

ARRÊT DU
23 Avril 2021

République Française
Au nom du Peuple Français

COUR D'APPEL DE DOUAI

Chambre Sociale
- Prud'Hommes-

N° 1416/21

N° RG 18/03656 - N°
P o r t a l i s
DBVT-V-B7C-SAQT

AM / GD

RO

APPELANT :

[REDACTED]

INTIMÉE :

[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED]
[REDACTED] assisté de Me Sébastien TO, avocat au barreau de VAL D'OISE
substitué par Me Anne BAUDOIN, avocat au barreau de VAL D'OISE

Jugement du
Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire
d'AVESNES SUR HELPE
en date du
03 Décembre 2018
(RG 17/00151 -section)

DÉBATS : à l'audience publique du 02 Mars 2021

Tenue par **Alain MOUYSSET**
magistrat chargé d'instruire l'affaire qui a entendu seul les
plaidoiries, les parties ou leurs représentants ne s'y étant pas
opposés et qui en a rendu compte à la cour dans son délibéré,
les parties ayant été avisées à l'issue des débats que l'arrêt sera
prononcé par sa mise à disposition au greffe.

GREFFIER : Angelique AZZOLINI

COMPOSITION DE LA COUR LORS DU DÉLIBÉRÉ

Monique DOUXAMI	: PRÉSIDENT DE CHAMBRE
Alain MOUYSSET	: CONSEILLER
Patrick SENDRAL	: CONSEILLER

ARRÊT : Contradictoire
prononcé par sa mise à disposition au greffe le **23 Avril 2021**,
les parties présentes en ayant été préalablement avisées dans les
conditions prévues à l'article 450 du code de procédure civile,
signé par Monique DOUXAMI, Président et par Annie LESIEUR,
greffier auquel la minute de la décision a été remise par le
magistrat signataire.

GROSSE :

aux avocats

le **23 Avril 2021**

ORDONNANCE DE CLÔTURE : rendue le 16 février 2021

FAITS ET PROCEDURE

Suivant contrat de travail à durée indéterminée [REDACTED] a été embauché le 15 février 2016 par la société [REDACTED] en qualité d'agent de surveillance au coefficient 130 de la convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité, étant précisé que la durée du travail a été fixée à 104 heures par mois.

Par avenant en date du 19 février 2016 la durée du travail a été réduite à 93 heures par mois.

Le 5 juin 2017 le salarié a été interpellé pour des faits de vols commis au sein de l'établissement [REDACTED] de Louvroil où il était affecté pour l'exécution de l'ensemble de sa prestation de travail.

Le 6 juin 2017 le salarié a été placé en arrêt de travail jusqu'au 4 juillet 2017, bénéficiant par la suite de congés jusqu'au 27 août 2017, date à compter de laquelle il a de nouveau bénéficié d'arrêts de travail.

Le 3 juillet 2017 le salarié a été convoqué à un entretien préalable à un éventuel licenciement qui s'est tenu le 6 septembre 2017.

Le 12 septembre 2017 le salarié a saisi le conseil de prud'hommes d'Avesnes-sur-Helpe, lequel par jugement en date du 3 décembre 2018 a dit et jugé irrecevables et infondées les demandes dirigées contre la société, débouté le salarié de l'intégralité de ses prétentions en le condamnant à payer à la société une indemnité de 1500 euros en application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile, et aux dépens.

Le 12 décembre 2018, le salarié a interjeté appel de ce jugement.

Vu les dispositions de l'article 455 du code de procédure civile.

Vu les conclusions déposées le 17 août 2020 par le salarié.

Vu les conclusions déposées le 26 mars 2020 par la société.

Vu la clôture de la procédure au 16 février 2021.

SUR CE

De la recevabilité de la demande en résiliation

Aux termes de l'article 564 du code de procédure civile, à peine d'irrecevabilité relevée d'office les parties ne peuvent soumettre à la cour de nouvelles prétentions si ce n'est pour opposer compensation, faire écarter les prétentions adverses ou faire juger les questions nées de l'intervention de tiers, ou de la survenance ou de la révélation d'un fait.

L'article 565 du même code dispose que les prétentions ne sont pas nouvelles dès lors qu'elles tendent aux mêmes fins que celles soumises au premier juge même si leur fondement juridique est différent.

Par ailleurs aux termes de l'article 566 du code de procédure civile les parties ne peuvent ajouter aux prétentions soumises au premier juge que les demandes qui en sont l'accessoire, la conséquence ou le complément nécessaire.

En l'espèce le salarié soutient que sa demande en résiliation judiciaire ne constitue pas une demande nouvelle, et par là même irrecevable, dans la mesure où elle était virtuellement comprise dans celles en condamnation à des dommages-intérêts pour licenciement abusif, à une indemnité de licenciement et à une indemnité de préavis.

Il fait valoir à ce titre que cette question a été débattue par l'intimée dans ses écritures de première instance, et que la demande en résiliation explicite les demandes précitées.

Il se prévaut en conséquence des dispositions de l'article 565 du code de procédure civile, en arguant qu'en toute hypothèse la demande en résiliation tend aux mêmes fins que celles présentées par devant le premier juge, et qu'ainsi les dispositions de l'article 566 de ce même code doivent recevoir application.

Toutefois, le salarié, qui constate dans ses écritures que le conseil de prud'hommes n'a pas statué sur la demande en résiliation du contrat de travail, omet de prendre en compte les dispositions de l'article L. 1453-5 applicables en l'espèce comme ayant été instaurées par le décret du 20 mai 2016, selon lesquelles dans les conclusions d'une partie les prétentions doivent être récapitulées sous forme de dispositif, et le bureau de jugement ou la formation de référé ne statue que sur les prétentions énoncées au dispositif.

Or il n'est pas contesté qu'il n'est pas fait référence dans le dispositif des conclusions soumises à l'appréciation du conseil de prud'hommes à une demande en résiliation judiciaire du contrat de travail, de sorte que cette juridiction n'avait pas à se prononcer sur ladite demande, peu importe à ce titre que la question ait été débattue dans les motifs des écritures, qui ont pour but d'énoncer les moyens en fait et en droit sur lesquels chacune des prétentions visées dans le dispositif sont fondées.

La demande en résiliation judiciaire constitue donc une demande nouvelle, dès lors que le salarié ne peut se prévaloir ni des dispositions de l'article 665 ni de celles de l'article 566 du code de procédure civile.

En effet les demandes en condamnation à des dommages-intérêts pour licenciement abusif, à une indemnité de licenciement et une indemnité de préavis peuvent virtuellement comprendre une demande en contestation de la validité d'un licenciement, en ce qu'elle tend aux mêmes fins, à savoir la contestation des motifs de la rupture initiée par l'employeur, alors qu'une demande de résiliation constitue une imputation à ce dernier de manquements à ses obligations justifiant la rupture du contrat de travail.

Cette dernière n'a pour conséquence une telle rupture que si le juge prud'homal en reconnaît le fondement, et le contrat de travail subsiste dans le cas contraire sauf dans l'hypothèse d'un licenciement intervenu postérieurement.

Par ailleurs la demande en résiliation judiciaire n'est ni l'accessoire, ni la conséquence ou le complément nécessaire de demandes consistant en une indemnisation d'une rupture du contrat de travail déjà prononcée et qualifiée d'abusive.

Il convient au regard de ces éléments de confirmer le jugement entrepris en ce que le conseil de prud'hommes n'était pas valablement saisi d'une demande de résiliation judiciaire du contrat de travail qu'il a jugé irrecevable, et y ajoutant de déclarer irrecevable la demande de résiliation judiciaire formulée par devant la cour en ce qu'elle est nouvelle et contrevient à ce titre aux dispositions de l'article 564 du code de procédure civile, tout en constatant que la cour n'est pas saisie d'une demande en contestation du licenciement.

De la demande en requalification du contrat de travail à temps partiel en un contrat de travail à temps complet

Aux termes de l'article L. 3123-14 du code du travail 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'accords collectifs 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 peuvent 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 aide à domicile, les horaires de travail sont communiqués par écrit chaque mois au salarié.

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accompli des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixé par le contrat.

En l'espèce le salarié soutient que son contrat de travail ne porte aucune mention quant à la répartition des horaires de travail entre les jours de la semaine et au sein de chaque journée, de sorte qu'il peut se prévaloir de la présomption d'un contrat de travail à temps plein consécutive à une telle absence.

Après avoir fait valoir qu'un avenant modificatif ne peut pas régulariser une telle situation, il affirme que la société ne justifie ni de l'existence de plannings visés par lui-même, ni du respect d'un délai de prévenance suffisant.

Il argue de ce que ses horaires de travail ont varié dès le début de la relation contractuelle, et de ce que la société ne peut pas se prévaloir de la nécessité d'une adaptation aux besoins des clients, dans la mesure où le jeu de l'économie de marché ne peut dispenser un employeur du respect des dispositions d'un accord d'entreprise ou de la loi.

Le salarié expose que la société n'a pas respecté les dispositions de l'accord d'entreprise dont elle se prévaut puisque la planification des calendriers individuels devant être réalisée par périodes mensuelles n'a pas fait l'objet d'une information et d'une consultation du comité d'entreprise.

Il reproche au conseil de prud'hommes d'avoir méconnu cet accord en considérant que la planification des calendriers ne pouvait pas concerner ceux de tous les salariés.

Toutefois, même si l'on considère que l'absence de mention de la répartition des horaires de travail ne peut être palliée par une référence à un accord de modulation, et s'il est exact qu'un avenant au contrat de travail ne peut pas régulariser une telle situation, il n'en demeure pas moins que la société en l'espèce fournit des éléments suffisamment probants pour écarter la présomption de contrats à temps consécutive à une telle absence.

En effet la réalité d'un emploi à temps partiel est établie du fait même de la demande du salarié qui a sollicité une réduction de la durée de travail de 104 à 93 heures en raison de son invalidité.

Par ailleurs l'avenant à l'accord d'entreprise relative à la réduction du temps de travail du 21 décembre 2000 stipule non seulement que " les horaires indicatifs seront programmés par périodes mensuelles et feront l'objet d'une information et consultation

du comité d'entreprise. Une planification des calendriers individuels sera réalisée par périodes mensuelles et fera l'objet d'une information et consultation du comité d'entreprise ", mais prévoit aussi en son article 3.4 la possibilité d'une modification des calendriers individualisés.

Il apparaît ainsi que si le comité d'entreprise est effectivement associé à l'établissement de ces derniers calendriers, pour autant aucune information et consultation dudit comité n'est instaurée s'agissant de leurs modifications.

Or les dispositions de cet article de l'accord d'entreprise prévoient que " lorsque les horaires pratiqués seront différents de ceux mentionnés dans le programme indicatif, les salariés seront informés dans un délai de sept jours ouvrés au moins avant la date à laquelle ce changement doit intervenir, sauf en cas de situation exceptionnelle urgence liée aux exigences ponctuelles des clients de la société [REDACTED] ou à des impératifs de remplacement de salariés absents".

Le salarié affirme qu'il n'a pas été destinataire de plannings édictés par la société en vertu de l'ensemble de ces dispositions de l'accord d'entreprise, sans toutefois se prononcer sur la capture d'écran mettant en lumière la transmission par mail desdits plannings dans des délais devant être qualifiés de nature à permettre à [REDACTED] de connaître son rythme de travail, et de ne pas se maintenir en permanence à disposition de son employeur.

En effet, le salarié, qui n'a pas été privé de la possibilité de travailler au profit d'un autre employeur puisqu'il souhaitait une limitation de la durée du travail en raison de son invalidité, et n'a jamais formulé d'observation en cours d'exécution du contrat, ne soutient pas que ce document a été fabriqué par la société, se contentant de ne pas se prononcer à son sujet.

Il convient au regard de l'ensemble de ces éléments de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a rejeté la demande en requalification du contrat de travail en un contrat à temps plein, et par voie de conséquence celle en rappel de salaire.

Des demandes en dommages et intérêts pour licenciement abusif, en indemnité de licenciement et en indemnité de préavis

Si de telles demandes ne peuvent être qualifiées de nouvelles en ce qu'elles ont déjà été formulées par devant le conseil de prud'hommes, il n'en demeure pas moins qu'elles doivent être rejetées en ce qu'elles ne sont pas fondées, ne pouvant pas être notamment présentées comme la conséquence de la reconnaissance d'un motif de résiliation judiciaire du contrat de travail aux torts de la société.

Il convient donc de confirmer le jugement entrepris sur ce point.

Des demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile

L'équité ne commande pas de faire application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile.

Des dépens

Le salarié qui succombe doit être condamné aux dépens.

PAR CES MOTIFS

Confirme le jugement entrepris,

Y ajoutant,

Déclare irrecevables la demandant résiliation judiciaire formulée par [REDACTED],

Dit n'y avoir lieu à application des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile,

Condamne [REDACTED] aux dépens.

Le greffier

Le Président

A. LESIEUR

M. DOUXAMI