

JURISPRUDENCE

Contrat de travail

CONTRAT DE TRAVAIL – Employeur – Détermination – Démonstrateur de grand magasin – Pouvoir de direction et de contrôle exercé conjointement par la société titulaire du stand et par le grand magasin – Situation de co-emploi.

COUR D'APPEL DE PARIS (22^e Ch. A)

2 octobre 2002

**Clayeux Distribution contre B.
et Galeries Lafayette**

Mme Alice B. a été engagée le 1^{er} juillet 1983 par la société Clayeux qui fabrique des vêtements de layette comme vendeuse démonstratrice au magasin des Galeries Lafayette.

En juillet 1997, la société Clayeux a été informée de la décision prise par le magasin de fermer son stand.

La société Galeries Lafayette a notifié par lettre du 12 décembre 1997 à la société Clayeux que la présentation des produits cesserait le 15 janvier 1998 ; après avoir vainement tenté de faire reprendre Mme B. par les Galeries Lafayette, en invoquant l'application de l'article L. 122-12 du Code du travail ou le fait que le magasin était son véritable employeur, la société Clayeux l'a affectée dans son magasin rue Victor Hugo à Paris.

Mme B. a été licenciée pour motif économique par la société Clayeux par lettre du 25 juin 1999 fondée sur la brusque décision prise par les Galeries Lafayette de supprimer son stand, sur les difficultés qu'elle a connues en 1998 compte tenu de la conjoncture particulièrement difficile de la filière textile française, de la régression du chiffre d'affaires réalisé en Asie depuis décembre 1997, la chute de 10 % du chiffre d'affaires global fin 1998, et l'absence de tout reclassement possible au sein du groupe, hors celui qui lui a été proposé par courrier du 12 janvier 1999 et qu'elle a refusé.

Mme B. a saisi le Conseil de prud'hommes le 29 septembre de diverses demandes dirigées tant contre la société Clayeux que contre les Galeries Lafayette.

Par jugement du 23 avril 2001, le Conseil de prud'hommes de Paris, statuant en départage, a rejeté l'exception d'incompétence soulevée par les Galeries Lafayette, a dit que l'article L. 122-12 du Code du travail ne trouvait pas application, a dit que le licenciement d'Alice B. ne reposait pas sur une cause réelle et sérieuse, et a condamné la SA Clayeux à lui payer :

- 152 232 F à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
- 5 592,34 F au titre du rappel de salaire pour complément maladie avec les intérêts au taux légal à compter du 29 septembre 1999,
- 3 000 F en application de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile

et a rejeté les autres demandes.

(...)

Ceci étant exposé :

La Cour,

Sur l'existence d'une relation contractuelle entre Mme B. et la société Galeries Lafayette :

Considérant qu'il convient de rechercher si Mme B., qui a été engagée comme démonstratrice par la société Clayeux, se trouvait en réalité placée sous la subordination de la société Galeries Lafayette ou du moins sous l'autorité conjointe des deux sociétés ;

Considérant que la société Galeries Lafayette s'est engagée par lettre du 25 avril 1983 à favoriser la promotion de la marque Clayeux dans ses magasins en offrant à la vente les articles de sa collection au rayon layette, sur un emplacement personnalisé qu'elle se réservait de modifier ou déplacer en fonction de ses impératifs commerciaux, qu'il était rappelé que le magasin avait pris l'engagement de n'accepter que des démonstratrices bénéficiant d'avantages équivalents à ceux prévus par la Convention collective et de ses avenants, notamment en ce qui concerne la garantie annuelle d'appointements, la prime d'ancienneté, la récupération des jours fériés, le paiement des heures supplémentaires, et que si la société Clayeux n'appliquait pas de convention collective ou si celle qu'elle appliquait était moins avantageuse, elle prenait l'engagement d'appliquer cette convention ; qu'il était encore précisé qu'il était indispensable que l'employée de Clayeux se conforme aux règlements de la maison, respecte les règles d'amabilité et tenue exigée pour le personnel des Galeries Lafayette, que dans ce but, l'employée était invitée à se présenter dans les quarante huit heures pour prendre connaissance du règlement du magasin particulièrement en ce qui concerne les heures de présence et la tenue ; qu'enfin, la société Galeries Lafayette se réservait de ne pas agréer ou de remettre par la suite à la disposition de la société Clayeux l'employée dont la présence ne lui apparaîtrait pas souhaitable, étant expressément prévu que le magasin n'avait aucun lien de droit avec ce personnel, appointé exclusivement par Clayeux et qui demeurait sous son autorité ;

Considérant que la société Galeries Lafayette rappelle dans un courrier daté du 21 avril 1999 adressé à la salariée qu'elle commercialise en son nom, pour son compte et sous sa responsabilité les produits dont elle passe commandes aux fournisseurs, que c'est elle qui réalise le chiffre d'affaires et encaisse les recettes portées sur son livre, ces produits étant offerts à la vente par du personnel recruté et formé par les fournisseurs et qu'enfin les fournisseurs n'ont aucune autonomie dans la gestion des emplacements ;

Considérant que la société Clayeux verse aux débats les courriers qui lui ont été adressés par la société Galeries Lafayette précisant quels sont les jours d'ouverture les jours fériés et dimanches, lui rappelant qu'il lui appartient de demander aux démonstratrices travaillant dans le magasin d'effectuer les heures supplémentaires prévues à l'occasion de l'inventaire annuel, ainsi que les conditions de rémunération prévues pour les heures supplémentaires ou le travail effectué à l'occasion de ces journées ou soirées ; qu'elle justifie qu'elle répercutait ses informations aux démonstratrices et que des chèques cadeaux leur étaient remis par la société Galeries Lafayette à titre d'avantage en nature soumis à charges sociales qui figuraient sur les bulletins de salaires établis par les fournisseurs ;

Considérant qu'il résulte de ces éléments :

- d'une part que Mme B. restait placée sous la subordination de la société Clayeux qui l'a recrutée et formée en lui faisant effectuer un stage à l'usine et sur un point de vente, qui conservait le pouvoir de mettre en œuvre les sanctions disciplinaires, lui transmettait des instructions quant à ses horaires, la prise de ses congés, et la rémunérait ;
- que d'autre part la société Galeries Lafayette, qui s'était réservée le droit de ne pas agréer ou de remettre à la disposition de la société Clayeux le personnel dont la présence ne lui apparaîtrait pas souhaitable, exerçait un contrôle sur ce personnel dont elle pouvait ainsi

sanctionner le comportement, que Mme B. était soumise aux règlements du magasin pour tout ce qui concernait la discipline, les horaires de travail, et devait se conformer à ses instructions quant à la commercialisation des produits présentés sur le stand ;

- que la salariée exerçait son activité dans le double intérêt de la société Clayeux dont elle favorisait la vente des produits au grand magasin, et des Galeries Lafayette, étant observé que la prime perçue à titre de salaire était calculée sur le chiffre d'affaires de son stand, donc en fonction des ventes par les Galeries Lafayette des marchandises qu'elle avait achetées au fournisseur ;

Considérant que l'ensemble de ces éléments permet de conclure que si la société Clayeux conservait son autorité à l'égard de la salariée, la Société Galeries Lafayette y participait pour une part égale et que le pouvoir de direction et de contrôle de travail de Mme B. était exercée en fait conjointement par les deux sociétés, co-employeurs ;

Que Mme B. est donc recevable à former ses demandes à l'encontre des deux sociétés ;

Sur le licenciement de Mme B. :

Considérant que la fermeture du stand des Galeries Lafayette ne constitue pas un motif économique ; que si les bilans et comptes d'exploitation de la société Clayeux Distribution et du Groupe Clayeux font apparaître une diminution du chiffre d'affaires en 1998 ainsi qu'un résultat global négatif, il apparaît que la situation s'est redressée en 1999, année du licenciement de Mme B., puisque de 105 356 KF en 1998, le chiffre d'affaires de Clayeux Distribution est passée à 107 125 KF, alors que le chiffre d'affaires du groupe Clayeux est passé de 105 936 KF en 1998 à 107 379 KF en 1999 ;

Considérant que les difficultés économiques de la société et du groupe Clayeux ne sont donc pas avérées à la date du licenciement en juin 1999 ;

Que s'il est incontestable que la société Clayeux Distribution a fait une proposition de reclassement en janvier 1998 à Mme B. qu'elle a refusée en février, il faut noter que cette proposition entraînait bien une diminution de rémunération pour la salariée, puisqu'il lui était offert un intéressement de 2 % sur le chiffre d'affaires au lieu de 2,5 % ; qu'aucune autre proposition n'a été faite à la salariée alors que le registre du personnel permet de constater que la société a engagé cinq salariées comme vendeuses entre décembre 1997 et mars 1999, étant rappelé qu'elle a été informée de façon certaine de la rupture du contrat de coopération avec les Galeries Lafayette en juillet 1997, le contrat de promotion avec les Galeries Lafayette ayant pris fin le 15 janvier 1998 ; qu'ainsi les dames Adel, Benchilla, Brisville, Job, et Gauchez ont été engagées par contrats à durée indéterminée comme vendeuses ;

Considérant que le jugement entrepris doit donc être confirmé en ce qu'il a dit que le licenciement de Mme B. était dépourvu de cause réelle et sérieuse, les tentatives de reclassement faites avant de la licencier étant insuffisantes, alors que l'employeur savait depuis juillet 1997 qu'il convenait de rechercher un emploi à une salariée présente dans l'entreprise depuis 1983 ;

Qu'en revanche, il convient de débouter Mme B. de sa demande tendant à voir dire que son licenciement est nul parce qu'elle aurait été licenciée en raison de son état de santé, le fait qu'elle ait été en arrêt maladie de janvier à février 1998, puis de février à août 1999 ne suffisant pas à démontrer la volonté de l'employeur de se débarrasser d'une salariée malade, étant observé qu'il lui a bien fait une proposition d'emploi ;

Considérant que la société Clayeux Distribution, qui a prononcé le licenciement de Mme B., et la société Galeries Lafayette qui a refusé de se considérer comme son employeur malgré les demandes réitérées du fournisseur et de lui rechercher un reclassement au sein de l'un de ses magasins et a ainsi contribué pour une part égale au préjudice

subi par la salariée, doivent être tenues *in solidum* à la réparation de ce préjudice ;

Considérant que si l'entier préjudice subi par l'intimée, toujours au chômage, ne peut être supporté par les co-employeurs alors que son état de santé explique pour partie ses difficultés à retrouver un emploi, mais pour tenir compte du préjudice subi par une salariée âgée de 49 ans à la date du licenciement, et qui avait une ancienneté de plus de quinze ans, les sociétés Galeries Lafayette et Clayeux Distribution doivent être condamnées à lui payer la somme de 27 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de réparation du préjudice moral ;

Sur la demande d'indemnité en réparation du préjudice lié au prêt de main d'œuvre illicite :

Considérant que Mme B. doit être déboutée de sa demande tendant à la réparation du préjudice qui lui aurait été causé par le prêt de main d'œuvre illicite alors que la mise à disposition de personnel par la société Clayeux n'avait pas un caractère lucratif, mais avait pour finalité d'assurer la promotion et la vente des marchandises qu'elle cédait au grand magasin, et que ses droits n'ont pas été méconnus dès lors que le protocole en annexe de la convention collective des grands magasins et la convention passée entre les deux sociétés, lui assuraient les mêmes avantages que les salariés des Galeries Lafayette et le bénéfice de la convention collective des grands magasins si elle s'avérait plus favorable que celle de la société fournisseur ;

Sur la demande de garantie formée par la société Clayeux à l'encontre de la société Galeries Lafayette :

(...)

Sur le complément maladie :

(...)

PAR CES MOTIFS :

Dit que Mme B. est recevable en ses demandes formées à l'encontre de la société Galeries Lafayette ;

Confirme le jugement entrepris en ce qu'il a dit que le licenciement de Mme B. était dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

Mais l'infirmité pour le surplus et statuant à nouveau ;

Dit que la société Clayeux Distribution et la société Galeries Lafayette sont les co-employeurs de Mme B. et les condamne *in solidum* à lui payer les sommes de :

- 27 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et en réparation de son préjudice moral,

- 1 068 euros au titre sur le fondement de l'article 700 du nouveau Code de procédure civile,

Dit que la société Clayeux Distribution et Mme B. devront calculer le complément maladie due à la salariée pour la période de novembre 1998 à mars 1999 sur les bases rappelées dans les motifs et condamne la société Clayeux Distribution à lui payer la somme lui restant éventuellement due à ce titre ;

Dit qu'en cas de difficultés quant au calcul de ce complément, les parties pourront saisir la Cour par simple requête ;

Déboute Mme B. de ses autres demandes ;

Déboute la société Clayeux Distribution de sa demande d'appel en garantie à l'encontre de la société Galeries Lafayette ;

Condamne *in solidum* les sociétés Clayeux Distribution et Galeries Lafayette aux entiers dépens.

(Mmes Perony, prés. - Mehul, mandat. synd. - Mes Mathieu, Lecomte, av.)

NOTE. – Décision topique relative au particularisme de la relation de travail des démonstratrices dans les grands magasins (v. l'article sur ce sujet de S. Lemièrre,

Dr. Ouv. 1997 p. 274). Une entreprise, titulaire d'un stand aux Galeries Lafayette, voit son contrat commercial rompu. Après avoir vainement tenté de faire reprendre la salariée affectée à ce stand par les Galeries Lafayette, puis lui avoir proposé un reclassement, l'entreprise la licencie pour motif économique. Ce n'est pas tant l'examen du motif économique qui retiendra l'attention que celui de la détermination de l'employeur. La Cour d'appel relève que « *si la société [employeur] conservait son autorité à l'égard de la salariée, la société Galeries Lafayette y participait pour une part égale et que le pouvoir de direction et de contrôle de travail [de la salariée] était exercé en fait conjointement par les deux*

sociétés, co-employeurs » (ci-dessus ; il s'agit de la reprise littérale de Cass. Soc. 18 juin 1996 BHV c/ Moreau p. n° 93-40489 ; v. plus largement Cass. Soc. 19 janv. 1999 Dr. Soc. 1999 p. 745 n. I. Vacarie et Cass. Soc. 10 oct. 2002 D. 2003 somm. 393 n. T. Pasquier).

On notera que la demande de réparation au titre du prêt de main d'œuvre illicite n'est écartée qu'à la double condition cumulative de l'existence d'une prestation plus large (promotion et vente de marchandises) et de l'application aux démonstrateurs de la convention collective des grands magasins en tant qu'elle est plus favorable.