

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 27 mars 2019

N° de pourvoi: 17-21.543

ECLI:FR:CCASS:2019:SO00529

Publié au bulletin

Rejet

M. Cathala, président

SCP Didier et Pinet, SCP Baraduc, Duhamel et Rameix, 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 (Riom, 16 mai 2017), que Mme U... a été engagée le 7 décembre 2011 par la société Limpa nettoyage en qualité d'agent de service à temps partiel à hauteur de deux heures par jour du lundi au vendredi de 12 heures à 14 heures ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet et de la demande de rappel de salaires en découlant, alors, selon le moyen :

1°/ qu'une clause du contrat ne peut valablement permettre à l'employeur de modifier l'horaire convenu en prévenant le salarié au moins 7 jours à l'avance qu'à la double condition, d'une part, de la détermination par le contrat de la variation possible, d'autre part, de l'énonciation des cas dans lesquels cette modification pourra intervenir ; qu'en refusant de juger que la clause du contrat de travail n'était pas conforme aux dispositions légales alors pourtant que la mention de l'adverbe « notamment » au début de l'énumération de la liste des cas dans lesquels l'employeur pouvait modifier l'horaire convenu démontrait que la liste était énonciative et non pas limitative, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-14 du code du travail en sa rédaction alors applicable, ensemble

l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

2°/ que toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours avant la date à laquelle elle doit avoir lieu ; que l'arrêt a relevé que l'employeur avait modifié la répartition de la durée du travail sans respecter le délai de prévenance de sept jours au moins avant la date d'effet de ces modifications, ce dont elle aurait dû déduire que la salariée avait droit à un rappel de salaire ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-21 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause ;

3°/ que la motivation d'une décision doit établir l'impartialité de la juridiction ; que pour rejeter la demande de la salariée, l'arrêt retient que « l'employeur reconnaît que si le délai de sept jours n'a pas été respecté cela n'a entraîné aucun préjudice à l'égard de la salariée et en tout état de cause, cette modification ne l'a pas empêchée de prévoir le rythme auquel elle devait travailler et il n'est pas davantage établi qu'elle devait se tenir à la disposition constante de son employeur » ; qu'en se bornant à reprendre les conclusions de l'employeur, à l'exception de quelques adaptations de style, et sans justifier sa décision pour le surplus, la cour d'appel s'est contentée d'une apparence de motivation et a violé l'article 6 § 1 de la Convention des droits de l'homme et des libertés fondamentales, ensemble les articles 455 et 458 du code de procédure civile ;

Mais attendu que l'absence de respect du délai de prévenance prévu par l'article L. 3123-21 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige, entraîne la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet lorsque le salarié est empêché de prévoir le rythme auquel il devait travailler et se trouve dans l'obligation de se tenir à la disposition constante de l'employeur ;

Et attendu qu'ayant, par une appréciation souveraine des éléments produits et par une décision motivée, constaté que la salariée qui avait été exposée à un unique changement d'horaire, n'avait pas été empêchée de prévoir le rythme auquel elle devait travailler et n'avait pas à se tenir à la disposition constante de l'employeur, la cour d'appel en a exactement déduit que sa demande de requalification devait être rejetée ;

D'où il suit que le moyen, inopérant en sa première branche, n'est pas fondé ;

Sur le second moyen :

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme U... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour Mme U...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Mme U... de sa demande tendant à voir condamner la société Limpa nettoyages à lui payer la somme de 44 385,03 euros bruts pour requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, outre les congés payés afférents.

AUX MOTIFS QUE l'article L. 3123-14 du code du travail dispose que : « Le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne : 1° 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 de travail conclu en application de l'article L. 3122-2, la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ; 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. Dans les associations et entreprises d'aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié ; 4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat. L'avenant au contrat de travail prévu à l'article L. 3123-25 mentionne les modalités selon lesquelles des compléments d'heures peuvent être accomplis au-delà de la durée fixée par le contrat » ; que l'annexe au contrat de travail signée de la salariée prévoyait bien les heures d'intervention de Mme U... sur le site Coliposte à Clermont-Ferrand à 14 heures pour une durée de deux heures tous les jours du lundi au vendredi ; qu'en outre, dans un courrier adressé à son employeur le 12 janvier 2012 Mme U... informait ce dernier qu'elle travaillait chez un autre employeur lui reconnaissant une qualification supérieure ; qu'ainsi Mme U... connaissait précisément ses horaires de travail ; que concernant la clause aux termes de laquelle l'employeur se réservait le droit de modifier la répartition des horaires en fonction des besoins de l'entreprise ou des nécessités de service, cette clause n'était applicable qu'en cas de perte de chantier, de nouvelles règles de sécurité imposées par le client, de modification de l'organisation du travail, de l'absence de plusieurs salariés, de surcroît

temporaire d'activité, d'une promotion ou d'une sanction disciplinaire ; que Mme U... soutient que cette liste n'est pas limitative par l'emploi de l'expression « notamment et par exemple » en sorte que cette clause présente un caractère potestatif qu'elle considère illégale ; qu'or cette clause n'a été appliquée qu'une seule fois en raison précisément d'une réorganisation des prestations chez le client Coliposte ce dont la salariée a été informée par courrier du 25 novembre 2013 pour une entrée en vigueur le 1er décembre 2013 ; qu'ainsi la salariée ne démontre pas que cette clause l'aurait empêchée de prévoir le rythme auquel elle devait travailler et qu'elle devait se tenir à la disposition constante de son employeur ; que concernant le non-respect des délais de prévenance, il est en réalité fait référence au courrier susvisé du 25 novembre 2013 informant la salariée qu'à compter du 1er décembre 2013 ses horaires étaient modifiés, l'employeur reconnaît que si le délai de sept jours n'a pas été respecté cela n'a entraîné aucun préjudice à l'égard de la salariée et en tout état de cause, cette modification ne l'a pas empêchée de prévoir le rythme auquel elle devait travailler et il n'est pas davantage établi qu'elle devait se tenir à la disposition constante de son employeur ; qu'il en résulte que c'est à tort que les premiers juges ont requalifié le contrat de travail de Mme U... en contrat de travail à temps plein, l'appelante sera déboutée de ses prétentions à ce titre.

1) ALORS QU'une clause du contrat ne peut valablement permettre à l'employeur de modifier l'horaire convenu en prévenant le salarié au moins 7 jours à l'avance qu'à la double condition, d'une part, de la détermination par le contrat de la variation possible, d'autre part, de l'énonciation des cas dans lesquels cette modification pourra intervenir ; qu'en refusant de juger que la clause du contrat de travail n'était pas conforme aux dispositions légales alors pourtant que la mention de l'adverbe « notamment » au début de l'énumération de la liste des cas dans lesquels l'employeur pouvait modifier l'horaire convenu démontrait que la liste était énonciative et non pas limitative, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-14 du code du travail en sa rédaction alors applicable, ensemble l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

2) ALORS QUE toute modification de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois est notifiée au salarié sept jours avant la date à laquelle elle doit avoir lieu ; que l'arrêt a relevé que l'employeur avait modifié la répartition de la durée du travail sans respecter le délai de prévenance de sept jours au moins avant la date d'effet de ces modifications, ce dont elle aurait dû déduire que la salariée avait droit à un rappel de salaire ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-21 du code du travail dans sa rédaction applicable en la cause ;

3) ALORS QUE la motivation d'une décision doit établir l'impartialité de la juridiction ; que pour rejeter la demande de la salariée, l'arrêt retient que « l'employeur reconnaît que si le délai de sept jours n'a pas été respecté cela n'a entraîné aucun préjudice à l'égard de la salariée et en tout état de cause, cette modification ne l'a pas empêchée de prévoir le rythme auquel elle devait travailler et il n'est pas davantage établi qu'elle devait se tenir à la disposition constante de son employeur » ; qu'en se bornant à reprendre les conclusions de l'employeur, à l'exception de quelques adaptations de style, et sans justifier sa décision pour le surplus, la cour d'appel s'est contentée d'une apparence de motivation et a violé l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, ensemble les articles 455 et 458 du code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR débouté Mme U... de sa demande tendant à voir condamner la société Limpa nettoyages à lui payer la somme de 15 000 euros à titre de dommages et intérêts pour harcèlement moral et, subsidiairement, pour exécution déloyale du contrat de travail.

AUX MOTIFS QU'il résulte des articles L. 1152- 1 et L. 1154-1 du code du travail que lorsque le salarié établit la matérialité de faits précis et concordants constituant selon lui un harcèlement, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments pris dans leur ensemble permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral et dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ces agissements ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que sa décision est justifiée par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'à l'appui de son argumentation, Mme U... produit les éléments suivants : - un courrier du 24 janvier 2012 de l'employeur notifiant à la salariée que sa période d'essai était renouvelée, alors qu'elle avait été engagée pour occuper le même emploi par contrats à durée déterminée auparavant lesquels couvraient une période équivalente à celle d'essai, - un courrier du 27 février 2014 émanant de la salariée comportant diverses récriminations à l'encontre de son employeur, - une lettre de rappel à l'ordre du 19 septembre 2014 suite à une visite de contrôle effectuée le 29 août 2014 sur le site Coliposte, - le refus de prendre des congés du 29 décembre 2000 au 14 janvier 2015 au motif qu'elle avait épuisé ses droits à congés, - deux arrêts de travail et 31 mars 2014 et 7 avril 2014 pour anxiété et état dépressif, - un certificat médical du docteur D..., indiquant que Mme U... souffre d'un syndrome anxio dépressif nécessitant la prise d'anxiolytiques. « Ces troubles sont dus, dit-elle aux conditions de travail (réflexions désobligeantes, déni de la qualité de son travail ...) délétères qu'elle subit de la part de son supérieur hiérarchique » ; ces éléments pris dans leur ensemble laissent présumer l'existence d'un harcèlement moral ; que l'employeur rétorque que : - la période d'essai a été renouvelée car les contrats à durée déterminée antérieurs portaient sur des périodes extrêmement courtes de deux jours puis du 9 au 30 décembre 2011 mais à raison seulement de deux heures de prestations du lundi au vendredi en sorte que l'employeur n'a pas pu se rendre compte des capacités de Mme U... à exercer son emploi, en tout état de cause à l'issue de la période d'essai, l'emploi a été consolidé, - il n'est rapporté aucune preuve des prétendus appels téléphoniques intempestifs de l'employeur, - Mme U... verse aux débats des mots rédigés en langue portugaise dont il est impossible de déterminer l'auteur et qui ont été traduits par une personne ne présentant aucune qualité pour servir d'interprète, en outre la salariée ne démontre pas que ces mots auraient été trouvés sur son lieu de travail, - le rappel à l'ordre notifié par courrier du 9 septembre 2014 indiquait que : « je me suis rendu sur le site du Coliposte à Clermont-Ferrand afin d'y réaliser des contrôles de prestations. Lors de mon contrôle à 15h30, j'ai constaté qu'une partie des locaux dont vous avez la charge le lundi de huit heures à 10 heures et du mardi au vendredi de 14 heures à 16 heures était dans le même état que le matin à 11h15 lors de mon passage... », ainsi contrairement à ce que soutient la salariée ce contrôle a bien été effectué après sa prestation, elle n'a au demeurant donné aucune suite à ce courrier, - l'erreur de décompte des congés payés de Mme U... sur laquelle l'employeur est revenu n'est pas caractéristique d'un acte de harcèlement moral ; qu'il en résulte que, sauf l'erreur de décompte des congés payés qui constitue un fait isolé, le comportement de l'employeur est justifié par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; que Mme U... sera déboutée de ses demandes à ce titre ; que l'équité n'impose pas de faire application des

dispositions de l'article 700 du code de procédure civile en l'espèce.

1) ALORS QU'il résulte des dispositions de l'article L. 1154-1 du code du travail, dans sa rédaction applicable en la cause, que, pour se prononcer sur l'existence d'un harcèlement moral, il appartient au juge d'examiner l'ensemble des éléments invoqués par le salarié, en prenant en compte les documents médicaux éventuellement produits, et d'apprécier si les faits matériellement établis, pris dans leur ensemble, permettent de présumer l'existence d'un harcèlement moral au sens de l'article L. 1152-1 du code du travail ; que dans l'affirmative, il revient au juge d'apprécier si l'employeur prouve que les agissements invoqués ne sont pas constitutifs d'un tel harcèlement et que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à tout harcèlement ; qu'à l'appui de son argumentation, la salariée avait invoqué, outre les éléments visés par l'arrêt, un rappel à l'ordre du 20 mars 2014 dont elle contestait le bien fondé ; qu'en n'examinant pas si ce fait, pris ensemble avec tous les autres invoqués par la salariée, laissait présumer l'existence d'un harcèlement, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles susvisés ;

2) ALORS QUE la motivation d'une décision doit établir l'impartialité de la juridiction ; qu'en se bornant, pour débouter la salariée de sa demande en paiement de dommages et intérêts pour harcèlement moral, à reprendre les conclusions de l'employeur, à l'exception de quelques adaptations de style, et sans justifier sa décision pour le surplus, la cour d'appel s'est contentée d'une apparence de motivation et a violé l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'Homme et des libertés fondamentales, ensemble les articles 455 et 458 du code de procédure civile ;

3) ALORS QUE, subsidiairement, en s'abstenant d'examiner si, indépendamment de tout harcèlement, l'attitude de l'employeur n'était pas déloyale, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Riom , du 16 mai 2017

Titrages et résumés : TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL - Travail à temps partiel - Modification de la répartition de la durée du travail - Délai de prévenance - Inobservation par l'employeur - Sanction - Requalification en contrat de travail à temps complet - Conditions - Détermination - Portée

L'absence de respect du délai de prévenance prévu par l'article L. 3123-21 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, entraîne la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet lorsque le salarié est empêché de prévoir le rythme auquel il doit travailler et se trouve dans l'obligation de se tenir à la disposition constante de l'employeur

Textes appliqués :

- article L. 3123-21 du code du travail alors applicable