

Références

**Cour de cassation
chambre sociale**

Audience publique du mercredi 4 mars 2015

N° de pourvoi: 13-28141 13-28142 13-28143 13-28144

Non publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Vallée (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Bouilloche, SCP Pivnica et Molinié, avocat(s)

Texte intégral

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° H 13-28.141, G 13-28-142, J 13-28.143 et K 13-28.144 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que Mme X... et trois autres salariés ont été engagés en qualité d'enquêteurs vacataires terrain par la société Sofres communication, filiale de la société Taylor Nelson Sofres (TNS), selon des contrats à durée déterminée à temps partiel ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de leurs contrats de travail en contrats à durée indéterminée à temps plein et de demandes en paiement de sommes à ce titre formées à l'encontre des sociétés Sofres communication et TNS ;

Sur le troisième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts de requalifier les contrats de travail à durée déterminée en contrats de travail à durée indéterminée, alors, selon le moyen :

1°/ que dans le secteur d'activité des enquêtes et sondages, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ; qu'un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire sans avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; qu'un contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur précité est valablement conclu dès lors que sa conclusion est liée à l'exécution d'un contrat commercial à durée déterminée, dont le renouvellement n'est pas acquis, circonstance précise et concrète justifiant le recours à un contrat temporaire ; qu'en décidant de requalifier la relation de travail en contrat à durée indéterminée, après avoir constaté que les marchés Stif, conclus pour la même période que les contrats litigieux, étaient passés pour une année entière renouvelable, ce qui excluait toute pérennité de l'activité d'enquêtes liée à l'exécution de ces contrats commerciaux, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L. 1242-1, L. 1242-2, L. 1242-12 et D. 1242-1 du code du travail ;

2°/ que le contrat à durée déterminée, serait-il d'usage, doit comporter la définition précise de son motif ; que ce motif s'entend de l'objet du contrat consistant à pourvoir un emploi qui présente par nature un caractère temporaire pour porter sur une tâche précise et limitée dans le temps ; qu'en énonçant que les contrats produits aux débats ne comportent pas de définition précise du motif de recours, après avoir constaté qu'ils mentionnaient leur numéro, le nom de l'étude et du client ainsi que la durée de réalisation de la prestation, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L. 1242-1, L. 1242-2 et L. 1242-12 du code du travail ;

3°/ que chaque contrat à durée déterminée d'usage soumis à la signature de la salariée précisait qu'il portait sur l'étude Stif-Orange, sur la période qui correspondait à celle de son exécution, et qu'il était demandé à la salariée « de réaliser les comptages Stif ci-joints selon les modalités et instructions ci-dessous » ; qu'en énonçant que les contrats produits aux débats ne comportaient pas de définition précise du motif de recours, la cour d'appel a méconnu le principe de l'interdiction faite au juge de dénaturer les éléments de la cause ;

Mais attendu que la détermination par accord collectif de la liste précise des emplois pour lesquels il peut être recouru au contrat de travail à durée déterminée d'usage ne dispense pas le juge, en cas de litige, de vérifier concrètement l'existence de raisons objectives établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné ;

Et attendu que la cour d'appel, qui a retenu par motifs propres et adoptés, que les salariés avaient accompli de nombreuses enquêtes pour le compte du client Stif pendant plusieurs années, que les marchés avec le Stif étaient passés pour une année entière, et qu'il existait, au sein de la société, des enquêteurs engagés selon des contrats à durée indéterminée, a, par ces seuls motifs, pu en déduire que les contrats à durée déterminée successifs litigieux avaient pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en ses deuxième et troisième branches comme critiquant des motifs surabondants, n'est pas fondé pour le surplus ;

Mais sur le premier moyen :

Vu l'article L. 1221-1 du code du travail ;

Attendu que pour décider que les sociétés Sofres communication et TNS avaient la qualité de co-employeurs des salariés, les arrêts retiennent que la société Sofres communication est une filiale de la société TNS, que les salariés ont été engagés pour effectuer des enquêtes demandées par le Stif, client de la société TNS, qui a elle-même conclu les contrats passés avec ce dernier, que les deux sociétés ont le même siège social, l'objet social de la société Sofres communication étant en outre inclus dans celui de la société TNS ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ne résultait pas de ses constatations une situation de coemploi constituée par une confusion d'intérêts, d'activités et de direction se manifestant par une immixtion de la société mère dans la gestion économique et sociale de sa filiale, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils disent que la société Taylor Nelson Sofres (TNS) a la qualité de coemployeur et la condamnent au paiement de sommes à ce titre, les arrêts rendus le 22 octobre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ;

Condamne solidairement Mmes X..., Y..., Z... et M. A... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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 des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quatre mars deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi n° H 13-28.141 par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils, pour la société Taylor Nelson Sofres et la société Sofres communication.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que les sociétés Taylor Nelson Sofres et Sofres Communication ont la qualité de co-employeurs à l'égard de Mme X... et de les avoir condamnées à payer solidairement diverses sommes à la salariée ;

AUX MOTIFS QU'il convient de relever que la société Sofres Communication, filiale de la Tns Sofres, est spécialisée dans la réalisation d'enquêtes de terrain, alors que par ailleurs cette société produit les contrats passés avec le Stif, syndicat des transports d'Ile de France, qui ont tous été conclus avec la seule société Tns Sofres, Mme X... ayant été recrutée par la Sofres Communication pour réaliser ces enquêtes pour le compte du Stif, client de la Tns Sofres ; qu'il convient également de relever que les deux sociétés ont un même siège social situé dans les mêmes locaux à Montrouge, l'objet social de la Sofres Communication spécialisée dans la réalisation d'enquêtes de terrain, étant inclus dans l'objet de la Tns Sofres qui réalise des études marketing ; que ces éléments permettent de caractériser une confusion des activités et des intérêts des sociétés Taylor Nelson Sofres et Sofres Communication, et de leur conférer la qualité de co-employeur à l'égard de Mme X... ; que le jugement qui a mis hors de cause la société Taylor Nelson Sofres, sera donc infirmé ;

ALORS QUE l'existence d'une situation de co-emploi suppose que soit caractérisée une confusion d'activités, d'intérêts et de direction, résultant notamment d'une immixtion directe de l'une des sociétés dans la gestion du personnel de l'autre ; que la cour d'appel a constaté que la salariée avait été recrutée par la société Sofres Communication ; qu'en retenant une situation de co-emploi entre les sociétés Sofres Communication et Tns Sofres à l'égard de la salariée, sans constater que la seconde s'immisçait dans la gestion du personnel de la

première qui l'avait embauchée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1221-1- du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Taylor Nelson Sofres, solidairement avec la société Sofres Communication, à payer à Mme X... les sommes de 1.254,28 euros au titre de l'indemnité de requalification, de 19.292,54 euros au titre des rappels de salaires à temps plein, de 1.929,25 euros au titre des congés payés afférents, de 2.508,56 euros au titre de l'indemnité de préavis, de 250,85 euros au titre des congés payés afférents, de 7.525,68 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de 501,71 euros au titre de l'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal, outre une somme de 1.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE les sociétés Taylor Nelson Sofres et Sofres Communication soutiennent que les contrats conclus avec Mme X... sont des contrats d'usage, conclus pour des tâches précises et temporaires, dans un cadre autorisé par l'article L.1242-2 3° du code du travail, dans le secteur d'activité des enquêtes et sondages visé par le 8° de l'article D.1242-1 du code du travail, et expressément prévu par l'annexe 4 de la convention collective Syntec ; que Mme X... s'est toujours vu confier l'accomplissement de missions temporaires, avec un nombre d'heures très variable d'un mois sur l'autre, en raison de la forte variabilité des commandes d'enquête ; que les contrats ont été établis par écrit, et mentionnaient le numéro de contrat, le nom de l'étude et du client, et la durée de réalisation de la prestation ; qu'en réplique, Mme X... fait valoir qu'elle a toujours travaillé pour le même client, le Stif, pendant plusieurs années, en vertu de nombreux contrats successifs qui doivent être requalifiés en un contrat unique ; qu'il convient en effet de constater au vu des contrats et bulletins de salaire versés aux débats, que Mme X... a accompli de nombreuses enquêtes sur la période comprise entre le 1er novembre 2008 et le 28 février 2011 ; que les sociétés produisent les contrats conclus avec le Stif sur la même période, de sorte que les enquêtes confiées à la salariée en qualité de vacataire, dépendent de l'activité normale et permanente de l'entreprise, et il n'est pas invoqué de raisons objectives tenant à des circonstances précises et concrètes, justifiant le recours à des contrats temporaires, les marchés avec le Stif étant passés pour une année entière renouvelable ; qu'enfin, les contrats ne comportent pas de définition précise du motif de recours, la seule référence au nom de l'étude et au numéro de contrat étant insuffisante au regard des exigences légales ; que la requalification des contrats de travail en un contrat à durée indéterminée est justifiée ;

1/ ALORS QUE dans le secteur d'activité des enquêtes et sondages, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ; qu'un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire sans avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; qu'un contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur précité est valablement conclu dès lors que sa conclusion est liée à l'exécution d'un contrat commercial à durée déterminée, dont le renouvellement n'est pas acquis, circonstance précise et concrète justifiant le recours à un contrat temporaire ; qu'en décidant de requalifier la relation de travail en contrat à durée indéterminée, après avoir constaté que les marchés Stif, conclus pour la même période que les contrats litigieux, étaient passés pour une année entière renouvelable, ce qui excluait toute pérennité de l'activité d'enquêtes liée à l'exécution de ces contrats commerciaux, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L.1242-1, L.1242-2, L.1242-12 et D. 1242-1 du code du travail ;

2/ ALORS QUE le contrat à durée déterminée, serait-il d'usage, doit comporter la définition précise de son motif ; que ce motif s'entend de l'objet du contrat consistant à pourvoir un emploi qui présente par nature un caractère temporaire pour porter sur une tâche précise et limitée dans le temps ; qu'en énonçant que les contrats produits aux débats ne comportent pas de définition précise du motif de recours, après avoir constaté qu'ils mentionnaient leur numéro, le nom de l'étude et du client ainsi que la durée de réalisation de la prestation, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L.1242-1, L.1242-2 et L.1242-12 du code du travail ;

3/ ALORS QUE chaque contrat à durée déterminée d'usage soumis à la signature de la salariée précisait qu'il portait sur l'étude Stif-Orange, sur la période qui correspondait à celle de son exécution, et qu'il était demandé à la salariée « de réaliser les comptages Stif ci-joints selon les modalités et instructions ci-dessous » ; qu'en énonçant que les contrats produits aux débats ne comportaient pas de définition précise du motif de recours, la cour d'appel a méconnu le principe de l'interdiction faite au juge de dénaturer les éléments de la cause.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Taylor Nelson Sofres, solidairement avec la société Sofres Communication, à payer à Mme X... les sommes de 1.254,28 euros au titre de l'indemnité de requalification, de 19.292,54 euros au titre des rappels de salaires à temps plein, de 1.929,25 euros au titre des congés payés afférents, de 2.508,56 euros au titre de l'indemnité de préavis, de 250,85 euros au titre des congés payés afférents, de 7.525,68 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de 501,71 euros au titre de l'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal, outre une somme de 1.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE s'agissant de la requalification du contrat à temps partiel en contrat à plein temps, il convient de relever que la salariée devait s'astreindre à une totale disponibilité si elle voulait poursuivre la relation de travail ; qu'il ressort en effet du Guide de l'enquêteur, remis par les entreprises aux vacataires, produit par Mme X..., que : - « L'enquêteur doit appeler le planning tous les lundis, mercredis et vendredis, entre 10h30 et 13h ; En l'absence de contact pendant 2 semaines, le vacataire est radié du fichier des enquêteurs ; Pour les études de journée, les confirmations se font la veille à partir de 17 h ; pour les études de soirée, les confirmations se

font le jour même à partir de 13 heures » ; que de manière générale, le guide énonce que cette organisation requiert « une bonne disponibilité » ; que par suite, au vu de ces éléments, la relation contractuelle doit être requalifiée en un seul contrat à durée indéterminée à plein temps ;

1/ ALORS QUE les sociétés Sofres Communication et Taylor Nelson Sofres avaient fait valoir dans leurs conclusions d'appel que le guide de l'enquêteur versé aux débats et dont se prévalait la salariée ne concernait que les enquêteurs « téléphone » et non les enquêteurs « terrain », ajoutant que ce guide ne s'appliquait pas à sa situation (conclusions d'appel, p. 12) ; qu'en fondant sa décision sur les mentions du Guide de l'enquêteur, sans répondre à ce moyen, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

2/ ALORS QUE subsidiairement, en relevant que la salariée devait s'astreindre à une totale disponibilité avant d'observer que le guide des enquêteurs se bornait à exiger de la salariée une bonne disponibilité, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs et méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3/ ALORS QUE subsidiairement, ne caractérise pas l'obligation de se tenir à la disposition permanente de son employeur, de nature à autoriser une requalification de contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, l'obligation de contacter régulièrement le planning de l'entreprise, sans que soit imposée l'obligation d'accepter des missions à l'issue de ces consultations ; qu'en énonçant que la relation de travail devait être requalifiée en un seul contrat à durée indéterminée à temps plein, sans constater que la salariée était tenue d'accepter les missions qui pouvaient lui être proposées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.3123-14 du code du travail ;

4/ ALORS QUE les sociétés appelantes avaient fait valoir dans leurs conclusions d'appel que les heures de travail réalisées, en plus d'être variables, étaient non seulement peu importantes (de l'ordre de 39,65 heures par mois), mais surtout que les mois de juin, juillet, août, septembre et quasiment octobre, n'avaient fait l'objet d'aucune collaboration (conclusions d'appel, p. 13) ; en ne s'expliquant pas sur ce moyen de nature à établir l'existence d'une relation de travail à temps partiel, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

5/ ALORS QUE les sociétés appelantes avaient fait valoir dans leurs conclusions d'appel que la salariée ne produisait aucun élément de nature à justifier de ses revenus annuels et de sa situation professionnelle, éléments à défaut desquels elle ne pouvait prétendre avoir été à la disposition permanente de la société Sofres Communication (conclusions d'appel p. 3) ; qu'en ne s'expliquant pas sur ce moyen, la cour d'appel a encore méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

Moyens produits au pourvoi n° G 13-28.142 par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils, pour la société Taylor Nelson Sofres et la société Sofres communication.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que les sociétés Taylor Nelson Sofres et Sofres Communication ont la qualité de co-employeurs à l'égard de Mme Y... et de les avoir condamnées à payer solidairement diverses sommes à la salariée ;

AUX MOTIFS QU'il convient de relever que la société Sofres Communication, filiale de la Tns Sofres, est spécialisée dans la réalisation d'enquêtes de terrain, alors que par ailleurs cette société produit les contrats passés avec le Stif, syndicat des transports d'Ile de France, qui ont tous été conclus avec la seule société Tns Sofres, Mme Y... ayant été recrutée par la Sofres Communication pour réaliser ces enquêtes pour le compte du Stif, client de la Tns Sofres ; qu'il convient également de relever que les deux sociétés ont un même siège social situé dans les mêmes locaux à Montrouge, l'objet social de la Sofres Communication spécialisée dans la réalisation d'enquêtes de terrain, étant inclus dans l'objet de la Tns Sofres qui réalise des études marketing ; que ces éléments permettent de caractériser une confusion des activités et des intérêts des sociétés Taylor Nelson Sofres et Sofres Communication, et de leur conférer la qualité de co-employeur à l'égard de Mme Y... ; que le jugement qui a mis hors de cause la société Taylor Nelson Sofres, sera donc infirmé ;

ALORS QUE l'existence d'une situation de co-emploi suppose que soit caractérisée une confusion d'activités, d'intérêts et de direction, résultant notamment d'une immixtion directe de l'une des sociétés dans la gestion du personnel de l'autre ; que la cour d'appel a constaté que la salariée avait été recrutée par la société Sofres Communication ; qu'en retenant une situation de co-emploi entre les sociétés Sofres Communication et Tns Sofres à l'égard de la salariée, sans constater que la seconde s'immisçait dans la gestion du personnel de la première qui l'avait embauchée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1221-1- du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Taylor Nelson Sofres, solidairement avec la société Sofres Communication, à payer à Mme Y... les sommes de 1.254,28 euros au titre de l'indemnité de requalification, de 11.538,08 euros au titre des rappels de salaires à temps plein, de 1.153,80 euros au titre des congés payés afférents, de 1.254,28 euros au titre de l'indemnité de préavis, de 125,42 euros au titre des congés payés afférents, de 4.000 euros au titre de la rupture abusive du contrat, de 250,85 euros au titre de l'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal, outre une somme de 1.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE les sociétés Taylor Nelson Sofres et Sofres Communication soutiennent que les contrats conclus avec Mme Y... sont des contrats d'usage, conclus pour des tâches précises et temporaires, dans un cadre autorisé par l'article L.1242-2 3° du code du travail, dans le secteur d'activité des enquêtes et sondages visé par le 8° de l'article D.1242-1 du code du travail, et expressément prévu par l'annexe 4 de la convention collective Syntec ; que Mme Y... s'est toujours vu confier l'accomplissement de missions temporaires, avec un nombre d'heures très variable d'un mois sur l'autre, en raison de la forte variabilité des commandes d'enquête ; que les contrats ont été établis par écrit, et mentionnaient le numéro de contrat, le nom de l'étude et du client, et la durée de réalisation de la prestation ; qu'en réplique, Mme Y... fait valoir qu'elle a toujours travaillé pour le même client, le Stif, pendant plusieurs années, en vertu de nombreux contrats successifs qui doivent être requalifiés en un contrat unique ; qu'il convient en effet de constater au vu des contrats et bulletins de salaire versés aux débats, que Mme Y... a accompli de nombreuses enquêtes sur la période comprise entre le 1er novembre 2009 et le 31 mars 2011 ; que les sociétés produisent les contrats conclus avec le Stif sur la même période, de sorte que les enquêtes confiées à la salariée en qualité de vacataire, dépendent de l'activité normale et permanente de l'entreprise, et il n'est pas invoqué de raisons objectives tenant à des circonstances précises et concrètes, justifiant le recours à des contrats temporaires, les marchés avec le Stif étant passés pour une année entière renouvelable ; qu'enfin, les contrats ne comportent pas de définition précise du motif de recours, la seule référence au nom de l'étude et au numéro de contrat étant insuffisante au regard des exigences légales ; que la requalification des contrats de travail en un contrat à durée indéterminée est justifiée ;

1/ ALORS QUE dans le secteur d'activité des enquêtes et sondages, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ; qu'un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire sans avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; qu'un contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur précité est valablement conclu dès lors que sa conclusion est liée à l'exécution d'un contrat commercial à durée déterminée, dont le renouvellement n'est pas acquis, circonstance précise et concrète justifiant le recours à un contrat temporaire ; qu'en décidant de requalifier la relation de travail en contrat à durée indéterminée, après avoir constaté que les marchés Stif, conclus pour la même période que les contrats litigieux, étaient passés pour une année entière renouvelable, ce qui excluait toute pérennité de l'activité d'enquêtes liée à l'exécution de ces contrats commerciaux, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L.1242-1, L.1242-2, L.1242-12 et D. 1242-1 du code du travail ;

2/ ALORS QUE le contrat à durée déterminée, serait-il d'usage, doit comporter la définition précise de son motif ; que ce motif s'entend de l'objet du contrat consistant à pourvoir un emploi qui présente par nature un caractère temporaire pour porter sur une tâche précise et limitée dans le temps ; qu'en énonçant que les contrats produits aux débats ne comportent pas de définition précise du motif de recours après avoir constaté qu'ils mentionnaient leur numéro, le nom de l'étude et du client ainsi que la durée de réalisation de la prestation, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L.1242-1, L.1242-2 et L.1242-12 du code du travail ;

3/ ALORS QUE chaque contrat à durée déterminée d'usage soumis à la signature de la salariée précisait qu'il portait sur l'étude Stif-Orange, sur la période qui correspondait à celle de son exécution, et qu'il était demandé à la salariée « de réaliser les comptages Stif ci-joints selon les modalités et instructions ci-dessous » ; qu'en énonçant que les contrats produits aux débats ne comportaient pas de définition précise du motif de recours, la cour d'appel a méconnu le principe de l'interdiction faite au juge de dénaturer les éléments de la cause.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Taylor Nelson Sofres, solidairement avec la société Sofres Communication, à payer à Mme Y... les sommes de 1.254,28 euros au titre de l'indemnité de requalification, de 11.538,08 euros au titre des rappels de salaires à temps plein, de 1.153,80 euros au titre des congés payés afférents, de 1.254,28 euros au titre de l'indemnité de préavis, de 125,42 euros au titre des congés payés afférents, de 4.000 euros au titre de la rupture abusive du contrat, de 250,85 euros au titre de l'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal, outre une somme de 1.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE s'agissant de la requalification du contrat à temps partiel en contrat à plein temps, il convient de relever que la salariée devait s'astreindre à une totale disponibilité si elle voulait poursuivre la relation de travail ; qu'il ressort en effet du Guide de l'enquêteur, remis par les entreprises aux vacataires, produit par Mme Y..., que : - « L'enquêteur doit appeler le planning tous les lundis, mercredis et vendredis, entre 10h30 et 13h ; En l'absence de contact pendant 2 semaines, le vacataire est radié du fichier des enquêteurs ; Pour les études de journée, les confirmations se font la veille à partir de 17 h ; pour les études de soirée, les confirmations se font le jour même à partir de 13 heures » ; que de manière générale, le guide énonce que cette organisation requiert « une bonne disponibilité » ; que par suite, au vu de ces éléments, la relation contractuelle doit être requalifiée en un seul contrat à durée indéterminée à plein temps ;

1/ ALORS QUE les sociétés Sofres Communication et Taylor Nelson Sofres avaient fait valoir dans leurs conclusions d'appel que le guide de l'enquêteur versé aux débats et dont se prévalait la salariée ne concernait que les enquêteurs « téléphone » et non les enquêteurs « terrain », ajoutant que ce guide ne s'appliquait pas à sa situation (conclusions d'appel, p. 12) ; qu'en fondant sa décision sur les mentions du Guide de l'enquêteur, sans répondre à ce moyen, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

2/ ALORS QUE subsidiairement, en relevant que la salariée devait s'astreindre à une totale disponibilité avant d'observer que le guide des enquêteurs se bornait à exiger de la salariée une bonne disponibilité, la cour d'appel

a entaché sa décision d'un contradiction de motifs et méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3/ ALORS QUE subsidiairement, ne caractérise pas l'obligation de se tenir à la disposition permanente de son employeur, de nature à autoriser une requalification de contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, l'obligation de contacter régulièrement le planning de l'entreprise, sans que soit imposée l'obligation d'accepter des missions à l'issue de ces consultations ; qu'en énonçant que la relation de travail devait être requalifiée en un seul contrat à durée indéterminée à temps plein, sans constater que la salariée était tenue d'accepter les missions qui pouvaient lui être proposées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.3123-14 du code du travail ;

4/ ALORS QUE les sociétés appelantes avaient fait valoir dans leurs conclusions d'appel que les heures de travail réalisées, en plus d'être variables, étaient non seulement peu importantes (de l'ordre de 48,08 heures par mois), mais surtout que les enquêtes objet des contrats litigieux n'étaient pas réalisées sur toute l'année, mais seulement d'octobre à avril, peu de missions étant effectuées entre les mois de mai et octobre et aucune ne l'ayant été aux mois de juin, août, septembre, ni pour l'essentiel des mois de juillet et d'octobre (conclusions d'appel, p. 13) ; en ne s'expliquant pas sur ce moyen de nature à établir l'existence d'une relation de travail à temps partiel, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

5/ ALORS QUE les sociétés appelantes avaient fait valoir dans leurs conclusions d'appel que la salariée ne produisait aucun élément de nature à justifier de ses revenus annuels et de sa situation professionnelle, éléments à défaut desquels elle ne pouvait prétendre avoir été à la disposition permanente de la société Sofres Communication (conclusions d'appel p. 3) ; qu'en ne s'expliquant pas sur ce moyen, la cour d'appel a encore méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

Moyens produits au pourvoi n° J 13-28.143 par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils, pour la société Taylor Nelson Sofres et la société Sofres communication.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que les sociétés Taylor Nelson Sofres et Sofres Communication ont la qualité de co-employeurs à l'égard de M. A... et de les avoir condamnées à payer solidairement diverses sommes au salarié ;

AUX MOTIFS QU'il convient de relever que la société Sofres Communication, filiale de la Tns Sofres, est spécialisée dans la réalisation d'enquêtes de terrain, alors que par ailleurs cette société produit les contrats passés avec le Stif, syndicat des transports d'Ile de France, qui ont tous été conclus avec la seule société Tns Sofres, M. A... ayant été pour la plupart des missions, recruté par la Sofres Communication pour réaliser ces enquêtes pour le compte du Stif, client de la Tns Sofres ; qu'il convient également de relever que les deux sociétés ont un même siège social situé dans les mêmes locaux à Montrouge, l'objet social de la Sofres Communication spécialisée dans la réalisation d'enquêtes de terrain, étant inclus dans l'objet de la Tns Sofres qui réalise des études marketing ; qu'en outre, M. A... a bénéficié de bulletins de salaire établis par les deux sociétés, ces bulletins étant identiques dans leur présentation, ce qui révèle l'identité des services de ressources humaines ; que ces éléments permettent de caractériser une confusion des activités et des intérêts des sociétés Taylor Nelson Sofres et Sofres Communication, et de leur conférer la qualité de co-employeur à l'égard de M. A... ; que le jugement qui a mis hors de cause la société Taylor Nelson Sofres, sera donc infirmé ;

ALORS QU'une situation de co-emploi suppose que soit caractérisée une confusion d'activités, d'intérêts et de direction, résultant notamment d'une immixtion directe de l'une des sociétés dans la gestion du personnel de l'autre ; que les exposantes avaient fait valoir dans leurs conclusions d'appel que les sociétés TNS Sofres et Sofres Communication étaient deux sociétés distinctes et que le salarié avait collaboré ponctuellement auprès de la société TNS Sofres au titre de missions spécifiques « missions EGT », précisant que l'activité « comptage carte Orange » émanait de la seule relation contractuelle avec la société Sofres Communication et observant qu'en qualité de vacataire, le salarié n'était tenu à aucune exclusivité et pouvait librement cumuler plusieurs emplois auprès d'employeurs multiples, sans être tenu par une clause d'exclusivité ; qu'en déduisant la qualité de co-employeurs des sociétés TNS Sofres et Sofres Communication à l'égard du salarié, de l'établissement de bulletins de paie par les deux sociétés et de l'identité de leur présentation, sans constater expressément que les bulletins de paie établis par la société TNS Sofres étaient relatifs à des périodes correspondant aux comptages Stif, objets des contrats à durée déterminée d'usage litigieux, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1221-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Taylor Nelson Sofres, solidairement avec la société Sofres Communication, à payer à M. A... les sommes de 1.254,28 euros au titre de l'indemnité de requalification, de 24.319,09 euros au titre des rappels de salaires à temps plein, de 2.431,90 euros au titre des congés payés afférents, de 2.508,56 euros au titre de l'indemnité de préavis, de 250,85 euros au titre des congés payés afférents, de 7.525,68 euros au titre de la rupture abusive du contrat, de 501,71 euros au titre de l'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal, outre une somme de 1.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE les sociétés Taylor Nelson Sofres et Sofres Communication soutiennent que les contrats conclus avec M. A... sont des contrats d'usage, conclus pour des tâches précises et temporaires, dans un cadre autorisé par l'article L.1242-2 3° du code du travail, dans le secteur d'activité des enquêtes et sondages visé par le 8° de l'article D.1242-1 du code du travail, et expressément prévu par l'annexe 4 de la convention collective

Syntec ; que M. A... s'est toujours vu confier l'accomplissement de missions temporaires, avec un nombre d'heures très variable d'un mois sur l'autre, en raison de la forte variabilité des commandes d'enquête ; que les contrats ont été établis par écrit, et mentionnaient le numéro de contrat, le nom de l'étude et du client, et la durée de réalisation de la prestation ; qu'en réplique, M. A... fait valoir qu'elle a toujours travaillé pour le même client, le Stif, pendant plusieurs années, en vertu de nombreux contrats successifs qui doivent être requalifiés en un contrat unique ; qu'il convient en effet de constater au vu des contrats et bulletins de salaire versés aux débats, que M. A... a accompli de nombreuses enquêtes sur la période comprise entre le 1er novembre 2008 et le 28 février 2011 ; que les sociétés produisent les contrats conclus avec le Stif sur la même période, de sorte que les enquêtes confiées au salarié en qualité de vacataire, dépendent de l'activité normale et permanente de l'entreprise, et il n'est pas invoqué de raisons objectives tenant à des circonstances précises et concrètes, justifiant le recours à des contrats temporaires, les marchés avec le Stif étant passés pour une année entière renouvelable ; qu'enfin, les contrats ne comportent pas de définition précise du motif de recours, la seule référence au nom de l'étude et au numéro de contrat étant insuffisante au regard des exigences légales ; que la requalification des contrats de travail en un contrat à durée indéterminée est justifiée ;

1/ ALORS QUE dans le secteur d'activité des enquêtes et sondages, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ; qu'un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire sans avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; qu'un contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur précité est valablement conclu dès lors que sa conclusion est liée à l'exécution d'un contrat commercial à durée déterminée, dont le renouvellement n'est pas acquis, circonstance précise et concrète justifiant le recours à un contrat temporaire ; qu'en décidant de requalifier la relation de travail en contrat à durée indéterminée, après avoir constaté que les marchés Stif, conclus pour la même période que les contrats litigieux, étaient passés pour une année entière renouvelable, ce qui excluait toute pérennité de l'activité d'enquêtes liée à l'exécution de ces contrats commerciaux, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L.1242-1, L.1242-2, L.1242-12 et D. 1242-1 du code du travail ;

2/ ALORS QUE le contrat à durée déterminée, serait-il d'usage, doit comporter la définition précise de son motif ; que ce motif s'entend de l'objet du contrat consistant à pourvoir un emploi qui présente par nature un caractère temporaire pour porter sur une tâche précise et limitée dans le temps ; qu'en énonçant que les contrats produits aux débats ne comportent pas de définition précise du motif de recours, après avoir constaté qu'ils mentionnaient leur numéro, le nom de l'étude et du client ainsi que la durée de réalisation de la prestation, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L.1242-1, L.1242-2 et L.1242-12 du code du travail ;

3/ ALORS QUE chaque contrat à durée déterminée d'usage soumis à la signature de la salariée précisait qu'il portait sur l'étude Stif-Orange, sur la période qui correspondait à celle de son exécution, et qu'il était demandé au salarié « de réaliser les comptages Stif ci-joints selon les modalités et instructions ci-dessous » ; qu'en énonçant que les contrats produits aux débats ne comportaient pas de définition précise du motif de recours ; la cour d'appel a méconnu le principe de l'interdiction faite au juge de dénaturer les éléments de la cause.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Taylor Nelson Sofres, solidairement avec la société Sofres Communication, à payer à M. A... les sommes de 1.254,28 euros au titre de l'indemnité de requalification, de 24.319,09 euros au titre des rappels de salaires à temps plein, de 2.431,90 euros au titre des congés payés afférents, de 2.508,56 euros au titre de l'indemnité de préavis, de 250,85 euros au titre des congés payés afférents, de 7.525,68 euros au titre de la rupture abusive du contrat, de 501,71 euros au titre de l'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal, outre une somme de 1.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE s'agissant de la requalification du contrat à temps partiel en contrat à plein temps, il convient de relever que le salarié devait s'astreindre à une totale disponibilité s'il voulait poursuivre la relation de travail ; qu'il ressort en effet du Guide de l'enquêteur, remis par les entreprises aux vacataires, produit par M. A..., que : - « L'enquêteur doit appeler le planning tous les lundis, mercredis et vendredis, entre 10h30 et 13h ; En l'absence de contact pendant 2 semaines, le vacataire est radié du fichier des enquêteurs ; Pour les études de journée, les confirmations se font la veille à partir de 17 h ; pour les études de soirée, les confirmations se font le jour même à partir de 13 heures » ; que de manière générale, le guide énonce que cette organisation requiert « une bonne disponibilité » ; que par suite, au vu de ces éléments, la relation contractuelle doit être requalifiée en un seul contrat à durée indéterminée à plein temps.

1/ ALORS QUE les sociétés Sofres Communication et Taylor Nelson Sofres avaient fait valoir dans leurs conclusions d'appel que le guide de l'enquêteur versé aux débats et dont se prévalait le salarié ne concernait que les enquêteurs « téléphone » et non les enquêteurs « terrain », ajoutant que ce guide ne s'appliquait pas à sa situation (conclusions d'appel, p. 14) ; qu'en fondant sa décision sur les mentions du Guide de l'enquêteur, sans répondre à ce moyen, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

2/ ALORS QUE subsidiairement, en relevant que le salarié devait s'astreindre à une totale disponibilité avant d'observer que le guide des enquêteurs se bornait à exiger du salarié une bonne disponibilité, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs et méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3/ ALORS QUE subsidiairement, ne caractérise pas l'obligation de se tenir à la disposition permanente de son

employeur, de nature à autoriser une requalification de contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, l'obligation de contacter régulièrement le planning de l'entreprise, sans que soit imposée l'obligation d'accepter des missions à l'issue de ces consultations ; qu'en énonçant que la relation de travail devait être requalifiée en un seul contrat à durée indéterminée à temps plein, sans constater que le salarié était tenu d'accepter les missions qui pouvaient lui être proposées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.3123-14 du code du travail ;

4/ ALORS QUE les sociétés appelantes avaient fait valoir dans leurs conclusions d'appel que les heures de travail réalisées, en plus d'être variables, étaient non seulement peu importantes (de l'ordre de 33 heures par mois), mais surtout que les enquêtes objet des contrats litigieux n'étaient pas réalisées sur toute l'année, mais seulement d'octobre à avril, et que les mois de juillet, août et septembre n'avaient fait l'objet d'aucune collaboration (conclusions d'appel, p. 15) ; en ne s'expliquant pas sur ce moyen de nature à établir l'existence d'une relation de travail à temps partiel, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

5/ ALORS QUE les sociétés appelantes avaient fait valoir dans leurs conclusions d'appel que la salariée ne produisait aucun élément de nature à justifier de ses revenus annuels et de sa situation professionnelle, éléments à défaut desquels elle ne pouvait prétendre avoir été à la disposition permanente de la société Sofres Communication (conclusions d'appel p. 4) ; qu'en ne s'expliquant pas sur ce moyen, la cour d'appel a encore méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

Moyens produits au pourvoi n° K 13-28.144 par la SCP Piwnica et Molinié, avocat aux Conseils, pour la société Taylor Nelson Sofres et la société Sofres communication.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir dit que les sociétés Taylor Nelson Sofres et Sofres Communication ont la qualité de co-employeurs à l'égard de Mme Z... et de les avoir condamnées à payer solidairement diverses sommes à la salariée ;

AUX MOTIFS QU'il convient de relever que la société Sofres Communication, filiale de la Tns Sofres, est spécialisée dans la réalisation d'enquêtes de terrain, alors que par ailleurs cette société produit les contrats passés avec le Stif, syndicat des transports d'Ile de France, qui ont tous été conclus avec la seule société Tns Sofres, Mme Z... ayant été recrutée par la Sofres Communication pour réaliser ces enquêtes pour le compte du Stif, client de la Tns Sofres ; qu'il convient également de relever que les deux sociétés ont un même siège social situé dans les mêmes locaux à Montrouge, l'objet social de la Sofres Communication spécialisée dans la réalisation d'enquêtes de terrain, étant inclus dans l'objet de la Tns Sofres qui réalise des études marketing ; qu'en outre, Mme Z... a bénéficié de bulletins de salaire établis par les deux sociétés, ces bulletins étant identiques dans leur présentation, ce qui révèle l'identité des services de ressources humaines ; que ces éléments permettent de caractériser une confusion des activités et des intérêts des sociétés Taylor Nelson Sofres et Sofres Communication, et de leur conférer la qualité de co-employeur à l'égard de Mme Z... ; que le jugement qui a mis hors de cause la société Taylor Nelson Sofres, sera donc infirmé ;

ALORS QU'une situation de co-emploi suppose que soit caractérisée une confusion d'activités, d'intérêts et de direction, résultant notamment d'une immixtion directe de l'une des sociétés dans la gestion du personnel de l'autre ; que les exposantes avaient fait valoir dans leurs conclusions d'appel que les sociétés TNS Sofres et Sofres Communication étaient deux sociétés distinctes et que la salariée avait collaboré ponctuellement auprès de la société TNS Sofres au titre de missions spécifiques « missions EGT », précisant que l'activité « comptage carte Orange » émanait de la seule relation contractuelle avec la société Sofres Communication et observant qu'en qualité de vacataire, la salariée n'était tenue à aucune exclusivité et pouvait librement cumuler plusieurs emplois auprès d'employeurs multiples, sans être tenue par une clause d'exclusivité ; qu'en déduisant la qualité de co-employeurs des sociétés TNS Sofres et Sofres Communication à l'égard de la salariée, de l'établissement de bulletins de paie par les deux sociétés et de l'identité de leur présentation, sans constater expressément que les bulletins de paie établis par la société TNS Sofres étaient relatifs à des périodes correspondant aux comptages Stif, objets des contrats à durée déterminée d'usage litigieux, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1221-1 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Taylor Nelson Sofres, solidairement avec la société Sofres Communication, à payer à Mme Z... les sommes de 1.254,28 euros au titre de l'indemnité de requalification, de 13.608,54 euros au titre des rappels de salaires à temps plein, de 1.360,85 euros au titre des congés payés afférents, de 1.254,28 euros au titre de l'indemnité de préavis, de 125,42 euros au titre des congés payés afférents, de 4.000 euros au titre de la rupture abusive du contrat, de 250,85 euros au titre de l'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal, outre une somme de 1.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE les sociétés Taylor Nelson Sofres et Sofres Communication soutiennent que les contrats conclus avec Mme Z... sont des contrats d'usage, conclus pour des tâches précises et temporaires, dans un cadre autorisé par l'article L.1242-2 3° du code du travail, dans le secteur d'activité des enquêtes et sondages visé par le 8° de l'article D.1242-1 du code du travail, et expressément prévu par l'annexe 4 de la convention collective Syntec ; que Mme Z... s'est toujours vu confier l'accomplissement de missions temporaires, avec un nombre d'heures très variable d'un mois sur l'autre, en raison de la forte variabilité des commandes d'enquête ; que les contrats ont été établis par écrit, et mentionnaient le numéro de contrat, le nom de l'étude et du client, et la durée de réalisation de la prestation ; qu'en répliquant, Mme Z... fait valoir qu'elle a toujours travaillé pour le

même client, le Stif, pendant plusieurs années, en vertu de nombreux contrats successifs qui doivent être requalifiés en un contrat unique ; qu'il convient en effet de constater au vu des contrats et bulletins de salaire versés aux débats, que Mme Z... a accompli de nombreuses enquêtes sur la période comprise entre le 1er novembre 2009 et le 31 mars 2011 ; que les sociétés produisent les contrats conclus avec le Stif sur la même période, de sorte que les enquêtes confiées à la salariée en qualité de vacataire, dépendent de l'activité normale et permanente de l'entreprise, et il n'est pas invoqué de raisons objectives tenant à des circonstances précises et concrètes, justifiant le recours à des contrats temporaires, les marchés avec le Stif étant passés pour une année entière renouvelable ; qu'enfin, les contrats ne comportent pas de définition précise du motif de recours, la seule référence au nom de l'étude et au numéro de contrat étant insuffisante au regard des exigences légales ; que la requalification des contrats de travail en un contrat à durée indéterminée est justifiée ;

1/ ALORS QUE dans le secteur d'activité des enquêtes et sondages, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée ; qu'un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire sans avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; qu'un contrat à durée déterminée d'usage dans le secteur précité est valablement conclu dès lors que sa conclusion est liée à l'exécution d'un contrat commercial à durée déterminée, dont le renouvellement n'est pas acquis, circonstance précise et concrète justifiant le recours à un contrat temporaire ; qu'en décidant de requalifier la relation de travail en contrat à durée indéterminée, après avoir constaté que les marchés Stif, conclus pour la même période que les contrats litigieux, étaient passés pour une année entière renouvelable, ce qui excluait toute pérennité de l'activité d'enquêtes liée à l'exécution de ces contrats commerciaux, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L.1242-1, L.1242-2, L.1242-12 et D. 1242-1 du code du travail ;

2/ ALORS QUE le contrat à durée déterminée, serait-il d'usage, doit comporter la définition précise de son motif ; que ce motif s'entend de l'objet du contrat consistant à pourvoir un emploi qui présente par nature un caractère temporaire pour porter sur une tâche précise et limitée dans le temps ; qu'en énonçant que les contrats produits aux débats ne comportent pas de définition précise du motif de recours, après avoir constaté qu'ils mentionnaient leur numéro, le nom de l'étude et du client ainsi que la durée de réalisation de la prestation, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations et a violé les articles L.1242-1, L.1242-2 et L.1242-12 du code du travail. ;

3/ ALORS QUE chaque contrat à durée déterminée d'usage soumis à la signature de la salariée précisait qu'il portait sur l'étude Stif-Orange, sur la période qui correspondait à celle de son exécution, et qu'il était demandé à la salariée « de réaliser les comptages Stif ci-joints selon les modalités et instructions ci-dessous » ; qu'en énonçant que les contrats produits aux débats ne comportaient pas de définition précise du motif de recours, la cour d'appel a méconnu le principe de l'interdiction faite au juge de dénaturer les éléments de la cause.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société Taylor Nelson Sofres, solidairement avec la société Sofres Communication, à payer à Mme Z... les sommes de 1.254,28 euros au titre de l'indemnité de requalification, de 13.608,54 euros au titre des rappels de salaires à temps plein, de 1.360,85 euros au titre des congés payés afférents, de 1.254,28 euros au titre de l'indemnité de préavis, de 125,42 euros au titre des congés payés afférents, de 4.000 euros au titre de la rupture abusive du contrat, de 250,85 euros au titre de l'indemnité de licenciement, avec intérêts au taux légal, outre une somme de 1.000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE s'agissant de la requalification du contrat à temps partiel en contrat à plein temps, il convient de relever que la salariée devait s'astreindre à une totale disponibilité si elle voulait poursuivre la relation de travail ; qu'il ressort en effet du Guide de l'enquêteur, remis par les entreprises aux vacataires, produit par Mme Z..., que : - « L'enquêteur doit appeler le planning tous les lundis, mercredis et vendredis, entre 10h30 et 13h ; En l'absence de contact pendant 2 semaines, le vacataire est radié du fichier des enquêteurs ; Pour les études de journée, les confirmations se font la veille à partir de 17 h ; pour les études de soirée, les confirmations se font le jour même à partir de 13 heures » ; que de manière générale, le guide énonce que cette organisation requiert « une bonne disponibilité » ; que par suite, au vu de ces éléments, la relation contractuelle doit être requalifiée en un seul contrat à durée indéterminée à plein temps.

1/ ALORS QUE les sociétés Sofres Communication et Taylor Nelson Sofres avaient fait valoir dans leurs conclusions d'appel que le guide de l'enquêteur versé aux débats et dont se prévalait la salariée ne concernait que les enquêteurs « téléphone » et non les enquêteurs « terrain », ajoutant que ce guide ne s'appliquait pas à sa situation (conclusions d'appel, p. 13 et 14) ; qu'en fondant sa décision sur les mentions du Guide de l'enquêteur, sans répondre à ce moyen, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

2/ ALORS QUE subsidiairement, en relevant que la salariée devait s'astreindre à une totale disponibilité avant d'observer que le guide des enquêteurs se bornait à exiger de la salariée une bonne disponibilité, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs et méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

3/ ALORS QUE subsidiairement, ne caractérise pas l'obligation de se tenir à la disposition permanente de son employeur, de nature à autoriser une requalification de contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, l'obligation de contacter régulièrement le planning de l'entreprise, sans que soit imposée l'obligation d'accepter des missions à l'issue de ces consultations ; qu'en énonçant que la relation de travail devait être requalifiée en un seul contrat à durée indéterminée à temps plein, sans constater que la salariée était tenue

d'accepter les missions qui pouvaient lui être proposées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.3123-14 du code du travail ;

4/ ALORS QUE les sociétés appelantes avaient fait valoir dans leurs conclusions d'appel que les heures de travail réalisées, en plus d'être variables, étaient non seulement peu importantes (de l'ordre de 38,67 heures par mois), mais surtout que les enquêtes objet des contrats litigieux n'étaient pas réalisées sur toute l'année, mais seulement d'octobre à avril, peu de missions étant effectuées entre les mois de mai et octobre et aucune ne l'ayant été aux mois de juin, août, septembre, ni pour l'essentiel des mois de juillet et d'octobre (conclusions d'appel, p. 14) ; en ne s'expliquant pas sur ce moyen de nature à établir l'existence d'une relation de travail à temps partiel, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

5/ ALORS QUE les sociétés appelantes avaient fait valoir dans leurs conclusions d'appel que la salariée ne produisait aucun élément de nature à justifier de ses revenus annuels et de sa situation professionnelle, éléments à défaut desquels elle ne pouvait prétendre avoir été à la disposition permanente de la société Sofres Communication (conclusions d'appel p. 3) ; qu'en ne s'expliquant pas sur ce moyen, la cour d'appel a encore méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00403

Analyse

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 22 octobre 2013