11 mai 2022
Cour de cassation
Pourvoi n° 20-21.362

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00552

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

LG

COUR DE CASSATION
_____

Audience publique du 11 mai 2022

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 552 F-D

Pourvoi n° G 20-21.362

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 11 MAI 2022

Mme [S] [P] [D], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° G 20-21.362 contre l'arrêt rendu le 27 août 2020 par la cour d'appel de Dijon (chambre sociale), dans le litige l'opposant à l'association Acodege, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse 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 Mme Cavrois, conseiller, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de Mme [P] [D], de la SCP Alain Bénabent, avocat de l'association Acodege, après débats en l'audience publique du 16 mars 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Cavrois, conseiller rapporteur, M. Flores, conseiller, et Mme Dumont, 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, 27 août 2020), Mme [P] [D] a été engagée, en qualité d'agent d'entretien à temps partiel, par l'association Acodege, qui assure la gestion d'établissements et de services sociaux et psycho-sociaux, dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée, entre le 1er décembre 2010 et le 15 mai 2012.

2. A compter du 16 mai 2012, la relation de travail s'est poursuivie par un contrat à durée indéterminée à temps partiel.

3. Le 14 mai 2013, la salariée a été victime d'un accident de travail.

4. Le 15 janvier 2016, l'employeur a notifié à la salariée son licenciement pour inaptitude et impossibilité de reclassement.

5. Le 31 mai 2016, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes.

Moyens

Examen des moyens

Sur les trois premiers moyens, ci-après annexés

Motivation

6. 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

Mais sur le quatrième moyen

Enoncé du moyen

7. La salariée fait grief à l'arrêt de limiter à une certaine somme les dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de la débouter de sa demande d'indemnité spéciale de licenciement, alors « que la date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire ; qu'en l'espèce, la salariée faisait valoir et offrait de prouver que la date du 1er décembre 2010 était mentionnée sur ses bulletins de salaires comme date d'entrée dans l'entreprise ; qu'en retenant que l'ancienneté de la salariée devait remonter au 19 mars 2012 en raison des périodes d'interruption de ses embauches successives, sans à aucun moment s'expliquer sur la mention de la date d'ancienneté figurant sur les bulletins de paie de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 3243-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article R. 3243-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à celle issue du décret n° 2016-190 du 25 février 2016 :

8. Il résulte de ce texte que la date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire.

9. Pour limiter la somme allouée à la salariée à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et la débouter de sa demande d'indemnité spéciale de licenciement, l'arrêt retient, d'une part, que c'est à bon droit que l'employeur a fait remonter l'ancienneté de la salariée au 19 mars 2012, ses embauches successives sous contrat à durée déterminée ayant connu des périodes d'interruption et, d'autre part, que la salariée doit être déboutée de sa demande d'indemnité spéciale de licenciement, celle-ci ayant perçu une indemnité conventionnelle de 2 503,63 euros supérieure au montant de l'indemnité légale.

10. En se déterminant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas recherché comme il lui était demandé si des mentions figurant dans les bulletins de paie ne faisaient pas présumer l'ancienneté revendiquée par la salariée, a privé sa décision de base légale.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il limite à la somme de 7 800 euros la condamnation de l'association Acodege à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et déboute Mme [P] [D] de sa demande d'indemnité spéciale de licenciement, l'arrêt rendu le 27 août 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 l'association Acodege aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par l'association Acodege et la condamne à payer à Mme [P] [D] 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 onze mai deux mille vingt-deux.

Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour Mme [P] [D]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Mme [P] [D] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement en qu'il l'a déboutée de sa demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet et de sa demande de rappel de salaires, d'AVOIR limité à la somme de 7 800 euros les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et de l'AVOIR déboutée de ses demandes d'indemnité spéciale de licenciement et d'indemnité compensatrice de préavis ;

1°) ALORS QU'il résulte de l'article L. 3123-14 du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, 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, de ce 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 l'espèce, la cour d'appel a relevé qu'il n'était pas contesté que la répartition du travail entre les jours de la semaine n'était pas expressément mentionnée dans le contrat de travail du 16 mai 2012 et que la durée de travail avait été portée à 34 heures 75 sans qu'aucun avenant n'ait été signé par la salariée ; qu'en déboutant la salariée de sa demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en temps plein, sans constater que l'employeur apportait la

preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-14 du code du travail dans sa version issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ;

2°) ALORS QU'il résulte de l'article L. 3123-14 du code du travail dans sa version issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008, 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, de ce 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 l'espèce, la salariée faisait valoir, preuves à l'appui, qu'elle se trouvait à la disposition permanente de l'employeur dans la mesure où elle avait été amenée à travailler pendant 10 jours consécutifs (conclusions d'appel p. 4 in fine et p. 5 ; production n° 4) ; qu'en ne s'expliquant pas sur le fait que les horaires de travail effectivement réalisés par la salariée impliquait qu'elle était à la disposition permanente de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du code du travail dans sa version issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 ;

3°) ALORS QUE lorsque les heures effectuées par le salarié et décomptées par semaine civile ont pour effet de porter la durée du travail accomplie à hauteur de la durée légale du travail, le contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat de travail à temps complet à compter de cette date ; qu'en l'espèce, la salariée faisait valoir, avec offres de preuve, que la durée légale hebdomadaire avait été dépassée à plusieurs reprises, notamment en janvier 2013, que son bulletin de salaire de janvier 2013 mentionnait en effet l'existence de 10,26 « heures supplémentaires » et de 7,84 heures complémentaires, soit 18 heures au delà du temps de travail initialement convenu, que la grille d'heures du mois de janvier 2013 communiquée faisait seulement état de 13,5 heures réalisées au delà du temps partiel et que 4,5 heures pourtant rémunérées par l'employeur ne figuraient pas sur ladite grille de sorte qu'il appartenait à l'employeur de démontrer la répartition des heures réalisées par la salariée semaine par semaine (conclusions d'appel de l'exposante p. 5 et p. 6 ; productions n° 9 et 10) ; qu'en affirmant qu'il n'y avait pas eu dépassement des 151 heures travaillées mensuellement, puisque le total des heures travaillées en janvier 2013 s'établissait à 146,5 heures, sans s'expliquer sur le point de savoir si la durée hebdomadaire de travail n'avait pas été dépassée en raison des 4,5 heures de travail réglées par l'employeur mais ne figurant pas sur la grille d'heures communiquée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3123-14 dans sa version issue de la loi n° 2008-789 du 20 août 2008 et L. 3121-20 du code du travail ;

4°) ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments ; qu'en affirmant par motifs adoptés, qu'il appartient au salarié embauché à temps partiel de rapporter la preuve qu'il a travaillé à temps plein, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-4 du code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Mme [P] [D] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR limité à la somme de 7 800 euros les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

1°) ALORS QUE la charge de la preuve du périmètre de reclassement n'incombe pas au salarié, de sorte que le doute lui profite ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que l'association ACODEGE était membre de la Fédération des acteurs de la solidarité, constituée d'un siège national et de vingt deux associations régionales ; qu'en affirmant que l'appartenance de l'ACODEGE à la Fédération des acteurs de la solidarité ne suffisait pas à caractériser entre elles une permutabilité de tout ou partie de leur personnel, la cour d'appel a fait peser sur la salariée la charge de la preuve du périmètre de reclassement, et a violé les dispositions de l'article L. 1226-10 du code du travail, alors applicable ;

2°) ALORS QUE la recherche des possibilités de reclassement doit être effectuée parmi les entreprises dont les activités, l'organisation ou le lieu d'exploitation permettent d'effectuer la permutation de tout ou partie du personnel ; qu'en

l'espèce, la salariée reprochait à l'employeur de ne pas avoir procédé à une recherche de reclassement au sein de la fédération d'associations dont faisait partie l'ACODEGE (conclusions d'appel de l'exposante p. 7) ; qu'en affirmant qu'en l'absence d'une structure constituant un groupe, l'employeur n'avait pas à étendre ses recherches de reclassement au sein de la fédération des acteurs de la solidarité et de ses associations adhérentes, la cour d'appel a statué par motifs inopérants et partant a privé sa décision de base légale au regard au regard de l'article L. 1226-10 du code du travail, alors applicable.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Mme [P] [D] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR limité à la somme de 7 800 euros les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

ALORS QUE les délégués du personnel devant être consultés sur les possibilités de reclassement du salarié déclaré inapte suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle sont, dans le cas où l'entreprise comporte des établissements distincts, les délégués de l'établissement dans lequel le salarié exerçait ; qu'en l'espèce, il résulte des constatations de l'arrêt que la salariée était affectée dans l'établissement des Colibris ; qu'en affirmant que le respect par l'employeur de ses obligations en matière d'organisation des élections de délégués du personnel était justifié par le procès-verbal de carence du FAM Vesvrotte à Beire-Le-Chatel, établissement de rattachement de la salariée, pour estimer que l'employeur était délié de son obligation de consultation des délégués du personnel en cas d'inaptitude professionnelle, la cour d'appel a violé les articles L. 1226-10 et L. 2312-1 du code du travail, alors applicables.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Mme [P] [D] fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR limité à la somme de 7 800 euros les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de l'AVOIR déboutée de sa demande d'indemnité spéciale de licenciement ;

ALORS QUE la date d'ancienneté figurant dans le bulletin de paie vaut présomption de reprise d'ancienneté sauf à l'employeur à rapporter la preuve contraire ; qu'en l'espèce, la salariée faisait valoir et offrait de prouver que la date du 1er décembre 2010 était mentionnée sur ses bulletins de salaires comme date d'entrée dans l'entreprise (conclusions d'appel p. 13 et production n° 11) ; qu'en retenant que l'ancienneté de la salariée devait remonter au 19 mars 2012 en raison des périodes d'interruption de ses embauches successives, sans à aucun moment s'expliquer sur la mention de la date d'ancienneté figurant sur les bulletins de paie de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article R. 3243-1 du code du travail.

Décision **attaquée**

Cour d'appel de dijon
27 août 2020 (n°18/00380)

Textes **appliqués**

Article R. 3243-1 du code du travail dans sa rédaction antérieure à celle issue du décret n° 2016-190 du 25 février 2016.

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 11-05-2022

- Cour d'appel de Dijon 27-08-2020