la société Transac devenue Equant, filiale de France Télécom, pendant la durée de son contrat ; qu'ayant pris acte de la rupture de ce dernier le 6 novembre 2008, il a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de décider que la prise d'acte de la rupture de son contrat de travail produisait les effets d'une démission et de le débouter de toutes ses demandes, alors, selon le moyen :

1°/ que tenus de motiver leurs décisions, les juges du fond doivent s'expliquer, au moins sommairement, sur les éléments de preuve produits ; qu'en se bornant, pour retenir que M. X... ne rapportait pas la preuve d'avoir été soumis à un lien de subordination envers la société Equant et qu'au contraire, c'est la société Ausy, qui exerçait à son égard les prérogatives d'un employeur, à dresser la liste des pièces produites par les parties, sans les confronter ni s'expliquer sur la portée attribuée à chacune d'elles et sur celles qu'elle a retenues pour statuer, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2°/ que l'intégration dans un service organisé constitue un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions de travail du salarié ; qu'en retenant que le fait que M. X... était intégré de manière fonctionnelle dans les équipes de la société Equant dont il utilisait l'ensemble des moyens matériels pour les besoins de son activité ne permettait pas de déduire qu'il était sous sa subordination, sans rechercher si cette société ne déterminait pas unilatéralement les conditions de travail de M. Segard, si elle ne lui donnait pas des ordres et des directives et si elle ne contrôlait pas l'exécution de son travail, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

3°/ que le prêt de main d'oeuvre n'est licite que si l'opération tend à faire profiter l'entreprise utilisatrice du savoir-faire spécifique de l'entreprise prêteuse ; que l'existence d'un savoir-faire

spécifique s'apprécie en comparant les compétences mises en oeuvre par le salarié prêté et celles que détiennent les salariés de l'entreprise utilisatrice ; qu'en se bornant à affirmer que les exemples donnés par M. X... ne remettaient pas en cause l'apport spécifique de la société Ausy en matière de technologie et de méthodes de travail, sans procéder à la moindre comparaison entre le savoir-faire mis en oeuvre par M. X... et celui des salariés de la société Equant, entreprise utilisatrice, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 8241-1 du code du travail ;

4°/ qu'en affirmant que le fait qu'après la mise en place des systèmes, l'évolution de ceux-ci permette aux salariés d'Equant de relayer ceux d'Ausy ne permet pas d'établir le caractère équivalent ou interchangeable de ces salariés et des technologies utilisées, sans expliquer d'où il résultait que les salariés d'Equant n'étaient intervenus sur les systèmes que postérieurement à leur mise en place par ceux d'Ausy, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

5°/ que le fait que les salariés de la société Equant n'aient relayé ceux de la société Ausy qu'après la mise en place des systèmes n'est pas de nature à exclure que cette société n'employait pas des salariés disposant de compétences identiques à celle de M. X... et à exclure l'existence d'un prêt de main d'oeuvre illicite ; qu'en statuant par de tels motifs inopérants pour rejeter les demandes de l'exposant, la cour a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 8241-1 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, qui n'était pas tenue d'entrer dans le détail de l'argumentation des parties et qui a procédé à la recherche prétendument omise, a constaté par motifs propres et adoptés, d'une part, que la société Ausy définissait l'affectation du salarié par des fiches de mission, intervenait à ses côtés, procédait à ses entretiens d'évaluation de carrière, établissait ses horaires de travail et assurait la gestion de ses absences ainsi que ses visites médicales périodiques, d'autre part, que le salarié, qui détenait une compétence particulière en matière de mise en oeuvre de projet de développement informatique, était mis à la disposition de la société Equant pour y apporter un savoir-faire d'une technicité spécifique dans le cadre d'une prestation forfaitaire ; qu'elle en a exactement déduit que cette mise à disposition ne constituait pas une opération illicite de prêt de main d'oeuvre à titre lucratif ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu 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 vingt février deux mille treize.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Bouilloche, avocat aux Conseils, pour M. X...

Le moyen de cassation fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir décidé que la prise d'acte de rupture de son contrat de travail par M. X... était assimilable à une démission et de l'avoir débouté de toutes ses demandes,

Aux motifs que " le caractère licite d'une convention de prestations de services telle que revendiquée en l'espèce par les sociétés intimées s'apprécie au regard

-D'une tâche nettement définie rémunérée de manière forfaitaire, mettant en oeuvre un savoir faire non détenu par l'entreprise utilisatrice.

- Le maintien de l'autorité du sous-traitant sur son personnel, auquel il verse son salaire, doit assurer l'encadrement, la discipline et la sécurité.

La société AUSY soutient que :

Elle dispose d'une compétence certaine dans les systèmes de réseau et d'intégration de systèmes, que l'évolution très rapide des technologies dans ce domaine a nécessité un maintien de monsieur X... sur la mission, la proximité du client assurant une prestation de services efficace.

Les fiches de mission étaient établies tous les trois mois, de sorte qu'elle n'a cessé d'assurer le suivi de celles-ci.

Les facturations étaient totalement indépendantes du nombre d'heures effectuées,

Monsieur X... ne démontre pas la réalité d'un quelconque lien de subordination avec la société EQUANT.

Monsieur X... fait valoir pour sa part que :

Il a travaillé pendant 10 ans au sein de la société TRANSPAC devenue EQUANT, qu'il y a disposé d'un bureau et des moyens utiles à l'exercice de sa mission,

De manière systématique l'objet des missions définies a été étendu par la direction de la société EQUANT

Les fiches de suivi de mission s'apparentent davantage à un suivi commercial

La facturation a été effectuée selon un tarif journalier et non forfaitaire et global

Il ne disposait d'aucune autonomie, étant intégré au personnel d'EQUANT, se trouvant dans un lien de subordination direct de la hiérarchie de cette dernière société.

L'examen des documents versés aux débats :

****Par la société AUSY**

La première fiche de mission prévoit l'intervention de monsieur X... pour " la mise en place d'une solution workflow ", AUSY intervenant sur " le choix de la solution et la mise en place "

Il est noté en divers : « Des prolongations potentielles. Eventualité d'un poste ouvert par TRANSPAC sur ce poste ».

Cette première mission a effectivement été prolongée.

Monsieur X... a ensuite été affecté au projet REVAZUR, AUSY intervenant sur la partie " station " puis sur la partie " validation, recette, puis sur le " suivi et la gestion du projet.

Il a été ensuite affecté au suivi du projet REVAZUR et au projet " orchestre ", puis à la mission AT, AUSY intervenant sur la fonction MOE.

Il a été ensuite affecté au projet POPYRUS.

La société AUSY produit également un petit nombre d'ordre de mission (deux portant sur les deux premières périodes) définissant les modalités de remboursement de frais du collaborateur, ainsi que des demandes d'autorisations d'absence du salarié signées par monsieur Y..., responsable d'agence et par le client (ceci jusqu'en 2000 inclus) puis par monsieur X... et le responsable d'agence seul jusqu'en 2008

Elle produit également des exemples de proposition technique et financière relative au projet RSCOOT du 28 juin 2001 prévoyant l'intervention de monsieur X... au tarif journalier de 490 € HT incluant les frais de déplacement ;

La proposition de prestation pour le projet Orchestre en 2002.

La société AUSY produit également des fiches d'entretien de carrière, assurés par le directeur d'agence, jusqu'en 2007, ainsi que les convocations aux visites médicales périodiques arrangées pour le compte de monsieur X... par la collaboratrice d'AUSY.

****La société EQUANT**

Souligne pour sa part qu'elle est un opérateur de réseaux, contrairement à la société AUSY, qu'elle a, certes, des besoins en informatique, mais que cette discipline ne constitue pas son coeur de métier, contrairement à la société AUSY qui dispose de compétences très pointues et évolutives,

Elle verse aux débats une attestation de monsieur Pierre Z..., lequel indique que :

" Olivier X... était en charge de la rédaction du cahier des charges et du développement d'une partie de l'application (papyrus).

Le développement des autres parties de l'application a été confié à la société ATOS ORIGIN

Au départ d'Olivier X... en novembre 2008, la maintenance de l'application Papyrus a été confiée en totalité à la tierce maintenance applicative ATOS ORIGIN et le reste aujourd'hui. "

Il ajoute :

" Pendant toute la durée de la mission de monsieur Olivier X..., je confirme que l'établissement de ses horaires de travail et de ses congés et absences a toujours été effectué par Olivier X... avec son employeur AUSY et non avec moi-même ou mes collaborateurs ".

**Monsieur X...

Produit d'autres fiches d'entretien de carrière (25/ 11/ 2003)

au cours duquel il a souligné qu'il y avait trop de différences de traitement avec les salariés du client ayant des rôles équivalents (autre chef de groupe et chef de programme)

Pour démontrer l'existence d'un lien de subordination direct avec la société EQUANT, il produit un mail du 16 juin 2006 émanant de monsieur Z... ci-dessus cité, sur lequel figure la phrase suivante :

" Enfin, toute décision concernant tes développements et concernant ton activité (liste des projets sur lesquels tu travailles) doit être prise par Paul "

Il produit également un mail du même monsieur Z... du 5 février 2007 ainsi rédigé :

" En tant que responsable du service, merci de faire le point sur notre MOA "

Un autre mail du 28 février 2007 : "... Dans le cadre de BT-IP Centrex :... merci de me faire un retour pour me dire l'ampleur du travail fait ou à faire "

Un autre mail du 23 octobre 2007 dans lequel il demande à monsieur X... comme aux autres salariés intervenants extérieurs de " lui adresser le reporting pour le 31/ 10 au plus tard "

Un mail du 5 décembre 2007 dans lequel monsieur Z... lui demande de :

" Pousser un peu plus loin l'analyse avec SDS (autre département EQUANT) pour que à l'avenir SRS et SDS se dotent d'un moyen d'anticiper les conséquences des évolutions faites dans les systèmes en amont "

Ce mail faisait suite à une demande urgente " d'info modélisation d'un système

Un mail du 11 janvier 2008 émanant de monsieur A..., maître d'ouvrage sur un des projets EQUANT, qui évoque la « hiérarchie » de monsieur X... (madame B... et monsieur Z...)

Cependant, ce mail faisait suite à un mail adressé par monsieur X... relatif à des délais plus longs que prévus sur une application, et son auteur, travaillant sur un autre projet, n'était pas obligatoirement averti du statut de monsieur X....

Il verse également aux débats une unique demande d'autorisation d'absence signée par monsieur Z... le 12 juillet 2000 ainsi que des copies d'écran comportant convocations à des réunions.

Il rapporte la preuve de ce que l'intégralité des moyens matériels et techniques (bureau, badge, téléphone ...) étaient fournis par la société utilisatrice.

Monsieur X... verse enfin aux débats un certain nombre de documents tendant à démontrer que plusieurs salariés de la société EQUANT disposaient des mêmes compétences que lui :

- Le bilan social 2006 qui montre que 41, 9 % de l'effectif était affecté à la technique informatique

-Le mail du 20 juin 2002 émanant de monsieur C..., chef du département de la société EQUANT à son collègue monsieur Z... déjà cité :

" Olivier X... a intégré le projet portail métier DO en tant que chef de projet des activités MRT ... Nous avons donc convenu que Olivier X... prendrait à sa charge le rôle d'assistance à maîtrise d'ouvrage... Pascal D... prenant alors le relais d'Olivier... on change juste les tâches à réaliser " (monsieur D... était salarié de EQUANT)

- Le mail du 25 novembre 2008 de madame B... qui mentionne qu'après le départ d'Olivier X..., l'activité délaissée par lui sera pourvue en interne par Anne E... (salariée EQUANT) après intervention temporaire d'ATOS

Au vu de l'ensemble de ces éléments, la Cour constate que :

Monsieur Olivier X... ne rapporte pas la preuve d'avoir été soumis à un lien de subordination envers la société utilisatrice, qu'au contraire la société AUSY exerçait à son égard toutes les prérogatives d'un employeur, Monsieur X... était intégré de manière fonctionnelle dans les équipes d'EQUANT, dont il utilisait l'ensemble des moyens matériels et technologiques, pour les besoins de son activité, ce dont il ne peut se déduire qu'il était sous la subordination de cette société, Si ses missions ont évolué au sein d'une société utilisant un grand nombre d'informaticiens de haut niveau, les quelques exemples donnés ne sont pas de nature à remettre en question l'apport spécifique de la société AUSY en matière de technologie et de méthodes de travail. Le fait qu'après mise en place des systèmes, l'évolution de ceux-ci permette aux salariés d'EQUANT de relayer ceux d'AUSY ne rapporte pas la preuve du caractère équivalent ou interchangeable de ces salariés et des technologies utilisées " (arrêt p. 5 à 11) ;

Et aux motifs adoptés que " l'organigramme présenté par la SA EQUANT dénommé " CSN/ NSE/ MRT " spécifie que Monsieur Olivier X... est bien un élément externe identifié par une lettre (C) qui signifie " contractor ", donc externe à la société EQUANT ;

Attendu que Monsieur Olivier X... est à nouveau identifié de la même façon en date du 19 décembre 2002 ;

Attendu que la société AUSY dans la proposition technique et financière sous la référence 07 067 FTT35 – TRA08 du 19 février 2008 précise l'organisation hiérarchique de son consultant, Monsieur Olivier X... dans la société ;

Attendu que la SA AUSY, dans ses pièces, justifie que Monsieur X... reçoit des fiches de début de mission ou d'avancement de mission ;

Attendu tout l'aspect Relations Humaines :

- Bulletins de salaire,
- Visites médicales Le conseil de prud'hommes déclare qu'il y a seulement un lien de subordination de Monsieur X... avec la société AUSY ;

Attendu que la pièce n° 18 présentée par la SA AUSY confirme les relations commerciales avec la SA EQUANT, avec une prestation forfaitaire pour une équipe de cinq personnes, non nominatives, pour une durée d'un an, renouvelable ;

Le Conseil de Prud'hommes de RENNES déclare qu'il existe seulement un lien de subordination avec la SA AUSY ;

Attendu que Monsieur X... ne fait pas la preuve que son savoir-faire spécifique soit identique aux savoir-faire des salariés de la SA EQUANT ;

Le Conseil de Prud'hommes de RENNES conclut qu'il n'y a pas de prêt de main d'oeuvre illicite " (jugement p. 4 et 5),

Alors, d'une part, que tenus de motiver leurs décisions, les juges du fond doivent s'expliquer, au moins sommairement, sur les éléments de preuve produits ; qu'en se bornant, pour retenir que M. X... ne rapportait pas la preuve d'avoir été soumis à un lien de subordination envers la société EQUANT et qu'au contraire, c'est la société AUSY qui exerçait à son égard les prérogatives d'un employeur, à dresser la liste des pièces produites par les parties, sans les confronter ni s'expliquer sur la portée attribuée à chacune d'elles et sur celles qu'elle a retenues pour statuer, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Alors, d'autre part, que l'intégration dans un service organisé constitue un indice du lien de subordination lorsque l'employeur détermine unilatéralement les conditions de travail du salarié ; qu'en retenant que le fait que M. X... était intégré de manière fonctionnelle dans les équipes de la société EQUANT dont il utilisait l'ensemble des moyens matériels pour les besoins de son activité ne permettait pas de déduire qu'il était sous sa subordination, sans rechercher si cette société ne déterminait pas unilatéralement les conditions de travail de M. X..., si elle ne lui donnait pas des

ordres et des directives et si elle ne contrôlait pas l'exécution de son travail, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Alors, en troisième lieu, que le prêt de main d'oeuvre n'est licite que si l'opération tend à faire profiter l'entreprise utilisatrice du savoir-faire spécifique de l'entreprise prêteuse ; que l'existence d'un savoir-faire spécifique s'apprécie en comparant les compétences mises en oeuvre par le salarié prêté et celles que détiennent les salariés de l'entreprise utilisatrice ; qu'en se bornant à affirmer que les exemples donnés par M. X... ne remettaient pas en cause l'apport spécifique de la société AUSY en matière de technologie et de méthodes de travail, sans procéder à la moindre comparaison entre le savoir-faire mis en oeuvre par M. X... et celui des salariés de la société EQUANT, entreprise utilisatrice, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 8241-1 du code du travail ;

Alors, en outre, qu'en affirmant que le fait qu'après la mise en place des systèmes, l'évolution de ceux-ci permette aux salariés d'EQUANT de relayer ceux d'AUSY ne permet pas d'établir le caractère équivalent ou interchangeable de ces salariés et des technologies utilisées, sans expliquer d'où il résultait que les salariés d'EQUANT n'étaient intervenus sur les systèmes que postérieurement à leur mise en place par ceux d'AUSY, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Alors enfin que le fait que les salariés de la société EQUANT n'aient relayé ceux de la société AUSY qu'après la mise en place des systèmes n'est pas de nature à exclure que cette société n'employait pas des salariés disposant de compétences identiques à celle de l'exposant et à exclure l'existence d'un prêt de main d'oeuvre illicite ; qu'en statuant par de tels motifs inopérants pour rejeter les demandes de l'exposant, la cour a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 8241-1 du code du travail.