

4 mars 2020

Cour de cassation

Pourvoi n° 18-12.052

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00275

Titres et sommaires

OUTRE-MER - Nouvelle-Calédonie - Code du travail de Nouvelle-Calédonie - Travail à temps partiel - Requalification en travail à temps complet - Présomption - Preuve contraire - Détermination - Portée

Lorsque le contrat de travail à temps partiel ne répond pas aux exigences de l'article Lp. 223-10 du code du travail de Nouvelle-Calédonie, l'emploi est présumé à temps complet. Il appartient à l'employeur, pour combattre cette présomption, de rapporter la preuve de la durée exacte de travail convenue et de justifier que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et n'avait pas à se tenir constamment à sa disposition

TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL - Code du travail de Nouvelle-Calédonie - Travail à temps partiel - Formalités légales - Contrat écrit - Mentions obligatoires - Défaut - Effets - Présomption de travail à temps complet - Preuve contraire - Preuve de la durée convenue de travail - Etablissement par l'employeur - Nécessité - Portée

TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL - Code du travail de Nouvelle-Calédonie - Travail à temps partiel - Requalification en travail à temps complet - Présomption - Preuve contraire - Détermination - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 4 mars 2020

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 275 F-P+B

Pourvoi n° X 18-12.052

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 4 MARS 2020

M. Y... C..., domicilié [...], a formé le pourvoi n° X 18-12.052 contre l'arrêt rendu le 14 décembre 2017 par la cour d'appel de Nouméa (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Helisud, société à responsabilité limitée, dont le siège est [...], et ayant un établissement [...],

2°/ à la Caisse de compensation des prestations familiales, des accidents du travail et de prévoyance des travailleurs de la Nouvelle Calédonie (CAFAT), dont le siège est [...],

défenderesses à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. David, conseiller référendaire, les observations de la SCP Foussard et Froger, avocat de M. C..., de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de la société Helisud, après débats en l'audience publique du 29 janvier 2020 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, M. David, conseiller référendaire rapporteur, Mme Cavrois, conseiller, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

Exposé du litige

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. C... a été engagé en qualité de pilote hélicoptère par la société Helisud, selon contrat de travail à temps partiel du 1er avril 2009 ; que, licencié pour faute grave le 26 novembre 2012, le salarié a saisi

un tribunal du travail de demandes au titre de la rupture et de l'exécution du contrat de travail ;

Moyens

Sur le second moyen :

Motivation

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

Moyens

Mais sur le premier moyen :

Motivation

Vu l'article Lp. 223-10 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

Attendu que, selon ce texte, le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel de salaire au titre d'un contrat de travail à temps complet, l'arrêt retient, d'abord que si l'absence d'écrit conforme fait présumer que l'emploi est à temps complet, cette présomption est une présomption simple qui est renversée par la preuve, rapportée par l'employeur, que le salarié n'est pas tenu en permanence à sa disposition, de la durée convenue des horaires de travail et de la possibilité pour le salarié de prévoir son rythme de travail à l'avance, ensuite que le planning de répartition des vols entre les pilotes était effectué en accord avec eux et qu'en cas de demande de vol adressée par un client de manière inopinée, le pilote présent sur la base en raison des vols qui lui étaient attribués ce jour-là était consulté en priorité et à défaut de disponibilité de ce pilote, les pilotes non présents étaient sollicités sans aucune obligation de leur part d'accepter le vol, certaines demandes de vols étant reportées en raison de la non disponibilité d'un pilote, que M. C... avait non seulement le choix de sa disponibilité mais également celui de son mode de rémunération puisqu'il était salarié de la société pour les heures de vol et leurs accessoires, à savoir le temps de préparation du vol, le temps d'attente sur site et le « debriefing » du vol, et qu'il était patenté prestataire de la société pour les missions accomplies au sol, que l'employeur rapporte la preuve de la rémunération de toutes les heures travaillées incluant le temps réglementaire consacré à la préparation et au « debriefing » des vols, enfin que le salarié ne peut valablement solliciter la requalification de son

contrat de travail en contrat à temps plein puisqu'il avait une parfaite maîtrise de la détermination des heures de travail caractérisée par le fait qu'il n'était pas tenu en permanence à la disposition de l'employeur, que la durée des horaires de travail était convenue et qu'il avait la possibilité de prévoir son rythme de travail à l'avance ;

Qu'en se déterminant ainsi, par des motifs impropres à caractériser que l'employeur faisait la preuve de la durée de travail exacte, mensuelle ou hebdomadaire, convenue, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que le contrat de travail de M. C... était un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel et en ce qu'il déboute M. C... de ses demandes tendant au paiement de rappels de salaire consécutifs à la requalification de son contrat de travail en contrat à temps partiel, l'arrêt rendu le 14 décembre 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Nouméa ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Nouméa autrement composée ;

Condamne la société Helisud aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Helisud et la condamne à payer à M. C... la somme de 3 000 euros ;

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 de l'arrêt partiellement cassé ;

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 vingt.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Foussard et Froger, avocat aux Conseils, pour M. C...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure

EN CE QU'IL a dit que le contrat de travail de Monsieur C... était un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel et débouté, par conséquent, Monsieur C... de ses demandes de rappel de salaire ;

AUX MOTIFS QUE selon les dispositions de l'article Lp. 223-10 du code de travail de Nouvelle Calédonie "Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne notamment : 1° La qualification du -salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle du travail ; 2°. La répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou, le cas échéant, les semaines du mois, sauf pour les salariés des associations d'aide à domicile. Le contrat de travail définit en outre les conditions dans lesquelles une modification de cette répartition peut intervenir. Toute modification de cette répartition est notifiée au salarié sept jours au moins avant

la date à laquelle elle doit intervenir ; 3° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires .au-delà de la durée de travail fixé par le contrat, dans le cadre éventuellement prévu par une convention ou un accord collectif d'entreprise ou d'établissement" ; qu'il résulte de ces dispositions qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies il appartient au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié au regard des dispositions précitées ; que si l'absence décrit conforme fait présumer que l'emploi est à temps complet, cette présomption est une présomption simple qui tombe devant la preuve, rapportée par l'employeur : - que le salarié n'est pas tenu en permanence à la disposition de l'employeur, - de la durée convenue des horaires de travail, - de la possibilité pour le salarié de prévoir son rythme de travail à l'avance ; qu'il résulte des attestations très circonstanciées de Monsieur H... G... , pilote salarié de la société HELISUD et de Madame N... F... responsable des opérations aux sol de la société que : - les vols étaient indiqués sur le tableau d'ordres de vol par la secrétaire au sol sur une amplitude de 2 semaines ; - Monsieur M..., collègue et ami de Monsieur C..., avait en chargé la répartition de l'ensemble des vols entre les différents pilotes Monsieur G... précise à cet égard que : "Messieurs M... et C... s'attribuaient 80 % des vols ne laissant aux autres pilotes que les miettes qu'ils ne pouvaient assumer. Les disparités étaient flagrantes" ; - aucune astreinte ou permanence n'était mise en place et les vols qui se rajoutaient, ainsi que ceux du week-end et des jours fériés, étaient répartis entre les volontaires compte tenu de leur disponibilité respective ; - le planning de répartition des vols entre les pilotes était effectué en accord avec eux et en cas de demande de vol adressée par un client de manière inopinée, le pilote présent sur la base en raison des vols qui lui étaient attribués ce jour-là était consulté en priorité et à défaut de disponibilité de ce pilote, les pilotes non présents étaient sollicités sans aucune obligation de leur part d'accepter le vol, certaines demandes de vols étant reportées en raison de la non disponibilité d'un pilote ; - les documents de vol indiquent le nom du pilote commandant de bord, l'identité de la personne ayant effectué la visite journalière de l'aéronef, en général différente du commandant de bord, l'identité du pilote ayant effectué la visite prévol et la visite après vol, l'heure de départ, l'heure d'arrivée, la durée .du vol, les notifications techniques d'entretien et ou de réparation, le contrôle des consommables ; chaque bulletin de salaire fait la distinction entre les heures travaillées et les heures d'attente et sont en parfaite corrélation avec le décompte des heures mentionnés sur les documents de vol nominatifs remplis par chaque' pilote lors de chaque sortie ; que les attestations produites par Monsieur C... en particulier celle de Monsieur U..., de Madame X... et de son fils W... C... qui font état de la disponibilité permanente de Monsieur C... et du caractère non régulier des vols assurés par la société HELISUD, corroborent le fait que Monsieur C... avait non seulement le choix de sa disponibilité mais également celui de son mode de rémunération puisqu'il était salarié de la société pour les heures de vols et leurs accessoires, à savoir le temps de préparation du vol, le temps d'attente sur site et le « débriefing » du vol, et qu'il était patenté prestataire de la société HELISUD pour les missions accomplies au sol à savoir l'écriture du MANEX, et la mise à jour du site internet de la société ; que Madame A... E... ancienne secrétaire de la société HELISUD confirme l'entière liberté dont disposait l'intimé pour organiser son travail et atteste que Monsieur C... : "l'a contactée pour qu'elle établisse une attestation en sa faveur lui demandant d'expliquer sa disponibilité permanente pour travailler ce qui est complètement faux, Monsieur C... venait uniquement pour les vols et la préparation de ceux-ci" ; que les pièces produites par Monsieur C... concernant la réunion du CHSCT, la mauvaise ambiance qui régnait au sein de la société et la nécessité de l'intervention d'un psychologue pour rétablir la sérénité d'un climat social ayant conduit certains salariés à démissionner, mettent en lumière la divergence majeure qui a opposé Monsieur C... à la nouvelle direction de la société au regard de l'inégalité de la répartition des vols entre les pilotes, compte tenu de la primauté qui lui était accordé par son ami chef pilote Monsieur M... ; qu'il s'évince de l'ensemble de ces éléments que l'employeur rapporte exactement la preuve de la rémunération de toutes les heures travaillées incluant le temps réglementaire consacré à la préparation et au "débriefing" des vols ; qu'il en résulte que Monsieur C... ne peut valablement solliciter la requalification de son contrat de travail en contrat à temps plein puisqu'il avait une parfaite maîtrise de la détermination des heures de travail caractérisée par le fait qu'il n'était pas tenu en permanence à la disposition de l'employeur, que la durée des horaires de travail était convenue et qu'il avait la possibilité de prévoir son rythme de travail à l'avance ; qu'il n'est pas inutile de noter à cet égard que le contrat de travail de Monsieur C... ne prévoyait aucune clause d'exclusivité et que celui-ci, dont on a vu qu'il était régulièrement inscrit au RIDET en qualité de pilote patenté en parallèle de son activité salariée, n'aurait eu aucun intérêt à maintenir l'exercice de cette activité s'il n'avait pas eu en parallèle la maîtrise totale de ses horaires de travail ;

ALORS QUE, premièrement, le salarié qui se trouve dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler se tient, en conséquence, en permanence à la disposition de l'employeur, de sorte que son contrat de travail doit être considéré comme un contrat de travail à temps complet ; qu'en présence d'un contrat écrit qui ne prévoit ni la durée ni la

répartition du temps de travail, les juges du fond sont tenus de rechercher si l'employeur justifie de la durée exacte du travail convenue entre les parties ; que pour considérer, en l'espèce, que Monsieur C... ne s'était pas trouvé en permanence à la disposition de l'employeur, que la durée du travail était convenue entre les parties et que Monsieur C... avait la possibilité de prévoir son rythme de travail à l'avance, la cour d'appel s'est appuyée sur des motifs inopérants selon lesquels il disposait d'une liberté dans l'organisation de son emploi du temps, il participait à la fixation du planning, un tableau d'ordres de vol sur une amplitude de 2 semaines existait et qu'une « divergence majeure » avait « opposé Monsieur C... à la nouvelle direction de la société au regard de l'inégalité de la répartition des vols entre les pilotes », sans, à aucun moment, prendre en considération l'effet que pouvait avoir l'ajout de vols soit avec un préavis de 24 ou 48 heures, soit sans préavis, à la dernière minute, au tableau de vol, sur la prévisibilité du rythme de travail et sur les durées hebdomadaire et mensuelle de travail, privant ainsi sa décision de base légale au regard de l'article et Lp. 223-10 du code de travail de Nouvelle Calédonie ;

ALORS QUE, deuxièmement, et en toute hypothèse, la durée légale du travail fixée à l'article Lp. 221-1 du code de travail de Nouvelle Calédonie s'entend du travail effectif à l'exclusion du temps nécessaire à l'habillage et au casse-croûte ainsi que des périodes d'inaction ; qu'en l'espèce, Monsieur C... faisait valoir (conclusions d'appel, p. 20 et s.) que sa rémunération ne prenait pas en compte le temps passé à la préparation du vol ni aux suites du vol (c'est-à-dire avant et après le vol), à savoir les vérifications avant vol avec ouverture des capots moteurs, les vérifications générales et du ravitaillement, le temps passé au nettoyage de l'hélicoptère et au déplacement de l'hélicoptère du hangar vers le parking extérieur, la seconde visite dite « après vol », consistant dans le nettoyage ou le rinçage de l'aéronef en cas de survol maritime, le ravitaillement en essence, le tractage dans le hangar, les visites techniques du matin et du soir, l'étude des documents techniques de l'hélicoptère, de la météo, des informations aéronautiques, outre la partie administrative, le pilote devant renseigner un certain nombre de documents techniques, opérationnels et commerciaux, tel le « CRM », qui répertorie l'ensemble des données relatives au vol le dépôt, le plan de vol et le « PVE » (Plan De Vol d'Exploitation), qui reprend l'ensemble des données nécessaires à la préparation du vol, auquel s'ajoutent des éléments techniques correspondant à la mission du jour (type de vol, nombre et poids des passagers, bagages, quantité de carburant, autonomie, masse et centrage etc.) et l'accueil du client (présentation du vol, instructions de sécurité, démonstration du gilet de sauvetage effectuée pour tout survol maritime, débriefing de fin de vol avec le client) ; qu'en décidant, en l'espèce, que Monsieur C... avait perçu l'intégralité de sa rémunération en se bornant à affirmer que chaque bulletin de salaire faisait la distinction entre « les heures travaillées » et « les heures d'attente » et étaient en parfaite corrélation avec le décompte des heures mentionnés sur les documents de vol nominatifs remplis par chaque pilote lors de chaque sortie et que l'employeur rapportait exactement la preuve de la rémunération de toutes les heures travaillées incluant le temps réglementaire consacré à la préparation et au « débriefing » des vols, sans préciser ce que recouvraient exactement les « heures travaillées », les « heures d'attente », ni « le temps réglementaire consacré à la préparation et au « débriefing » des vols » ni donner aucune indication sur leur quantum, la cour d'appel n'a pas mis la Cour de cassation en mesure de contrôler si les juges du fond avaient effectivement vérifié si l'intégralité des tâches hors vol précités avaient été effectivement rémunérée, ne justifiant pas légalement sa décision au regard de l'article Lp. 221-1 du code de travail de Nouvelle Calédonie.

SECOND MOYEN DE CASSATION

L'arrêt attaqué encourt la censure

EN CE QU'IL a décidé que les agissements de Monsieur C... caractérisaient la faute grave, le déboutant de l'intégralité de ses demandes indemnitaires à ce titre ;

AUX MOTIFS QUE la faute grave se caractérise par une violation du contrat de travail qui rend impossible le maintien de celui-ci ; que les dispositions de l'article 4-1-2 de l'arrêté 24 juillet 1991 relatif aux conditions d'utilisation des aéronefs civils en aviation générale, sont applicables en Nouvelle Calédonie en vertu de l'arrêté du 15 mars 2000 portant extension de l'arrêté du 29 janvier 1996 ; que ces dispositions stipulent que le commandant de bord est responsable de la conduite et de la sécurité du vol et lui imposent avant d'entreprendre un vol, de s'assurer qu'il est réalisable par l'équipage et par l'aéronef dans le respect de la réglementation applicable ; que le manuel de vol hélicoptère en vigueur au mois de juin 2009 au sein de la société HELISUD s'inscrit très précisément dans le cadre de ces dispositions réglementaires impératives ; que ce manuel doit être obligatoirement à bord de chaque type d'aéronef auquel il est

destiné et rappelle expressément qu'un hélicoptère ne doit jamais être laissé sans surveillance ou protection dans des endroits où des curieux pourraient l'endommager : que le vendredi 23 novembre 2012, Monsieur C... est arrivé à l'aéroport de MAGENTA à 6 heures 15 pour exécuter une prestation de vol rémunérée par la SARL HELISUD et sur les instructions de cette société, au profit de l'agence maritime BALLANDE, à bord d'un hélicoptère de type ROBINSON 44 ; que Monsieur C... s'est posé à 8 heures 30 sur l'île de LIFOU, sur une aire accessible au public, ce point ne fait pas litige et s'est absenté pour un motif d'ordre privé, ce point ne fait pas non plus litige, jusqu'à 11 heures, heure à laquelle, revenant vers l'hélicoptère, il a constaté que celui-ci avait été gravement vandalisé ; qu'il est constant que la mission de Monsieur C... s'achevait à 12 heures, heure à laquelle il devait être revenu à la base de l'aéroport de MAGENTA à NOUMEA ; que le pilote commandant de bord est responsable de la conduite et de la sécurité du vol, ce qui induit la garde de l'aéronef dont il assume l'entière et exclusive responsabilité dans le cadre des opérations de vol qui lui sont confiées dans le respect des prescriptions réglementaires qui s'imposent à lui ; qu'il importe peu à cet égard de savoir si Monsieur C... a quitté l'aéronef pour aller déjeuner ou pour une toute autre raison dès lors qu'il est avéré qu'il s'est absenté pour un motif d'ordre privé, alors qu'il accomplissait une prestation de vol de très courte durée au profit de son employeur laquelle, contrairement à ce qui est soutenu, n'imposait aucune pause déjeuner puisqu'il était prévu que Monsieur C... rentre très précisément à la base de MAGENTA à midi ; qu'il importe peu également de savoir si Monsieur C... aurait été ou pas en mesure de dissuader les auteurs du vandalisme, l'obligation de garde qui incombe au commandant de bord au titre de son obligation de sécurité étant une obligation de moyen mais il importe en revanche de constater que Monsieur C... a manqué aux obligations élémentaires résultant de son contrat de travail ; qu'en effet, alors qu'il était en mission de travail rémunérée par son employeur et soumis aux instructions de celui-ci, il a laissé l'hélicoptère dont il avait la garde sans surveillance et abandonné ainsi son poste de travail sans aucun motif légitime pendant 2 heures 30 durant ses horaires de travail ; que par conséquent force est de constater que Monsieur C... a commis une faute grave qui lui est entièrement imputable rendant impossible le maintien du contrat de travail ;

ALORS QUE la faute grave n'est caractérisée qu'en présence d'un fait ou d'un ensemble de faits imputables au salarié qui constitue une violation des obligations découlant du contrat de travail ou des relations de travail d'une importance telle qu'elle rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise ; que le fait, isolé et sans précédent, pour un pilote d'hélicoptère, de laisser l'hélicoptère ponctuellement sans surveillance, n'est pas, en soi, en l'absence de circonstances aggravantes, de nature à caractériser la faute grave rendant impossible le maintien du salarié dans l'entreprise, même si des tiers ont dégradé l'hélicoptère pendant son absence ; de sorte qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les dispositions des articles Lp. 122-1, Lp. 122-3, Lp 122-22, Lp 122-24, Lp 122-27 du code du travail de Nouvelle-Calédonie ;

ALORS QUE, deuxièmement, la lettre de licenciement fixe les limites du litige quant aux griefs formulés contre le salarié ; de sorte qu'en décidant que la faute grave était caractérisée par le fait que Monsieur C... avait abandonné son poste de travail sans aucun motif légitime pendant 2 heures 30 durant ses horaires de travail, quand la lettre de licenciement visait exclusivement un manquement fautif à une prétendue obligation de surveillance permanente de l'appareil ayant conduit à des dégradations de l'appareil par des tiers, la cour d'appel a violé les dispositions des articles Lp.122-1, Lp. 122-3, Lp 122-22, Lp 122-24, Lp 122-27 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Décision attaquée

Cour d'appel de noumea
14 décembre 2017 (n°16/00014)

Textes appliqués

Article Lp. 223-10 du code du travail de Nouvelle-Calédonie.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 04-03-2020
- Cour d'appel de Noumea 14-12-2017