

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 2 juillet 2014

N° de pourvoi: 13-15954

ECLI:FR:CCASS:2014:SO01323

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

Me Balat, SCP Boré et Salve de Bruneton, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nancy, 15 février 2013) que Mme X... a été engagée à compter du 2 juin 2003 par l'association ADMR Pont-à-Mousson, organisme de services d'aide à domicile, en qualité d'aide à domicile, sur la base d'un contrat de travail à temps partiel de 5 heures hebdomadaires, soit 21,65 heures par mois ; que selon avenant du 26 mars 2008, la durée de travail a été portée à 17,50 heures hebdomadaires correspondant à un horaire mensualisé de 75,78 heures, d'où un salaire s'élevant en dernier lieu à 685,12 € ; que la salariée a été licenciée pour faute grave par lettre du 2 octobre 2009 ; que reprochant à son employeur une absence de rémunération et contestant la légitimité de son licenciement, Mme X... a saisi la juridiction prud'homale de demandes de rappels de salaire, d'indemnités de rupture, et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ainsi que pour remise tardive de documents sociaux ;

Sur le premier moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui ne serait pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Sur le second moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer à la salariée des sommes à titre de rappel de salaire et de congés payés afférents alors, selon le moyen, que le salarié engagé à temps partiel qui effectue des heures de travail au-delà de la limite applicable aux heures complémentaires ne peut prétendre au paiement de ces heures suivant le régime des heures supplémentaires, mais peut seulement réclamer, en sus du paiement de ces heures au taux prévu par son contrat de travail, des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par lui du fait de ce dépassement ; qu'en affirmant que

Mme X... était fondée à prétendre à une majoration de 25 % pour les heures de travail accomplies au-delà de la limite du tiers de la durée mensuelle du travail prévue par l'accord de branche, la cour d'appel a violé les articles L. 3123-17, L. 3123-18 et L. 3123-19 du code du travail ;

Mais attendu que les articles L. 3123-14 4°, L. 3123-17 et L. 3123-18 du code du travail, qui constituent des dispositions d'ordre public auxquelles il ne peut être dérogé, ont pour objet de limiter le nombre d'heures que peut effectuer un salarié à temps partiel au-delà de la durée prévue à son contrat ; qu'il en résulte que toutes les heures effectuées au-delà de cette durée, qu'elles soient imposées par l'employeur ou qu'elles soient prévues par avenant au contrat de travail à temps partiel en application d'un accord collectif, sont des heures complémentaires ;

Et attendu que la cour d'appel a jugé à bon droit que toutes les heures de travail qui avaient été effectuées par Mme X... au-delà de la limite d'un dixième de la durée prévue au contrat, y compris celles accomplies au-delà de la limite portée au tiers de la durée prévue au contrat de travail par l'accord de branche du 7 septembre 2005 agréé par arrêté du 11 octobre 2005, devaient supporter la majoration de 25 % prévue par l'article L. 3123-19 du code du travail ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne l'association ADMR Pont-à-Mousson aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de l'association ADMR Pont-à-Mousson et condamne celle-ci à payer à Mme X... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux juillet deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par Me Balat, avocat aux Conseils, pour l'association ADMR Pont-à-Mousson

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir requalifié le licenciement pour faute grave de Mme X... en licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'avoir condamné l'association ADMR Pont-à-Mousson à verser à ce titre diverses sommes à Mme X... et d'avoir ordonné le remboursement par l'association ADMR Pont-à-Mousson aux Assedic des indemnités versées à Mme X... dans la limite de trois mois de salaire ;

AUX MOTIFS QUE la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, doit être suffisamment motivée et viser notamment des faits et griefs matériellement vérifiables sous peine de rendre le licenciement dénué de cause réelle et sérieuse ; que par ailleurs, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave alléguée ; que la lettre

de licenciement est ainsi libellée : « Nous vous informons que nous avons décidé de vous licencier pour faute grave pour les faits suivants : - Non-respect du planning communiqué par téléphone concernant les interventions au domicile d'une bénéficiaire en GIR2, interventions à réaliser les 12, 13, 14 et 15/08/2009 pour la toilette. Il s'agissait d'aides d'urgences. - Refus du planning des interventions de la semaine 34, déposé le 14/08/2009 directement à votre domicile par une bénévole de l'association à laquelle vous avez affirmé oralement ne pas vouloir travailler pour l'association ladite semaine car vous aviez pris d'autres engagements et ce en dépit de votre engagement contractuel. - Non-respect du planning à compter du 17/08/2009. Une des bénéficiaires chez qui vous deviez vous rendre nous a contactés en larmes et très déstabilisée par votre absence. Ces faits sont inacceptables et votre comportement, non professionnel, nuit à l'organisation des interventions et à l'image de l'Association. De plus, le non-respect du planning des interventions peut conduire à la mise en danger des bénéficiaires que nous vous avons confiés et dont certains sont fortement dépendants. Lors de l'entretien vous avez partiellement reconnu certains agissements (refus de travailler pour l'ADMR au mois d'août, engagements pris pendant vos heures de travail auprès d'autres personnes étrangères à nos services) et vos explications ne nous ont pas permis de modifier notre appréciation sur votre comportement » ; que s'agissant de la première série de grief portant sur la semaine 33 s'étendant du 10 au 16 août 2009, l'association ADMR Pont-à-Mousson produit le planning de Mme X... sur cette période sur lequel sont inscrits des noms de personnes chez lesquelles Mme X... aurait refusé de se rendre, ainsi en est-il de Mmes Y..., Z... et A... ; que l'article L.3123-14, 3°, du code du travail dispose que dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ; qu'en d'autres termes, cet article impose aux employeurs intervenant en matière d'aide à domicile, certes non tenus de prévoir une répartition de la durée du travail au contrat de travail, à tout le moins de remettre un planning écrit chaque mois au salarié ; qu'il ressort des termes mêmes de la lettre de licenciement que le planning portant sur la semaine 33 a été communiqué à Mme X..., sans que la date en soit d'ailleurs précisée, par téléphone en violation des dispositions impératives de l'article précité ; que ce premier grief ne peut prospérer ; qu'en ce qui concerne les deux autres reproches, qui n'en font qu'un puisque relatifs aux absences de Mme X... sur la semaine 34 s'étendant du 17 au 23 août 2009, l'association ADMR Pont-à-Mousson produit outre le planning, l'attestation de Mme B... affirmant avoir remis à Mme X..., à son domicile, le planning de remplacement pendant les vacances de juillet-août 2009 soulignant le refus manifesté par la salariée de déférer aux interventions inscrites sur le planning ; que pour autant, cet écrit dépourvu de pièce d'identité est d'une valeur probante limitée en ce qu'il est daté du 30 juillet 2009, alors que la lettre de licenciement vise le refus opposé par Mme X... de déférer au planning des interventions pour la semaine 34 déposé le 14 août 2009 à son domicile ; qu'en tout état de cause, l'association ADMR Pont-à-Mousson ne saurait invoquer le non-respect d'un planning remis tardivement à la salariée, contrairement aux prescriptions impératives de l'article précité L.3123-14, 3°, du code du travail, d'autant qu'employée à temps partiel l'association ADMR Pont-à-Mousson ne pouvait exiger de Mme X... qu'elle se tienne à son entière disposition pour effectuer des interventions réclamées hors délai raisonnable de prévenance ; que le reproche particulier sur l'absence d'intervention de Mme X... le 17 août 2009 ne peut davantage prospérer au vu de ce qui vient d'être énoncé dès lors que le planning de l'association a été remis tardivement à la salariée ;

ALORS QUE, dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ; qu'il en résulte qu'en l'absence de stipulations relatives au jour du mois auxquels sont communiqués par écrit les horaires de travail des salariés des entreprises et associations d'aide à domicile, ceux-ci doivent l'être

avant le début de chaque mois ; que la seule sanction attachée à l'absence d'une telle communication tient à ce que l'emploi est présumé être à temps complet ; que dans le courrier de licenciement adressé à Mme X..., il est reproché à celle-ci de n'avoir pas effectué plusieurs interventions prévues par les plannings établis par l'association ; qu'en exonérant la salariée à ce titre, au motif que les plannings litigieux avaient été, soit communiqués par téléphone à l'intéressée, soit remis par écrit, mais tardivement (arrêt attaqué, p. 5 et 6), cependant que la sanction attachée à une communication irrégulière des plannings établis par une association d'aide à domicile ne consiste pas en une liberté donnée au salarié de se soustraire à ses obligations d'intervention, la cour d'appel a violé l'article L.3123-14, 3°, du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir condamné l'association ADMR Pont-à-Mousson à payer à Mme X... les sommes de 8.058,04 € à titre de rappel de salaire et de 805,80 € au titre des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE, s'agissant du rappel de salaire pour absence de majoration de ses heures complémentaires, Mme X... invoque les dispositions de l'article L.3123-19 du code du travail selon lesquelles chacune des heures supplémentaires effectuées au-delà du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle donne lieu à majoration de 25%, ce que n'a pas respecté l'employeur ; que l'association ADMR Pont-à-Mousson, qui s'oppose à cette demande, soutient que les calculs dressés par la salariée aboutissent à un double paiement de ses heures complémentaires ; qu'il apparaît que cette demande s'applique en réalité quasi essentiellement sur la période antérieure à la prise d'effet de l'avenant du 26 mars 2008, soit dans les limites de la prescription quinquennale, elle-même visée par Mme X... dans ses écritures page 15, de mars 2005 à mars 2008 ; que conformément aux dispositions de l'article L.3123-19 du code du travail, lorsque la limite dans laquelle peuvent être effectuées des heures complémentaires est portée par accord de branche étendu au-delà du dixième de la durée mensuelle prévu au contrat de travail, chacune des heures effectuées au-delà du dixième de la durée précitée donne lieu à une majoration de salaire de 25% ; qu'en l'espèce, l'accord de branche du 7 septembre 2005 agréé par arrêté du 11 octobre 2005 prévoit le dépassement maximum d'un tiers de la durée mensuelle du travail de sorte que la majoration de 25% au-delà du tiers des heures accomplies telle que réclamée par Mme X... est fondée ; que sur la base des tableaux récapitulatifs précis dressés par Mme X... accolés aux bulletins de paye correspondants, il y a lieu de faire droit à sa demande de calcul d'heures complémentaires à hauteur de la somme de 3.863,64 €, déduction effectuées des sommes antérieures à 2005 ;

ALORS QUE le salarié engagé à temps partiel qui effectue des heures de travail au-delà de la limite applicable aux heures complémentaires ne peut prétendre au paiement de ces heures suivant le régime des heures supplémentaires, mais peut seulement réclamer, en sus du paiement de ces heures au taux prévu par son contrat de travail, des dommages-intérêts en réparation du préjudice subi par lui du fait de ce dépassement ; qu'en affirmant que Mme X... était fondée à prétendre à une majoration de 25% pour les heures de travail accomplies au-delà de la limite du tiers de la durée mensuelle du travail prévue par l'accord de branche, la cour d'appel a violé les articles L.3123-17, L.3123-18 et L.3123-19 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Nancy , du 15 février 2013