

16 juin 2021

Cour de cassation

Pourvoi n° 19-25.460

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2021:SO00742

Texte de la décision

Entête

SOC.

IK

COUR DE CASSATION

Audience publique du 16 juin 2021

Cassation partielle

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 742 F-D

Pourvoi n° S 19-25.460

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de Mme [C].
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation

en date du 19 septembre 2019.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 16 JUIN 2021

Mme [F] [C], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° S 19-25.460 contre l'arrêt rendu le 29 juin 2018 par la cour d'appel de Bourges (chambre sociale), dans le litige l'opposant à M. [Y] [W], domicilié [Adresse 2], défendeur à la cassation.

M. [W] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le demandeur au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, les trois moyens de cassation également annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Valéry, conseiller référendaire, les observations de la SCP Jean-Philippe Caston, avocat de Mme [C], de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de M. [W], après débats en l'audience publique du 4 mai 2021 où étaient présentes Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Valéry, conseiller référendaire rapporteur, Mme Van Ruymbeke, conseiller, et Mme Lavigne, 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

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Bourges, 29 juin 2018), Mme [C] a été engagée en qualité d'auxiliaire de vie et employée de maison, au mois de mai 2010, sans contrat de travail écrit, et était rémunérée par des chèques-emploi service universel (CESU).
2. Les parties ont signé le 3 mai 2013 un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel.
3. La salariée a été licenciée le 25 novembre 2013.

Moyens

Examen des moyens

Sur les premier et deuxième moyens du pourvoi principal, et troisième moyen du pourvoi incident, ci-après annexés

Motivation

4. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le troisième moyen du pourvoi principal

Énoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt d'infirmier le jugement entrepris, sauf en ce qu'il a dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, alors « que les jugements doivent être motivés ; que la contradiction entre les motifs et le dispositif équivaut au défaut de motifs, qu'en infirmant le jugement entrepris, sauf en ce qu'il avait dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, tout en indiquant, dans ses motifs, qu'il y avait lieu de confirmer également le chef relatif aux dommages-intérêts alloués en conséquence du licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, qui s'est contredite, a violé l'article 455 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. La cour d'appel, dans les motifs de sa décision, a énoncé que la décision des premiers juges devait être confirmée sur l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, et sur le montant des dommages-intérêts alloués à ce titre. Dans le dispositif de sa décision, elle a infirmé le jugement déféré sauf en ce qu'il a dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse et fait droit à la demande de la salariée au titre des frais irrépétibles, statué sur des demandes étrangères au licenciement, et rejeté toutes autres demandes des parties contraires à la motivation.

7. Il en résulte que la cour d'appel n'a pas statué sur la demande de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

8. Le moyen, qui critique en réalité une omission de statuer pouvant être réparée par la procédure prévue à l'article 463 du code de procédure civile, n'est pas recevable.

Moyens

Mais sur le premier moyen du pourvoi incident

Enoncé du moyen

9. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée des sommes à titre de rappels de salaire résultant de la requalification du contrat de travail pour la période considérée, d'indemnité de préavis et d'indemnité de licenciement, alors « qu'il résulte de la combinaison des articles L. 3123-14 et L. 7221-2 du code du travail que les dispositions de ce code relatives à la durée du travail et au travail à temps partiel ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ; que pour condamner l'employeur à payer à la salariée un rappel de salaire, la cour d'appel a retenu qu'aux termes de l'article L. 1271-5 du code du travail, pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année, l'employeur et le salarié qui utilisent le CESU sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou de l'autre par l'article L.3123-6 du code du travail, que pour les emplois de durée supérieure, un contrat de travail est établi par écrit, qu'il s'infère des attestations d'emploi délivrées par le CESU que la salariée a été embauchée sans contrat de travail écrit, qu'il n'est pas discuté que la durée hebdomadaire de travail de la salariée était supérieure à celle légale précédemment considérée et qu'au surplus, l'emploi s'est poursuivi au-delà de quatre semaines consécutives, de sorte que la relation était soumise à l'exigence d'un écrit, et qu'en l'absence d'établissement d'un contrat de travail répondant aux exigences de l'article L. 3123-14 du code du travail dans sa version applicable à la date d'embauche, l'emploi de l'appelante est présumé à temps complet, de sorte qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve d'une part, de la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, convenue et d'autre part, que la salariée avait connaissance de ses rythmes de travail et n'était pas tenue de rester à disposition constante ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait utilisé le dispositif CESU et occupé la salariée plus de huit heures par semaine sans contrat écrit, la cour d'appel, à qui il appartenait d'évaluer le nombre d'heures de travail accomplies par la salariée et de fixer les créances de salaire s'y rapportant, a violé les textes susvisés. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3123-14, et L. 7221-2 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ensemble la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 :

10. Il résulte de la combinaison des deux premiers de ces textes que les dispositions du code du travail relatives à la durée du travail et au travail à temps partiel ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

11. Pour requalifier le contrat de travail en contrat de travail à temps complet pour la période du 15 mai 2010 au 3 mai 2013, et condamner l'employeur à payer à la salariée en conséquence des sommes à titre de rappel de salaire, d'indemnité de préavis et de licenciement, l'arrêt retient qu'il n'est pas discuté que la durée hebdomadaire de travail de la salariée était supérieure à huit heures par semaine et que l'emploi s'est poursuivi au-delà de quatre semaines consécutives, de sorte que la relation de travail était soumise à l'exigence d'un écrit, qu'en l'absence d'établissement d'un contrat de travail répondant aux exigences de l'article L. 3123-14 du code du travail, l'emploi de la salariée est présumé à temps complet, et que l'employeur ne rapporte pas la preuve d'une part, de la durée exacte, hebdomadaire ou

mensuelle, convenue et d'autre part, que la salariée avait connaissance de ses rythmes de travail et n'était pas tenue de rester à sa disposition constante.

12. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que l'employeur occupait la salariée plus de huit heures par semaine sans contrat écrit, la cour d'appel, à qui il appartenait d'évaluer le nombre d'heures de travail accomplies par la salariée et de fixer les créances de salaire s'y rapportant, a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

13. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des dispositions de l'arrêt visées par le premier moyen du pourvoi incident entraîne la cassation des chefs de dispositif relatif à la requalification du contrat de travail en contrat de travail à temps complet pour la période allant du 15 mai 2010 au 3 mai 2013, et ordonnant à l'employeur de remettre à la salariée un bulletin de salaire et une attestation Pôle emploi conformes à l'arrêt, dispositions qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il requalifie le contrat de travail en contrat de travail à temps complet pour la période allant du 15 mai 2010 au 3 mai 2013, en ce qu'il condamne M. [W] à payer à Mme [C] les sommes de 37 239,52 euros à titre de rappels de salaire résultant de la requalification du contrat de travail pour la période considérée, 1 950,60 euros au titre de l'indemnité de préavis, 818,76 euros au titre de l'indemnité de licenciement, et en ce qu'il ordonne à l'intéressé de remettre à Mme [C] un bulletin de salaire et une attestation Pôle emploi conformes, l'arrêt rendu le 29 juin 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Bourges ;

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 d'Orléans ;

Condamne Mme [C] aux dépens ;

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

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 seize juin deux mille vingt et un.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits, au pourvoi principal, par la SCP Jean-Philippe Caston, avocat aux Conseils, pour Mme [C]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR requalifié le contrat de travail de Mme [C] en contrat de travail à temps complet

pour la période allant du 15 mai 2010 au 3 mai 2013 ;

AUX MOTIFS QU'il convient de faire droit à la demande de requalification du contrat de travail de Mme [C] en contrat de travail à temps complet à compter de l'embauche de celle-ci ; que toutefois, force est de constater que les parties ont signé un contrat de travail le 3 mai 2013 portant mention d'une durée hebdomadaire de travail (12 heures) et de la répartition de celle-ci sur les jours de la semaine (lundi, mercredi et vendredi), de sorte qu'à compter de cette date, la salariée avait connaissance de son rythme de travail, quand bien même elle réalisait régulièrement des heures complémentaires qui lui étaient réglées, celles-ci n'avaient pas pour effet de porter la durée de travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle ; que de plus, Mme [C] ne démontre pas que postérieurement audit contrat, elle se tenait toujours à la disposition constante de son employeur ; que dans ces conditions, la période de travail à temps complet s'étendra de la date d'embauche à celle de signature du contrat à temps partiel (v. arrêt, p. 5) ;

ALORS QUE 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 ; que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et 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'en retenant, pour décider que la relation de travail s'est poursuivie à temps partiel à compter du 3 mai 2013, que les parties avaient signé un contrat de travail le 3 mai 2013 portant mention d'une durée hebdomadaire de travail (12 heures) et de la répartition de celle-ci sur les jours de la semaine (lundi, mercredi et vendredi), de sorte qu'à compter de cette date, la salariée avait connaissance de son rythme de travail, quand bien même elle réalisait régulièrement des heures complémentaires qui lui étaient réglées, celles-ci n'ayant pas pour effet de porter la durée de travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle, la salariée ne démontrant pas, au surplus, que postérieurement audit contrat, elle se tenait toujours à la disposition constante de son employeur, sans rechercher, comme elle y était invitée, si les mentions d'une durée hebdomadaire de travail (12 heures) et de la répartition de celle-ci sur les jours de la semaine (lundi, mercredi et vendredi) n'étaient pas contredites par celles indiquant une durée de travail effectif de 3 heures, chaque jour de travail, soit une durée hebdomadaire de 9 heures, et qu'il s'agissait d'une « semaine type susceptible d'être aménagée », la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 3123-14 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, ensemble de l'article 1315, devenu 1353, du code civil.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné M. [W] à payer à Mme [C] les sommes de 37.239,52 ? à titre de rappels de salaire résultant de la requalification du contrat de travail pour la période considérée, 1.950,60 ? pour l'indemnité de préavis et 818,76 ? au titre de l'indemnité de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE la période de travail à temps complet s'étendra de la date d'embauche à celle de signature du contrat à temps partiel ; que par ailleurs, il s'infère du document daté du 6 novembre 2010 que les parties ont fixé le coût horaire à 9 ? et à 10 ? pour les travaux extérieurs (pièce n° 7) ; que si l'appelante conteste avoir signé un tel document, force est de relever qu'il ne fait l'objet d'aucune procédure d'inscription pour faux, mais surtout que le rapport de Mme [Y], expert graphologue honoraire près de la présente cour ayant étudié ledit document, conclut qu'« à l'évidence, Mme [F] [C] est l'auteur de la signature incriminée portée au bas gauche du document désigné «ACCORD du 6/11/2010» » (pièce n° 51) ; qu'il convient d'infirmer la décision déferée en ce qu'elle a accordé un rappel de salaire au titre du taux horaire et de faire droit à celui formé au titre de la requalification à temps complet pour la période et le coût horaire considérés, soit la somme de 37.239,52 ?, déduction faite des salaires réellement perçus qui tiennent compte des avances « dites sur salaires » récapitulés par la fille de l'employeur dans son courrier du 12 février 2014 (pièce n° 12) (v. arrêt, p. 5 et 6) ;

1°) ALORS QUE la cassation à intervenir sur le premier moyen du chef ayant requalifié le contrat de travail de Mme [C] en contrat de travail à temps complet pour la période allant du 15 mai 2010 au 3 mai 2013 entraînera, par voie de conséquence, celle du chef ayant fixé les sommes dues à la salariée à raison de cette requalification, et ce en application des articles 624 et 625 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE dans le cas où une partie désavoue son écriture ou sa signature, il appartient au juge de procéder à la vérification d'écriture au vu des éléments dont il dispose, après avoir, s'il y a lieu, enjoint aux parties de produire tous documents à lui comparer ; qu'en retenant que les parties avaient, dans un document daté du 6 novembre 2010, fixé le coût horaire à 9 ? et à 10 ? pour les travaux extérieurs et que si Mme [C] contestait avoir signé un tel document, force était de relever qu'il ne faisait l'objet d'aucune procédure d'inscription pour faux, quand il lui appartenait de procéder à une vérification de la signature figurant sur le document litigieux, expressément déniée par Mme [C], la cour d'appel a violé l'article 1324 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble les articles 287 et 288 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE dans le cas où une partie désavoue son écriture ou sa signature, il appartient au juge de procéder à la vérification d'écriture au vu des éléments dont il dispose, après avoir, s'il y a lieu, enjoint aux parties de produire tous documents à lui comparer ; qu'en ajoutant que le rapport de Mme [Y], expert graphologue honoraire près de la présente cour ayant étudié l'acte en cause, concluait qu'« à l'évidence, Mme [F] [C] est l'auteur de la signature incriminée portée au bas gauche du document désigné «ACCORD du 6/11/2010» », quand il lui appartenait de procéder à une vérification de la signature figurant sur l'acte litigieux, expressément déniée par Mme [C], la cour d'appel a violé l'article 1324 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, ensemble les articles 287 et 288 du code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR infirmé le jugement entrepris, sauf en ce qu'il avait dit le licenciement de Mme [C] dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE dès lors, le caractère totalement imprécis des motifs de la lettre de licenciement équivaut à une absence de motivation rendant le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, la décision entreprise étant confirmée sur ce chef, ainsi que sur le montant alloué à titre de dommages-intérêts à ce titre, lequel répare dans son intégralité le préjudice subi par Mme [C] du fait de la rupture de son contrat de travail (v. arrêt, p. 6) ;

ALORS QUE les jugements doivent être motivés ; que la contradiction entre les motifs et le dispositif équivaut au défaut de motifs ; qu'en infirmant le jugement entrepris, sauf en ce qu'il avait dit le licenciement de Mme [C] dépourvu de cause réelle et sérieuse, tout en indiquant, dans ses motifs, qu'il y avait lieu de confirmer également le chef relatif aux dommages-intérêts alloués en conséquence du licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel, qui s'est contredite, a violé l'article 455 du code de procédure civile. Moyens produits, au pourvoi incident, par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour M. [W]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné Monsieur [Y] [W] à payer à Madame [F] [C] les sommes de 37.239,52 euros à titre de rappels de salaire résultant de la requalification du contrat de travail pour la période considérée, de 1.950,60 ? pour l'indemnité de préavis et de 818,76 ? au titre de l'indemnité de licenciement ;

AUX MOTIFS QUE sur la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet et le taux horaire : L'article 7 de la CCN dispose qu'il est rédigé un contrat de travail écrit soit à l'embauche, soit à la fin de la période d'essai au plus tard ; Sur la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet et le taux horaire ; que de plus, l'article L.1271-5 du code du travail précise que pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année, l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque emploi-service universel (CESU) sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou de l'autre par les articles L. 1242-12 et L. 1242-13, pour un contrat de travail à durée déterminée, et L. 3123-6, pour un contrat de travail à temps partiel, ou par les articles L. 741-2 et L. 741-9 du code rural et de la pêche maritime ; que pour les emplois de durée supérieure, un contrat de travail est établi par écrit ; qu'il s'infère des attestations d'emploi délivrées par le CESU que la salariée a été embauchée sans contrat de travail écrit, à compter du 15 mai 2010, par Monsieur [Y] [W], en qualité, selon les écritures des parties, de femme de ménage pour ce dernier et d'auxiliaire de vie pour la salariée ; que de plus, il n'est pas discuté que la durée hebdomadaire de travail de Madame [C]

était supérieure à celle légale précédemment considérée et qu'au surplus, l'emploi s'est poursuivi au-delà de quatre semaines consécutives, de sorte que la relation de travail était soumise à l'exigence d'un écrit ; or, qu'en l'absence d'établissement d'un contrat de travail répondant aux exigences de l'article L.3123-14 du code du travail, dans sa version applicable à la date d'embauche, l'emploi de l'appelante est présumé à temps complet, que dès lors, il appartient à Monsieur [W] de rapporter la preuve d'une part, de la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, convenue et d'autre part, que la salariée avait connaissance de ses rythmes de travail et n'était pas tenue de rester à sa disposition constante ; que aussi, les divers éléments produits par ce dernier tendant à démontrer notamment son autonomie, ses besoins dans le domaine uniquement ménager, la qualité du travail accompli par la salariée sont inopérants pour rapporter la double preuve qui lui incombe (pièces 23 à 25-4,38, 39, 41 à 47) ; qu'il en est de même du fait que cette dernière n'ait pas sollicité la requalification de son contrat de travail à temps complet antérieurement à la procédure d'appel, ceci ne pouvant valoir renonciation à formuler une telle prétention ; que si l'employeur soutient, sans le prouver, qu'il avait convenu oralement avec Madame [C] " d'une durée et d'horaires précis" (page 12, conclusions), cette dernière le conteste soutenant qu'elle "intervenant selon les demandes de ce dernier, de ses activités" faisant remarquer, à juste titre, que celui-ci ne précise d'ailleurs pas, aux termes de ses écritures, pourtant denses, la durée de travail et les horaires prétendument arrêtés ; que de plus, les attestations produites par l'intimé échouent à démontrer l'existence d'horaires fixes hebdomadaires ou mensuels convenus ; mais que surtout, il résulte des attestations de CESU, valant bulletins de paie, que l'horaire de travail de la salariée variait d'un mois à l'autre, et ce, dès le mois de juin 2010, puisqu'elle effectuait les heures mensuelles suivantes : 25 heures (juin), 43 heures (juillet), 25 heures (août), 36 heures (septembre et octobre), 26 heures en décembre 2010 (pièce 1) ; que cette indécision s'est poursuivie au cours des années 2011 et 2012, Madame [C] travaillant entre 14 heures et 99 heures selon les mois, sans qu'une durée identique ne se répète deux mois durant (sauf février et mars 2012, pièces 2 et 3) ; qu'il en a été de même avant et après la signature d'un contrat de travail à temps partiel le 25 mai 2013 ; que par ailleurs, si Monsieur [W] produit un rapport d'enquête civile ATER indiquant que la salariée a travaillé pour Madame [I] [P] de janvier à septembre 2010, puis de juillet à décembre 2011 (sauf le mois de novembre) et de janvier à avril 2012, il s'infère de l'attestation de la belle-fille de cette dernière que Madame [C] exerçait sa fonction, auprès de cette dernière, que du vendredi au dimanche soir et pouvait remplacer les auxiliaires de vie, sans autre précision sur la fréquence et la durée de ces potentiels remplacements (pièces 44 et 9) ; que cet élément, qui ne permet pas plus à l'employeur de rapporter la preuve précédemment considérée, n'est, au surplus, pas contradictoire avec le moyen soutenu par la salariée selon lequel elle se tenait à sa disposition "la semaine" ; qu'il en est de même du fait que ledit rapport ajoute que cette dernière aurait eu, en 2011, pour employeurs deux associations pour des durées très courtes (15 et 21 jours), étant observé que la salariée précise qu'elle n'a finalement pas pu travailler pour l'une d'entre elles (FACILAVIE) du fait de la variation de ses horaires de travail chez Monsieur [W] ; que dès lors, la cour ne peut que constater, alors qu'aucun contrat de travail n'était écrit, que l'horaire de travail de la salariée variait d'un mois à l'autre, d'où il résultait que la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, du travail convenu n'était pas établie, si bien que la salariée se trouvait, dans ces conditions, dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur ; que par conséquent, il convient de faire droit à la demande de requalification du contrat de travail de Madame [C] en contrat de travail à temps complet à compter de l'embauche de celle-ci ; que toutefois, force est de constater que les parties ont signé un contrat de travail le 3 mai 2013 portant mention d'une durée hebdomadaire de travail (12 heures) celle-ci sur les jours de la semaine (lundi, mercredi et vendredi), de sorte qu'à compter de cette date, la salariée avait connaissance de son rythme de travail, quand bien même elle réalisait régulièrement des heures complémentaires qui lui étaient réglées, celles-ci n'avaient pas pour effet de porter la durée de travail au niveau de la durée légale ou conventionnelle ; que de plus, Madame [C] ne démontre pas que postérieurement audit contrat, elle se tenait toujours à la disposition constante de son employeur ; que dans ces conditions, la période de travail à temps complet s'étendra de la date d'embauche à celle de signature du contrat à temps partiel ; que par ailleurs, il s'infère du document daté du 6 novembre 2010 que les parties ont fixé le cout horaire à 9? et à 10 ? pour les travaux extérieurs (pièce 7) ; que si l'appelante conteste avoir signé un tel document, force est de relever qu'il ne fait l'objet d'aucune procédure d'inscription pour faux, mais surtout que le rapport de Madame [Y], expert graphologue honoraire près de la présente cour ayant étudié ledit document, conclut qu'"à l'évidence, Madame [F] [C] est l'auteur de la signature incriminée portée au bas gauche du document désigné "ACCORD du 6/11/2010"" (pièce 51) ; que dès lors, il convient d'infirmer la décision déférée en ce qu'elle a accordé un rappel de salaire au titre du taux horaire et de faire droit à celui formé au titre de la requalification à temps complet pour la période et le coût horaire considérés, soit la somme de 37.239,52 ?, déduction faite des salaires réellement perçus qui tiennent compte des avances "dites sur salaires" récapitulés par la fille de l'employeur dans son courrier du 12 février 2014 (pièce 12) ;

ALORS QU'il résulte de la combinaison des articles L. 3123-14 et L. 7221-2 du Code du travail que les dispositions de ce code relatives à la durée du travail et au travail à temps partiel ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ; que pour condamner Monsieur [W] à payer à Madame [C] un rappel de salaire, la Cour d'appel a retenu qu'aux termes de l'article L.1271-5 du Code du travail, pour les emplois dont la durée de travail n'excède pas huit heures par semaine ou ne dépasse pas quatre semaines consécutives dans l'année, l'employeur et le salarié qui utilisent le chèque emploi-service universel (CESU) sont réputés satisfaire aux obligations mises à la charge de l'un ou de l'autre par l'article L.3123-6 du Code du travail, que pour les emplois de durée supérieure, un contrat de travail est établi par écrit, qu'il s'infère des attestations d'emploi délivrées par le CESU que la salariée a été embauchée sans contrat de travail écrit, qu'il n'est pas discuté que la durée hebdomadaire de travail de Madame [C] était supérieure à celle légale précédemment considérée et qu'au surplus, l'emploi s'est poursuivi au-delà de quatre semaines consécutives, de sorte que la relation était soumise à l'exigence d'un écrit, et qu'en l'absence d'établissement d'un contrat de travail répondant aux exigences de l'article L.3123-14 du Code du travail dans sa version applicable à la date d'embauche, l'emploi de l'appelante est présumé à temps complet, de sorte qu'il appartient à Monsieur [W] de rapporter la preuve d'une part, de la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, convenue et d'autre part, que la salariée avait connaissance de ses rythmes de travail et n'était pas tenue de rester à disposition constante ; qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que l'employeur avait utilisé le dispositif CESU et occupé la salariée plus de huit heures par semaine sans contrat écrit, la Cour d'appel, à qui il appartenait d'évaluer le nombre d'heures de travail accomplies par la salariée et de fixer les créances de salaire s'y rapportant, a violé les textes susvisés.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION (SUBSIDIAIRE)

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné Monsieur [Y] [W] à payer à Madame [F] [C] les sommes de 37.239,52 euros à titre de rappels de salaire résultant de la requalification du contrat de travail pour la période considérée,

AUX MOTIFS PROPRES QUE dès lors il convient d'infirmier la décision déférée en ce qu'elle a accordé un rappel de salaire au titre du taux horaire et de faire droit à celui formé au titre de la requalification à temps complet pour la période et le coût horaire considérés, soit la somme de 37.239,52 €, déduction faite des salaires réellement perçus qui tiennent compte des avances "dites sur salaires" récapitulés par la fille de l'employeur dans son courrier du 12 février 2014 (pièce 12) ;

ALORS QU'aux termes de l'article 455 du Code de procédure civile, les jugements doivent être motivés ; que la contradiction entre les motifs et le dispositif équivaut au défaut de motifs ; qu'en condamnant Monsieur [Y] [W] à payer à Madame [F] [C] la somme de 37.239,52 euros à titre de rappels de salaire résultant de la requalification du contrat de travail pour la période considérée, tout en indiquant, dans ses motifs, qu'il y avait lieu « de faire droit au rappel de salaire formé au titre de la requalification à temps complet pour la période et le coût horaire considérés, soit la somme de 37.239,52 euros, déduction faite des salaires réellement perçus qui tiennent compte des avances « dites sur salaires » récapitulés par la fille de l'employeur dans son courrier du 12 février 2014 (pièce12) », la Cour d'appel, qui s'est contredite, a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement entrepris en ce qu'il avait dit le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, et d'AVOIR condamné Monsieur [Y] [W] à payer à Madame [F] [C] les sommes de 1.950 ,60 euros au titre de l'indemnité de préavis et 818,76 euros au titre de l'indemnité de licenciement, AUX MOTIFS PROPRES QUE par lettre du 25 novembre 2013, qui fixe les limites du litige, l'employeur a licencié Mme [C] pour "motifs personnels" et la dispensée d'effectuer son préavis, "cette décision [étant] liée à son état de santé et au non respect du contrat (...) à savoir :

- non respect des jours et horaires travaillés sans aucune explication de [sa] part malgré des demandes expresses,
- omissions de prévenir en cas d'absence,
- déclaration d'un volume horaire effectué nettement supérieur à celui du contrat, sans motivation des dépassements" (pièce 7).

Que comme pertinemment relevé par les premiers juges, force est de constater qu'il ne s'infère de la lettre de

licenciement aucun fait précis et circonstancié, permettant à Madame [C] d'y répondre utilement et à la cour d'en vérifier tant la réalité que le bien fondé ; que dès lors, le caractère totalement imprécis des motifs de la lettre de licenciement équivaut à une absence de motivation rendant le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, la décision entreprise étant confirmée sur ce chef, ainsi que sur le montant alloué à titre de dommages et intérêts à ce titre, lequel répare dans son intégralité le préjudice subi par Madame [C] du fait de la rupture de son contrat de travail ; que de plus, il conviendra également d'accorder à cette dernière la somme de 1.950,60? au titre de l'indemnité de préavis, compte tenu de son salaire moyen des trois derniers mois, ainsi que celle de 818,76 ? au titre de l'indemnité de licenciement, étant précisé que l'employeur ne produit pas la moindre preuve qu'il a réglé lesdites sommes et alors qu'il a été tenu compte précédemment, dans le montant du rappel de salaire accordé, de celles versées et intitulées de manière erronée "avances sur salaires" ; que la décision déférée sera également infirmée sur ces chefs ;

ET AUX MOTIFS REPUTES ADOPTES QUE la lettre de licenciement ne précise aucunement les dates et les heures non travaillées et non respectées par Madame [C] ; que la lettre de licenciement ne précise pas, non plus, les jours d'absence qui lui sont reprochés ; que Monsieur [W] remplissait lui-même, chaque mois, le volet social adressé à la caisse CESU, volet social qui mentionnait le nombre d'heures, le taux horaires et le salaire net total ; que Madame [C] n'a jamais reçu aucune sanction, ni remontrance de la part de Monsieur [W] ou de sa fille [S] ; qu'en conséquence, le licenciement de Madame [C] est dépourvu de cause réelle et sérieuse ;

ALORS, D'UNE PART, QUE l'énonciation des motifs contenus dans la lettre de licenciement est suffisamment précise si les griefs sont matériellement vérifiables ; que l'employeur peut, en cas de contestation, invoquer toutes les circonstances de faits justifiant ces motifs ; que pour décider que le licenciement de Madame [C] était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a retenu que « comme pertinemment relevé par les premiers juges, force est de constater qu'il ne s'infère de la lettre de licenciement aucun fait précis et circonstancié, permettant à Madame [C] d'y répondre utilement et à la Cour d'en vérifier tant la réalité que le bien fondé ; que dès lors, le caractère totalement imprécis des motifs de la lettre de licenciement équivaut à une absence de motivation rendant le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse » ; qu'en se prononçant en ce sens, alors que la lettre de licenciement reprochait à la salariée un « non-respect du contrat (?) à savoir : non respect des jours et horaires travaillés sans aucune explication de (sa) part malgré les demandes expresse ? omissions de prévenir en cas d'absence, - déclaration d'un volume horaire effectué nettement supérieur à celui du contrat, sans motivation des dépassements », ce dont il résultait que les critiques invoquées dans la lettre de licenciement étaient suffisamment précises et matériellement vérifiables, la Cour d'appel a violé l'article L.1232-6 du Code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE les termes du litige sont fixés par les conclusions des parties ; que Monsieur [W] exposait dans ses écritures d'appel (spec. p. 20, 21) que sa fille [S] avait constaté de grandes incohérences entre les déclarations faites par la salariée du nombre d'heures effectuées par mois et les heures effectivement réalisées ainsi qu'un manque de respect des jours et heures de travail convenus entre les parties, ce dont s'était plaint l'employeur, de sorte qu'il avait été décidé qu'elle serait à l'avenir l'interlocutrice de Madame [C], ce qui avait donné lieu à de nombreuses communications téléphoniques et explications entre elles deux; que partant, en énonçant que Madame [C] n'avait jamais reçu aucune sanction, ni remontrance de la part de Monsieur [W] ou de sa fille [S], la Cour d'appel a dénaturé les termes du litige, violant les dispositions de l'article 4 du Code de procédure civile.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de bourges
29 juin 2018 (n°16/01728)

Textes **appliqués**

Articles L. [3123-14](#), et L. [7221-2](#) du code du travail, dans leur rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ensemble la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 16-06-2021
- Cour d'appel de Bourges 29-06-2018