

# Cour de cassation, Chambre sociale, 5 juillet 2017, 16-11688

## Synthèse

**Juridiction** : Cour de cassation

**Numéro affaire** : 16-11688

**Dispositif** : Cassation partielle

**Décision précédente** : Cour d'appel de Paris, 08 décembre 2015

**Président** : Mme Goasguen (conseiller le plus ancien faisant fonction de président)

**Avocat(s)** : SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, SCP Lyon-Caen et Thiriez

**Identifiant européen** : ECLI:FR:CCASS:2017:SO01145

**Lien Légifrance** : <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000035151191>

## Chronologie de l'affaire

**Cour d'appel de Paris**

08 décembre 2015

**Cour de cassation**

05 juillet 2017

## Texte

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée le 2 mars 2012 par la société Blue Bird formations en qualité de formateur ; qu'à la suite de son licenciement par lettre présentée le 21 décembre 2012, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives à l'exécution et à la rupture de son contrat de travail ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la salariée, ci-après annexé :

Attendu que sous le couvert de griefs non fondés de violation de la loi et de défaut de réponse à conclusions, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve par les juges du fond qui, sans méconnaître les termes du litige fixés par la lettre de licenciement, ont décidé, dans l'exercice des pouvoirs qu'ils tiennent de l'article L. 1235-1 du code du travail, que le licenciement avait une cause réelle et sérieuse ;

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

Vu l'article L. 3121-1 du code du travail ;

Attendu, selon ce texte, que constitue un travail effectif, le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et doit se conformer à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ;

Attendu que pour condamner l'employeur à payer à la salariée un rappel de salaire, l'arrêt retient que l'amplitude horaire contractuelle pendant laquelle se situaient les heures de cours et de formation était de 12 heures du lundi au vendredi inclus et de 6 heures le samedi, que le contrat de travail ne prévoit pas pour la salariée la possibilité de refuser des cours dans cette plage horaire, que celle-ci a fait l'objet d'observations puis de mesure disciplinaire à l'occasion des faits qui sont visés dans la lettre de licenciement, que la salariée devait nécessairement accepter les formations et cours que son employeur lui demandait d'aller assurer sur différents lieux en fonction de la localisation des clients quel que soit l'horaire au sein de l'amplitude contractuelle de sorte que l'intéressée devait se tenir à disposition de son employeur à l'intérieur de la plage horaire fixée par l'amplitude contractuelle soit pendant 286 heures par mois sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, que dès lors ces heures doivent être considérées comme du temps de travail ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser que la salariée devait se tenir à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles durant l'intégralité des périodes de temps pendant lesquelles elle était susceptible d'intervenir pour dispenser un cours ou une formation, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Blue Bird formations à payer à Mme X... les sommes de 24 546,56 euros à titre de rappel de salaire et de 2 454,66 euros au titre des congés payés afférents, l'arrêt rendu le 8 décembre 2015, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; 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 Paris, autrement composée ;

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 cinq juillet deux mille dix-sept.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat aux Conseils, pour la société Blue Bird formations (demanderesse au pourvoi principal).

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit qu'il y a lieu à rappel de salaire et d'AVOIR condamné la société BLUE BIRD FORMATIONS à payer à Madame X... les sommes de 24.546,56 € à titre de rappel de salaire et 2.454,66 € au titre des congés payés y afférents, outre les frais irrépétibles ;

AUX MOTIFS QU' « il est expressément fait référence aux explications et conclusions des parties visées à l'audience et soutenues oralement à la barre. Il est constant que si le contrat de travail unissant les parties mentionne que le temps de travail au sein de Blue Bird Formations est de 35h, que l'article 6 dispose qu'il s'agit d'une durée moyenne sur une période de référence de 12 mois et qu'il est opéré un lissage sur cette base de l'horaire moyen de 35h pour garantir tous les mois un niveau identique de salaire de base et que ces dispositions impliquent que le salarié puisse être sollicité plus ou moins de 35h par mois, le contrat de travail indique également que l'amplitude journalière de travail chez Blue Bird Formations est de 8h à 20h du lundi au vendredi et de 8h à 14h le samedi, le contrat de travail n'opère pas la répartition du temps de travail résultant de l'accord du 6 décembre 1999 relatif à la mise en place de la réduction du temps de travail entre acte de formation (AF) et temps de préparation, recherche liées à l'acte de formation (PR) et les activités connexes (AC). Si le contrat de travail fait référence au délai de prévenance de 7 jours ouvrés de l'article 4.3.4 de l'accord précité sur la réduction du temps de travail en cas de modifications de charges de travail prévisibles (les plannings communiqués démontrent que ce délai n'a pas toujours été observé par la SAS BLUE BIRD FORMATIONS), il ressort du contrat de travail que l'amplitude horaire contractuelle pendant laquelle se situait les heures de cours et de formation dont Madame Jane X... était avisée était de 12h du lundi au vendredi inclus et de 6 heures le samedi ; Le contrat de travail ne prévoit pas pour la salariée la possibilité de refuser des cours dans la plage horaire fixée contractuellement au titre de l'amplitude de sorte qu'elle fera l'objet d'observation puis de mesure disciplinaire à l'occasion des faits qui sont visés dans la lettre de licenciement ; Il s'en déduit que la salariée devait nécessairement accepter les formations et cours que son employeur lui demandait d'aller assurer sur différents lieux en fonction de la localisation des clients, quel que soit l'horaire au sein de l'amplitude contractuelle de sorte que la salariée devait se tenir à disposition de son employeur à l'intérieur de la plage horaire fixée par l'amplitude contractuelle soit pendant 286 h par mois sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; Dès lors, les heures pendant lesquelles la salariée devait se tenir à disposition de son employeur doivent être considérées comme du temps de travail et réglées comme telles et c'est à bon droit que le premier juge a dit qu'il y a lieu d'accueillir la demande de rappel de salaire, excepté cependant en ce qui concerne le quantum des sommes allouées qui eu égard au taux horaire brut, aux majorations légales pour heures supplémentaires, au montant du salaire déjà perçu pour 151h 67 doit être ramené à la somme de 24546.56 € à titre de rappel de salaire plus 2454.66 € pour congés payés afférents » ;

ET AUX MOTIFS DES PREMIERS JUGES, EN LES SUPPOSANT ADOPTES, QUE « sur l'exécution du contrat de travail et la demande de rappel de salaires : Madame X... demande à être rémunérée sur l'ensemble des heures au cours desquelles elle s'est tenue à la disposition de son employeur. Elle rappelle que le contrat de travail prévoyait une amplitude journalière de travail de 8 heures à 20 heures du lundi au vendredi et de 8 heures à 14 heures le samedi. Elle considère en conséquence qu'il est indifférent qu'elle n'ait pas été employée plus que l'horaire mensuel payé

soit 151h67. Elle fait valoir que le contrat de travail à titre intermittent doit prévoir les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes et qu'à défaut le contrat est réputé à temps complet. De façon similaire, Madame X... considère qu'à défaut de répartition fixe de ses heures de travail, la totalité de l'amplitude journalière correspondait à une mise à disposition de la salariée et doit donc être rémunérée au titre des 286 heures pendant lesquelles elle devait se tenir à la disposition permanente de la société. Le 6 novembre 2012, la société Blue Bird a rappelé à Madame X... qu'elle devait se conformer aux termes du contrat et se tenir à sa disposition ce qui établit l'exigence de l'employeur à cet égard qui a d'ailleurs licencié la salariée pour le non-respect de cette obligation. Madame X... sollicite en conséquence le paiement d'un rappel de salaire d'un montant de 27 001,21 euros ainsi que l'indemnité de congés payés afférente. La société Blue Bird répond que la salariée a effectué 35 heures de travail hebdomadaire qui lui ont été réglées. Elle précise que la salariée recevait ses plannings une semaine à l'avance et qu'elle connaissait en conséquence ses horaires d'intervention à l'avance. Elle précise encore que Madame X... a d'ailleurs été en mesure de continuer à assurer des cours auprès d'un autre employeur. Elle ajoute que Madame X... a toujours effectué moins de 151 heures par mois. Il ressort du contrat de travail que l'amplitude journalière était de douze heures par jour du lundi au vendredi et de six heures le samedi et qu'il n'existait aucune fixité dans la répartition des jours ou des horaires dans la semaine. Ces variations d'une semaine à l'autre empêchent de programmer à l'avance l'exercice d'une autre activité quelle que soit sa nature et obligeaient effectivement la salariée à se tenir à disposition 286 heures par mois. L'employeur, qui n'a pas fourni de répartition du temps de travail à la signature du contrat, ne peut soutenir que l'obligation de se tenir à disposition sur les 286 heures mensuelles ne doit pas être rémunérée. Cette obligation est d'autant plus flagrante que la salariée a été licenciée pour avoir cherché à concilier son engagement avec un autre enseignement comme elle en avait le droit dans la limite de la durée maximale légale de travail. En conséquence, il est fait droit à la demande de rappel de salaire et la société Blue Bird est condamnée à payer un rappel de salaire d'un montant de 27 001,21 euros et l'indemnité de congés payés afférente soit le somme de 2 700,12 euros » ;

ALORS, TOUT D'ABORD, QUE la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles ; que les juges du fond ont constaté, en l'espèce, que le contrat de travail conclu entre la société BLUE BIRD FORMATIONS et Madame X... était un contrat à temps complet qui prévoyait une durée moyenne de travail de 35 heures hebdomadaires et comportait des horaires de travail variables pouvant être fixés par l'employeur, sous réserve d'un délai de prévenance de sept jours, au cours de périodes comprises entre 8h00 et 20h00 du lundi au vendredi, et entre 8h00 et 14h00 le samedi ; qu'il résultait donc des termes du contrat de travail qu'en dehors des périodes fixées par la société BLUE BIRD FORMATIONS pour les interventions effectives de Madame X..., celle-ci n'avait pas à se tenir à la disposition de son employeur et pouvait vaquer librement à des occupations personnelles ; qu'en jugeant néanmoins que la totalité des amplitudes précitées devait être considérée comme des périodes de travail effectif, au motif inopérant que Madame X... devait nécessairement accepter les formations et cours que son employeur lui demandait d'assurer au sein de l'amplitude contractuelle, la cour d'appel a méconnu les conséquences légales de ses propres constatations et a violé l'article L. 3121-1 du Code du travail ;

ALORS, ENSUITE, QU'en considérant que les périodes comprises dans l'amplitude durant laquelle

il pouvait être demandé à Madame X... d'intervenir correspondaient à du temps de travail effectif, sans vérifier si les conditions dans lesquelles Madame X... était prévenue par la société BLUE BIRD FORMATIONS de ses horaires d'intervention la mettaient dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et l'obligeaient, en dehors desdites interventions, à se tenir en permanence à la disposition de la société BLUE BIRD FORMATIONS sans pouvoir vaquer librement à des occupations personnelles, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3121-1 du Code du travail ;

ALORS, ENFIN ET SUBSIDIAIREMENT, QUE la société BLUE BIRD faisait valoir dans ses écritures (conclusions p.10), justificatifs à l'appui, que le chiffrage de la demande de Madame X... était également erroné en ce que cette dernière réclamait le paiement d'heures supplémentaires au titre de périodes durant lesquelles elle était absente pour cause de maladie ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen de défense décisif, la cour d'appel n'a pas satisfait aux exigences de l'article 455 du Code de procédure civile.

Moyen produit par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour Mme X... (demanderesse au pourvoi incident).

Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir confirmé le jugement déféré en ce qu'il a dit que le licenciement de Madame Jane X... était fondé sur une cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE c'est par une exacte application des faits invoqués à l'appui du licenciement lesquels sont établis par les pièces versées aux débats examinées par la Cour que le premier juge a dit que Madame Jane X... a contrevenu à ses obligations ; que Madame Jane X... a commis une faute dans l'exécution de son contrat de travail de sorte que son licenciement est justifié et que sa demande de dommages intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse doit être rejetée ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES DES PREMIERS JUGES QUE l'article L. 1235-1 du Code du travail prévoit qu'il appartient au juge d'apprécier la régularité de la procédure suivie et le caractère réel et sérieux des motifs invoqués par l'employeur ; qu'il forme sa conviction au vu des éléments fournis par les parties après avoir ordonné, au besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles ; qu'il justifie dans le jugement qu'il prononce le montant des indemnités qu'il octroie ; que si un doute persiste, il profite au salarié ; que la lettre de licenciement, qui fixe les limites du litige, mentionne plusieurs faits ; qu'il est mentionné le fait que le 2 novembre, Madame X... a fait savoir qu'elle ne pourrait assurer ses cours le vendredi suivant avant 11 heures parce qu'elle enseignait à l'ESCP et le fait qu'elle avait avisé pour les cours du 16 novembre d'une nouvelle difficulté qui s'était finalement réglée ; qu'il est également fait état d'un défaut de transmission par la salariée des feuilles de présence nécessaires à l'établissement des bulletins de salaire et à la facturation auprès des clients ; qu'il ressort des courriers échangés que Madame X... a effectivement sollicité de pouvoir continuer à enseigner au sein de l'ESCP certains vendredis matins et que la société BLUE BIRD a refusé de bloquer cette matinée dans l'agenda de la salariée et a souhaité s'en tenir aux termes du contrat ; qu'en outre, le 5 décembre, l'employeur a dû relancer Madame X... au sujet des fiches de présence du mois de novembre et la salariée a répondu le 6 décembre ne pas pouvoir les déposer ; qu'il ressort de ces pièces que Madame X... a effectivement contrevenu à ses obligations et son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse ;

ALORS, D'UNE PART, QUE la lettre de licenciement fixe les termes du litige de sorte que le juge ne peut prendre en compte des éléments qui n'y figurent pas pour juger le licenciement fondé sur une cause réelle et sérieuse ; que, pour juger que le licenciement reposait sur une cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a relevé, par motifs adoptés des premiers juges, « qu'il ressort des courriers échangés que Madame X... a effectivement sollicité de pouvoir continuer à enseigner au sein de l'ESCP certains vendredis matins et que la société BLUE BIRD a refusé de bloquer cette matinée dans l'agenda de la salariée et a souhaité s'en tenir aux termes du contrat » ; qu'en se fondant ainsi sur un fait qui n'était pas invoqué dans ladite lettre, la Cour d'appel a violé les dispositions de L. 1232-6 du code du travail ;

ALORS, D'AUTRE PART, QUE, dans ses conclusions d'appel (p. 8), Madame X... démontrait que les changements de planning étaient courants au sein de la société BLUE BIRD FORMATIONS, en produisant plusieurs pièces démontrant que les plannings étaient souvent modifiés au dernier moment (pièces n° 3 et 9) et elle faisait valoir que « l'absence de 3 heures n'a pas pu entraîner de conséquences sérieuses d'autant que Madame X... avait prévenu suffisamment à l'avance pour déplacer le cours de l'élève concerné » ; qu'en se bornant à énoncer, par motifs adoptés de premiers juges, que « Madame X... a effectivement contrevenu à ses obligations et son licenciement repose sur une cause réelle et sérieuse », sans répondre à ce moyen soulevé dans les conclusions d'appel de l'exposante, la Cour d'appel a méconnu les dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile ;

ALORS, ENFIN, QUE Madame X... avait fait valoir que si elle « a eu du retard dans l'établissement du ou des derniers relevés récapitulatifs c'est pour la double raison, d'une part, que les enveloppes contenant des fiches quotidiennes lui étaient expédiées à une adresse erronée, à savoir le 9ème arrondissement au lieu du 19ème arrondissement, ce qui a entraîné des retards de distribution comme l'établit la pièce n° 15, d'autre part, que, sur la période considérée, la concluante était surchargée de travail et devait faire face à des semaines de plus de 35h d'action de formation directe, c'est-à-dire en pratique des semaines de 50 ou 60h » (conclusions 'appel, p. 9) ; qu'en se bornant à énoncer, par motifs adoptés des premiers juges, que « le 5 décembre, l'employeur a dû relancer Madame X... au sujet des fiches de présence du mois de novembre et la salariée a répondu le 6 décembre ne pas pouvoir les déposer », sans répondre au moyen soulevé dans les conclusions d'appel de l'exposante, la Cour d'appel a méconnu les dispositions de l'article 455 du Code de procédure civile.