2 mars 2022

Cour de cassation

Pourvoi nº 20-14.451

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00243

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

MF

COUR DE CASSATION

_____

Audience publique du 2 mars 2022

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 243 F-D

Pourvoi n° W 20-14.451

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 2 MARS 2022

M. [R] [L], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° W 20-14.451 contre l'arrêt rendu le 16 janvier 2020 par la cour d'appel de Dijon (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Guillemette et Xavier Besson, exploitation agricole à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Sornay, conseiller, les observations de la SARL Meier-Bourdeau, Lécuyer et associés, avocat de M. [L], de la SARL Delvolvé et Trichet, avocat de la société Guillemette et Xavier Besson, après débats en l'audience publique du 12 janvier 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Sornay, conseiller rapporteur, M. Rouchayrole, 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

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Dijon, 16 janvier 2020), la société Guillemette et Xavier Besson a engagé M. [L] en qualité d'ouvrier viticole saisonnier par plusieurs contrats à durée déterminée, le dernier ayant pris fin le 30 mai 2016.

2. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 23 novembre 2016 de demandes relatives à l'exécution et la rupture de ce contrat.

Moyens

Examen des moyens

Sur le quatrième moyen, ci-après annexé

Motivation

3. 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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de requalification du contrat à temps partiel en convention à temps plein ainsi que de ses demandes subséquentes de rappel de salaires et de remise de bulletins de paie, 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 ; 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'en déboutant le salarié de sa demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps complet ainsi que de sa demande de rappel de salaire subséquente, sans constater que l'employeur démontrait la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, du travail convenue, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-14 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen :

5. L'employeur conteste la recevabilité de ce moyen. Il l'estime nouveau et mélangé de fait et de droit, faisant valoir que le salarié dans ses conclusions d'intimé n'invoquait pas l'absence de démonstration par l'employeur de la durée exacte de travail convenue mais seulement le fait qu'il était dans l'impossibilité de savoir à quel rythme il allait travailler et qu'il devait se tenir en permanence à la disposition de l'entreprise.

6. Cependant le salarié avait bien invoqué dans ses conclusions devant la cour d'appel l'obligation pesant sur son employeur de prouver la durée de travail convenue entre les parties.

7. Il s'ensuit que le moyen, qui n'est pas nouveau, est recevable.

Bien-fondé du moyen :

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

8. Selon ce texte, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit qui mentionne notamment la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf exceptions, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

9. 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.

10. Pour débouter le salarié de sa demande en requalification de la relation contractuelle en un contrat de travail à temps complet et de paiement de rappel de salaire, l'arrêt retient que l'employeur démontre que la durée du travail effectif du salarié n'était pas celle d'un temps complet, que l'intéressé, libre dans sa façon d'accomplir ses tâches et qui a été au service d'au moins une autre entreprise, ne s'est pas tenu constamment à la disposition de l'employeur, qu'il n'y a donc pas lieu de requalifier la convention de travail en relation salariale à temps complet.

11. En statuant ainsi, sans constater que l'employeur avait rapporté la preuve de la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, convenue, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Et sur les deuxième et troisième moyens, réunis

Moyens

Énoncé du moyen

12. Par son deuxième moyen, le salarié fait grief à l'arrêt de limiter à une certaine somme la condamnation de l'employeur à titre d'indemnité de requalification, alors « qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le premier moyen du chef de la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, entraînera par voie de conséquence la cassation du chef de l'arrêt limitant le quantum de l'indemnité de requalification de ce chef. »

13. Par son troisième moyen, le salarié fait grief à l'arrêt de limiter à une certaine somme la condamnation de l'employeur à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse « qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le premier moyen du chef de la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, entraînera par voie de conséquence la cassation du chef de l'arrêt limitant le quantum des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de ce chef. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article 624 du code de procédure civile :

13. La cassation à intervenir sur le premier moyen entraîne, par voie de conséquence, celle des chefs de dispositif de l'arrêt allouant au salarié certaines sommes à titre d'indemnité de requalification et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [L] de sa demande de requalification de la relation contractuelle en un contrat de travail à temps complet et de ses demandes subséquentes de rappel de salaire et de remise de bulletins de paye, et en ce qu'il condamne la société Guillemette et Xavier Besson à payer à M. [L] les sommes

de 658 euros à titre d'indemnité de requalification et de 1 300 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 16 janvier 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Dijon ;

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 Besançon ;

Condamne la société Guillemette et Xavier Besson aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Guillemette et Xavier Besson et la condamne à payer à M. [L] 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 deux mars deux mille vingt-deux.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SARL Meier-Bourdeau, Lécuyer et associés, avocat aux Conseils, pour M. [L]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir débouté le salarié de sa demande de requalification du contrat à temps partiel en convention à temps plein ainsi que ses demandes subséquentes de rappel de salaires et de remise de bulletins de paie ;

AUX MOTIFS QUE l'absence, en l'espèce, d'un contrat signé par le salarié, fait présumer que l'emploi est à temps complet ; qu'il appartient, dès lors, à l'EARL Guillemette et Xavier Besson, 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'était pas tenu constamment à la disposition de l'employeur ; qu'il résulte des deux attestations produites par l'employeur, émanant de MM. [Y] et [X], respectivement salarié saisonnier et ouvrier viticole, que les employés de l'appelante sont payés sur la base des heures déclarées par chaque salarié ; que l'intimé ne conteste pas ces témoignages et pas davantage les bulletins de salaire prenant en compte les heures de travail suivantes : 21 en mars 2016, 28,50 au mois d'avril, 105 au mois de mai ; que, par ailleurs, M. [Y] précise que chaque travailleur saisonnier, dont l'intimé, organisait son activité et son temps de travail comme il le souhaitait ; que, de plus, M. [X], chargé d'organiser le travail des employés saisonniers, indique que M. [L] n'a pas travaillé un seul mois à temps complet ; qu'en outre, il ressort d'un document établi par la SAS Les Pierres Rouges que M. [L] a été son salarié à temps plein, notamment du 17 août au 23 octobre 2015 ;
qu'au vu de ces éléments, l'employeur démontre que la durée du travail effective de l'intimé n'était pas celle d'un temps complet et que l'intéressé, libre dans sa façon d'accomplir ses tâches et, qui a été au service d'au moins une autre entreprise, ne s'est pas tenu constamment à la disposition de l'appelante ; que, dès lors, il n'y a pas lieu de requalifier la convention de travail en relation salariale à temps plein ; que M. [L] doit dès lors être débouté de ses demandes de rappel de salaires et celle tendant à la remise de bulletins de paie ;

1°) 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 ; 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'en déboutant le salarié de sa demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps complet ainsi que de sa demande de rappel de salaire subséquente, sans constater que l'employeur démontrait la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, du travail convenue, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-14 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige ;

2°) ALORS QU'en déboutant le salarié de sa demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps complet ainsi que de sa demande de rappel de salaire subséquente, sans rechercher si la continuelle variabilité de la durée du travail de M. [L], qu'elle constatait, ne démontrait pas d'une part, que la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, du travail convenue n'était pas établie, et, d'autre part, que le salarié s'était trouvée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur, la cour d'appel a entaché sa décision d'un défaut de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige ;

3°) ALORS QUE toute décision doit être motivé ; qu'en retenant, dès lors, pour débouter le salarié de sa demande de requalification de son contrat de travail en un contrat à temps complet, que M. [X], chargé d'organiser le travail des employés saisonniers, indique que M. [L] n'a pas travaillé un seul mois à temps complet, sans analyser ni même examiner sommairement le bulletin de paie du mois de mars 2014 qui établissait au contraire que ce mois-là la durée de travail du salarié avait été portée à la durée légale, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4°) ALORS QU'en relevant, pour débouter le salarié de sa demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps complet ainsi que de sa demande de rappel de salaire subséquente, que le salarié était libre dans sa façon d'accomplir ses tâches et qu'il avait été au service d'au moins une autre entreprise, la SAS Les Pierres Rouges qui l'avait engagé à temps plein, notamment du 17 août au 23 octobre 2015, la cour d'appel, qui a statué par des motifs qui ne suffisent pas à caractériser que l'employeur faisait la preuve, d'une part, de la durée de travail exacte, mensuelle ou hebdomadaire, convenue et d'autre part, de ce que la salariée n'avait pas été placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et n'avait pas eu à se tenir constamment à la disposition de l'employeur, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du code du travail dans sa version applicable au litige.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné l'EARL Guillemette et Xavier Besson à verser à M. [L] la somme de 658 € à titre d'indemnité de requalification ;

AUX MOTIFS QUE par application de l'article L. 1245-2 du code du travail, M. [L] est en droit d'obtenir une indemnité de requalification, qui ne saurait être inférieure à un mois de salaire ; que sur la base d'un salaire moyen de 658 €, il convient de lui allouer ce montant ;

ALORS QU'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le premier moyen du chef de la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, entraînera par voie de conséquence la cassation du chef de l'arrêt limitant le quantum de l'indemnité de requalification de ce chef.

Il suit de là qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le premier moyen du chef de la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, entraînera par voie de conséquence la cassation du chef de l'arrêt limitant le quantum de l'indemnité de requalification de ce chef.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir condamné l'EARL Guillemette et Xavier Besson à verser à M. [L] la somme de 1 300 € à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE Sur la rupture du contrat de travail la relation salariale à durée indéterminée a pris fin le 30 mai 2016, sans que la procédure de licenciement ait été observée et sans que M. [L] connaisse les motifs de la rupture en étant destinataire d'une lettre de licenciement ; qu'il a donc fait l'objet d'un congédiement sans cause réelle et sérieuse ; que l'intimé est en droit d'obtenir l'indemnité prévue par l'article L. 1235-5 du code du travail, dans sa version applicable au présent litige ; que son ancienneté était de dix-sept mois ; qu'il était âgé de 49 ans lors de la rupture du contrat de travail ; qu'il ne fournit ni explication ni pièces sur son évolution socioprofessionnelle depuis le mois de mai 2016 ; qu'il ne démontre pas que la fin de la relation salariale est intervenue dans des conditions vexatoires ; que dans ces conditions, il convient de lui allouer une indemnité de 1 300 € ;
ALORS QU'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir sur le premier moyen du chef de la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, entraînera par voie de conséquence la cassation du chef de l'arrêt limitant le quantum des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse de ce chef ;

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt confirmatif attaqué d'avoir débouté le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour défaut de visite médicale d'embauche ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'il est constant que M. [L] n'a pas bénéficié d'une visite médicale d'embauche ; que cependant ce dernier ne justifie pas d'un quelconque préjudice avéré résultant de cette carence ; qu'en particulier, il ne démontre pas souffrir d'une affection, qui aurait pu être prévenue ou atténuée s'il avait pu être examiné par un médecin ; que dans ces conditions, il doit être débouté de sa demande de dommages et intérêts ;

AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE l'employeur a parfaitement rempli ses obligations en la matière transmettant à la caisse MSA l'exemplaire du TESA dûment complété des informations concernant le salarié saisonnier embauché par l'EARL ; que l'employeur ne peut être considéré comme responsable de la nonconvocation de son salarié en raison, vraisemblablement, de la faible durée de collaboration n'ayant pas permis au service de la médecine du travail agricole de le convoquer ; que cette absence de visite médicale d'embauche n'a causé aucun préjudice au salarié ; qu'il convient de rejeter la demande de dommages et intérêts de celui-ci, considérée infondée ;

1°) ALORS QUE le manquement de l'employeur à son obligation de procéder à un examen médical d'embauche et aux visites médicales périodiques cause nécessairement au salarié un préjudice dont le juge doit fixer la réparation ; qu'en jugeant le contraire, pour débouter M. [L] de sa demande de réparation du préjudice subi en raison de l'absence de visite médicale préalable à l'embauche comme de toute visite médicale pendant le cours de son contrat de travail, la cour d'appel, qui a constaté l'absence de suivi médical du salarié, a violé les articles L. 4624-1 et R. 4624-10 du code du travail ;

2°) ALORS QUE tout jugement doit être motivé ; qu'en déboutant M. [L] de sa demande de réparation de dommages et intérêts pour défaut de visite médicale d'embauche, faute pour le salarié de justifier d'un quelconque préjudice résultant de cette carence, sans répondre aux conclusions du salarié invoquant les risques pour la santé et la sécurité résultant de l'utilisation par l'EARL Guillemette et Xavier Besson de produits chimiques pour le traitement de la vigne, nécessitant un suivi médical renforcé, pourtant déterminantes pour l'issue du litige, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

3°) ALORS QUE l'employeur, tenu d'une obligation de sécurité de résultat, doit en assurer l'effectivité ; qu'en retenant, pour débouter M. [L] de sa demande de réparation de dommages et intérêts pour défaut de visite médicale d'embauche, que l'employeur a parfaitement rempli ses obligations en la matière transmettant à la caisse MSA l'exemplaire du TESA dûment complété des informations concernant le salarié saisonnier embauché par l'EARL et qu'il ne peut être considéré comme responsable de la non-convocation de son salarié en raison, vraisemblablement, de la faible durée de collaboration n'ayant pas permis au service de la médecine du travail - 16 – agricole de le convoquer, alors qu'il appartient à l'employeur de s'assurer de la réalisation, par le médecin du travail, d'une visite médicale d'embauche afin de vérifier l'aptitude de l'intéressé à occuper le poste, la cour d'appel a violé l'article R.4624-10 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige ;

Décision **attaquée**

Cour d'appel de dijon
16 janvier 2020 (n°17/00618)

Textes **appliqués**

Article 624 du code de procédure civile.

Article L. 3123-14 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 02-03-2022
- Cour d'appel de Dijon 16-01-2020