

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 25 janvier 2017, 15-16.708, Inédit

Occultisme et Paranormal

Jurisprudence judiciaire

Date 25/01/2017

Juridiction / Nature Cour de cassation (Paris)

Formation civile, Chambre sociale

ECLI ECLI:FR:CCASS:2017:S000076

URL Légifrance <https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000033949557>

Préjudices :

Préjudice lié aux violences psychologiques répétées

RÉSUMÉ AUTOMATIQUE

Cette affaire concerne une vendeuse soutenant avoir été menacée de sorcellerie par l'épouse de son employeur, ce qu'elle assimilait à du harcèlement moral. La Cour de cassation statue sur ce litige prud'homal.

RÉSUMÉ OFFICIEL LÉGIFRANCE

[...] Elle reproche à la femme de Monsieur Y... de la menacer de sorcellerie, ce qui s'assimilerait à du harcèlement moral. [...]

SOLUTION / CONCLUSION

Rejet

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant : Attendu, selon l'arrêt attaqué, (Saint-Denis de la Réunion, 28 mars 2014) que Mme X... a été engagée à compter du 24 mars 2006 par la société La Farinel en qualité de vendeuse sur la base d'un contrat de travail à temps partiel de 50 heures par mois ; que ses heures ont été portées à 31, 15 heures par semaine à compter du 1er avril 2011 ; qu'elle a été placée en arrêt maladie du 27 mai au 3 juillet 2011 ; que, prenant acte de la rupture de son contrat de travail par lettre du 6 juillet 2011, elle a saisi la juridiction prud'homale ; Sur le premier moyen : Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes, alors, selon le moyen : 1°/ que si le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois dépasse le dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail contractuellement prévue, le contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat de travail à temps complet ; qu'en l'espèce, il est constant qu'engagée comme vendeuse à raison de 50 heures par mois, les heures de travail de la salariée ont été portées à 31h15 par semaine à compter d'avril 2011 ; qu'en retenant cependant que la seule exécution d'heures complémentaires au-delà de la limitée légale n'entraîne pas la requalification du contrat en temps complet, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-17 du code du travail ; 2°/ que le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut en principe dépasser le dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail contractuellement prévue ; que le dépassement de ce seuil fait présumer que l'emploi est à temps complet ; qu'il incombe alors à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle des heures complémentaires convenue et, 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 l'espèce, ayant elle-même constaté qu'il n'était pas contesté qu'à compter d'avril 2011, les heures de la salariée ont été portés à 31h15 par semaine, la cour d'appel, qui a affirmé que la seule exécution d'heures complémentaires au-delà de la limite légale n'entraîne pas la requalification du contrat en temps complet et qu'il appartient en effet au salarié de rapporter la preuve qu'il a travaillé à temps plein, a inversé la charge de la preuve et a violé l'article L. 3123-17 du code du travail ; 3°/ que le contrat de travail à temps partiel doit mentionner les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures

complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ; que le défaut de cette mention fait présumer que l'emploi est à temps complet ; qu'il incombe alors à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle des heures complémentaires convenue et, 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 retenant, pour rejeter la demande de la salariée, que le défaut de mention dans le contrat des limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires n'entraîne pas sa requalification, sans rechercher si l'employeur apportait la preuve susceptible de renverser la présomption de temps complet, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-14 du code du travail ; Mais attendu que ni le seul dépassement des heures complémentaires au delà du dixième du temps contractuel, ni le seul défaut de la mention dans le contrat de travail des limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires au-delà du temps de travail fixé par le contrat à temps partiel n'entraînent sa requalification en contrat à temps complet ; Et attendu que la cour d'appel ayant constaté que la salariée n'avait effectué que 31,15 heures par semaine à compter du mois d'avril 2011, a, sans inverser la charge de la preuve, exactement décidé qu'il appartenait à l'intéressée de rapporter la preuve qu'elle avait travaillé à temps complet ; D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le second moyen : REJETTE le pourvoi ; Condamne Mme X... 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-cinq janvier deux mille dix-sept. MOYENS ANNEXES au présent arrêt Moyens produits par la SCP Coutard et Munier-Apaire, avocat aux Conseils, pour Mme X... PREMIER MOYEN DE CASSATION Mme X... fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'AVOIR déboutée de l'intégralité de ses demandes, et d'AVOIR en conséquence déclaré infondée la demande de rappel de salaires ; AUX MOTIFS QUE « - Sur les heures complémentaires et supplémentaires Madame Nélia X... était employée par l'EURL La Farinel à temps partiel. S'il est certes possible de faire travailler un salarié employé à temps partiel au-delà du nombre d'heures initialement prévu à son contrat, certaines règles doivent être respectées en la matière. L'article L. 3123-14 du Code du travail nous apprend 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. » Le contrat de travail doit donc mentionner le nombre maximum d'heures pouvant être effectuées au titre des heures complémentaires. Le défaut de mention dans le contrat des limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires n'entraîne pas sa requalification en contrat à temps complet. L'article L. 3123-17 du Code du travail précise quant à lui que le nombre d'heures complémentaires effectuées au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut en principe pas être supérieur au dixième de la durée du travail prévue au contrat. On sait de part les pièces versées aux débats que la salariée a effectué dès le mois d'avril 31h15 par semaine et ce, afin de compenser l'absence de Madame Y... due à un accident. Ceci n'est pas contesté et les heures ont été payées et mentionnées sur les bulletins de paie. La seule exécution d'heures complémentaires au-delà de la limite légale n'entraîne pas la requalification du contrat en temps complet. Il appartient en effet au salarié de rapporter la preuve qu'il a travaillé à temps plein. Il est observé qu'ayant fait exécuter à sa salariée à temps partiel des heures complémentaires, à partir d'avril 2011, sans respecter la limite du dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue dans son contrat de travail, l'employeur est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 5ème classe, l'amende étant appliquée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés. Les bulletins de paie versés aux débats démontrent bien que les heures complémentaires ont été payées à partir du mois d'avril, ce que ne contredit pas la salariée. Comme déjà énoncé ci-avant, avant le mois d'avril, d'éventuelles heures complémentaires ou supplémentaires ne sont pas établies ». 1°) ALORS QUE si le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une

même semaine ou d'un même mois dépasse le dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail contractuellement prévue, le contrat de travail à temps partiel doit être requalifié en contrat de travail à temps complet ; qu'en l'espèce, il est constant qu'engagée comme vendeuse à raison de 50 heures par mois, les heures de travail de Mme X... ont été portées à 31h15 par semaine à compter d'avril 2011 ; qu'en retenant cependant que la seule exécution d'heures complémentaires au-delà de la limitée légale n'entraîne pas la requalification du contrat en temps complet, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-17 du Code du travail ; 2°) ALORS, A TITRE SUBSIDIAIRE, QUE le nombre d'heures complémentaires effectuées par un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut en principe dépasser le dixième de la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail contractuellement prévue ; que le dépassement de ce seuil fait présumer que l'emploi est à temps complet ; qu'il incombe alors à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle des heures complémentaires convenue et, 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 l'espèce, ayant elle-même constaté qu'il n'était pas contesté qu'à compter d'avril 2011, les heures de Mme X... ont été portées à 31h15 par semaine, la cour d'appel, qui a affirmé que la seule exécution d'heures complémentaires au-delà de la limite légale n'entraîne pas la requalification du contrat en temps complet et qu'il appartient en effet au salarié de rapporter la preuve qu'il a travaillé à temps plein, a inversé la charge de la preuve et a violé l'article L. 3123-17 du Code du travail ; 3°) ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE le contrat de travail à temps partiel doit mentionner les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat ; que le défaut de cette mention fait présumer que l'emploi est à temps complet ; qu'il incombe alors à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle des heures complémentaires convenue et, 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 retenant, pour rejeter la demande de Mme X..., que le défaut de mention dans le contrat des limites dans lesquelles peuvent être effectuées les heures complémentaires n'entraîne pas sa requalification, sans rechercher si l'employeur apportait la preuve susceptible de renverser la présomption de temps complet, la cour

d'appel a violé l'article L.3123-14 du Code du travail. SECOND MOYEN DE CASSATION Mme X... fait grief à l'arrêt infirmatif attaqué de l'AVOIR débouté de l'intégralité de ses demandes et d'AVOIR en conséquence jugé que la prise d'acte de rupture s'analysait en une démission ; AUX MOTIFS QUE « - Sur la prise d'acte Afin que la prise d'acte produise les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, les faits invoqués par le salarié doivent être établis et constituer des manquements suffisamment graves pour caractériser une rupture imputable à l'employeur. Les juges apprécient le point de savoir si le manquement invoqué empêche la poursuite du contrat. Les griefs invoqués dans la lettre de prise d'acte seraient apparus à partir de la saisine du conseil de Prud'hommes comme la salariée le dit dans sa lettre. Ils sont les suivants : Sur le travail dissimulé : Madame Nélia X... reproche à son employeur d'avoir été victime de travail dissimulé. Il a été établi par la présente Cour que la salariée n'avait pas été victime de travail dissimulé. Madame Nélia X... reproche à son employeur l'absence de mention sur son bulletin de salaire du nombre réel d'heures qu'elle effectuait et l'absence de rémunération de ces heures « ...on travaillait à temps plein alors qu'on était rémunérer sur la base de heures par mois ». Cette allégation a été contredite par la présente cour et il est établi que dès avril 2011, Madame X... était payée pour toutes les heures qu'elle effectuait, fait qu'elle ne contredit pas puisque sa demande de rappel concernait les mois et années avant avril 2011 et celle relative au travail dissimulé aussi. Le grief relatif au travail dissimulé n'est pas fondé. Sur l'attitude de l'employeur, de son épouse et les faits d'humiliation : La salariée reproche à son employeur de l'affecter uniquement aux taches ménagères. Cependant, elle ne verse aux débats aucune pièce justifiant ce fait et ne propose aucune argumentation permettant de penser que ce grief est fondé. Elle reproche ensuite à l'employeur de la « narguer avec de remarque désobligeant en criant tout au long de la journée que nous sommes obligé d'exécuter les ordres car nous sommes payés pour travailler quel que soit le travail que vous avez décider de nous donner ». Encore une fois, cette affirmation est lancée dans la lettre sans aucune autre précision, sans aucune preuve ni rien pour l'étayer. Elle reproche à son employeur de lui avoir confié la tache de ramasser les macatias. Cette tache ne lui reviendrait pas. Une vendeuse en boulangerie se doit de préparer sa vitrine et donc de manipuler les viennoiseries et autres pains. Il n'appartient pas aux boulangers de réaliser seuls ce travail. Ramasser des macatias paraît parfaitement concorder avec les fonctions d'une vendeuse en boulangerie. On relève à nouveau que cette affirmation n'est pas étayée. Elle reproche à la femme de Monsieur Y... de la menacer de

sorcellerie, ce qui s'assimilerait à du harcèlement moral. Cela étant dit, Madame X... ne verse aux débats aucun élément qui permettrait de corroborer les faits allégués. Qui plus est, Madame X... subit un arrêt maladie le 27 mai 2011, lequel arrêt maladie sera prolongée jusqu'au 3 juillet 2011, ce qui n'est pas contredit par la salariée, de sorte qu'il y a lieu de s'interroger de savoir comment peut-elle avoir été victime de ces faits à la boulangerie depuis la saisine du conseil de prud'hommes alors même qu'elle n'y était pas ? On notera aussi que la lettre de prise d'acte est datée du 6 juillet 2011. Sachant que le 4 juillet 2011 était un lundi, date de fermeture hebdomadaire de la boulangerie, les faits allégués se seraient donc produits sur 2 jours ou plutôt sur quelques heures le mardi ou le mercredi, puisque la salariée reconnaît que le rythme de 50 heures par semaine a repris depuis le 14 juin 2011. Il résulte de ces constatations que Madame X... ne verse aux débats aucun élément permettant de vérifier la matérialité des faits, ni même d'étayer sa demande. Sans élément lui permettant d'aller dans ce sens, la cour ne peut retenir ce grief. Il s'en suit que la prise d'acte de la salariée n'était pas fondée, ce qui requalifie la rupture du contrat en démission. Le jugement déféré sera donc infirmé en ce sens. » 1°) ALORS QUE le non respect des obligations relatives au temps partiel et le non-paiement des salaires constituent autant de manquements de l'employeur à ses obligations contractuelles lui rendant imputable la rupture du contrat de travail intervenue à l'initiative du salarié ; que la cassation qui ne manquera pas d'intervenir sur le premier moyen en ce qu'il critique les chefs de dispositif par lesquels la cour d'appel a rejeté les demandes de la salariée afférentes à la reconnaissance d'une durée du travail à temps plein et au paiement de rappels de salaires, emportera par voie de conséquence et en application de l'article 625 du code de procédure civile, la cassation du chef de dispositif de l'arrêt attaqué relatif à la prise d'acte de rupture.ECLI:FR:CCASS:2017:SO00076

RÉFÉRENCE

Cour de cassation (Paris), civile, Chambre sociale, 25 janvier 2017,
ECLI:FR:CCASS:2017:S000076. Base open data des décisions de justice de l'ordre judiciaire,
tenue par la Cour de cassation. Diffusée via Légifrance :
<https://www.legifrance.gouv.fr/juri/id/JURITEXT000033949557>. Données sous Licence Ouverte 2.0.
Dernière mise à jour de cette fiche le 2 septembre 2026.

Reproduction non opposable : seule la décision notifiée par la juridiction fait foi.