

SOC.

CF

COUR DE CASSATION

Audience publique du 20 février 2019

Rejet

M. CATHALA, président

Arrêt n° 269 FS-P+B sur le second moyen

Pourvoi n° P 17-17.744

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

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

Statuant sur le pourvoi formé par la société NSADL, société à responsabilité limitée, dont le siège est [...],

contre l'arrêt rendu le 9 mars 2017 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (17e chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme T... I..., domiciliée [...],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation ;

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 22 janvier 2019, où étaient présents : M. Cathala, président, M. Duval, conseiller référendaire rapporteur, Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen, MM. Pion, Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, Gilibert, conseillers, Mme Salomon, M. Silhol, Mme Valéry, conseillers référendaires, Mme Grivel, avocat général, Mme Lavigne, greffier de chambre ;

Sur le rapport de M. Duval, conseiller référendaire, les observations de Me Balat, avocat de la société NSADL, de la SCP Coutard et Munier-Apaire, avocat de Mme I..., l'avis de Mme Grivel, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 9 mars 2017), que Mme I... a été engagée le 1er février 2001 par la société Relais des mousquetaires, aux droits de laquelle se trouve la société NSADL, en qualité de secrétaire comptable ; que se plaignant de manquements de l'employeur à ses obligations, elle a saisi la juridiction prud'homale en résiliation de son contrat de travail le 23 mars 2012 ; qu'après avoir été déclarée inapte à son poste par le médecin du travail à l'issue de deux examens des 7 et 21 décembre 2012, Mme I... a été licenciée pour inaptitude et impossibilité de reclassement le 23 janvier 2013 ;

Sur le premier 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 second moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de la condamner au paiement de la somme de 6 265,09 euros au titre de l'indemnité spécifique de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail alors, selon le moyen, que l'indemnité spéciale de licenciement n'est due que dans le cas du licenciement prononcé en raison de l'impossibilité de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail ; qu'en allouant cette indemnité à la salariée, dont le contrat n'a pas été rompu en raison d'un licenciement prononcé par l'employeur pour inaptitude mais à la suite de la demande de résiliation judiciaire présentée par celle-ci, la cour d'appel a violé l'article L. 1226-14 du code du travail ;

Mais attendu qu'ayant constaté que l'inaptitude de la salariée était consécutive à un accident du travail, la cour d'appel qui a prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail et dit que celle-ci produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, a décidé à bon droit que l'employeur était redevable de l'indemnité spéciale de licenciement prévue par l'article L. 1226-14 du code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne la société NSADL aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société NSADL à payer à Mme I... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt février deux mille dix-neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Balat, avocat aux Conseils, pour la société NSADL

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur, dit que cette résiliation devait produire les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec effet au 23 janvier 2013, condamné la société N.S.A.D.L. à payer à Mme I... les sommes de 3.342,78 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 334,27 € au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés correspondante, 6.265,09 € au titre du solde de l'indemnité spécifique de licenciement et 20.000 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'avoir condamné la société N.S.A.D.L. à rembourser à Pôle emploi les indemnités de chômage versées à Mme I... dans la limite de six mois d'indemnités ;

AUX MOTIFS QUE, sur l'indemnité d'interruption, l'article 4.7.2. de la convention collective nationale du commerce de détail de fruits et légumes prévoit : « Au cours d'une même journée, les horaires d'un salarié à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne dépasse pas 2 heures. Néanmoins, une interruption de 4 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture du point de vente l'après-midi » ; que l'avenant n° 37 portant sur la réduction du temps de travail, comporte en son article 7.3, les dispositions suivantes : « Au cours d'une même journée, les horaires d'un salarié à temps partiel ne doivent comporter qu'une interruption d'activité qui ne dépasse pas 2 heures. Néanmoins, une interruption au maximum de 4 heures est possible si elle est justifiée par la fermeture quotidienne du point de vente. En cas d'interruption d'activité supérieure à 2 heures, l'employeur doit prévoir une contrepartie sous forme d'une indemnité forfaitaire de 0,46 € par heure de dépassement » ; qu'en l'espèce, il est constant que Mme I... n'a jamais perçu l'indemnité d'interruption prévue par ce dernier texte alors que ses horaires de travail comportaient une interruption entre 12h30 et 16h00 ; que pour s'opposer à la demande de la salariée, l'employeur fait valoir que l'article 4.7.2 de la convention collective permet une coupure de quatre heures et soutient que celle-ci était justifiée par la fermeture de l'établissement ; que cependant, l'article 7.3 de l'avenant n° 37 prévoit le versement de l'indemnité forfaitaire dès lors que l'interruption d'activité est supérieure à deux heures sans faire de distinction selon les causes de l'interruption et sans prévoir de dérogation dans le cas de l'interruption de quatre heures prévues par l'article 4.7.2. ; que dès lors, c'est à bon droit que Mme I... se plaint de ne pas avoir bénéficié de cette indemnité et reproche à l'employeur de ne pas avoir respecté ses obligations sur ce point ; que sa demande en paiement de la somme de 358,52 € correspondant au montant de l'indemnité due pour une interruption d'une heure trente deux jours par semaine pendant cinq ans, et non contestée quant au calcul, sera accueillie ; que par ailleurs, sur la durée contractuelle de travail, l'article L.3123-15 du code du travail dans sa rédaction alors applicable prévoit que, lorsque, pendant une période de douze semaines consécutives ou pendant douze semaines au cours d'une période de quinze semaines, l'horaire moyen réellement accompli par un salarié a dépassé de deux heures au moins par semaine, ou de l'équivalent mensuel de cette durée, l'horaire prévu dans son contrat, celui-ci est modifié, sous réserve d'un préavis de sept jours et sauf opposition du salarié intéressé ; que l'horaire modifié est égal à l'horaire antérieurement fixé auquel est ajoutée la différence entre cet horaire et l'horaire moyen réellement accompli ; que l'article L.3123-17 dispose par ailleurs que le nombre d'heures complémentaires accomplies par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat et que les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou à la durée fixée conventionnellement ; qu'il résulte de ces dispositions que le salarié embauché à temps partiel qui effectue des heures complémentaires ayant pour effet de porter la durée de travail au-delà de la durée légale, est en droit d'obtenir la requalification de son contrat à temps partiel en un contrat à temps plein ; qu'en l'espèce, les bulletins de salaire montrent que Mme I..., dont le contrat de travail prévoit une durée hebdomadaire de travail de 25 heures, exécutait presque chaque mois, au moins depuis le mois d'août 2008, des heures complémentaires, dont le nombre était tel que la durée mensuelle de travail excédait la durée de travail à temps plein pour atteindre une durée supérieure à 152,33 heures, voire supérieure à 160,33 heures ; qu'en juillet, août et septembre 2011, la durée mensuelle de travail a constamment été supérieure à 154,33 heures (166,33 heures en septembre) ; que Mme I... justifie qu'elle a sollicité, par lettre du 27 décembre 2011, la requalification du contrat à temps partiel en un contrat à temps plein et qu'elle fait valoir que l'employeur lui a répondu, le 10 février 2012 suivant pour opposer un refus à sa demande ; que l'employeur souligne vainement que la salariée n'aurait jamais auparavant sollicité une telle requalification, cette circonstance, au demeurant contestée par la salariée, n'étant pas de nature à justifier le refus opposé à la demande de Mme I... ; que s'il est vrai que la lettre du 10 février 2012 ne comporte pas expressément un refus de la demande, elle ne contient pas davantage une acceptation ; que les termes de cette lettre par laquelle la société fait divers reproches à la salariée et invoque des difficultés financières de la société pour justifier la nouvelle répartition, notifiée le 19 octobre 2011, de la durée du travail de 25 heures par semaine, démontre un refus au moins implicite de l'employeur ; qu'il convient de relever qu'aucun avenant n'a été régularisé ni proposé à la salariée et que les bulletins de salaire de janvier

et février 2012 font toujours figurer la durée mensuelle de 108,33 heures ; qu'il est ainsi suffisamment démontré que l'employeur s'est opposé à la requalification de son contrat à temps partiel en un contrat à temps plein et qu'il n'a pas respecté ses obligations résultant des dispositions légales en matière de travail à temps partiel ; qu'en outre, sur l'obligation de sécurité de résultat, Mme I... explique qu'elle a été victime d'un accident du travail le 21 octobre 2011 alors qu'elle se tenait sur un escabeau mis à sa disposition par l'employeur pour ranger un carton sur une étagère, qu'elle a été déséquilibrée et a fait une chute sur le sol, entraînant la suspension du contrat de travail pendant de nombreux mois pour cause d'accident du travail reconnu comme tel par la caisse primaire d'assurance maladie ; qu'elle estime que l'employeur a manqué à ses obligations en n'évaluant pas les risques pour la santé et la sécurité des salariés et en n'ayant mis en oeuvre aucune mesure de prévention ni établi un registre unique de sécurité ; qu'en droit, en vertu du contrat de travail le liant à son salarié, l'employeur est tenu envers celui-ci d'une obligation de sécurité de résultat, notamment en ce qui concerne les accidents du travail ; que l'article L.4121-1 du code du travail oblige l'employeur à prendre les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs (actions de prévention, d'information et de formation, mise en place d'une organisation et de moyens adaptés) ; qu'en application de l'article L.4121-2 du même code dans sa rédaction alors applicable, l'employeur doit mettre en oeuvre les mesures prévues à l'article L.4121-1 sur le fondement de principes généraux de prévention précisément énumérés (éviter les risques, évaluer les risques qui ne peuvent pas être évités, adapter le travail à l'homme, planifier la prévention, donner les instructions appropriées aux travailleurs, etc.) ; qu'en application de l'article L.4121-3, il doit évaluer les risques pour la santé et la sécurité des salariés, mettre en oeuvre des actions de prévention et des méthodes de travail pour prévenir ces risques, retranscrire ces risques et les moyens de prévention dans un document unique ; que s'agissant plus spécifiquement de l'usage d'escabeaux, outre que l'article R.4323-63 du code du travail prohibe l'utilisation de ce matériel comme poste de travail sauf impossibilité technique ou lorsque l'évaluation des risques a établi que ce risque est faible, l'article R.4323-81 précise que l'employeur doit s'assurer qu'un tel matériel est constitué de matériaux appropriés, qu'il est d'une solidité et d'une résistance adaptée à son emploi de sorte qu'il soit utilisé dans des conditions adaptées du point de vue ergonomique ; que pour s'opposer aux prétentions de la salariée, l'employeur met en doute les circonstances de l'accident en se référant au témoignage d'une salariée et produit une note de service non datée relative à des consignes de sécurité mais qu'il convient de relever que l'accident a été pris en charge par la caisse primaire d'assurance maladie au titre de la législation sur les risques professionnels et que la note de service versée aux débats ne peut tenir lieu de document unique en l'absence de toute évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés ; qu'en l'état des éléments d'appréciation versés aux débats, il n'est aucunement justifié que l'employeur aurait satisfait à ses obligations en matière d'évaluation des risques pour la santé et la sécurité des salariés et la mise en oeuvre de mesure de prévention telles que prévues par les dispositions légales et réglementaires susvisées ; que Mme I... est, en conséquence, bien fondée à soutenir que l'employeur a manqué à ses obligations sur ce point ; qu'il apparaît ainsi que l'employeur a méconnu à plusieurs titres les obligations qui pèsent sur lui ; que ces manquements, notamment celui résultant du recours irrégulier aux heures complémentaires et l'opposition affichée à la demande de régularisation formée par la salariée, persistaient à la date à laquelle Mme I... a saisi le conseil de prud'hommes et présentent un caractère de gravité tel qu'ils justifient la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur ;

ALORS, D'UNE PART, QUE la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur suppose un manquement de ce dernier suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat ; que lorsque le salarié est en arrêt de travail, le contrat de travail se trouve suspendu ; que dans ses conclusions d'appel (p. 8, alinéa 2 et p. 9, alinéa 5), la société N.S.A.D.L. faisait valoir que le courrier de Mme I... du 27 décembre 2011 lui avait été adressé alors que cette dernière était en arrêt de travail ; qu'en qualifiant dès lors de manquement grave à ses obligations le fait pour la société N.S.A.D.L. de n'avoir pas fait droit à la demande de requalification de son contrat de travail exprimée par Mme I... dans son courrier du 27 décembre 2011, tout en s'abstenant de rechercher si ce courrier appelait une réponse de l'employeur, dès lors qu'à cette date le contrat de travail se trouvait suspendu du fait d'un arrêt de travail de la salariée, ainsi que cela lui était rappelé par la société N.S.A.D.L., cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1231-1 du code du travail et de l'article 1184 du code civil dans sa rédaction applicable, antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE dans ses conclusions d'appel (p. 8, alinéa 1er), la société N.S.A.D.L. faisait valoir que « si Madame I... a effectué pendant de nombreuses années un temps partiel, c'était dans son intérêt et sur sa propre demande dans la mesure où les heures complémentaires et supplémentaires qu'elle effectuait étaient défiscalisées

contrairement à un temps complet » ; qu'en laissant sans réponse ces conclusions, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

ALORS, ENFIN, QU' un manquement de l'employeur à ses obligations ne justifie la rupture du contrat de travail à ses torts que si ce manquement est suffisamment grave pour empêcher la poursuite du contrat ; qu'en évoquant, à l'appui de sa décision, le non-paiement par l'employeur de l'indemnité d'interruption et le manquement de celui-ci à son obligation de sécurité de résultat, sans constater que ces carences présentaient un caractère de gravité justifiant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la société N.S.A.D.L., la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L.1231-1 du code du travail et de l'article 1184 du code civil dans sa rédaction applicable, antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société N.S.A.D.L. à payer à Mme I... la somme de 6.265,09 € au titre de l'indemnité spécifique de licenciement prévue par l'article L.1226-14 du code du travail ;

AUX MOTIFS QUE dans la mesure où Mme I... a fait l'objet d'un licenciement en raison d'une inaptitude consécutive à un accident professionnel et compte tenu que la résiliation du contrat de travail est prononcée à la date de sa rupture, elle peut prétendre au bénéfice de l'indemnité spéciale de licenciement égale au double de l'indemnité prévue par l'article L.1234-9 du code du travail ; que compte tenu du montant du salaire de l'intéressée et de son ancienneté (11 ans et 11 mois à la date de la rupture), le montant de l'indemnité due s'établit à 9.085,09 € ; que Mme I... ayant perçu 2.820 €, elle est bien fondée à solliciter la somme de 6.265,09 € ;

ALORS QUE l'indemnité spéciale de licenciement n'est due que dans le cas du licenciement prononcé en raison de l'impossibilité de reclassement du salarié déclaré inapte par le médecin du travail ; qu'en allouant cette indemnité à Mme I..., dont le contrat n'a pas été rompu en raison d'un licenciement prononcé par l'employeur pour inaptitude mais à la suite de la demande de résiliation judiciaire présentée par celle-ci, la cour d'appel a violé l'article L.1226-14 du code du travail.