

29 mai 2024

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-10.654

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00541

Texte de la décision

Entête

SOC.

ZB1

COUR DE CASSATION

Audience publique du 29 mai 2024

Cassation partielle

Mme MARIETTE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 541 F-D

Pourvois n°
K 22-10.654
M 22-10.655 JONCTION

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 29 MAI 2024

1°/ Mme [G] [F], épouse [W],

2°/ M. [N] [W],

tous deux domiciliés [Adresse 1],

ont formé respectivement les pourvois n° K 22-10.654 et M 22-10.655 contre deux arrêts rendus le 18 novembre 2021, par la cour d'appel de Poitiers (chambre sociale), dans les litiges les opposant à la société l'Accolade Oléron, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La société L'Accolade Oléron a formé un pourvoi incident contre les mêmes arrêts.

Les demandeurs des pourvois principaux invoquent, à l'appui de leur recours, trois moyens similaires de cassation.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, un moyen commun de cassation.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de M. Seguy, conseiller, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [F] et de M. [W], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société l'Accolade Oléron, après débats en l'audience publique du 30 avril 2024 où étaient présents Mme Mariette, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Seguy, conseiller rapporteur, Mme Douxami, conseiller, M. Gambert, avocat général, 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.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n° K 22-10.654 et M 22-10.655 sont joints.

Exposé du litige

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Poitiers, 18 novembre 2021), Mme [F], épouse [W], et M. [W] ont été engagés le 1er avril 2012 en qualité de codirecteurs du centre de vacances exploité par la société l'Accolade Oléron (la société) selon contrats à durée indéterminée à temps partiel pour une durée annuelle de 1 320 heures.

3. Leurs contrats de travail ont été rompus le 13 mars 2018, à l'issue du délai de réflexion dont ils disposaient après leur adhésion aux contrats de sécurisation professionnelle qui leur avaient été proposés.

4. Ils ont saisi la juridiction prud'homale pour contester cette rupture, obtenir la requalification des contrats de travail à temps partiel en contrats à temps complet ainsi que le paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture de leurs contrats de travail.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi incident, pris en sa troisième branche

Motivation

5. 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 grief qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur le moyen du pourvoi incident, pris en ses première et deuxième branches

Énoncé du moyen

6. L'employeur fait grief aux arrêts de dire que le licenciement des salariés est dépourvu de cause réelle et sérieuse et de le condamner à leur verser à chacun une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés afférents, alors :

« 1°/ que la faute de l'employeur n'est de nature à priver de cause réelle et sérieuse les licenciements économiques que si elle est à l'origine des difficultés économiques ayant justifié ces licenciements ; qu'il incombe au juge de caractériser l'existence d'une telle faute ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a admis la réalité des difficultés économiques invoquées par l'employeur et a énoncé que ces difficultés s'étaient aggravées en suite de l'arrêt municipal du 1er juin 2017 ayant ordonné la fermeture immédiate de la partie camping municipal de l'établissement en raison de l'exploitation de cette activité de camping en contravention des règles locales d'urbanisme applicables depuis 2008, ce dont il résulte que les difficultés économiques étaient préexistantes à cette fermeture partielle et n'ont été qu'aggravées par celle-ci ; qu'en jugeant cependant les licenciements dépourvus de cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article L. 1233-3 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017 ;

2°/ que la contradiction de motifs équivaut à une absence de motifs ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a admis la réalité des difficultés économiques invoquées par l'employeur et a énoncé que ces difficultés s'étaient aggravées en suite de l'arrêt municipal du 1er juin 2017 ayant ordonné la fermeture immédiate de la partie camping municipal de l'établissement en raison de l'exploitation de cette activité de camping en contravention des règles locales d'urbanisme applicables depuis 2008, ce dont il résulte que les difficultés économiques étaient préexistantes à cette fermeture partielle et n'ont été qu'aggravées par celle-ci ; qu'en affirmant ensuite, pour juger sans cause réelle et sérieuse les licenciements économiques, que la cessation partielle d'activité à l'origine des difficultés économiques rencontrées par la société était imputable à une prise de risque caractérisant une légèreté blâmable, et en considérant donc que la fermeture partielle était la seule origine des difficultés économiques, la cour d'appel s'est contredite, en violation de l'article 455 du code de

procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

7. La faute de l'employeur à l'origine des difficultés économiques de l'entreprise est de nature à priver de cause réelle et sérieuse le licenciement consécutif à ces difficultés.

8. La cour d'appel a constaté que, si les difficultés économiques invoquées par l'employeur dans les lettres de licenciement étaient établies, elles étaient consécutives à une cessation partielle de l'activité laquelle résultait de l'arrêté municipal du 1er juin 2017 ayant ordonné la fermeture immédiate de la partie camping de l'établissement installée sans autorisation dans une zone où les terrains de camping et de caravaning sont interdits, en contravention aux règles locales d'urbanisme depuis 2008, cette décision d'installation relevant de la compétence et de la responsabilité des dirigeants de la société d'exploitation et non des directeurs du centre de vacances dont les fonctions étaient exclusives de tout pouvoir décisionnel en termes de définition de l'activité du centre.

9. En l'état de ces constatations, elle a pu décider, sans se contredire, que la cessation partielle d'activité à l'origine des difficultés économiques rencontrées par la société résultait d'agissements fautifs de l'employeur.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal, pris en ses première et deuxième branches

Enoncé du moyen

11. Les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes de requalification de leur contrat de travail en temps complet et de rappels de salaire et congés payés afférents, alors :

« 1°/ que l'absence de mention au contrat de travail de la durée hebdomadaire, ou le cas échéant mensuelle, prévue fait présumer que l'emploi est à temps complet ; que si le salarié sollicite un rappel de salaire afférent à un temps plein durant les périodes contractuelles, l'employeur qui conteste cette présomption doit rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et, 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 ; que ces deux conditions sont cumulatives, de sorte que si l'un des deux fait défaut, la présomption de temps complet n'est pas renversée ; que la cour d'appel a constaté que les contrats de travail en date du 1er mai 2012 stipulent en leur article 5 que la durée de travail annuelle est fixée à 1 320 heures, de sorte qu'il s'en déduit que la mention de la répartition hebdomadaire ou mensuelle du temps de travail faisait défaut et que le contrat était présumé à temps plein, à charge pour l'employeur de renverser la présomption ; qu'en déboutant les exposants motifs pris de leur carence probatoire, sans examiner si l'employeur avait satisfait à ses obligations en la matière, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur les seuls salariés, en violation de l'article L. 3123-14 du code du travail dans sa version applicable en la cause et l'article 1353, anciennement 1315 du code civil ;

2°/ que l'absence de mention au contrat de travail de la durée hebdomadaire, ou le cas échéant mensuelle, prévue fait présumer que l'emploi est à temps complet ; que si le salarié sollicite un rappel de salaire afférent à un temps plein

durant les périodes contractuelles, l'employeur qui conteste cette présomption doit rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et, 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 ; que ces deux conditions sont cumulatives, de sorte que si l'un des deux fait défaut, la présomption de temps complet n'est pas renversée ; qu'en déboutant les salariés de leurs demandes aux motifs que les bulletins de salaire pour la période octobre 2016 - avril 2018 mentionnaient un horaire de 125,67 heures mensuelles, quand une telle constatation est impropre à renverser la présomption de temps complet résultant des mentions portées aux contrats, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-14 du code du travail dans sa version applicable en la cause et l'article 1353 anciennement 1315 du code civil. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

12. La société conteste la recevabilité du moyen. Elle soutient que, serait-il de pur droit, il est contraire ou à tout le moins incompatible avec la position prise par les salariés devant les juges du fond.

13. Cependant, les salariés n'ont jamais soutenu que leurs contrats de travail mentionnaient la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail, mais ont fait valoir qu'ils avaient travaillé au-delà de la durée annuelle mentionnée dans ce contrat de travail soit 1 320 heures. Cette position n'est pas incompatible avec celle soutenue à hauteur de cassation fondée sur l'irrégularité du contrat.

14. Le moyen, qui est de pur droit, est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 :

15. 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 pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif conclu en application de l'article L. 3121-44 du code du travail, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois.

16. 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.

17. Pour débouter les salariés de leur demande de requalification de leur contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, les arrêts, après avoir constaté que les contrats de travail mentionnaient une durée annuelle de travail de 1 320 heures et que, compte tenu de la nature de leurs fonctions et du niveau de leurs responsabilités, les salariés disposaient d'une large indépendance dans l'organisation de leur travail, retiennent qu'ils ne démontrent pas qu'ils effectuaient un travail ou étaient demeurés à la disposition permanente de l'employeur, qu'ils disposaient de par la nature de leurs fonctions d'une large autonomie dans la gestion de leur temps de travail et qu'étant logés sur place, ils se retrouvaient nécessairement au contact permanent des bénévoles et clients, sans que cela constitue un temps de travail.

18. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que les contrats de travail ne mentionnaient pas la durée hebdomadaire

ou mensuelle convenue non plus que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, la cour d'appel, qui ne pouvait écarter la présomption de travail à temps complet en résultant sans constater, d'une part, que l'employeur justifiait de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que les salariés n'étaient pas placés dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme ils devaient travailler et qu'ils n'avaient pas à se tenir constamment à sa disposition, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Moyens

Sur le deuxième moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

19. Les salariés font grief aux arrêts de les débouter de leurs demandes d'heures supplémentaires et congés payés y afférents, 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 les déboutant de leurs demandes d'heures supplémentaires motifs pris de l'insuffisance des éléments de preuve qu'ils ont apportés, sans examiner si l'employeur pouvait y répondre utilement en produisant ses propres éléments, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur les seuls salariés, a violé l'article L. 3171-4 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3171-4 du code du travail :

20. 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. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

21. Pour débouter les salariés de leurs demandes au titre des heures supplémentaires et des congés payés afférents, les arrêts retiennent que les éléments qu'ils ont produits, attestations ou fiches relevés d'heures travaillées quotidiennement pour la période comprise entre mai 2015 et décembre 2015, faisant état d'une durée supérieure à la durée mensuelle moyenne, ne sont pas suffisants en ce que les relevés ne contiennent aucune précision sur la nature des tâches permettant à l'employeur d'y répondre utilement alors même que celui-ci fait exactement valoir qu'ils ne couvrent qu'une partie de la période litigieuse et que les salariés disposaient de par la nature de leurs fonctions d'une large autonomie dans la gestion de leur temps de travail.

22. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations, d'une part, que les salariés, qui avaient notamment effectué dans leurs conclusions un décompte mensuel des heures demandées, présentaient des éléments suffisamment précis pour permettre à l'employeur de répondre, d'autre part, que ce dernier ne produisait aucun élément de contrôle

de la durée du travail, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur les seuls salariés, a violé le texte susvisé.

Moyens

Et sur le troisième moyen du pourvoi principal

Énoncé du moyen

23. Les salariés font grief aux arrêts attaqués de les débouter de leurs demandes d'indemnité pour travail dissimulé, alors « que la cassation à intervenir sur les chefs de dispositif afférents aux heures complémentaires et supplémentaires s'étendra aux chefs de dispositif relatifs à l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, en application de l'article 624 du code de procédure civile. »

Motivation

Réponse de la Cour

24. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des dispositions des arrêts déboutant les salariés de leurs demandes au titre des heures supplémentaires entraîne la cassation des chefs de dispositif rejetant leurs demandes d'indemnité pour travail dissimulé qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

Dispositif

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

REJETTE le pourvoi incident ;

CASSE et ANNULE, sauf en ce qu'ils disent que les licenciements sont dépourvus de cause réelle et sérieuse et condamnent la société l'Accolade Oléron à payer à Mme [F] et M. [W], chacun, la somme de 10 000 euros à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que celles de 4 940,02 euros à titre d'indemnité de préavis et de 494 euros au titre des congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter de la citation devant le bureau de conciliation et d'orientation du conseil de prud'hommes pour les sommes de nature salariale et à compter de l'arrêt pour les sommes de nature indemnitaire, les arrêts rendus le 18 novembre 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Poitiers ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ces arrêts et les renvoie devant la cour d'appel de Limoges ;

Condamne la société l'Accolade Oléron aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société l'Accolade Oléron et la condamne à payer à Mme [F] et M. [W] la somme globale 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 des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf mai deux mille vingt-quatre.

Décision attaquée

Cour d'appel de poitiers
18 novembre 2021 (n°19/03598 (et 1 autre))

Textes appliqués

Article L. 3123-14 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

Article L. 3171-4 du code du travail.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 29-05-2024
- Cour d'appel de Poitiers 18-11-2021