

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 7 décembre 2017

N° de pourvoi: 16-12.809

ECLI:FR:CCASS:2017:SO02603

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Frouin (président), président

SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Attendu, selon les arrêts attaqués, que Mme X... a été engagée le 1er juin 2011, sans contrat écrit dans le cadre du dispositif du chèque emploi-service universel, par Mme Y... en qualité d'aide à domicile ; qu'ayant démissionné le 2 décembre 2011, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de la démission en prise d'acte de la rupture du contrat de travail et en paiement d'un rappel de salaire sur la base d'un temps plein ainsi que de sommes au titre de l'exécution et de la rupture ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la salariée :

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

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal de l'employeur :

Vu les articles L. 3123-14, L. 7221-1, et L. 7221-2 du code du travail, dans leur rédaction applicable au litige, ensemble la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à la salariée un rappel de salaire, l'arrêt

retient que l'intéressée a été embauchée sans contrat de travail écrit pour effectuer un travail au domicile de l'employeur, qu'elle a été rémunérée par le biais de chèques emploi-service, que si l'article L. 7221-2 du code du travail ne cite pas l'article L. 3123-14 du code du travail parmi les dispositions applicables aux employés de maison, la liste n'est pas limitative, les particuliers ayant des employés de maison à leur service ne sauraient se dispenser d'appliquer cet article alors même que la convention collective nationale impose la rédaction d'un contrat écrit pour tous les salariés y compris ceux travaillant à temps complet, que la salariée ayant travaillé plus de huit heures par semaine, le contrat est donc, faute d'écrit, présumé à temps complet, que faute de justifier du temps de travail accompli par son employée de maison, ni même de ses temps de présence en Normandie puisque sa résidence principale se trouvait en région parisienne, l'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe des heures de travail effectuées exactement par la salariée, qu'il y a lieu de le condamner à verser à la salariée la somme que cette dernière réclame en complément de celles perçues pour rémunérer le temps plein présumé ;

Attendu, cependant, qu'il résulte de la combinaison des articles L. 3123-14 et L. 7221-2 du code du travail que les dispositions de ce code relatives à la durée du travail et au travail à temps partiel ne sont pas applicables aux employés de maison qui travaillent au domicile privé de leur employeur et sont soumis à la convention collective nationale des salariés du particulier employeur du 24 novembre 1999 ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que l'employeur occupait la salariée plus de huit heures par semaine sans contrat écrit, la cour d'appel, à qui il appartenait d'évaluer le nombre d'heures de travail accomplies par la salariée et de fixer les créances de salaire s'y rapportant, a violé les textes susvisés ;

Et attendu que la cassation à intervenir sur le premier moyen du pourvoi principal du chef de l'arrêt condamnant l'employeur au paiement d'un rappel de salaire entraîne, par voie de conséquence, celle du chef de l'arrêt, visé par le second moyen du même pourvoi, condamnant l'employeur au paiement d'une indemnité pour travail dissimulé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne Mme Y... à payer à Mme X... les sommes de 7 910,42 euros à titre de rappel de salaire, de 791,04 euros au titre des congés payés afférents et de 12 830,76 euros à titre d'indemnité pour travail dissimulé, l'arrêt rendu le 25 septembre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Caen ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Rouen ;

Condamne Mme X... aux dépens ;

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

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits au pourvoi principal par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mme Y....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué d'avoir dit que le contrat de travail à temps partiel de Madame X... devait être requalifié en contrat de travail à temps plein et d'avoir, en conséquence, condamné Madame Y... à lui payer les sommes de 7.910,42 euros et 791,04 euros à titre de rappels de salaires et de congés payés afférents ;

Aux motifs que Mme Claudine X... a été embauchée par Mme Françoise Y... sans contrat de travail écrit pour effectuer un travail à son domicile ; qu'elle a été rémunérée par le biais de chèques emploi-service ; que Mme X... réclame la rémunération de ses heures de travail, affirmant qu'elle travaillait à temps plein pour son employeur alors qu'elle n'avait été payée que partiellement et indique que suivant la convention collective du particulier-employeur, le temps complet est fixé sur la base de 174 heures/mois ; que Mme Françoise Y... rétorque que son aide à domicile n'a été embauchée que pour effectuer un temps partiel, à raison de 2 heures/jour du lundi au samedi ; qu'elle indique que le formalisme du contrat écrit pour le travail à temps partiel prévu par l'article L. 3123-14 du code du travail ne s'applique pas aux employés de maison et qu'il appartient à la salariée de justifier qu'elle a travaillé à temps complet ou qu'elle était à la disposition de son employeur, ce qu'elle ne fait pas ; qu'il résulte des bulletins de salaire de Mme X... rédigés par le centre national du chèque emploi service universel que les relations de travail entre les parties étaient régies par la convention collective nationale des salariés du particulier employeur ; que cette convention impose la rédaction d'un contrat de travail écrit (article 7) ; qu'en revanche, lorsque la durée du travail ne dépasse pas 8 heures hebdomadaires, les utilisateurs de chèques emploi-service sont dispensés d'établir ce contrat écrit ; qu'ils sont alors réputés, en application de l'article L. 1271-5 du code du travail satisfaire notamment aux obligations posées par l'article L. 3123 -14 du code du travail concernant le travail à temps partiel ; mais que si le travail excède 8 heures/semaine, un contrat écrit doit donc être établi répondant aux prescriptions de cet article et mentionnant la durée hebdomadaire ou le cas échéant, mensuelle, du travail ainsi que la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. ; que à défaut, l'emploi est présumé à temps complet ; que s'il est vrai que l'article L. 7221-2 du code du travail ne cite pas l'article L. 3123-14 du code du travail parmi les dispositions applicables aux employés de maison, la liste n'est pas limitative, les particuliers ayant des employés de maison à leur service ne sauraient se dispenser d'appliquer cet article alors même que la convention collective nationale impose, au-delà des exigences de l'article L. 3123-14, la rédaction d'un contrat écrit pour tous les salariés y compris ceux travaillant à temps

complet ; que Mme X... ayant travaillé plus de 8 heures par semaine chez Mme Y..., le contrat est donc, faute d'écrit, présumé à temps complet ; que d'ailleurs, il résulte des attestations versées aux débats par Mme Y... elle-même qu'elle a «fait en sorte d'organiser une présence double sur la propriété entre les gardiens et la personne qui loge dans le studio (Mme Claudine X...) ; que ma mère est rassurée de savoir qu'en cas de besoin, une personne pourrait Importer assistance » (attestation de son fils, Eric Y...) ; que faute de justifier du temps de travail accompli par son employée de maison, ni même ses temps de présence en Normandie puisque sa résidence principale se trouvait en région parisienne, et les nombreuses attestations émanant de parents ou d'amis n'indiquant nullement les horaires effectués par la salariée, il en résulte que l'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe des heures de travail effectuées exactement par sa salariée ; qu'en conséquence, il y a lieu de la condamner à verser à Mme X... la somme que cette dernière réclame en complément de celles perçues pour rémunérer le temps plein présumé, sur la base d'un calcul non critiqué, sauf à exclure de sa demande sa réclamation au titre du travail du dimanche, Mme Y... justifiant par de nombreuses attestations qu'elle passait la journée du dimanche chez son fils ou était amenée au restaurant et qu'elle ne demandait pas à Mme X... sa présence, la seule attestation en sens contraire émanant de la propre fille de la salariée, Sabrina Z... dont l'affirmation excessive est dénuée de sincérité ; qu'il y a lieu dès lors de condamner l'employeur à régler :

- au titre de juin 2011, la somme 1 631,56 euros,
- au titre de juillet 2011, la somme de 1 575,86 euros,
- au titre d'août 2011, la somme de 1 452,96 euros,
- au titre de septembre 2011, la somme de 1 452,96 euros
- au titre d'octobre 2011, la somme de 1 797,08 euros soit au total, la somme de 7 910,42 euros
- augmentée des congés-payés y afférents (791,04 euros).

Alors, d'une part, qu'aux termes de l'article L.7221-1 du Code du travail, est considéré comme employé de maison le salarié employé par des particuliers à des travaux domestiques ; que selon l'article L.7221-2 du Code du travail, « sont seules applicables au salarié défini à l'article L.7221-1 les dispositions relatives : 1° Au harcèlement moral (...) ; 2° A la journée du 1er mai (...) ; 3° Aux congés payés (...) ; 4° Aux congés pour événements familiaux (...) ; 5° A la surveillance médicale définie au titre II du livre VI de la quatrième partie » ; que la durée du travail, et en particulier les dispositions de l'article L.3123-14 du Code du travail relatives au travail à temps partiel, n'entre pas dans cette énumération ; que le chèque emploi-service n'a ni pour objet, ni pour effet, de modifier le régime du contrat de travail d'un salarié assujéti à la convention collective des employés de maison ; qu'en conséquence, les règles applicables au travail à temps partiel n'y trouvent pas application ; qu'ainsi, en énonçant que l'emploi de Madame X..., employée de maison rémunérée par chèque emploi-service, était présumé à temps complet au seul motif qu'il n'y avait pas de contrat écrit, la Cour d'appel a violé l'article L.7221-1 du Code du travail ;

Alors, d'autre part, qu'en affirmant que « S'il est vrai que l'article L.7221-2 du Code du travail ne cite pas l'article L.3123-14 du Code du travail parmi les dispositions applicables aux employés de maison, la liste n'est pas limitative, les particuliers ayant des employés de maison à leur service ne sauraient se dispenser d'appliquer cet article alors même que la convention collective nationale impose, au-delà des exigences de l'article L.3123-14, la rédaction d'un contrat écrit pour tous les salariés y compris ceux travaillant à temps complet. » alors qu'il est constant que cette liste est limitative et exclut l'application aux salariés assujettis à la Convention collective nationale des employés de maison de l'article L.3123-14 du Code du travail, ce qui ne dispense pas les particuliers employeurs de rédiger un contrat de travail écrit, la Cour d'appel s'est prononcée en violation de l'article L.7221-2 du Code du travail ;

Alors, subsidiairement, que s'il résulte de l'article L.1271-5 du Code du travail qu'en cas de chèque emploi-service, l'emploi d'un salarié plus de huit heures par semaine sans contrat écrit fait présumer que l'emploi est à temps complet, l'employeur qui conteste cette présomption peut rapporter la preuve de la durée convenue, et que le salarié avait connaissance des rythmes de travail et n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en énonçant dès lors que « faute de justifier du temps de travail accompli par son employée de maison, ni même ses temps de présence en Normandie puisque sa résidence principale se trouvait en région parisienne (...) il en résulte que l'employeur ne rapporte pas la preuve qui lui incombe des heures de travail effectuées exactement par sa salariée », pour en déduire qu'il y avait lieu de verser à Madame X... la somme que cette dernière réclamait en complément de celles perçues pour rémunérer le temps plein présumé, la Cour d'appel s'est prononcée par des motifs inopérants, violant l'article L.1271-5 du Code du travail, ensemble l'article L.3123-14 du Code du travail ;

Alors, en outre, qu'en affirmant que l'employeur ne rapportait pas la preuve qui lui incombe des heures de travail effectuées exactement par Madame X..., quand il se déduisait de ses propres constatations que Madame Y..., au service de laquelle était attachée Madame X... pour lui préparer son déjeuner et faire un peu de ménage dans les trois pièces qu'elle occupait, n'était pas présente en permanence dans sa résidence de Normandie, ce qui excluait la conclusion d'un contrat de travail à temps complet, la Cour d'appel a violé l'article L.7221-2 du Code du travail ;

Alors, par ailleurs, en tout état de cause, qu'en affirmant que les nombreuses attestations émanant de parents ou d'amis n'indiquaient nullement les horaires effectués par la salariée, quand Madame Y... soulignait dans ses écritures d'appel que son ancienne employée elle-même, à laquelle avait succédé Madame X..., attestait n'avoir travaillé auprès de Madame Y... que pour préparer les repas, tandis que la gardienne de la propriété attestait que Madame X... ne travaillait pas plus d'une à deux heures par jour, quand elle était présente, la Cour d'appel, qui s'est abstenue volontairement d'examiner un élément de preuve déterminant du litige en violation de l'article 455 du Code de procédure civile ;

Alors, très subsidiairement, que l'employeur réfutait en tout état de cause que Madame X... qui avait été placée en arrêt maladie à compter du 15 octobre 2011 puisse réclamer légitimement le paiement d'un rappel de salaire pour la totalité du mois d'octobre 2011 ; que partant, en énonçant que le calcul de la salariée n'était pas critiqué par l'employeur, la

Cour d'appel a dénaturé les termes du litige et violé l'article du Code de procédure civile.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné Madame Françoise Y... à payer à Madame Claudine X... la somme de 12.830,76 euros au titre d'une indemnité pour travail dissimulé ;

Aux motifs qu'en s'abstenant volontairement de déclarer Mme X... pour l'intégralité des heures de travail effectuées compte tenu de la présomption de temps plein retenue, Mme Y... doit être condamnée à verser à celle-ci l'indemnité pour travail dissimulé d'un montant de 12.830,76 euros en application des dispositions de l'article L.8223-1 du Code du travail ;

Alors, d'une part, que la cassation qui ne manquera pas d'intervenir sur les dispositions du premier moyen, ayant condamné Madame Y... au paiement de sommes à titre de rappel de salaires et de congés payés afférents, en complément des sommes perçues « pour rémunérer le temps plein présumé », entraînera par voie de conséquence l'annulation de l'arrêt en ce qu'il a condamné Madame Y... au paiement d'une indemnité pour travail dissimulé, en application de l'article 624 du Code de procédure civile ;

Alors, d'autre part, en tout état de cause, que pour qu'une dissimulation d'emploi salarié soit caractérisée, il convient d'établir le caractère intentionnel de cette dissimulation ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a condamné l'employeur à payer à la salariée la somme de 12.830,76 euros en application des dispositions de l'article L.8223-1 du Code du travail, aux motifs qu'« en s'abstenant volontairement de déclarer Mme X... pour l'intégralité des heures de travail effectuées compte tenu de la présomption de temps plein retenue, Mme Y... doit être condamnée à verser à celle-ci l'indemnité de travail dissimulé » ; qu'il ne ressort pas de ce motif que la Cour d'appel ait caractérisé le caractère intentionnel de la dissimulation ; que partant, la Cour d'appel, qui s'est prononcée par voie de simple affirmation a violé l'article L 8221-5 du Code du travail.

Moyen produit au pourvoi incident par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour Mme X....

Il est fait grief à l'arrêt confirmatif attaqué d'AVOIR débouté Madame X... de sa demande de requalification de sa démission en une prise d'acte de la rupture produisant les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, ainsi que de ses demandes tendant à obtenir la condamnation de Madame Y... à lui payer diverses sommes à titre d'indemnité de préavis, congés payés y afférents et dommages et intérêts pour licenciement abusif ;

AUX MOTIFS QUE « Sur la démission : Mme X... a signé le 2 décembre 2011 une lettre aux termes de laquelle elle indique « pour des raisons familiales, je me vois dans l'obligation de vous présenter ma démission de mon poste d'employée de maison occupé

depuis le 23 juin 2011. N'étant pas en mesure d'effectuer un préavis, je vous remercie de bien vouloir m'en dispenser et considérer que je ne reprendrai pas mon travail suite à mon arrêt maladie prescrit jusqu'au 2 décembre 2011 » ; qu'elle affirme que cette lettre pré-rédigée lui a été présentée par son employeur et qu'elle a été contrainte de la signer, exposant que les mots employés dans ce courrier ne sont pas les siens, qu'elle n'avait pas d'ordinateur à sa disposition, qu'elle n'avait aucune raison familiale ou autre de présenter sa démission de son emploi alors qu'elle se trouvait en arrêt de travail et que cette démission avait eu pour conséquence de lui faire perdre son logement, tandis que son employeur avait intérêt à ce qu'elle déguerpisse puisqu'elle ne pouvait plus travailler, pour la remplacer par une autre personne ; qu'elle soutient qu'elle avait été victime d'un accident du travail et que son employeur a décidé de ne pas adresser l'arrêt de travail rempli par son médecin à la caisse primaire d'assurance maladie, ce qui fait qu'elle a été privée de toute indemnité durant son arrêt de travail. ; qu'elle demande donc à la cour de requalifier cette démission en prise d'acte et, au vu des manquements de son employeur à son égard (paiement des salaires, absence de rédaction d'un contrat de travail écrit, non transmission de son arrêt de travail), de dire que cette prise d'acte produirait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; que Mme Y... conteste cette explication, relevant qu'elle n'a jamais utilisé ni ordinateur ni machine à écrire et qu'aucun litige contemporain ou antérieur à la démission rendrait celle-ci équivoque ; qu'elle verse diverses attestations mentionnant que Mme X... avait le souhait de quitter Touques pour aller habiter Caen à cette époque ; qu'ainsi son fils, Eric Y..., atteste que « dès le mois de septembre 2011, soit 2 mois après son arrivée, Claudine X... avait décidé de repartir vivre à Caen, un de ses amis qui venait la voir l'avait clairement indiqué aux gardiens Laurent et Geneviève », de même, son petit-fils, Jean-Sébastien Y... indique « Claudine X... a quitté la propriété en octobre 2011 après sa coupure au doigt et effectué son déménagement en décembre 2011, elle a exprimé son intention de ne pas rester, dès le mois de septembre 2011 à nos gardiens car ayant sa vie et ses amis à Caen » ; son fils Gilles Y... rajoute : « c'est elle qui a voulu partir pour rejoindre son homme » tandis que le gardien de la propriété, Laurent A..., atteste : « lors de ses présences avec son copain, et en discutant avec celui-ci, nous avons compris qu'elle ne resterait pas à Touques et qu'elle repartirait à Caen à la fin de la saison » ; que Mme Y... conteste de son côté avoir pu confectionner la lettre de rupture produite, ne sachant pas se servir d'une machine à écrire ou d'un ordinateur ; que rien dans les pièces versées aux débats par Mme X... ne vient attester d'un contentieux antérieur ou contemporain à la rupture avec son employeur, alors que les témoins attestent de son désir de quitter son lieu de vie à la fin de la saison, ce que Mme X... ne conteste nullement dans ses écritures, de sorte que sa volonté de cesser son travail auprès de Mme Y... début décembre 2011 ne peut être remise en cause ; qu'il convient de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a débouté Mme X... de sa demande de requalification de la rupture du contrat de travail ; que sa démission étant retenue, elle ne peut réclamer l'octroi d'une indemnité compensatrice de préavis » ;

ET AUX MOTIFS ADOPTÉS DES PREMIERS JUGES QUE « sur la requalification de la démission en prise d'acte de la rupture ayant pour effet un licenciement sans cause réelle et sérieuse : par courrier du 2 décembre 2011, Mme X... a remis sa démission, signée de sa main, à Mme Y... ; qu'elle précise qu'elle ne sera pas en état d'effectuer un préavis et demande à son employeur de l'en dispenser ; que, par là même, elle a manifesté de façon non équivoque sa volonté de démissionner ; que compte tenu des éléments ci-dessus, Mme X... ne peut prétendre à la requalification de sa démission en prise d'acte de la rupture ayant pour effet un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'elle ne peut donc pas demander le versement d'une indemnité de préavis, des congés payés afférents, ni de dommages et intérêts pour rupture du contrat de travail sans cause réelle et sérieuse

» ;

ALORS, TOUT D'ABORD QUE la démission est un acte unilatéral par lequel le salarié manifeste de façon claire et non équivoque sa volonté de mettre fin au contrat de travail ; que lorsque le salarié, sans invoquer un vice du consentement de nature à entraîner l'annulation de sa démission, remet en cause celle-ci en raison de faits ou de manquements imputables à son employeur, le juge doit, s'il résulte de circonstances antérieures ou contemporaines de la démission qu'à la date à laquelle elle a été donnée, celle-ci était équivoque, l'analyser en une prise d'acte de la rupture qui produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient ou dans le cas contraire d'une démission ; que Madame X... avait fait valoir dans ses conclusions d'appel (pages 15-16) que l'absence de remise d'un contrat de travail écrit pourtant obligatoire, ainsi que l'absence de transmission par son employeur à la CPAM de sa déclaration d'accident du travail pour cause d'accident professionnel l'avaient plongée dans un sentiment d'insécurité de nature à entacher d'équivoque sa démission ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen décisif, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS, ENSUITE QU'est nécessairement équivoque la démission intervenue dans un contexte de dissimulation volontaire d'emploi salarié par l'employeur ; qu'en déclarant que la démission de Madame X... n'était pas équivoque cependant qu'elle constatait que son employeur avait volontairement dissimulé, avant la démission, une partie des heures de travail effectuées, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses constatations au regard des articles L. 1221-1 et L. 1237-1 du Code du travail, ensemble l'article 1184 du Code civil ;

ALORS, ENFIN ET EN TOUTE HYPOTHÈSE QU'en déclarant que la démission de Madame X... était équivoque, cependant qu'il était constant aux débats que celle-ci avait dans un premier temps saisi le conseil de prud'hommes de CAEN avant de se désister de sa demande et de saisir le conseil de prud'hommes de LISIEUX, et en s'abstenant de préciser dans quel délai à compter de la démission avait eu lieu cette première saisine d'une juridiction prud'homale ni si, par conséquent, il n'en résultait pas que le différend était apparu de façon contemporaine à la démission, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 et L. 1237-1 du Code du travail, ensemble l'article 1134 du Code civil. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Caen , du 18 décembre 2015