

SOC.

MY1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 21 septembre 2017

Rejet

M. FROUIN, président

Arrêt n° 2062 FS-P+B

Pourvoi n° E 16-14.282

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 :

1°/ M. Makan Y..., domicilié [...],

2°/ l'union locale CGT de Chatou, dont le siège est [...],

contre l'arrêt rendu le 27 janvier 2016 par la cour d'appel de Versailles (15e chambre), dans le litige les opposant à la société Manulav, société par actions simplifiée, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

La société Manulav a formé un pourvoi incident contre le même arrêt ;

Les demandeurs au pourvoi principal invoquent, à l'appui de leur recours, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, les deux moyens de cassation également 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 4 juillet 2017, où étaient présents : M. Frouin, président, Mme Goasguen, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, Mmes Vallée, Guyot, Aubert-Monpeyssen, Schmeitzky-Lhuillery, MM. Rinuy, Schamber, Ricour, Mmes Van Ruymbeke, Capitaine, conseillers, M. Flores, Mme Ducloz, MM. Silhol, Belfanti, Mme Ala, M. Duval, Mme Valéry, conseillers référendaires, M. Liffra, avocat général, Mme Becker, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Goasguen, conseiller, les observations de la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat de M. Y... et de l'union locale CGT de Chatou, de la SCP Zribi et Texier, avocat de la société Manulav, l'avis de M. Liffra, avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 27 janvier 2016), que M. Y... a été engagé par contrat de travail à temps partiel le 21 décembre 2004 en qualité d'agent de service par la société Manulav dont l'activité relève de la convention collective nationale de la propreté ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes notamment en requalification de son contrat de travail en un contrat à temps complet, en rappel de salaire et en résiliation judiciaire de son contrat aux torts de l'employeur ; que l'union locale CGT de Chatou est intervenue à l'instance ;

Sur les trois moyens du pourvoi principal du salarié et sur le premier moyen du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le second moyen du pourvoi incident de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à l'union locale CGT de Chatou une certaine somme à titre de dommages-intérêts alors, selon le moyen, que l'action en justice des syndicats professionnels est limitée aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; que la méconnaissance par l'employeur des dispositions encadrant le délai de prévenance devant être respecté lors de la modification de la répartition de la durée du travail d'un salarié à temps partiel, si elle porte atteinte à l'intérêt individuel du salarié, ne porte pas d'atteinte aux intérêts collectifs de la profession ; qu'en décidant du contraire pour allouer des dommages-intérêts à l'union locale CGT de Chatou, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 3123-21 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours avant la date à laquelle elle doit avoir lieu ; que la cour d'appel a retenu à bon droit que le non-respect de ces dispositions est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

laisse à chacune des parties la charge des dépens afférents à son pourvoi ;

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

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. Y... et l'union locale CGT de Chatou, demandeurs au pourvoi principal.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. Y... de sa demande de requalification de son contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet et de ses demandes de condamnation de la société Manulav SAS à lui payer les rappels de salaires afférents sur la base du temps de la durée légale du travail et les congés payés afférents, outre la somme de 10 000 euros à titre de dommages et intérêts en réparation du préjudice subi ;

AUX MOTIFS QUE sur la demande de requalification du temps partiel en temps plein, et de dommages-intérêts afférents : selon l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit; qu'il mentionne : 1° la qualification du salarié, les éléments de rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, 2° les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification, 3° les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié, 4° les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au delà de la durée de travail fixée par le contrat ; que l'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles les compléments d'heures peuvent être accomplis au delà de la durée fixée par le contrat ; qu'il résulte de l'article L. 3123-15 du même code que lorsque pendant une période de 12 semaines consécutives ou pendant 12 semaines au cours d'une période de 15 semaines ou sur la période prévue par un accord collectif conclu sur le fondement de l'article L. 3122-2 si elle est supérieure, l'horaire moyen réellement accompli par le salarié a dépassé de 2 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 ; qu'aux termes de l'article L. 3123-21 du même code, toute modification de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu ; que c'est à l'employeur de rapporter la preuve qu'il a respecté le délai de prévenance prévu au contrat ; que Monsieur Y... soutient que la SARL MANULAV a violé les dispositions des articles précités du code du travail en ce qu'elle n'a pas respecté le délai de prévenance de 7 jours nécessaire lors de la modification de la répartition de sa durée de travail et ne lui a pas communiqué par écrit de document relatif à ses horaires ; que la SARL MANULAV réplique que le contrat de travail de monsieur Y... est un contrat écrit qui respecte les dispositions légales, et que pour la période sur laquelle monsieur Y... sollicite la requalification de son contrat, soit à compter de juillet 2008, les divers avenants écrits ont respecté le délai de prévenance de 7 jours et ses horaires lui ont été communiqués par écrits; que la Cour constate qu'il est prévu au contrat de travail de monsieur Y... signé le 20 décembre 2004 une durée mensuelle de travail de 3H25 avec la possibilité d'effectuer des heures complémentaires en fonction des besoins de l'entreprise dans la limite du 1/10ème de la durée mensuelle et que monsieur Y... serait avisé de la modification de ses horaires de travail par lettre recommandée avec accusé de réception 7 jours à l'avance au moins; qu'il résulte des pièces produites qu'entre juin 2008 et novembre 2008, l'horaire de travail de monsieur Y... est passé de 132, 65 heures à 22,75 heures sans qu'aucun avenant notifié dans les formes prévues tant au contrat de travail que par les dispositions de l'article L. 3123-15 ne soit produit ou encore dans le respect des dispositions de l'article L. 1222-6 du code du travail ; qu'il y a lieu, dans ces conditions, de requalifier son contrat à temps partiel en temps plein pour l'année 2008 jusqu'au mois d'octobre inclus, date à laquelle monsieur Y... a expressément accepté que ses horaires soient ramenés entre 20H75 et 22H75, ainsi qu'il résulte de l'avenant en ce sens qu'il a signé le 20 octobre 2008 et qui a été appliqué à compter du 1er novembre 2008, respectant ainsi, à l'inverse des autres avenants produits, le délai de prévenance de 7 jours, comme en témoignent ses bulletins de salaire ; que les horaires de monsieur

Y... sont restés constants depuis lors, étant précisé que les relevés de compte bancaire qu'il produit aux débats à compter du 1er janvier 2009 mettent en évidence qu'il travaillait pour 4 ou 5 autres employeurs et qu'il ne se tenait dès lors pas à la disposition de la société MANULAV; que le contrat de travail sera requalifié en temps plein sur la base du temps légal de travail (151,67 heures par mois), soit de juillet à octobre inclus, la somme de 2 764,61 euros brut, outre 276,46 euros brut pour les congés payés afférents ; que le jugement sera réformé en ce sens; que la Cour dispose en l'état des éléments suffisants pour allouer à monsieur Y... la somme de 500 euros en réparation de son préjudice de ce chef ;

1. ALORS QUE le juge ne peut dénaturer les conclusions des parties ; que M. Y... avait formé une demande de requalification de son contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet pour non respect du délai de prévenance de sept jours pour toute la durée de la relation de travail ; qu'en ne prenant en considération la demande de M. Y... qu'à compter de juillet 2008 lors même qu'elle concernait toute la durée de la relation de travail, la cour d'appel a dénaturé les conclusions d'appel de M. Y... ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ;

2. ALORS à tout le moins QU' en application de l'article L. 3123-14 du Code du travail, le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou 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 ; qu'il ressort des motifs de la cour d'appel que le contrat de travail de M. Y... signé le 20 décembre 2004 prévoit une durée mensuelle de travail de 3H25 avec la possibilité d'effectuer des heures complémentaires en fonction des besoins de l'entreprise dans la limite du 1/10ème de la durée mensuelle et que monsieur Y... sera avisé de la modification de ses horaires de travail par lettre recommandée avec accusé de réception 7 jours à l'avance au moins; qu'en s'abstenant toutefois de rechercher, comme elle y était invitée, si l'employeur avait rapporté la preuve des horaires que devait accomplir M. Y... et que celui-ci n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler entre le 20 décembre 2004, date de signature du contrat de travail, et le 1er novembre 2008, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du code du travail ;

3. ALORS à tout le moins également QU' en application de l'article L. 3123-21 du Code du travail, toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu; qu'il ressort des motifs de la cour d'appel que le contrat de travail de M. Y... signé le 20 décembre 2004 prévoit une durée mensuelle de travail de 3H25 avec la possibilité d'effectuer des heures complémentaires en fonction des besoins de l'entreprise dans la limite du 1/10ème de la durée mensuelle et que monsieur Y... sera avisé de la modification de ses horaires de travail par lettre recommandée avec accusé de réception 7 jours à l'avance au moins ; qu'en s'abstenant toutefois de rechercher, comme elle y était invitée, si l'employeur avait rapporté la preuve qu'il avait respecté le délai de prévenance de sept jours pour toute modification de la répartition de la durée de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois entre le 20 décembre 2004, date de signature du contrat de travail, et le 1er novembre 2008, date à compter de laquelle la cour d'appel a constaté que le délai de prévenance avait été respecté, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-21 du code du travail;

4. ALORS en outre QU' en application de l'article L. 3123-14 du Code du travail, le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou 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 ; qu'il ressort des constatations de la cour d'appel que les horaires de M. Y... sont restés constants depuis le 1er novembre 2008, étant précisé que les relevés de compte bancaire qu'il produit aux débats à compter du 1er janvier 2009 mettent en évidence qu'il travaillait pour 4 ou 5 employeurs et qu'il ne se tenait dès lors pas à la disposition de la société Manulav ; qu'en statuant de la sorte, la cour d'appel a fait peser la charge

de la preuve sur le salarié lors même qu'il appartenait à l'employeur de rapporter la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue dans l'avenant et que le salarié n'était pas placé à la disposition de la société Manulav ; que dès lors, la cour d'appel a violé les articles L. 3123-14 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. Y... de sa demande de condamnation de la société Manulav SAS à lui payer un rappel de prime d'expérience sur les années 2009 à 2015 ;

ALORS QUE tout jugement doit être motivé; que M. Y... avait également formé une demande de rappel de prime d'expérience pour les années 2009 à 2015 incluse; qu'en s'abstenant de tout motif sur ce moyen, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR débouté M. Y... de sa demande de condamnation de la société Manulav SAS à lui payer des indemnités de rupture et une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse calculées sur la base de la rémunération d'un temps de travail à temps complet ;

AUX MOTIFS QU' il y a lieu en conséquence de lui allouer la somme de 438,52 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre celle de 43,85 euros pour les congés payés afférents, et celle de 482,81 euros au titre de l'indemnité de licenciement; que compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à monsieur Y..., de son âge, de son ancienneté et des conséquences du licenciement à son égard tels qu'elles résultent des explications et pièces fournies, il y a lieu de lui allouer la somme de 1 320 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE la cassation qui sera prononcée sur le premier moyen emportera la cassation du chef du dispositif de l'arrêt qui a débouté M. Y... de sa demande de condamnation de la société Manulav à lui payer des indemnités de rupture et une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse sur la base d'une rémunération à temps complet, en application de l'article 624 du Code de procédure civile. Moyens produits par la SCP Zribi et Texier, avocat aux Conseils, pour la société Manulav, demanderesse au pourvoi incident.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

La société Manulav fait grief à l'arrêt attaqué DE L'AVOIR condamnée à payer à M. Y... la somme de 500 € à titre de dommages-intérêts pour non-paiement des salaires pour l'année 2009 ;

AUX MOTIFS QUE « la cour dispose d'éléments suffisants pour lui allouer une telle somme » ;

ALORS QUE le retard mis dans le paiement d'un salaire est réparé par les intérêts au taux légal, courant à compter de la mise en demeure, sauf preuve d'un préjudice distinct causé par la mauvaise foi de l'employeur ; que, faute d'avoir caractérisé un préjudice distinct du retard et causé par la mauvaise foi de l'employeur, la cour d'appel ne pouvait condamner la société Manulav à verser à M. Y... une somme à titre de dommages-intérêts complémentaire sans violer l'article 1153, alinéa 4, du code civil, dans sa rédaction applicable.

SECOND MOYEN DE CASSATION

La société Manulav fait grief à l'arrêt attaqué DE L'AVOIR condamnée à payer à l'Union locale CGT de Chatou la somme de 1 000 € à titre de dommages-intérêts ;

AUX MOTIFS QUE « le non-respect des dispositions de l'article L. 3123-21 du code du travail est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif des salariés » ;

ALORS QUE l'action en justice des syndicats professionnels est limitée aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; que la méconnaissance par l'employeur des dispositions encadrant le délai de prévenance devant être respecté lors de la modification de la répartition de la durée du travail d'un salarié à temps partiel, si elle porte atteinte à l'intérêt individuel du salarié, ne porte pas d'atteinte aux intérêts collectifs de la profession ; qu'en décidant du contraire pour allouer des dommages-intérêts à l'union locale CGT de Chatou, la cour d'appel a violé l'article L. 2132-3 du code du travail.