Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 9 novembre 2016

N° de pourvoi: 15-19.401

ECLI:FR:CCASS:2016:SO02012

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Odent et Poulet, 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 (Orléans, 8 avril 2014), qu'à compter du 3 février 2011, M. X... a exécuté plusieurs contrats de travail à durée déterminée, à temps partiel ou à temps complet pour le compte de l'association Jeunesse culture loisirs et technique, avant de conclure, le 29 août 2011, un contrat à durée indéterminée à temps partiel qui a fait l'objet de plusieurs avenants ; que le salarié a pris acte de la rupture de son contrat de travail le 15 mai 2012 et a saisi la juridiction prud'homale ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, alors, selon le moyen, que par application de l'article L. 3123-21 du code du travail, toute modification de la répartition du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu ; que la cour d'appel, qui a affirmé que ces dispositions ne s'appliquaient pas dans l'hypothèse d'avenants successifs modifiant la durée du travail, a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas et violé le texte précité ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 3123-21 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable, toute modification de la répartition du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à

laquelle elle doit avoir lieu ; qu'il en résulte que ce délai de prévenance n'est applicable qu'en cas de décision unilatérale de l'employeur et non lorsque la modification intervient avec l'accord exprès du salarié ; que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. X... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens produits par la SCP Odent et Poulet, avocat aux Conseils, pour M. X....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR dit n'y avoir lieu à requalification des contrats à temps partiel à temps plein et dit que la prise d'acte de la rupture produisait les effets d'une démission ;

AUX MOTIFS QUE M. X... a signé huit avenants au contrat à durée indéterminée à temps partiel modifiant la durée du travail ; que le contrat a ainsi été passé à temps plein du 12 au 25 septembre 2011, du 10 au 16 octobre 2011, du 14 au 21 novembre 2011 et du 9 au 15 janvier 2012 ; que contrairement à ce que soutient l'appelant le délai de prévenance prévu à l'article L. 3123-21 du code du travail, qui dispose que toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifié au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu, ne trouve pas à s'appliquer ; qu'en effet, ces dispositions concernent la modification de la répartition de la durée du travail des contrats de travail à temps partiel et de travail intermittent, situation différente de celle de M. X... qui ne s'est pas vu notifier un changement de

répartition des horaires dans le cadre du contrat à temps partiel mais a signé des avenants modifiant la durée du travail ; que ces avenants, qui n'étaient soumis à aucun délai de prévenance, ont été régulièrement signés par M. X..., qui ne soutient pas ni ne prouve que son consentement aurait été vicié ; que tandis qu'il travaillait en contrat à durée indéterminée à temps partiel, il ne peut sérieusement prétendre que les passages à temps plein l'ont contraint de se tenir à la disposition permanente de l'employeur ; que le fait d'avoir à quatre reprises en cinq mois porté la durée du temps de travail à temps plein durant quelques jours, pendant un maximum de huit jours ne constitue pas une exécution déloyale du contrat de travail susceptible de justifier la requalification des contrats ; que c'est par ailleurs à tort que le conseil a requalifié les contrats à temps plein au visa de l'article L. 3123-17 du code du travail, alors qu'il n'a pas été demandé à M. X... d'exécuter des heures complémentaires qui auraient eu pour effet de porter la durée du travail effectué au niveau égal ou supérieur à la durée légale du travail mais qu'il a signé des avenants augmentant la durée du temps de travail ;

ALORS QUE, par application de l'article L. 3123-21 du code du travail, toute modification de la répartition du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours au moins avant la date à laquelle elle doit avoir lieu ; que la cour d'appel, qui a affirmé que ces dispositions ne s'appliquaient pas dans l'hypothèse d'avenants successifs modifiant la durée du travail, a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas et violé le texte précité.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué D'AVOIR dit que la prise d'acte de la rupture produisait les effets d'une démission et débouté M. X... de sa demande formée à titre d'indemnité de préavis et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE sur la prise d'acte de la rupture, en cas de prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié, cette rupture produit soit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; qu'il appartient au salarié d'établir les faits qu'il allègue à rencontre de l'employeur ; que l'écrit par lequel le salarié prend acte de la rupture du contrat de travail en raison des faits qu'il reproche à son employeur ne fixe pas les limites du litige ; que le juge est tenu d'examiner les manquements de l'employeur invoqués devant lui par le salarié, même si celui-ci ne les a pas mentionnés dans cet écrit ;

Que M. X... reproche à son employeur de ne pas avoir respecté la législation relative au travail à temps partiel, d'avoir de manière illicite eu recours au contrat à durée déterminée, d'avoir mentionné sur les fiches de paie un nombre d'heures ne correspondant pas à la réalité des heures effectuées, de ne pas lui avoir réglé les heures travaillées ;

Que, sur le respect de la législation à temps partiel, M. X... ayant régulièrement signé des avenants modifiant la durée du temps de travail, c'est à tort qu'il évoque le non-respect des dispositions relatives au travail à temps partiel qui a été retenu à injustement par le conseil de prud'hommes ; que ce grief n'est pas caractérisé ;

Que, sur le recours illicite aux contrats à durée déterminée, le contrat du 2 mai 2011 ayant été requalifié, ce grief sera retenu ;

Que, sur l'indication des horaires de travail sur les bulletins de salaire, il n'est pas discuté que les bulletins de salaire ne mentionnent pas les horaires effectivement réalisés en méconnaissance des dispositions de l'article R. 3243-1 du code du travail ; que l'association produit une attestation du GIE Alliance Gestion, chargé de l'établissement des salaires, qui indique que le logiciel utilisé ne permet pas de distinguer au cours d'un même mois pour un même salarié les changements d'ETPT ; que ce grief est établi ;

Que, sur le non-paiement des heures effectivement réalisées, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail, la preuve est partagée ; M. X... soutient qu'il a travaillé 147 heures en août 2011, 112 heures en septembre 2011, 107, 30 heures en octobre 2011, 88 heures en novembre 2011, 88 heures en janvier 2012 et 91 heures en février 2011 et n'avoir été payé que 124 heures en août 2011 et 75, 83 heures les autres mois ;

qu'il produit des relevés mensuels des horaires de travail pour les mois correspondant contresignés par l'employeur mentionnant des horaires de travail conformes à ceux revendiqués ; qu'il ressort de l'examen des bulletins de salaires que M. X... a été payé 135, 18 heures en août 2011, 110, 03 heures en septembre 2010, 93, 89 heures en octobre 2011, 96, 51 heures en novembre 2011/ 93, 07 heures en janvier 2012 et 93, 07 heures en février 2012 ;

Que la comparaison entre le nombre d'heures payées et le nombre d'heures de travail mentionnées sur les relevés fait ressortir un écart de 27, 01 heures non payées à M. X... pour les mois d'août, septembre et octobre, soit un rappel de salaire de 238 € que l'association sera condamnée à lui payer, outre 23, 80 € de congés payés y afférents, étant précisé que c'est à tort que l'appelant ajoute à son calcul de rappel de salaires l'indemnité de réduction du temps de travail, alors que la valeur du point établi sur 169 heures inclut l'indemnité de réduction qui correspond à la différence entre 169 et 151, 67 heures ;

Que les griefs ci-dessus retenus ne revêtent toutefois pas un caractère de gravité justifiant une prise d'acte de la rupture aux torts de l'employeur ;

Qu'en effet, le contrat requalifié a été rompu plusieurs mois après la reprise des relations à durée indéterminée et sa requalification donne lieu à indemnisation, l'absence de la mention des heures réellement effectuées n'empêchait pas de procéder à une vérification par simple application du coefficient et le rappel de salaires octroyé est de faible importance ;

Que, par suite, la prise d'acte de la rupture produisant les effets d'une démission, la décision du conseil sera infirmée et M. X... sera débouté de sa demande d'indemnité de licenciement ;

1° ALORS QUE, par application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation à intervenir du chef du premier moyen du pourvoi entraînera, par voie de conséquence, celle des chefs du dispositif ayant dit que la prise d'acte de la rupture produisait les effets d'une démission et débouté M. X... de sa demande formée à titre d'indemnité de préavis et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

2° ALORS QUE la cour d'appel, qui a constaté que l'employeur avait recouru de manière illicite aux contrats à durée déterminée et a néanmoins décidé que l'employeur n'avait commis aucune manquement grave à ses obligations pour décider que la rupture s'analysait en une démission, n'a pas déduit les conséquences légales qui s'évinçaient de ses propres constatations et violé l'article L. 1232-1 du code du travail ;

3° ALORS QUE lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée est requalifié en contrat de travail à durée indéterminée postérieurement à son exécution, la relation contractuelle se trouve rompue de fait et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, à la date du premier jour suivant celui auquel l'employeur, qui s'estimait à tort lié au salarié par un contrat à durée déterminée venu à échéance, a cessé de lui fournir du travail et de le rémunérer ; que la cour d'appel, qui a décidé que le contrat à durée déterminée du 2 mai 2011 avait été requalifié en contrat à durée indéterminée et qui a néanmoins décidé que la prise d'acte de la rupture devait s'analyser en une démission, quand la rupture du contrat produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, a violé les articles L. 1242-1 et L. 1232-1 du code du travail ;

4° ALORS QUE constitue un manquement grave de l'employeur à ses obligations le non-paiement de quatre jours de salaire ; qu'en se bornant à affirmer, pour décider que la prise d'acte devait s'analyser en un licenciement, que le montant des salaires demeuré impayé était « de faible importance », sans rechercher, comme elle y était invitée, si l'absence de paiement de quatre jours de salaire ne constituait pas un manquement grave de l'employeur à ses obligations, la cour d'appel a privé son arrêt de base légale au regard de l'article L. 1232-1 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel d'Orléans , du 8 avril 2014