

COUR D'APPEL DE RENNES
ARRÊT DU 16 SEPTEMBRE 2015

9ème Ch Prud'homale

ARRÊT N°150

R.G : 14/03661

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ :

M. Gérard SCHAMBER, Président,
M. Pascal PEDRON, Conseiller,
Mme Laurence LE QUELLEC, Conseiller,

GREFFIER :

Mme Dominique BLIN, lors des débats et lors du prononcé

M. André FOURE

C/

SAS MANPOWER

DÉBATS :

A l'audience publique du 17 Juin 2015
devant M. Pascal PEDRON, magistrat rapporteur, tenant seul l'audience, sans
opposition des représentants des parties, et qui a rendu compte au délibéré
collégial

ARRÊT :

Infirmes la décision déferée dans
toutes ses dispositions, à l'égard
de toutes les parties au recours

Contradictoire, prononcé publiquement le 16 Septembre 2015 par mise à
disposition au greffe comme indiqué à l'issue des débats

APPELANT :

Copie exécutoire délivrée
le :
à :

Monsieur André FOURE
301 bis La Lande
44720 SAINT-JOACHIM

représenté par Me Erwan LE MOIGNE, avocat au barreau de
SAINT-NAZAIRE

INTIMEE :

SAS MANPOWER
Immeuble EUREKA
13 rue Ernest Renan
92723 NANTERRE CEDEX

représentée par Me Florence FARABET-ROUVIER, avocat au barreau de
PARIS

FAITS ET PROCEDURE

M. André Foure a été engagé en qualité de tuyauteur N3P2, coef.165 avec un salaire de base mensuel initial de 1 895,87 euros par la société Manpower France (la société) pour être mis a disposition de la société SPIE Ouest Centre au titre de 29 contrats de mission temporaire et avenants entre le 02 avril 2007 et le 31 mars 2010 ; en dernier lieu, sa rémunération a été de 12,50 euros de l'heure outre différentes primes.

M. Foure a saisi le 17 mai 2013 le conseil de prud'hommes de Saint-Nazaire sollicitant de la société Manpower le paiement de primes de vacances et de dommages-intérêts pour non-paiement des salaires.

Par jugement du 28 mars 2014, le conseil a débouté M. Foure de toutes ses demandes et l'a condamné, outre aux dépens, à payer à la société la somme de 50 euros au titre des frais irrépétibles.

Pour se déterminer ainsi, le conseil a retenu qu'aucun élément du dossier ne permet de vérifier la corrélation entre la convention collective applicable selon le salarié à l'entreprise dans laquelle se déroule la mission et celle dont dépendent les établissements SPIE Ouest Centre, que M. Foure ne démontre pas en quoi ses conditions de rémunération sont moins avantageuses puisqu'il n'a pas été retrouvé dans les productions les éléments de preuve déterminant le point de comparaison entre les conditions de rémunérations d'un salarié de l'entreprise utilisatrice de qualification et de poste équivalent à sa position, alors que la société Manpower a repris les éléments de rémunération indiqués par la société SPIE et que la preuve d'une omission d'une prime de vacances incluse dans le contrat de mission n'est pas rapportée.

M. Foure a interjeté appel de ce jugement le 25 avril 2014.

PRETENTIONS ET MOYENS DES PARTIES

Par ses écritures auxquelles s'est référé et qu'a développées son avocat à l'audience, **M. Foure, appelant**, demande à la cour, par voie d'infirmerie du jugement déféré, de :

-condamner la société Manpower à lui payer les sommes de :

2 284,44 € à titre de rappel de prime de vacances

228,44 € à titre de congés payés afférents

3 200 € à titre de dommages-intérêts pour non paiement des salaires

-dire que ces sommes porteront intérêts au taux légal avec capitalisation en application des articles 1153,1153-1 et 1154 du code civil

-ordonner la remise des bulletins de salaire rectifiés sous astreinte de 150 € par jour de retard

-condamner la société Manpower, outre aux dépens, à lui payer la somme de 2 500 € au titre des frais irrépétibles

M. Foure fait valoir pour l'essentiel que :

-c'est à l'entreprise de travail temporaire qui est son employeur qu'incombe le respect de l'égalité de rémunération entre les différents salariés, l'employeur devant faire le nécessaire auprès de l'entreprise utilisatrice pour que lui soit indiqué l'ensemble des éléments de rémunération

-la convention collective applicable à la société SPIE employant plus de 3050 salariés est celle des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment du 08 octobre 1990 qui, en son article 5-25 prévoit le versement, en sus de l'indemnité de congé, d'une prime de vacances

- il a travaillé pendant 03 ans au sein de la société SPIE dont les salariés permanents bénéficient de la prime de vacances, et il justifie sur les années de référence avoir atteint les quotas d'heures fixés à la convention collective pour pouvoir bénéficier d'une telle prime
- il importe peu que la société Manpower ne cotise pas à la caisse des congés payés du bâtiment dès lors qu'elle doit maintenir l'égalité de traitement par le versement des primes qu'un salarié serait en droit d'avoir dans l'entreprise utilisatrice
- il ne bénéficie pas d'un salaire annuel global supérieur à celui d'un salarié de l'entreprise utilisatrice puisque son salaire de base mensuel est identique à celui déclaré par la société SPIE pour un salarié de qualification équivalente au même poste
- le non-respect de l'égalité de traitement commis par la société Manpower en pleine connaissance de cause des obligations qui lui incombait a causé un préjudice au salarié.

Par ses écritures auxquelles s'est référé et qu'a développées son avocat à l'audience, **la société SAS Manpower, intimée**, demande à la cour de:

- confirmer le jugement déféré ayant débouté le salarié de ses demandes
- condamner M. Foure, outre aux dépens, à lui verser la somme de 200 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile

Elle fait valoir en substance que :

- M. Foure ne rapporte pas la preuve que la convention collective dont il se prévaut est bien celle en vigueur au sein de l'entreprise utilisatrice, ni que la prime de vacances est bien versée par cette dernière à ses salariés permanents et à quelle occasion elle le serait
- les salariés des entreprises affiliées à une caisse de congés payés, dont le régime s'applique notamment dans le bâtiment et les travaux publics, bénéficient de congés payés qui leur sont réglés non pas par l'employeur, mais par la caisse de congés; le régime de la prime de vacances suit le même mode opératoire que les congés payés eux-mêmes, celle-ci étant directement versée par la caisse des congés payés dont relèvent les salariés permanents des entreprises du bâtiment et des travaux publics
- n'exerçant pas une activité du bâtiment ou des travaux publics, Manpower ne cotise pas aux caisses de congés payés
- la prime de vacances n'est pas envisagée dans la convention collective dont se prévaut M. Foure sous les chapitres relatifs à la rémunération, mais sous celui relatif aux congés payés
- le versement d'une telle prime est subordonné à la présence du salarié le jour ouvrable précédent le départ en congé et celui prévu pour la reprise du travail
- le travail temporaire fait l'objet d'une législation spécifique à travers les articles L 1251-1 et suivants du code du travail, et notamment les articles L 1251-18 à L 1251-20, laquelle ne crée aucune obligation de versement d'une prime de vacances
- le régime des indemnités de congés payés en matière de travail temporaire, dérogatoire du droit commun, a été respecté alors que le salarié a perçu l'intégralité des salaires reconnus par SPIE comme lui étant applicable au titre des missions
- M. Foure ne rapporte pas la preuve d'avoir fait l'objet d'une inégalité de traitement dans les conditions des articles L 1251-18 et L 1251-43 du code du travail,
- les demandes de M. Foure antérieures au 17 mai 2008 sont en tout état de cause prescrites
- le salarié ne remplit pas les conditions d'emploi minimum ouvrant droit à la prime de vacances et n'explique pas plus le quantum de sa demande que la méthode de calcul retenue qui laissent cependant apparaître qu'il sollicite un montant de prime plus élevé que celui auquel pourrait prétendre les salariés permanents de SPIE
- elle n'est en aucun cas fautive dans la mesure où la société SPIE ne l'a pas informée de cette prime de vacances.

SUR QUOI, LA COUR

Considérant que l'obligation de verser au travailleur temporaire mis à la disposition d'une entreprise des salaires conformes aux dispositions légales ou conventionnelles ou aux stipulations contractuelles qui lui sont applicables, pèse sur l'entreprise de travail temporaire laquelle demeure l'employeur, à charge pour elle, en cas de manquement à cette obligation, de se retourner contre l'entreprise utilisatrice dès lors qu'une faute a été commise par cette dernière; qu'en effet, en raison de l'emploi du salarié intérimaire, c'est sur son employeur, la société de travail temporaire, que pèse l'obligation de verser un salaire conforme, le montant de cette rémunération, avec ses différentes composantes y compris les primes et accessoires de salaire, devant être mentionné dans le contrat de mise de disposition (C. trav., art. L. 1251-43, 6°) et les modalités de la rémunération devant figurer dans le contrat de mission (C. trav., art. L. 1251-16, 3°). Qu'à cet égard, il appartient à l'entreprise de travail temporaire de procéder aux investigations nécessaires afin de déterminer le montant de cette rémunération, le cas échéant en mettant l'utilisateur en demeure de lui fournir toutes informations utiles, notamment sur d'éventuels accords ou usages d'entreprise ou d'établissement.

Qu'il résulte par ailleurs des dispositions de l'article L. 1251-18 du code du travail relatif au statut des travailleurs intérimaires que la rémunération que perçoit le salarié lié par un contrat de travail temporaire ne peut être inférieure à celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après la période d'essai, un salarié de qualification équivalente, occupant le même poste, ladite rémunération devant comprendre tous les avantages et accessoires payés par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi occupé dans l'entreprise utilisatrice.

Considérant que M. Foure établit par ses productions en pièces 9 à 12 que la société SPIE Centre-Ouest applique à ses salariés la Convention Collective des ouvriers employés par les entreprises du bâtiment du 08 octobre 1990 et les fait bénéficier de la prime de vacances prévue à ladite convention, l'extrait du rapport de l'expert comptable mandaté par le comité d'établissement de SPIE Ouest Centre (pièce 12) mentionnant et détaillant d'ailleurs expressément le bénéfice d'une telle prime ;

Qu'il est constant que M. Foure n'a pas perçu de prime de vacances au titre des missions exercées chez SPIE Ouest Centre.

Que M. Foure est donc en droit de solliciter le paiement de cette prime, élément de la rémunération, sous réserve qu'il remplissait lors de ses emplois dans l'entreprise utilisatrice les conditions posées par la convention collective pour l'attribution de celle-ci.

Que l'article 5.25 de ladite convention collective précise qu' « *Une prime de vacances sera versée, en sus de l'indemnité de congé, à l'ouvrier ayant au moins 1 675 heures de travail au cours de l'année de référence dans une ou plusieurs entreprises du bâtiment ou des travaux publics, dans les conditions prévues pour l'application de la législation sur les congés payés dans le bâtiment et les travaux publics (...)*

Les ouvriers qui justifieront n'avoir pu atteindre, par suite de maladie, ce total de 1 675 heures au cours de l'année de référence, ne perdront pas le droit au bénéfice de la prime de vacances.

Le taux de la prime de vacances est de 30 % de l'indemnité de congé correspondant aux 24 jours ouvrables de congés institués par la loi du 16 mai 1969, c'est-à-dire calculée sur la base de 2 jours ouvrables de congés par mois de travail ou 150 heures de travail.

La prime de vacances, qui ne se cumule pas avec les versements qui auraient le même objet, est versée à l'ouvrier en même temps que son indemnité de congé ».

Que M. Foure verse aux débats l'ensemble de ses contrats de travail (mission d'intérim) conclu avec Manpower, comme tuyauteur pour SPIE Ouest Centre pour une période allant du 02 avril 2007 au 31 mars 2010 ininterrompue (à l'exception des périodes allant du 03 au 26 août 2007, du 02 août au 07 septembre 2008 et du 01er janvier au 22 février 2009 correspondant aux prises de congés) pour une durée de travail hebdomadaire de 35 heures par semaine, dont 35 heures de travail effectif correspondant à un travail à temps complet; que le salarié établit donc dans ces conditions avoir travaillé au cours de chacune des années de référence (allant du 01 avril de l'année au 31 mars de l'année N+1) 2007 à 2009 au moins 1 675 heures chez SPIE Ouest Centre; que les bulletins de paie établis par Manpower pour cette période et produits par l'appelant confirment ce fait, faisant d'ailleurs état au surplus d'heures supplémentaires à 25% réalisées au delà des 35 heures hebdomadaires alors que les jours d'arrêt maladie y figurant pour la période d'octobre 2008 à février 2009 ne sauraient lui faire perdre le droit au bénéfice de la prime de vacances.

Qu'ainsi, cette prime, élément de rémunération, doit être versée à M. Foure par l'entreprise de travail intérimaire, peu important qu'en l'espèce la société Manpower ne cotise pas aux caisses de congés payés des entreprises du bâtiment et des travaux publics et que « *la présence du salarié* (qui a d'ailleurs travaillé de façon continue pour SPIE Ouest Centre sur toute la période d'emploi) *le jour ouvrable précédent le départ en congé et celui prévu pour la reprise du travail* » ne constitue pas une des conditions d'octroi de la prime exigée par l'article 5.25 de ladite convention collective alors qu'il n'est pas contesté que l'intéressé a perçu ses indemnités de congé.

Considérant que la société se prévaut de la prescription quinquennale de l'action en paiement du salaire ; qu'il apparaît effectivement que le conseil de prud'hommes ayant été saisi de la demande en paiement le 17 mai 2013, celle-ci est en tout état de cause prescrite pour la période antérieure au 17 mai 2008 par l'effet des dispositions de l'article L 3245-1 du code du travail applicable à la date de saisine du conseil; que l'appelant ne peut donc prétendre au paiement de la prime de vacances qu'au regard de la période allant du 17 mai 2008 au 30 mars 2010 ;

Que par ailleurs, en application de l'article 5.25 de ladite convention collective, la cinquième semaine de congés payés ne fait pas partie de la base de calcul de la prime.

Qu'en considération de ces éléments, il y a lieu de fixer à la somme de 1142,21 euros le rappel de prime de vacances dû à M. Foure à partir du 17 mai 2008 sur la base de 24 jours ouvrables de congés, outre les congés payés afférents.

Considérant que l'appelant ne caractérisant pas par ses productions la mauvaise foi de la société à l'origine d'un préjudice distinct du simple retard de paiement sera débouté de sa demande en dommages-intérêts distincts des intérêts moratoires de la créance ;

Que la société sera tenue de remettre à M. Foure les bulletins de salaires rectifiés et ce dans les quinze jours à compter de la notification de l'arrêt sans qu'il soit besoin de prévoir d'astreinte.

Que succombant pour l'essentiel, tenue comme tel aux dépens, la société SAS Manpower sera condamnée à verser à M. Froment une somme de 1 800 € au titre des frais irrépétibles.

PAR CES MOTIFS

LA COUR, statuant contradictoirement, par arrêt mis à disposition au greffe,

-Infirme le jugement déferé ;

-Et statuant à nouveau,

-Condamne la société SAS Manpower à verser à M. Foure les sommes de 1142,21 euros à titre de rappel de prime de vacances, et de 114,22 euros au titre des congés payés afférants, avec intérêts au taux légal à compter de la saisine du 17 mai 2013.

-Ordonne la capitalisation des intérêts pour la première fois à compter du 16 septembre 2016.

Ordonne la remise des bulletins de salaires rectifiés dans les quinze jours à compter de la notification de l'arrêt.

-Déboute M. Foure de sa demande en dommages-intérêts pour non-paiement des salaires.

-Condamne la société SAS Manpower, à verser à M. Foure une somme de 1 800 € au titre de l'article 700 du Code de Procédure Civile.

-Condamne la société SAS Manpower aux dépens de première instance et d'appel.

LE GREFFIER,
D. BLIN

/LE PRESIDENT, empêché
P. PEDRON