

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 5 mars 2014

N° de pourvoi: 12-17809

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00457

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, SCP Gatineau et Fattaccini, 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 (Montpellier, 15 décembre 2010), que M. X...a été engagé le 1er octobre 2006 en qualité de coiffeur à temps partiel par Mme Y..., laquelle a recouru au service « titre emploi-entreprise » ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail et en paiement de diverses sommes ;

Sur le premier moyen :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement d'une certaine somme à titre de rappel de salaire, alors, selon le moyen :

1°/ qu'aux termes de l'article L. 1263-5 5°) du code du travail, anciennement l'article L. 133-5-3, alinéa 4, du code de la sécurité sociale dans sa rédaction antérieure à la loi du 4 août 2008, l'employeur utilisant « le titre emploi-entreprise » est réputé satisfaire, par la remise au salarié et l'envoi à l'organisme habilité des éléments de ce document qui leur sont respectivement destinés, aux obligations prévues par les articles L. 121-1, L. 122-3-1, L. 122-16, L. 212-4-3 du code du travail ; qu'en jugeant que l'employeur qui utilisait le « titre emploi-entreprise » n'était réputé satisfaire aux obligations prévues par l'article L. 212-4-3 du code du travail-exigeant que le contrat de travail du salarié à temps partiel mentionne la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail et la répartition de la durée du travail-que sous la seule réserve que le formulaire rempli et adressé par l'employeur mentionne la durée du travail et que le volet social comporte notamment le nombre de jours ou d'heures rémunérées, la cour d'appel qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoyait pas, a violé les articles précités ;

2°/ que la cour d'appel a constaté que si le titre emploi service établi le 1er octobre 2006 et signé par les parties ne précisait pas la durée du travail, tel n'était pas le cas de l'avenant du 29 décembre 2007 qui portait ces mentions pour un horaire de 45 heures par mois ; qu'en jugeant que le contrat de travail du 1er octobre 2006 devait être réputé conclu à

temps complet faute de mentionner la durée du travail sans rechercher si les parties n'avaient pas entendu régulariser leur situation par la signature de cet avenant du 29 décembre 2007 qui annulait et remplaçait le premier contrat, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du code du travail ;

3°/ que l'absence de mention de la durée du travail dans le contrat de travail à temps partiel fait seulement présumer que l'emploi est à temps complet, l'employeur qui conteste cette présomption pouvant toujours 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 ; qu'en se bornant à relever que le contrat de travail à temps partiel du 1er octobre 2006 devait être réputé à temps complet faute de préciser la durée du travail ou le nombre de jours ou d'heures rémunérées sans à aucun moment rechercher si l'employeur, qui contestait cette présomption avec offres de preuve, justifiait de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et de ce que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du code du travail ;

Mais attendu qu'il résulte de l'article L. 133-5-3, alinéa 4, du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2008-776 du 4 août 2008, que l'employeur qui utilise le « titre emploi-entreprise » est réputé satisfaire aux obligations prévues par l'article L. 212-4-3 relatif aux mentions que doit contenir le contrat de travail à temps partiel ; que selon l'article R. 133-11 du code de la sécurité sociale, dans sa rédaction issue du décret n° 2005-983 du 10 août 2005, le titre emploi service doit porter mention de la durée du travail ;

Et attendu qu'ayant constaté que le titre emploi service établi le 1er octobre 2006 et signé par les parties ne précisait pas la durée du travail, ce dont il résultait qu'il ne pouvait satisfaire aux formalités d'établissement d'un contrat de travail écrit et d'inscription des mentions obligatoires prévues à l'article L. 212-4-3, devenu L. 3123-14, du code du travail, la cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à des recherches qui ne lui étaient pas demandées, a décidé à bon droit que le contrat de travail du 1er octobre 2006 était réputé conclu à temps complet ;

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

Sur les deuxième et troisième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ces moyens qui ne sont pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne Mme Y...aux dépens ;

Vu l'article 37 de la loi du 10 juillet 1991, condamne Mme Y...à payer à la SCP Garreau, Bauer-Violas et Feschotte-Desbois, la somme de 2 500 euros ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyens produits par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour Mme Y....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'AVOIR condamné Madame Y...à payer à Monsieur X...la somme de 12. 893, 73 euros au titre du rappel de salaire et des congés-payés du 1er octobre 2006 au 29 décembre 2007.

AUX MOTIFS QUE Sur la requalification du contrat de travail ; que l'employeur qui utilise le « titre emploi-entreprise » prévu par les dispositions des articles L. 133-5 et suivants du code de la sécurité sociale en leur rédaction applicable en la cause tels qu'issus de l'ordonnance n° 2003-1213 du 18 décembre 2003 relative aux mesures de simplification

des formalités concernant les entreprises, les travailleurs indépendants, les associations et les particuliers employeurs est réputé satisfaire aux obligations prévues par les articles L. 121-1, L. 122-3-1, L. 122-16 et L. 212-4-3 du code du travail (le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit qui doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois) sous la seule réserve que le formulaire rempli et adressé par l'employeur mentionne la durée du travail et que le volet social comporte notamment le nombre de jours ou d'heures rémunérés ; qu'or le titre emploi service établi le 1er octobre 2005 et signé par les parties, s'il mentionne qu'il est conclu à temps partiel pour une durée journalière, ne précise pas la durée du travail ou le nombre de jours ou d'heures rémunérés, le contrat de travail du 1er octobre 2006 devant alors être réputé conclu à temps complet et seul l'avenant du 29 décembre 2007 porte ces mentions pour un horaire de 45 heures par mois, le premier juge relevant à juste titre qu'aucune des attestations versées aux débats, caractérisant le principe de la présence de M. Salah X...au salon de coiffure, ne prouvent que ce dernier ait réalisé un nombre d'heures différent de celui porté à son contrat de travail du 29 décembre 2007 ; qu'au vu de ces éléments, la demande en paiement au titre du rappel de salaire est fondée pour la seule somme de 12. 893, 73 euros pour la période du 1er octobre 2006 au 29 décembre 2007.

1°- ALORS QU'aux termes de l'article L. 1263-5 5°) du Code du travail, anciennement l'article L. 133-5-3 alinéa 4 du code de la sécurité sociale dans sa rédaction antérieure à la loi du 4 août 2008, l'employeur utilisant « le titre emploi-entreprise » est réputé satisfaire, par la remise au salarié et l'envoi à l'organisme habilité des éléments de ce document qui leur sont respectivement destinés, aux obligations prévues par les articles L. 121-1, L. 122-3-1, L. 122-16, L. 212-4-3 du Code du travail ; qu'en jugeant que l'employeur qui utilisait le « titre emploi-entreprise » n'était réputé satisfaire aux obligations prévues par l'article L. 212-4-3 du Code du travail-exigeant que le contrat de travail du salarié à temps partiel mentionne la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail et la répartition de la durée du travail-que sous la seule réserve que le formulaire rempli et adressé par l'employeur mentionne la durée du travail et que le volet social comporte notamment le nombre de jours ou d'heures rémunérées, la Cour d'appel qui a ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoyait pas, a violé les articles précités.

2°- ALORS subsidiairement QUE la Cour d'appel a constaté que si le titre emploi service établi le 1er octobre 2006 et signé par les parties ne précisait pas la durée du travail, tel n'était pas le cas de l'avenant du 29 décembre 2007 qui portait ces mentions pour un horaire de 45 heures par mois ; qu'en jugeant que le contrat de travail du 1er octobre 2006 devait être réputé conclu à temps complet faute de mentionner la durée du travail sans rechercher si les parties n'avaient pas entendu régulariser leur situation par la signature de cet avenant du 29 décembre 2007 qui annulait et remplaçait le premier contrat, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du Code du travail.

3°- ALORS en tout état de cause QUE l'absence de mention de la durée du travail dans le contrat de travail à temps partiel fait seulement présumer que l'emploi est à temps complet, l'employeur qui conteste cette présomption pouvant toujours 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 ; qu'en se bornant à relever que le contrat de travail à temps partiel du 1er octobre 2006 devait être réputé à temps complet faute de préciser la durée du travail ou le nombre de jours ou d'heures rémunérées sans à aucun moment rechercher si l'employeur, qui contestait cette présomption avec offres de preuve, justifiait de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et de ce que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de

l'employeur, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du Code du travail.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement ayant prononcé la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur et d'AVOIR en conséquence condamné Madame Y...à payer à Monsieur X...la somme de 818, 74 euros au titre du licenciement sans cause réelle et sérieuse, la somme de 417, 78 euros au titre de l'indemnité de préavis, outre 41, 77 euros au titre des congés-payés afférents et 146, 22 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement.

AUX MOTIFS QUE Sur la résiliation du contrat et ses conséquences ; que la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur suppose que les manquements de ces derniers à ses obligations contractuelles soient établis et suffisamment graves pour la justifier ; qu'au soutien de sa demande, M. Salah X...précise que Mme Marthe Y...lui a interdit l'accès à son travail, qu'elle n'a pas cru devoir diligenter une procédure de licenciement en réclamant sa démission, qu'il n'a jamais été réglé de ses congés-payés et qu'il était rémunéré sur un tarif horaire inférieur au Smic ; que M. Salah X...n'établit nullement que Mme Marthe Y...lui ait refusé voir interdit l'accès à son poste de travail et ne saurait reprocher à l'employeur auquel il ne répond pas à sa demande de justification d'absence de ne pas diligenter à ce titre une procédure de licenciement ; que tous les justificatifs de salaire versés aux débats par M. Salah X...établis par le centre national du titre emploi-entreprise portent la mention que la rémunération versée tient compte de l'indemnité compensatrice de congés payés ; que pourtant, la déclaration annuelle des rémunérations versées pour l'année 2007 établie le 17 décembre 2007 par le centre national du titre emploi-entreprise caractérise que la rémunération versées à M. Salah X...par Mme Marthe Y...du 1er février au 30 novembre 2007 est systématiquement inférieure au Smic ; que ce seul fait constitue un manquement suffisamment grave de l'employeur à ses obligations de nature à justifier la résiliation du contrat à ses torts, résiliation qui produit effet à la date de la décision judiciaire la prononçant et qui a les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que M. Salah X..., né le 29 juillet 1981, a été employé à partir du 1er octobre 2006 par une entreprise occupant habituellement moins de onze salariés pour une rémunération moyenne brute de 417, 78 euros et il justifie être indemnisé par l'Assedic depuis le 7 août 2010 pour un montant journalier net de 26, 60 euros ; que dès lors, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sera fixée en application de l'article L. 1235-5 du Code du travail à la somme de 818, 74 euros, l'employeur étant également tenu au paiement de 417, 78 euros brut au titre de l'indemnité de préavis outre 41, 77 euros pour les congés-payés afférents et 146, 22 euros ($417, 78 \times 1/5 \times 1, 75$) au titre de l'indemnité légale de licenciement ; que si la résiliation judiciaire du contrat de travail prononcée à l'initiative du salarié et aux torts de l'employeur produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse de sorte que le salarié doit être indemnisé par le versement des indemnités de rupture et de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse calculée en application de l'article L. 1235-3, soit l'article 1235-5 du code du travail, l'indemnité prévue en cas de non-respect de la procédure de licenciement n'est pas due.

ALORS QUE les manquements de l'employeur susceptibles de justifier la résiliation judiciaire du contrat de travail à ses torts doivent être d'une gravité suffisante ; que tel n'est pas le cas lorsque le manquement est limité dans le temps et explicable par des circonstances indépendantes de la volonté de l'employeur, sans que soit en cause sa bonne foi ; qu'en prononçant la résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de l'employeur aux motifs que la rémunération du salarié était systématiquement inférieure au Smic du 1er février au 30 novembre 2007 sans rechercher si ce manquement, limité dans le temps, ne s'expliquait pas par la situation familiale et personnelle dramatique dans laquelle se trouvait l'employeur pendant cette période, la Cour d'appel a violé l'article L.

1235-5 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Madame Y...de sa demande de dommages-intérêts pour violation par Monsieur X...de son obligation d'exécuter de bonne foi le contrat de travail.

AUX MOTIFS QUE les seuls documents versés aux débats ne font nullement apparaître que durant la relation contractuelle M. Salah X...s'est permis de développer sa propre activité en détournant la clientèle du salon de coiffure ; que les attestations versées à ce titre sont purement affirmatives et imprécises et cette preuve ne saurait pas plus résulter de ce que M. Salah X...ait fait établir une carte de visite en ne mentionnant que le numéro de portable du salon de coiffure

1°- ALORS QUE les juges du fond doivent viser et analyser au moins sommairement les documents sur lesquels ils se fondent et ne peuvent se borner à se référer aux documents de la cause ; qu'en l'espèce, pour rejeter la demande de dommages-intérêts de l'employeur, la Cour d'appel s'est bornée à retenir que « les seuls documents versés aux débats ne font nullement apparaître que durant la relation contractuelle M. Salah X...s'est permis de développer sa propre activité en détournant la clientèle du salon de coiffure » ; qu'en se déterminant ainsi, par le seul visa des documents de la cause sans préciser la nature des pièces sur lesquelles elle se fondait ni procéder à leur analyse, la Cour d'appel a violé l'article du Code de procédure civile.

2°- ALORS QUE les juges du fond ne peuvent dénaturer les écrits versés aux débats ; qu'en l'espèce, les attestations des clientes Z...et A... indiquaient précisément que Monsieur X...leur avait proposé de les coiffer à domicile mais qu'elles avaient refusé, préférant se rendre dans le salon de coiffure de Madame Y...; qu'en jugeant que ces attestations étaient imprécises et ne faisaient donc pas apparaître que Monsieur X...avait détourné la clientèle du salon de coiffure, la Cour d'appel a dénaturé ces attestations en violation de son obligation de ne pas dénaturer les documents de la cause.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier , du 15 décembre 2010