

Sur le moyen unique du pourvoi incident :

Attendu que la société fait elle-même grief à l'arrêt d'avoir dit que M. A. était titulaire d'un contrat à temps plein et de l'avoir condamnée à payer diverses sommes à ce titre alors, selon le moyen,

1) que le salarié engagé pour effectuer un travail d'une durée variable ne peut prétendre à un rappel de salaire calculé sur la base d'un horaire de travail à temps complet dès lors qu'il a perçu la rémunération correspondant à l'horaire de travail qu'il a effectué ; qu'en condamnant la société Hôtel Elysées Magellan au paiement d'un rappel de salaire calculé sur la base d'un horaire de travail correspondant à un temps complet bien qu'il n'ait aucunement été contesté que le salarié avait perçu la rémunération correspondant à l'horaire de travail qu'il avait effectué, la Cour d'appel a violé les articles L. 212-4-3 du Code du travail et 1134 du Code civil ;

2) qu'en outre en présence d'un contrat de travail à temps partiel écrit, il ne saurait être procédé à la requalification en contrat de travail à temps partiel au seul motif que le salarié aurait été mis dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur ; qu'en statuant comme elle l'a fait au motif que le salarié aurait dû se tenir en permanence à la disposition de son employeur, la Cour d'appel a violé l'article L. 212-4-2 du Code du travail et l'article 1134 du Code civil ;

Mais attendu qu'ayant relevé par motifs propres et adoptés que l'employeur avait modifié, sans établir d'avenant, le contrat de travail du salarié qui ne comportait plus la mention de la durée du travail et sa répartition, la Cour d'appel, qui a constaté que l'employeur ne justifiait pas de la durée exacte du travail du salarié, de l'amplitude de ses variations éventuelles et de la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, a pu en déduire que le salarié était employé à temps complet ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le premier moyen du pourvoi principal :

Vu les articles L. 122-14-2 et L. 321-1 du Code du travail ;

Attendu que, pour débouter les salariés de leur demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a énoncé qu'il résulte des articles L. 122-14-2 et L. 321-1 du Code du travail que la lettre de licenciement donnée pour motif économique doit mentionner les raisons économiques prévues par la loi et leur incidence sur l'emploi ou le contrat de travail, qu'en l'espèce la lettre de licenciement mentionnait les travaux et leur conséquence, à savoir la fermeture de l'hôtel pendant une durée probablement supérieure à six mois, ce qui entraîne nécessairement la cessation d'activité pendant cette période, que l'énumération des motifs économiques de licenciement par l'article L. 321-1 du Code du travail n'étant pas limitative la cessation d'activité de l'entreprise pendant une période de longue durée est susceptible sous certaines conditions de constituer un motif économique de licenciement, qu'il devait dans ces conditions être considéré que même si l'incidence sur l'emploi ou le contrat de travail n'avait pas été expressément indiquée, cette omission était sans portée dès lors que la cessation d'activité entraînait nécessairement la suppression des postes des salariés, de sorte que les lettres de licenciement répondaient à l'exigence légale de motivation ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la fermeture temporaire de l'hôtel pour travaux ne constitue pas une cessation d'activité de l'entreprise, ce dont il résulte que la lettre de licenciement ne comportait pas l'énoncé d'un motif économique de licenciement et qu'en conséquence le licenciement était dépourvu de cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu qu'il n'y a pas lieu à renvoi du chef du licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour de cassation pouvant donner au litige sur ce point la solution appropriée en application de l'article 627 du nouveau Code de procédure civile ;

- 1) LICENCIEMENT POUR MOTIF ÉCONOMIQUE – Motif – Définition – Interruption de l'activité - Caractère temporaire – Cause économique non caractérisée.
- 2) DURÉE DU TRAVAIL – Travail à temps partiel – Absence de contrat écrit – Présomption de travail à temps plein – Employeur supportant la charge de la preuve contraire.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.)
15 octobre 2002

A. contre Société Hôtel Elysées Magellan

Attendu que M. A. et cinq autres salariés de la société Hôtel Elysées Magellan ont été licenciés pour motif économique par lettres des 13, 14 et 24 septembre 1999 en raison de la fermeture temporaire de l'hôtel pour travaux de rénovation ;

Sur le sixième moyen du pourvoi principal :

Attendu que les salariés font grief à l'arrêt attaqué de les avoir déboutés de leur demande de dommages-intérêts pour rupture des contrats de travail dans le cadre du travail dissimulé alors, selon le moyen, qu'en statuant ainsi la Cour d'appel s'est contredite dans les motifs et a violé les articles L. 324-10 et L. 324-11-1 du Code du travail ;

Mais attendu que, par motifs adoptés, la Cour d'appel a constaté que les heures de travail prétendument dissimulées figuraient bien sur le bulletin de paie des salariés même si elles apparaissaient sous une rubrique inexactement intitulée ; qu'elle a ainsi, sans encourir le grief du moyen, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qui concerne la demande des salariés en paiement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu.

(MM. Sargos, prés. - Frouin, rap - Lyon-Caen, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

NOTE. – 1) Après avoir élargi une nouvelle fois le champ d'application des motifs économiques de licenciement (L. 321-1 ; précédemment v. Cass. Soc. 5 avr. 1995 *TRW et Thomson-Vidéocolor*, Bull. V n° 123, Dr. Ouv. 1995 p. 284 en annexe de A. Lyon-Caen "Le contrôle par le juge des licenciements pour motif économique"; plus récemment la reconnaissance du motif pris de la réorganisation d'une association rendue nécessaire par les exigences du service public, Cass. Soc. 11 déc. 2001 RJS 2002 n° 265) en ajoutant la cessation d'activité de l'entreprise dès lors que celle-ci n'est pas due à une faute ou à une légèreté blâmable de l'employeur (Cass. Soc. 16 janv. 2001 Dr. Ouv. fév. 2001 couv. n° 4, Dr. Soc. 2001 p. 413 n. J. Savatier ; Cass. Soc. 30 oct. 2002, RJS 2003 n° 18), la Cour vient préciser que cette extension de la cause qualificative doit s'entendre d'une fermeture définitive et

non d'une cessation temporaire même relativement longue (six mois en l'espèce) (sur la distinction cause qualificative/cause justificative, J. Péliissier "La cause économique du licenciement dans la loi votée le 19 décembre 2001 en dernière lecture par l'Assemblée nationale" Dr. Ouv. 2002 p. 145).

Bien entendu, même dans les cas où la cessation d'activités peut être retenue par les juges, cela ne dispense pas l'employeur de son obligation de reclassement (CA Limoges 11 juin 2002 Dr. Ouv. 2003 p. 31 ; M. Carles "L'obligation de reclassement" RPDS 2002.155 *in num. spec. Le licenciement économique*).

2) A rapprocher concernant le formalisme applicable au contrat de travail à temps partiel : Cass. Soc. 4 déc. 2002, Dr. Ouv. déc. 2002 couv. n° 3 ; CPH Créteil (référé) 6 sept. 2000 Dr. Ouv. 2001 p. 77 n. PM ; Cass. Soc. 28 janv. 1998 Dr. Ouv. 1999 p. 37 ; CA Agen 13 sept. 1994 Dr. Ouv. 1995 p. 392 ; Cass. Soc. 18 janv. 1995 Dr. Ouv. 1995 p. 228 ; plus généralement P. Moussy "Variations sur la requalification", Dr. Ouv. 2000 p. 319 spec. p. 322, M. Miné *Négocier la RTT*, 2^e éd., 2000, VO/Atelier, § 43 s.