

25 janvier 2012

Cour de cassation

Pourvoi n° 09-42.985

Chambre sociale

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2012:SO00249

Titres et sommaires

EMPLOI - fonds national de l'emploi - contrat d'accompagnement dans l'emploi - durée du travail - dispositions de la loi n° 2005 - 32 du 18 janvier 2005 - clause de modulation du temps de travail - inopposabilité au salarié - office du juge - portée

L'article L. 322-4-7 I alinéa 7, devenu L. 5134-26 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005, n'autorise pas l'employeur à faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de la période couverte par le contrat d'accompagnement dans l'emploi ; il en résulte que la clause contractuelle prévoyant une telle modulation est inopposable au salarié. Doit en conséquence être cassé l'arrêt qui rejette les demandes du salarié tendant au paiement d'un rappel de salaire au titre d'heures complémentaires et supplémentaires, au motif que le contrat d'accompagnement dans l'emploi qu'il avait conclu avec un établissement public administratif, prévoyait une modulation de la durée hebdomadaire de travail sur l'année alors qu'une telle clause était inopposable au salarié et qu'il appartenait à la cour d'appel, s'agissant d'un contrat de droit privé, de décompter les heures de travail par semaine conformément aux dispositions du code du travail sur la durée du travail

Texte de la décision

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé par le Lycée d'enseignement général technologique agricole de Saint-Laurent (l'établissement), à compter du 31 décembre 2005, pour une durée d'un an renouvelée jusqu'au 30 décembre 2007, dans le cadre d'un contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), à temps partiel (28 heures) puis à temps complet pour l'exécution de tâches de technicien et d'animateur informatique ; que le contrat de travail précisait que sa rémunération était calculée sur la base de 28 heures puis 35 heures hebdomadaires, et que cette durée pourrait être modulée sur l'année ; que soutenant que cette modulation lui était inopposable, de sorte que toutes les heures travaillées, chaque semaine, au-delà de la durée de 28 puis 35 heures, devaient lui être réglées en heures complémentaires et supplémentaires, le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir paiement d'un rappel de salaires ; que par lettre du 15 octobre 2007, l'établissement a rompu le contrat de travail pour faute grave ;

Sur le premier moyen :

Vu l'article 455 du code de procédure civile ;

Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes relatives à la rupture anticipée de son contrat de travail, l'arrêt énonce que les documents produits établissent de manière certaine qu'il s'est absenté sans motif durant plusieurs jours en juillet, août, septembre et octobre 2007 et que ces absences n'ont pas été justifiées malgré les demandes des responsables de l'établissement ; que ces absences répétées constituent une faute grave de la part du salarié ;

Qu'en statuant ainsi, sans répondre aux conclusions du salarié qui faisait valoir que la faute grave ne pouvait être invoquée pour justifier la rupture anticipée du contrat à durée déterminée, dès lors qu'aux termes de la lettre de rupture, l'employeur avait différé l'effet de cette rupture, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et sur le moyen relevé d'office, après avis donné aux parties :

Vu les articles L. 322-4-7 I, alinéa 7 (devenu L. 5134-26) du code du travail dans sa rédaction issue de la loi du 17 mars 2005 et L. 5134-24 du code du travail ;

Attendu que le premier de ces textes n'autorise pas l'employeur à faire varier la durée hebdomadaire du travail sur tout ou partie de la période couverte par le contrat d'accompagnement dans l'emploi ; qu'il en résulte que la clause contractuelle prévoyant une telle modulation est inopposable au salarié ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel de salaire au titre d'heures supplémentaires, l'arrêt énonce que le contrat de travail prévoit "qu'une modulation du temps de travail est possible" ; que la durée moyenne hebdomadaire ne doit pas excéder 28 heures sur l'année ; que les documents produits par l'employeur permettent de vérifier que cette durée moyenne n'a pas été dépassée ; que cette modulation est applicable aux contrats à durée déterminée ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la clause contractuelle prévoyant la modulation de la durée du travail sur l'année n'était pas opposable au salarié et qu'il lui appartenait, s'agissant d'un contrat de droit privé, de décompter les heures de travail par semaine, conformément aux dispositions du code du travail sur la durée du travail, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a dit que la rupture du contrat reposait sur une faute grave et a débouté le salarié de ses demandes subséquentes et de sa demande en paiement de rappel de salaires au titre des heures complémentaires et supplémentaires, l'arrêt rendu le 14 janvier 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Reims ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Paris ;

Condamne le Lycée d'enseignement général technologique agricole aux dépens ;

Vu l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne le Lycée d'enseignement général technologique agricole à payer à la

SCP Delvolvé la somme de 2 500 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 vingt-cinq janvier deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Delvolvé, avocat aux Conseils pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir dit que le licenciement de Monsieur X... reposait sur une faute grave, et de l'avoir débouté de toutes ses demandes consécutives à la rupture anticipée de son contrat à durée déterminée.

AUX MOTIFS QUE Monsieur X... avait engagé le 2 mai 2007 une action devant le conseil de prud'hommes aux fins de requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée et de rappel de salaires et d'indemnités journalières ; qu'en cours de délibéré, Monsieur X... avait été licencié pour faute grave par l'EPLFPA ; que les documents produits établissaient de manière certaine que Monsieur X... s'était absenté sans motif les 4, 5 et 6 juillet 2007, les 11, 12 et 13 juillet 2007, les 27, 28, 29 et 30 août 2007, les 18, 19 et 20 septembre 2007, le 9 octobre 2007 ; que ces absences n'avaient pas été justifiées malgré les demandes des responsables de l'établissement ; que les absences répétées constituaient une faute grave de la part du salarié entraînant son licenciement ; que les griefs formulés par Monsieur X... à l'encontre de cette décision prise par l'employeur pendant la procédure en cours devant le conseil de prud'hommes n'étaient pas fondés.

ALORS QUE, D'UNE PART, il résulte de la lettre de licenciement en date du 15 octobre 2007, qui fixe les limites du litige, que Monsieur X... a été licencié pour ses absences des 27, 28, 29 et 30 août 2007, des 18, 19 et 20 septembre 2007 et du 9 octobre 2007 ; et qu'en prenant en considération des absences non invoquées (les 4, 5 et 6 juillet et les 11, 12 et 13 juillet 2007) par la lettre de licenciement, et que le salarié avait mentionnées pour établir que son comportement avait été toléré par l'employeur qui ne l'avait pas sanctionné auparavant, ni mis en garde sur les conséquences d'un renouvellement de ces absences, la cour d'appel a violé les articles L.1232-6 et L.1235-1 du Code du travail.

ALORS QUE, D'AUTRE PART, en se bornant à déclarer non fondés les griefs invoqués par Monsieur X... à l'encontre de cette décision sans rechercher si, comme il le faisait valoir dans ses conclusions d'appel (p. 2), la tolérance manifestée par l'employeur précédemment à l'égard de ses absences, et le délai de 5 jours accordé entre l'envoi de la lettre de rupture et l'effectivité de la mesure ne privaient pas l'employeur de la faculté d'invoquer la faute grave, puisque son comportement, d'abord toléré, n'avait pas été considéré comme justifiant la rupture immédiate de son contrat, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté Monsieur X... de sa demande en paiement de rappel de salaire pour heures complémentaires et supplémentaires, de dommages et intérêts pour usage abusif des heures complémentaires et de requalification de son contrat à temps partiel en contrat à temps plein depuis l'origine.

AUX MOTIFS QUE les documents versés par les parties permettent de constater que Monsieur X... ne fournissait pas à la cour des éléments suffisants de nature à étayer sa demande d'heures supplémentaires ; que les documents produits par l'établissement montraient que Monsieur X... avait bénéficié de ses congés comme les autres salariés ; que le contrat de travail prévoyait seulement qu'«une modulation du temps de travail est possible » ; que la durée moyenne hebdomadaire ne devait pas excéder 28 heures sur l'année ; que les documents produits par l'employeur permettaient de vérifier que cette durée moyenne n'avait pas été dépassée ; que cette modulation conformément aux dispositions de l'article L.212-8 du Code du travail était applicable aux contrats à durée déterminée

ALORS QUE, D'UNE PART, dans ses conclusions d'appel (p. 9 et suivantes), Monsieur X... avait fait valoir que la modulation prévue dans son contrat de travail ne pouvait s'appliquer en l'absence de convention ou d'accord collectif d'entreprise ou d'établissement motivant et encadrant son usage, comme le prévoient les articles L.3122-2 et L.3123-25 du Code du travail ; et qu'en s'abstenant de vérifier si l'EPLFPA justifiait d'un tel accord qui seul permettait d'organiser la modulation du temps de travail du salarié, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des articles susvisés

ALORS QUE, D'AUTRE PART, dans ses conclusions d'appel (p. 10), Monsieur X... avait également fait valoir qu'en violation de l'article L.212-4-3 du Code du travail, son contrat initial à temps partiel ne précisait pas la répartition de la durée du travail ni les cas dans lesquels une modification pouvait intervenir, et que son travail avait été effectivement réparti sur l'année par modulation infondée du temps de travail, alors que cette répartition ne pouvait être qu'hebdomadaire ; qu'ayant été mis dans l'impossibilité de prévoir son rythme de travail, il était fondé à demander la requalification de son contrat à temps partiel en travail à temps plein et le paiement de 912 heures de travail de janvier à septembre 2006 ; et qu'en s'abstenant de vérifier si l'absence de précision dans le contrat de travail à temps partiel sur la répartition de la durée hebdomadaire entre les jours de la semaine, et si la répartition effective de la durée sur l'année n'avait pas placé Monsieur X... dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard de l'article L.3132-14 du Code du travail.

Décision attaquée

Cour d'appel de reims
14 janvier 2009

Textes appliqués

article L. 322-4-7 I, alinéa 7, devenu L. 5134-26, du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005