

DURÉE DU TRAVAIL – Temps partiel – Postes permettant de passer à temps plein – Obligations de l'employeur – Spécificité de l'information.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 20 avril 2005
Sté IBM France contre C.

Sur le moyen unique :

Attendu que M. C., salarié de la société IBM France depuis le 20 octobre 1966 en qualité d'aide opérateur puis de programmeur analyste, a travaillé, à sa demande, à temps partiel à partir de juillet 1993 ; qu'il a postulé depuis décembre 1998 pour un emploi à temps plein ; qu'estimant que son employeur n'avait respecté ni l'obligation de porter à sa connaissance la liste des emplois disponibles ni la priorité d'emploi dont il bénéficiait, le salarié a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes de dommages-intérêts ;

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt attaqué (Orléans, 9 janvier 2003) de l'avoir condamné à payer à M. C. 3 050 euros de dommages-intérêts pour non-respect de l'article L. 212-4-9 du Code du travail et de l'avoir pour l'avenir, condamné à porter à la connaissance de M. C. la liste des emplois disponibles (ou les emplois individuels) à temps complet ressortissant à sa catégorie professionnelle ou les emplois équivalents sous astreinte, alors, selon le moyen :

1) que l'article L. 212-4-9 du Code du travail ne prévoit aucune modalité particulière concernant l'obligation pour l'employeur de "porter à la connaissance" des salariés à temps partiel qui souhaitent occuper un poste à temps plein, la liste de ces derniers, et que satisfait pleinement à cette obligation, le procédé moderne qui consiste à diffuser sur "l'intranet" une liste exhaustive et permanente, comportant le titre, la nature du travail, la localisation et la date de disponibilité dans préjudice d'observations détaillées accessibles au moyen d'un code, toutes données permettant amplement à chaque intéressé d'identifier les postes "correspondants" au sien ; que dès lors, en exigeant au contraire de l'employeur qu'il établisse au profit de chaque personne demandant un changement d'horaire, une liste personnalisée se restreignant aux postes correspondant à l'emploi occupé par le salarié demandeur (arrêt p. 4, avant-dernier alinéa), la Cour d'appel a violé le texte susvisé en y ajoutant une exigence qu'il ne contient nullement ; qu'il en est d'autant plus ainsi que l'injonction faite à la société IBM

de porter à l'avenir à la connaissance de M. C. la liste des emplois disponibles à temps complet ressortissant à sa catégorie professionnelle ou les emplois équivalents se trouve déjà satisfaite par la base de données BPFJ versée aux débats qui comporte effectivement "des emplois disponibles par métier et par niveau de responsabilité" ;

2) la simple "priorité d'emploi" instaurée par l'article L. 212-4-9 du Code du travail au profit de salariés dont le poste de travail n'est pas menacé mais qui souhaitent seulement passer d'un temps partiel à un temps complet et vice versa, ne saurait prévaloir ni même égaler "l'obligation de reclassement" dont est individuellement bénéficiaire, le salarié dont le poste est supprimé, en vertu des articles L. 321-1 et L. 321-4 du Code du travail en cas de suppression de son poste ; de sorte qu'en mettant sur le même pied ces deux institutions pour reprocher à la société IBM de ne pas avoir porté à la connaissance de M. C. des emplois qu'elle destinait à des salariés dont les postes avaient purement et simplement été supprimés, la Cour d'appel a perdu le sens des priorités en violation des textes susvisés ;

Mais attendu que si l'employeur peut porter à la connaissance de ses salariés les emplois disponibles par voie de communication électronique, notamment sur le réseau intranet de l'entreprise, il est tenu, en application de l'article L. 212-4-9 du Code du travail, de procéder à une diffusion spécifique concernant les emplois pouvant correspondre à la catégorie professionnelle, ou à un emploi équivalent, des salariés à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet, ou des salariés à temps complet souhaitant un emploi à temps partiel ; que l'arrêt n'encourt dès lors pas le grief du moyen ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(M. Sargos, prés. - Mme Bouvier, rapp. - M. Allix, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Célice, Blancpain et Soltner, av.)

Note.

En application de l'article L. 212-4-9 du Code du travail, les salariés qui manifestent le souhait de passer d'un emploi à temps partiel à un emploi à temps complet, ou inversement, bénéficient d'une priorité d'accès aux emplois ultérieurement disponibles correspondant à cette attente et à leur catégorie professionnelle.

L'arrêt de rejet du 20 avril 2005 soumis à publication au bulletin précise les modalités selon lesquelles l'employeur doit informer les salariés des possibilités concrètes d'accès à un emploi à temps partiel ou à temps complet.

L'espèce concernait un salarié informaticien employé à temps partiel par la société IBM France. Après avoir postulé pour un emploi à temps plein, il avait estimé que l'employeur n'avait respecté ni l'obligation de porter à sa connaissance la liste des emplois à temps complet disponibles ni la priorité d'emploi dont il bénéficiait. Assignée en paiement de dommages-intérêts devant la juridiction prud'homale, la société IBM prétendait avoir dûment informé le salarié, puisqu'elle procédait à une information permanente et collective du personnel sur les postes disponibles dans l'entreprise, par le biais d'un système intranet. La Cour d'appel, considérant que l'information imposée par l'article L. 212-4-9 du Code du travail ne pouvait résulter de cette information collective par l'intranet, avait condamné la société IBM à verser au salarié 3 500 euros de dommages-intérêts et à porter à la connaissance du salarié la liste des emplois disponibles à temps complets correspondant à sa catégorie professionnelle ou équivalents.

Demanderesse au pourvoi, la société IBM soulignait que l'article L. 212-4-9 du Code du travail ne prévoit aucune modalité particulière d'information des salariés sur les emplois disponibles, de sorte qu'en considérant l'information diffusée par l'intranet comme insuffisante alors qu'elle permettait à chaque intéressé d'identifier les postes "correspondants" au sien, la Cour d'appel avait ajouté à la loi une condition qu'elle ne prévoit pas. Elle prétendait également que seules les règles du livre III du Code du travail relatives au reclassement et à la priorité de réembauchage prévues au bénéfice des salariés concernés par un licenciement pour motif économique imposent à l'employeur de procéder à une information individuelle du salarié sur les postes disponibles, de sorte qu'en mettant sur le même pied ces deux institutions, la Cour d'appel avait perdu le sens des priorités.

Mais le moyen fut rejeté au motif que « *si l'employeur peut porter à la connaissance de ses salariés les emplois disponibles par voie de communication électronique, notamment sur le réseau intranet de l'entreprise, il est tenu, en application de l'article L. 212-4-9 du Code du travail, de procéder à une diffusion spécifique concernant les emplois pouvant correspondre à la catégorie professionnelle, ou à un emploi équivalent, des salariés à temps partiel souhaitant occuper un emploi à temps complet, ou des salariés à temps complet souhaitant un emploi à temps partiel* ».

Ainsi, sans imposer le recours à un moyen d'information défini, l'arrêt impose une information *spécifique* au profit des destinataires de la priorité d'emploi, par opposition à une information collective des salariés de l'entreprise – quel que soit son support (intranet, affichage ou autre).

La solution correspond parfaitement à la lettre de l'article L. 212-4-9 du Code du travail. Dans son alinéa premier, cet article dispose que « *les salariés à temps partiel qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps complet et les salariés à temps complet qui souhaitent occuper ou reprendre un emploi à temps partiel dans le même établissement, ou à défaut, dans la même entreprise ont priorité pour l'attribution d'un emploi ressortissant à leur catégorie professionnelle ou d'un emploi équivalent. L'employeur porte à la connaissance de ces salariés la liste des emplois disponibles correspondants* » (1). Si le texte est silencieux sur les moyens de l'information, il impose explicitement que l'information soit réalisée *au profit des bénéficiaires* des priorités d'emploi *ayant émis le souhait* de bénéficier du passage à un emploi à temps partiel ou d'un emploi à temps complet. Dans ces conditions, il est bien évident que l'information collective réalisée en l'espèce par la société IBM par le biais de l'intranet était insuffisante. L'employeur doit procéder à une information destinée spécifiquement au(x) bénéficiaire(s) de la priorité d'emploi. Cette exigence n'est guère contraignante dans la mesure où l'information sur les emplois disponibles concerne exclusivement le(s) salarié(s) ayant émis le souhait du passage au temps complet ou au temps partiel.

L'information spécifique du salarié apparaît comme une conséquence naturelle de son droit individuel à la priorité d'emploi. La spécificité de l'information fait assurément partie des garanties de l'effectivité du droit reconnu au salarié. Cette constatation a une portée générale. Ainsi, en matière de licenciement pour motif

(1) Les dispositions suivantes sont relatives aux conditions de mise en place d'horaires à temps partiel à la demande des salariés employés à temps complet.

économique, les obligations de l'employeur relatives au reclassement et à la priorité de réembauchage s'accompagnent d'une obligation d'information individuelle du salarié (2). Au contraire, l'employeur n'est aucunement obligé d'informer individuellement les salariés employés à durée déterminée de l'ouverture des emplois à durée indéterminée, puisque les titulaires de contrats à durée déterminée n'ont aucun droit de priorité pour l'accès aux contrats à durée indéterminée ; seule une information collective est alors exigée (3).

L'exigence de l'information spécifique se comprend également au regard du contenu de l'information. L'article L. 212-4-9 du Code du travail impose à l'employeur d'indiquer le ou les emploi(s) disponible(s) ressortissant à la catégorie professionnelle du salarié, ou équivalents. L'information collective réalisée en l'espèce est donc insuffisante, faute d'indication directe et explicite des postes correspondants à la priorité d'emploi du salarié demandeur. Là encore, seule une information précise réalisée à l'attention du bénéficiaire de la priorité d'emploi garantit l'effectivité de son droit en lui permettant d'avoir connaissance des postes qui lui correspondent. Parallèlement, seule l'élaboration d'une information spécifique permet à l'employeur de prendre la pleine mesure de ses obligations à l'égard du ou des salariés candidats au passage à temps partiel ou à temps plein, en présence d'emplois disponibles. Dans la présente espèce, la société IBM aurait probablement réalisé que le salarié était en situation de faire valoir une priorité d'emploi sur le poste disponible si elle s'était obligée à élaborer une information spécifique.

En outre, l'exigence d'une information spécifique s'inscrit dans la droite ligne du formalisme instauré par l'article L. 212-4-9 du Code du travail pour encadrer le droit du salarié à l'obtention d'horaires à temps partiel (4).

La précision apportée par la Cour de cassation dans le présent arrêt est donc tout à fait louable et pertinente. Soulignons enfin qu'en précisant la teneur de l'information exigée sans pour autant imposer un mode d'information particulier, la Chambre sociale laisse les employeurs parfaitement libres de faire usage des nouvelles technologies de l'information et de communication en place dans l'entreprise pour diffuser l'information spécifique.

Marie-Paule Coupillaud,

Doctorante en Droit social, ATER à l'Université Montesquieu-Bordeaux IV, COMPTRASEC UMR CNRS 5114.

(2) C. Trav., art. L. 321-1, al. 3 : le licenciement pour motif économique d'un salarié ne peut intervenir que lorsque (...) le reclassement de l'intéressé sur un emploi relevant de la même catégorie que celui qu'il occupe ou sur un emploi équivalent ou, à défaut, et sous réserve de l'accord exprès du salarié, sur un emploi d'une catégorie inférieure ne peut être réalisé (...). Les offres de reclassement proposées au salarié doivent être écrites et précises. C. Trav., art. L. 321-14 : le salarié licencié pour motif économique bénéficie d'une priorité de réembauchage durant un délai d'un an à compter de la date de rupture de son contrat s'il manifeste le désir d'user de cette priorité au cours de cette année. Dans ce cas, l'employeur l'informe de tout emploi devenu disponible et compatible avec sa qualification (...).

(3) C. Trav., art. L. 122-3-17.

(4) L'employeur doit apporter une réponse motivée au salarié ayant demandé la mise en place d'horaires à temps partiel. En l'absence de convention collective prévoyant des modalités spécifiques, il est tenu de répondre au salarié par lettre recommandée avec accusé de réception dans un délai de trois mois à compter de la réception de la demande, laquelle ne peut être refusée qu'en l'absence d'emploi disponible ressortissant de la catégorie professionnelle du salarié ou de l'absence d'emploi équivalent ou lorsque le changement d'emploi demandé aurait des conséquences préjudiciables à la bonne marche de l'entreprise.