

Texte intégral

Rejet
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2024:SO00309
Formation de diffusion : FS B
numéros de diffusion : 309

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

SOC.

JL10

COUR DE CASSATION

Audience publique du 13 mars 2024

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 309 FS-B

Pourvoi n° C 22-20.031

Aide juridictionnelle totale en demande

au profit de M. [N].

Admission du bureau d'aide juridictionnelle

près la Cour de cassation

en date du 14 avril 2022.

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 13 MARS 2024

M. [Y] [N], domicilié [Adresse 1], a formé le pourvoi n° C 22-20.031 contre l'arrêt rendu le 30 septembre 2021 par la cour d'appel de Bordeaux (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Jean Denis Silvestri - Bernard Baujet, société civile professionnelle, dont le siège est [Adresse 2], prise en qualité de mandataire liquidateur de l'association Transport rural à la demande Gironde,

2°/ à l'Unedic délégations AGS CGEA de [Localité 3], dont le siège est [Adresse 4],
défenderesses à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, trois moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Techer, conseiller référendaire, les observations de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de M. [N], et l'avis de Mme Molina, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 7 février 2024 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Techer, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, conseiller doyen, Mme Cavois, MM. Rouchayrole, Flores, Mmes Deltort, Le Quellec, conseillers, Mmes Ala, Thomas-Davost, Rodrigues, conseillers référendaires, Mme Molina, avocat général référendaire, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Bordeaux, 30 septembre 2021), M. [N] a été engagé en qualité de chauffeur, affecté au ramassage scolaire, pour la période du 14 avril 2016 au 25 juillet 2017, par l'association Transport rural à la demande Gironde (l'association), suivant contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE), à temps partiel, soumis à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950.

2. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 19 janvier 2018 à l'effet d'obtenir la requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée, son repositionnement conventionnel et diverses sommes de nature salariale et indemnitaire.

3. Par jugement du 21 mars 2018, l'association a été placée en redressement judiciaire, converti en liquidation judiciaire par jugement du 19 octobre suivant. La société Jean Denis Silvestri - Bernard Baujet a été désignée en qualité de liquidatrice.

4. L'AGS CGEA de [Localité 3] est intervenue à l'instance.

Examen des moyens

Sur le troisième moyen

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

Sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

6. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en requalification de son contrat de travail en contrat à durée indéterminée et du surplus de ses demandes, alors « que le motif du recours mentionné dans le contrat à durée déterminée fixe les limites du litige au cas où la qualification du contrat se trouve contestée ; qu'en l'espèce, M. [N] faisait valoir que son contrat d'accompagnement dans l'emploi mentionnait comme motif un accroissement temporaire d'activité", motif qui était fictif, de sorte que son contrat devait être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée ; qu'en retenant pour débouter le salarié de sa demande, par motif propre, que la seule mention dans le corps du contrat d'un « accroissement temporaire d'activité suite à une nouvelle activité » n'est pas de nature à remettre en cause dans un tel contexte la qualification de contrat de travail à durée déterminée, puisqu'il est constant que celui-ci a été conclu dans le

cadre de la politique de l'emploi alors en vigueur et qu'il s'inscrit dès lors dans le cadre des dispositions spécifiques de l'article L. 1242-3,1° du code du travail" et, par motif adopté, que la présence de CAE sur un CDD se suffit à lui-même", quand il lui appartenait, dès lors que le contrat mentionnait comme motif de recours au contrat à durée déterminée un accroissement temporaire d'activité" de vérifier si ce motif était réel, la cour d'appel a violé les articles L. 1242-2 et L. 1242-3 dans leur rédaction applicable en la cause, ensemble l'article L. 1242-12 du code du travail. »

Réponse de la Cour

7. Un contrat d'accompagnement dans l'emploi peut, par exception au régime de droit commun des contrats à durée déterminée, être contracté pour pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente des collectivités, organismes, personnes morales et sociétés concernés.

8. La seule mention « contrat d'accompagnement dans l'emploi », qui fait référence aux dispositions de l'article L. 1242-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2020-1674 du 24 décembre 2020, suffit à satisfaire à l'exigence de définition du motif du contrat à durée déterminée prévue à l'article L. 1242-2 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

9. Il en résulte que, lorsqu'en sus de la mention « contrat d'accompagnement dans l'emploi », un contrat de travail contient un des motifs de recours au contrat à durée déterminée visés à l'article L. 1242-2 du code du travail, il y a lieu de retenir comme seul motif de recours celui relatif au contrat aidé.

10. Ayant relevé qu'était produit un contrat de travail à durée déterminée dont le titre était « Contrat de travail à durée déterminée CAE à temps partiel avec terme précis », la cour d'appel en a déduit à bon droit, sans être tenue de procéder à une vérification que ses constatations rendaient inopérante, que la seule mention dans le corps du contrat d'un « accroissement temporaire d'activité suite à une nouvelle activité » n'était pas de nature à remettre en cause la qualification de contrat de travail à durée déterminée, puisqu'il était constant que celui-ci avait été conclu au titre de la politique de l'emploi alors en vigueur et qu'il s'inscrivait dès lors dans le cadre des dispositions spécifiques de l'article L. 1242-3, 1°, du code du travail.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le premier moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

12. Le salarié fait le même grief à l'arrêt, alors « que c'est à l'employeur de justifier de la régularité du contrat d'accompagnement dans l'emploi, et notamment de l'effectivité des mesures d'accompagnement professionnel, lorsque celle-ci est contestée par le salarié ; qu'en l'espèce, M. [N] faisait valoir, à l'appui de sa demande de requalification de son contrat d'accompagnement dans l'emploi en un contrat à durée indéterminée, qu'il n'avait pas bénéficié d'actions d'accompagnement professionnel et de formation et que, en particulier, son tuteur officiel n'avait pas joué de rôle d'accompagnement réel, de sorte que le recours au CUI-CAE avait été purement fictif ; qu'en relevant, pour débouter le salarié de sa demande, qu' aucun élément n'établissait que le tutorat contractuellement prévu et assuré conformément aux dispositions légales parmi les salariés qualifiés de l'entreprise, en la personne de Mme [H] [G], ait été « purement fictif » comme l'affirme l'appelant qui ne produit aucune pièce justificative de ses dires", la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur le salarié, a violé les articles L. 5134-20, R. 5134-38 et R. 5134-39 du code du travail. »

Réponse de la Cour

13. Après avoir constaté que le salarié revenait sur les conditions d'exécution du contrat et faisait valoir l'absence d'accompagnement professionnel pour soutenir que les conditions de recours au contrat d'accompagnement dans l'emploi n'avaient pas été respectées, ce qui justifierait, selon lui, la requalification en contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel a relevé qu'alors que le contrat de travail mentionnait le recours à un tuteur et qu'étaient produites les attestations des formations dispensées durant l'embauche, aucun élément n'établissait que l'employeur avait violé les dispositions spécifiques permettant le recours au contrat d'accompagnement dans l'emploi en vue de la réinsertion de chômeurs de longue durée, le salarié se bornant, sur ce point, à diverses affirmations.

14. La cour d'appel, qui a ainsi retenu, sans inverser la charge de la preuve, que la réalité des actions de formation et de tutorat exigées dans le cadre du contrat d'accompagnement dans l'emploi était établie, a pu déduire de ces motifs que l'employeur avait satisfait à son obligation de formation et d'accompagnement.

15. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le deuxième moyen

Enoncé du moyen

16. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour non-respect de l'article L. 3123-16 du code du travail, alors « que l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures ; que toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée ; que l'article 20 de l'accord du 18 avril 2002 rattaché à la convention collective des transports routiers et activités auxiliaires du transport prévoit que Compte tenu de la nature de l'activité, notamment du personnel roulant, et afin de définir une meilleure adaptation à la variation de la charge de travail, les parties signataires conviennent que les horaires des salariés à temps partiel peuvent comporter, au cours d'une même journée, au maximum 3 vacations séparées chacune d'une interruption d'activité qui peut être supérieure à 2 heures" et qu' en contrepartie, les salariés à temps partiel bénéficient d'une garantie de rémunération correspondant à un temps de travail effectif de - 2 heures en cas de service à 1 vacation ; - 3 heures en cas de service à 2 vacations ; - 4h30 en cas de service à 3 vacations" ; qu'en l'espèce en énonçant que la contrepartie, librement définie par les partenaires sociaux sous la forme d'une garantie de rémunération, impliquait donc que M. [N], dont le service comportait deux vacations, soit rémunéré pour un temps de travail effectif de trois heures" et que ainsi que cela résulte des dispositions contractuelles, le temps de travail prévu et payé selon l'organisation convenue par les parties de deux vacations journalières était de 4,8 heures, de telle sorte que, sans que le salarié puisse utilement invoquer le caractère prétendument fictif de la contrepartie, la garantie de rémunération conventionnellement prévue en cas d'organisation du travail pluri-journalière était respectée", quand une telle interprétation de l'accord revenait à n'accorder aucune contrepartie spécifique au salarié dont le temps de travail était au minimum de 4,8 heures par jour et qui subissait une interruption d'activité de plus de deux heures, puisque la rémunération de ses heures travaillées était nécessairement supérieure à la garantie de rémunération, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-16 du code du travail dans sa

version applicable au litige et l'article 20 de l'accord du 18 avril 2002 rattaché à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950. »

Réponse de la Cour

17. Aux termes de l'article L. 3123-16 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures. Toutefois, une convention ou un accord collectif de branche étendu, ou agréé en application de l'article L. 314-6 du code de l'action sociale et des familles, ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement peut déroger à ces dispositions en définissant les amplitudes horaires pendant lesquelles les salariés doivent exercer leur activité et leur répartition dans la journée de travail, moyennant des contreparties spécifiques et en tenant compte des exigences propres à l'activité exercée.

18. Selon l'article 7.2 « Coupures » de l'accord du 18 avril 2002 relatif à l'ARTT, attaché à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, étendu par arrêté du 22 décembre 2003, les temps non considérés dans les paragraphes 4.1, 4.2, 4.3 et 4.4 de l'article 4, inclus dans l'amplitude de la journée de travail constituent des coupures qui n'entrent pas dans le décompte du temps de travail effectif. Ces coupures, inhérentes aux contraintes de l'exercice du métier de conducteur, sont indemnisées en fonction du lieu et selon des modalités définies à l'article 7.3 « Indemnisation des coupures et de l'amplitude ».

19. Aux termes de l'article 20 du même accord, compte tenu de la nature de l'activité, notamment du personnel roulant, et afin de définir une meilleure adaptation à la variation de la charge de travail, les parties signataires conviennent que les horaires des salariés à temps partiel peuvent comporter, au cours d'une même journée, au maximum 3 vacations séparées chacune d'une interruption d'activité qui peut être supérieure à 2 heures. En contrepartie, les salariés à temps partiel bénéficient d'une garantie de rémunération correspondant à un temps de travail effectif de : - 2 heures en cas de service à 1 vacation ; - 3 heures en cas de service à 2 vacations ; - 4 h 30 en cas de service à 3 vacations.

20. Selon l'article 25 du même accord, compte tenu de la part prépondérante prise par le transport scolaire dans l'ensemble des activités régulières assurées par les entreprises de transport de voyageurs, il convient d'adapter, pour les conducteurs embauchés pour travailler les jours d'ouverture des établissements scolaires, des garanties et modalités spécifiques en application de l'article 14 de la loi du 19 janvier 2000 dite Aubry II. Les conducteurs concernés par ces dispositions sont dénommés ci-dessous « conducteurs scolaires ». Les conducteurs scolaires bénéficient de la garantie de travail journalière liée au nombre de vacances prévues à l'article 20 ci-dessus ainsi que des dispositions de l'article 7.3 relatives à l'indemnisation des coupures et de l'amplitude.

21. Il résulte de ces dispositions que la garantie de rémunération prévue par l'accord de branche en contrepartie des dérogations aux limites légales relatives aux interruptions d'activité que l'horaire de travail du salarié à temps partiel peut comporter, au cours d'une même journée, consiste en une garantie de travail, c'est-à-dire dans la rémunération d'heures a minima selon les seuils et vacances fixés, ne s'ajoutant pas aux heures de travail accomplies par les salariés concernés.

22. La cour d'appel a d'abord relevé que le contrat de travail stipulait que la durée du travail hebdomadaire de vingt-quatre heures serait répartie du lundi au vendredi de 7h à 9h24 et de 16h à 18h24.

23. Ensuite, après avoir rappelé les dispositions de l'article 20 de l'accord du 18 avril 2002, elle a exactement énoncé que la contrepartie, librement définie par les partenaires sociaux sous la forme d'une garantie de rémunération, impliquait que le salarié, dont le service comportait deux vacances, soit rémunéré pour un temps de travail effectif de trois heures.

24. Ayant constaté que le temps de travail prévu et payé selon l'organisation convenue par les parties de deux vacances journalières était de 4,8 heures, elle en a déduit à bon droit que la garantie de rémunération conventionnellement prévue en cas d'organisation du travail pluri-journalière n'avait pas été méconnue et que le salarié devait être débouté de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour non-respect de l'article L. 3123-16 du code du travail.

25. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. [N] aux dépens ;

En application de 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 treize mars deux mille vingt-quatre.

Décision attaquée : Cour d'appel Bordeaux 4B 2021-09-30 (Rejet)