



RAPPORT COMPLEMENTAIRE DE M. FLORES CONSEILLER

Arrêt n° 408 du 24 avril 2024 (B) – Chambre Sociale

Pourvoi n° 22-15.967

Décision attaquée : Cour d'appel de Lyon du 11 mars 2022

Mme [J] [H]

C/

association Habitat et humanisme soin

Eu égard au caractère inédit de la question posée par la première branche du premier moyen, qui en toute hypothèse est préalable, la formation restreinte a souhaité renvoyer l'affaire devant la Formation de section.

En effet, en l'état de leurs recherches, les rapporteurs successifs n'ont pas trouvé de précédent relatif aux conséquences sur la qualification de contrat de travail à temps partiel, de l'éventuelle invalidité de l'accord collectif permettant de recourir à la modulation.

Les précédents ont trait à des contrats de travail à temps plein, auquel cas l'invalidité de l'accord de modulation n'a pour effet que de renvoyer les parties aux règles de calcul de la durée du travail de droit commun (Soc., 6 mai 2009, n° 07-40.235, Bull. V, n° 125).

Le moyen soutient que dans le cadre d'un contrat de travail à temps partiel, l'invalidité de l'accord collectif de modulation entraîne de plein droit la requalification du contrat en contrat de travail à temps plein. A cet effet, il invoque les règles applicables en cas d'invalidité de l'accord collectif permettant le recours au forfait en jours (par exemple, parmi de nombreuses occurrences, Soc., 31 janvier 2012, n° 10-19.807, Bull. V, n° 43) ou en cas d'invalidité de l'accord collectif permettant le recours au travail intermittent (Soc., 19 mars 2014, n° 13-10.759, 13-10.760, Bull. V, n° 81). Mais, il faut relever que dans ces hypothèses, l'existence d'un accord collectif valide conditionne le recours tant au forfait en jours (CT, art. L. 3121-63), qu'au travail intermittent (CT, art. L. 3123-33).

Il appartiendra à notre chambre de dire si l'invalidité de l'accord collectif de modulation emporte requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein ou seulement le retour aux règles de calcul de la durée du travail de droit commun applicables dans l'entreprise.