

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 23 janvier 2019

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 111 FS-D

Pourvoi n° Z 17-14.327

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Statuant sur le pourvoi formé par :

1°/ Mme Anne X..., domiciliée [...],

2°/ le syndicat CFDT Betor Pub, dont le siège est [...],

contre l'arrêt rendu le 11 janvier 2017 par la cour d'appel de Versailles (15e chambre), dans le litige les opposant à la société Ubiquis, société par actions simplifiée, dont le siège est [...],

défenderesse à la cassation ;

Les demandeurs invoquent, à l'appui de leur pourvoi, les six moyens de cassation annexés au présent arrêt ;

Vu la communication faite au procureur général ;

LA COUR, composée conformément à l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, en l'audience publique du 12

décembre 2018, où étaient présents : M. Cathala, président, Mme Y..., conseiller référendaire rapporteur, Mme Goasguen, conseiller doyen, Mme Aubert-Monpeyssen, M. Schamber, Mmes Cavois, Monge, Sommé, conseillers, M. David, Mmes Ala, Thomas-Davost, conseillers référendaires, M. Z..., avocat général, Mme Lavigne, greffier de chambre ;

Sur le rapport de Mme Y..., conseiller référendaire, les observations de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme X... et du syndicat CFDT Betor Pub, de la SCP Célice, Soltner, Texidor et Périer, avocat de la société Ubiquis, l'avis de M. Z..., avocat général, et après en avoir délibéré conformément à la loi ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme X... a été engagée par la société Ubiquis en qualité de rédactrice, par contrats à durée déterminée successifs du 12 avril 2012 au 31 mai 2013 ; que le 27 mai 2013, elle a été placée en arrêt maladie non professionnelle ; que le 18 novembre 2013, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de résiliation judiciaire, et de demandes tendant à la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée à temps plein et au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire et d'indemnités ; que le syndicat CFDT Betor Pub est intervenu volontairement à l'instance ;

Sur le premier moyen pris en ses deuxième à quatrième branches et sur le deuxième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le premier moyen pris en sa première branche et le troisième moyen réunis :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de paiement d'un rappel de salaire calculé à temps plein sur la base des heures de travail effectuées outre les congés payés afférents et de limiter à certaines sommes celles allouées à titre d'indemnités de requalification, compensatrice de préavis outre les congés payés afférents, de licenciement et de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, alors, selon le moyen :

1°/ que le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit ; qu'il mentionne la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et entre les semaines du mois ; qu'en l'absence d'écrit, ou en l'état d'un écrit ne comportant pas l'ensemble de ces mentions, il appartient à l'employeur qui se prévaut néanmoins d'un travail à temps partiel de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et de la répartition du travail convenue, d'autre part, que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et qu'il n'a pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en examinant la régularité du temps partiel au seul regard des mentions des contrats de travail dont elle constatait qu'ils ne couvraient que la durée des réunions quand il était acquis aux débats que Mme X... avait travaillé pour la société Ubiquis en dehors de ces périodes en tout cas pour la rédaction en sorte qu'en l'absence d'écrit couvrant la totalité de la relation contractuelle il appartenait à l'employeur de rapporter la preuve des éléments susvisés et notamment de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et de la répartition du travail convenue, la cour d'appel a violé les articles 1134 alors en vigueur du code civil et L.3123-14 alors en vigueur du code du travail ;

2°/ que tous les contrats régularisés jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise du 17 janvier 2013 portaient mention des seules heures de réunion ; qu'en affirmant que sur ces contrats « figure le nombre d'heures travaillées » quand il n'y figurait que les heures de réunion travaillées, la cour d'appel les a dénaturés et a violé l'article 1134 alors en vigueur du code civil ;

3°/ qu'une rémunération forfaitaire doit permettre de déterminer les heures de travail qui y sont incluses ; qu'en jugeant que la clause prévoyant une rémunération forfaitaire et globale des heures de réunion, dont le nombre est précisé, pourrait inclure la rémunération d'heures de rédaction dont le nombre n'est pas précisé, la cour d'appel a violé l'article L. 3121-1 du code du travail ensemble l'article 1134 alors en vigueur du code civil ;

Mais attendu que la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat ; que réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail ;

Et attendu qu'ayant constaté, sans dénaturation, qu'à chaque mission correspondait un contrat de travail écrit prévoyant le nombre d'heures travaillées et fixant une rémunération forfaitaire prenant en compte les temps de rédaction et de trajet ainsi que la nature des travaux, laquelle avait été acceptée par la salariée, la cour d'appel, qui a souverainement estimé que l'intéressée n'établissait pas s'être tenue à la disposition de l'employeur durant les périodes interstitielles, en a exactement déduit qu'elle ne pouvait prétendre à un rappel de salaire à ce titre ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Et attendu que le rejet du troisième moyen prive de portée le quatrième moyen relatif à l'indemnité pour travail dissimulé qui invoque une cassation par voie de conséquence ;

Sur le cinquième moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de résiliation judiciaire du contrat de travail et de paiement des salaires jusqu'à la date de son prononcé, alors, selon le moyen :

1°/ que lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée est requalifié en un contrat de travail à durée indéterminée, la seule survenance de l'échéance du terme ne caractérise pas en soi la rupture du contrat de travail ; qu'en jugeant que le contrat de travail de Mme X... aurait pris fin par la seule survenance du terme du dernier contrat à durée déterminée, après avoir requalifié la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a violé l'article L. 1231-1 du code du travail ;

2°/ que Mme X... soutenait que son employeur ne pouvait mettre fin à son contrat de travail suspendu pour cause de maladie ; qu'en laissant sans réponse ce moyen des écritures d'appel de la salariée, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu que l'employeur qui, à l'expiration d'un contrat de travail à durée déterminée ultérieurement requalifié en contrat à durée indéterminée, ne fournit plus de travail et ne paie plus les salaires, est responsable de la rupture qui s'analyse en un licenciement ;

Et attendu qu'ayant constaté que, postérieurement au terme du dernier contrat à durée déterminée fixé au 31 mai 2013, l'employeur n'avait plus fait appel à la salariée, la cour d'appel, qui a fait ressortir qu'il ne lui avait plus fourni de travail, a pu en déduire, sans être tenue de répondre à un moyen que ses constatations rendaient inopérant, que la relation de travail ultérieurement requalifiée en contrat à durée indéterminée, qui avait pris fin à l'échéance du dernier contrat, s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, en sorte que la demande de résiliation judiciaire introduite postérieurement était sans objet ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le sixième moyen :

Vu l'article L. 2132-3 du code du travail ;

Attendu que pour débouter le syndicat CFDT Betor Pub de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du non-respect par l'employeur des dispositions relatives au recours au contrat à durée déterminée,

l'arrêt retient que le litige portant sur la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et ses conséquences sur la rupture des relations contractuelles n'intéresse que la personne de la salariée et non l'intérêt collectif de la profession ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la violation des dispositions légales relatives au contrat à durée déterminée est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute le syndicat CFDT Betor Pub de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du non-respect par l'employeur des dispositions relatives au recours au contrat à durée déterminée, l'arrêt rendu le 11 janvier 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles autrement composée ;

Condamne la société Ubiquis aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Ubiquis à payer à Mme X... et au syndicat CFDT Betor Pub la somme globale de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-trois janvier deux mille dix-neuf.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat aux Conseils, pour Mme X... et le syndicat CFDT Betor Pub.

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme X... de sa demande tendant au paiement d'un rappel de salaires et des congés payés y afférents et d'avoir limité à 3 000 euros, 729,80 euros, 72,98 euros, 158,12 euros et 3 000 euros les sommes allouées respectivement à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés y afférents, d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

AUX MOTIFS PROPRES QUE il résulte des pièces produites par Mme X... que la salariée était saisie par un mail intitulé « fiche de mission » envoyé par la société Ubiquis 1 à 15 jours, le plus souvent entre 2 et 5 jours avant la réalisation de ladite mission, Mme X... se rendait à la réunion indiquée par la fiche et adressait ensuite à son employeur un document intitulé « retour de mission » dans lequel elle indiquait le temps effectivement consacré à la réunion, qui était pris en compte dans le contrat établi postérieurement afin de déterminer la rémunération ; (.) que sur les périodes entre deux contrats à durée déterminée, dites périodes interstitielles, sur les documents de retour de mission, produits par Mme X..., figure une mention que celle-ci a toujours renseignée, et qui l'interroge sur ses dates de prochaine disponibilité ; qu'il ne résulte pas de l'examen des pièces que la société Ubiquis lui aurait proposé une mission pendant l'une de ses indisponibilités déclarées ; qu'en outre, l'appelante ne conteste pas avoir travaillé ponctuellement pour un autre employeur, pendant la période considérée ; qu'en conséquence, Mme X... n'établit pas qu'elle se soit trouvée à la disposition permanente de son employeur ; que sa demande de requalification et de rappel de salaires de ce chef sera rejetée ; que sur les périodes couvertes par des contrats de travail, selon l'article L.3123-14 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit ; qu'il mentionne 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 ; que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue ; qu'en l'espèce, à chaque mission correspond un contrat écrit sur lequel figure le nombre d'heures travaillées, le taux horaire de rémunération variant entre 27,74 € et 60,59 € auquel s'ajoutent la prime de précarité et la prime de congés payés ; que ce taux s'applique jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise de janvier 2013, ce dernier fixant un taux horaire unique de 10,50 € dès lors qu'il prend en compte en termes d'horaires forfaitaires les temps de trajet et de rédaction ainsi que la nature des travaux et leur durée ; que c'est donc à juste titre que la société Ubiquis fait valoir le caractère forfaitaire de la rémunération antérieure à janvier 2013, laquelle avait été acceptée par Mme X... qui n'a pas davantage remis en cause le mode de rémunération différent instauré par l'accord d'entreprise ; qu'en conséquence, Mme X... sera également déboutée de ce chef ; () ; que l'article L. 1245-2 du code du travail dispose qu'en cas de requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le salarié peut prétendre à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire, sans préjudice des règles relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ; que la cour dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour chiffrer cette indemnité à la somme de 3 000 € ; () ; que compte tenu des dispositions de l'article L.1234-1 du code du travail et d'un salaire moyen des 12 derniers mois de 729,80 € la société Ubiquis sera condamnée à payer à Mme X... une somme de 729,80 € à titre d'indemnité de préavis outre celle de 72,98 € au titre des congés payés afférents ainsi que la somme de 158,12 € à titre d'indemnité de licenciement ; que compte tenu des circonstances de la rupture, de l'âge de Mme X..., de sa situation personnelle au moment de la perte de son emploi et de ses capacités d'insertion professionnelle, la cour fixera à la somme de 3 000 € les dommages et intérêts dus pour rupture abusive du contrat de travail.

ALORS QUE le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit ; qu'il mentionne la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et entre les semaines du mois ; qu'en l'absence d'écrit, ou en l'état d'un écrit ne comportant pas l'ensemble de ces mentions, il appartient à l'employeur qui se prévaut néanmoins d'un travail à temps partiel de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et de la répartition du travail convenue, d'autre part, que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et qu'il n'a pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en examinant la régularité du temps partiel au seul regard des mentions des contrats de travail dont elle constatait qu'ils ne couvraient que la durée des réunions quand il était acquis aux débats que Mme X... avait travaillé pour la société Ubiquis en dehors de ces périodes en tout cas pour la rédaction en sorte qu'en l'absence d'écrit couvrant la totalité de la relation contractuelle il appartenait à l'employeur de rapporter la preuve des éléments susvisés et notamment de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et de la répartition du travail convenue, la cour d'appel a violé les articles 1134 alors en vigueur du code civil et L.3123-14 alors en vigueur du code du travail.

ET ALORS QU'en qualifiant de périodes interstitielles des périodes dont il était acquis aux débats qu'elles avaient donné lieu à fourniture d'un travail pour la société Ubiquis par Mme X..., la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil ensemble les articles L.3121-1 L.3123-14 alors en vigueur du code du travail.

ALORS en outre QU'il résulte des énonciations de l'arrêt attaqué d'une part que Mme X... était saisie par son employeur par mail intitulé « fiche de mission » le plus souvent entre 2 et 5 jours avant la réalisation de la mission, d'autre part que le contrat de travail correspondant était établi après la réalisation de la mission ; qu'en rejetant la demande de requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à temps complet quand il résultait de ses propres constatations que la salariée était dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler, la cour d'appel a encore violé l'article L.3123-14 alors en vigueur du code du travail.

ALORS enfin QUE la circonstance que la salariée ait pu faire part de ses disponibilités à son employeur ou soit parvenue à s'organiser pour travailler ponctuellement pour un autre employeur n'est pas de nature à faire obstacle à la requalification en contrat de travail à temps complet d'une relation contractuelle dans le cadre de laquelle la durée et la répartition du travail n'ont pas été convenues et dans le cadre de laquelle la salariée est placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler ; qu'en se prononçant au regard de telles considérations, la cour d'appel a statué par autant de motifs inopérants en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION, subsidiaire

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme X... de sa demande tendant au paiement d'un rappel de salaires et des congés payés y afférents et d'avoir limité à 3 000 euros, 729,80 euros, 72,98 euros, 158,12 euros et 3 000 euros les sommes allouées respectivement à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés y afférents, d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

AUX MOTIFS PROPRES QUE sur les périodes entre deux contrats à durée déterminée, dites périodes interstitielles, sur les documents de retour de mission, produits par Mme X..., figure une mention que celle-ci a toujours renseignée, et qui l'interroge sur ses dates de prochaine disponibilité ; qu'il ne résulte pas de l'examen des pièces que la société Ubiquis lui aurait proposé une mission pendant l'une de ses indisponibilités déclarées ; qu'en outre, l'appelante ne conteste pas avoir travaillé ponctuellement pour un autre employeur, pendant la période considérée ; qu'en conséquence, Mme X... n'établit pas qu'elle se soit trouvée à la disposition permanente de son employeur ; que sa demande de requalification et de rappel de salaires de ce chef sera rejetée ; que sur les périodes couvertes par des contrats de travail, selon l'article L.3123-14 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit ; qu'il mentionne 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 ; que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue ; qu'en l'espèce, à chaque mission correspond un contrat écrit sur lequel figure le nombre d'heures travaillées, le taux horaire de rémunération variant entre 27,74 € et 60,59 € auquel s'ajoutent la prime de précarité et la prime de congés payés ; que ce taux s'applique jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise de janvier 2013, ce dernier fixant un taux horaire unique de 10,50 € dès lors qu'il prend en compte en termes d'horaires forfaitaires les temps de trajet et de rédaction ainsi que la nature des travaux et leur durée ; que c'est donc à juste titre que la société Ubiquis fait valoir le caractère forfaitaire de la rémunération antérieure à janvier 2013, laquelle avait été acceptée par Mme X... qui n'a pas davantage remis en cause le mode de rémunération différent instauré par l'accord d'entreprise ; qu'en conséquence, Mme X... sera également déboutée de ce chef ; () ; que l'article L. 1245-2 du code du travail dispose qu'en cas de requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le salarié peut prétendre à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire, sans préjudice des règles relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ; que la cour dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour chiffrer cette indemnité à la somme de 3 000 € ; () ; que compte tenu des dispositions de l'article L.1234-1 du code du travail et d'un salaire moyen des 12 derniers mois de 729,80 € la société Ubiquis sera condamnée à payer à Mme X... une somme de 729,80 € à titre d'indemnité de préavis outre celle de 72,98 € au titre des congés payés afférents ainsi que la somme de 158,12 € à titre d'indemnité de licenciement ; que compte tenu des circonstances de la rupture, de l'âge de Mme X..., de sa situation personnelle au moment de la perte de son emploi et de ses capacités d'insertion professionnelle, la cour fixera à la somme de 3 000 € les dommages et intérêts dus pour rupture abusive du contrat de travail.

1° ALORS QU'en cas de requalification de contrats à durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée, le salarié qui est resté à la disposition de l'employeur peut obtenir de rappel de salaire pour les périodes interstitielles ; qu'en déboutant Mme X... de sa demande tendant au paiement des salaires afférents à ces périodes après avoir constaté qu'elle faisait part de sa disponibilité à son employeur, la cour d'appel a violé les articles L.1245-1 et L.1245-2 du code du travail ensemble l'article 1134 alors en vigueur du code civil.

2° ALORS à tout le moins QU'en déboutant Mme X... de l'intégralité de sa demande sans rechercher les périodes interstitielles au cours desquelles la salariée était disponible et celles au cours desquelles elle ne l'était pas, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L.1245-1 et L.1245-2 du code du travail ensemble l'article 1134 alors en vigueur du code civil.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION, subsidiaire

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme X... de sa demande tendant au paiement d'un rappel de salaire calculé sur la base des heures de travail effectuées et des congés payés y afférents et d'avoir limité à 3 000 euros, 729,80 euros, 72,98 euros, 158,12 euros et 3 000 euros les sommes allouées respectivement à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés y afférents, d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail.

AUX MOTIFS PROPRES QUE sur les périodes entre deux contrats à durée déterminée, dites périodes interstitielles, sur les documents de retour de mission, produits par Mme X..., figure une mention que celle-ci a toujours renseignée, et qui l'interroge sur ses dates de prochaine disponibilité ; qu'il ne résulte pas de l'examen des pièces que la société Ubiquis lui aurait proposé une mission pendant l'une de ses indisponibilités déclarées ; qu'en outre, l'appelante ne conteste pas avoir travaillé ponctuellement pour un autre employeur, pendant la période considérée ; qu'en conséquence, Mme X... n'établit pas qu'elle se soit trouvée à la disposition permanente de son employeur ; que sa demande de requalification et de rappel de salaires de ce chef sera rejetée ; que sur les périodes couvertes par des contrats de travail, selon l'article L.3123-14 du code du travail, le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit ; qu'il mentionne 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 ; que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue ; qu'en l'espèce, à chaque mission correspond un contrat écrit sur lequel figure le nombre d'heures travaillées, le taux horaire de rémunération variant entre 27,74 € et 60,59 € auquel s'ajoutent la prime de précarité et la prime de congés payés ; que ce taux s'applique jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise de janvier 2013, ce dernier fixant un taux horaire unique de 10,50 € dès lors qu'il prend en compte en termes d'horaires forfaitaires les temps de trajet et de rédaction ainsi que la nature des travaux et leur durée ; que c'est donc à juste titre que la société Ubiquis fait valoir le caractère forfaitaire de la rémunération antérieure à janvier 2013, laquelle avait été acceptée par Mme X... qui n'a pas davantage remis en cause le mode de rémunération différent instauré par l'accord d'entreprise ; qu'en conséquence, Mme X... sera également déboutée de ce chef ; () ; que l'article L. 1245-2 du code du travail dispose qu'en cas de requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le salarié peut prétendre à une indemnité dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire, sans préjudice des règles relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée ; que la cour dispose d'éléments d'appréciation suffisants pour chiffrer cette indemnité à la somme de 3 000 € ; () ; que compte tenu des dispositions de l'article L.1234-1 du code du travail et d'un salaire moyen des 12 derniers mois de 729,80 € la société Ubiquis sera condamnée à payer à Mme X... une somme de 729,80 € à titre d'indemnité de préavis outre celle de 72,98 € au titre des congés payés afférents ainsi que la somme de 158,12 € à titre d'indemnité de licenciement ; que compte tenu des circonstances de la rupture, de l'âge de Mme X..., de sa situation personnelle au moment de la perte de son emploi et de ses capacités d'insertion professionnelle, la cour fixera à la somme de 3 000 € les dommages et intérêts dus pour rupture abusive du contrat de travail.

ALORS QUE tous les contrats régularisés jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord d'entreprise du 17 janvier 2013 portaient mention des seules heures de réunion ; qu'en affirmant que sur ces contrats « figure le nombre d'heures travaillées » quand il n'y figurait que les heures de réunion travaillées, la cour d'appel les a dénaturés et a violé l'article 1134 alors en vigueur du code civil.

ET ALORS en tout cas QU'une rémunération forfaitaire doit permettre de déterminer les heures de travail qui y sont incluses ; qu'en jugeant que la clause prévoyant une rémunération forfaitaire et globale des heures de réunion, dont le nombre est précisé, pourrait inclure la rémunération d'heures de rédaction dont le nombre n'est pas précisé, la cour d'appel a violé l'article L.3121-1 du code du travail ensemble l'article 1134 alors en vigueur du code civil.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme X... de sa demande tendant au paiement d'une indemnité pour travail dissimulé.

AUX MOTIFS PROPRES CITES AUX PRECEDENTS MOYENS

ET AUX MOTIFS PROPRES ENCORE QUE Mme X... soutient que c'est en parfaite connaissance de cause que l'employeur a décidé de ne pas payer l'intégralité de ses heures de travail ; que la société Ubiquis l'estime mal fondée en sa demande ; que la dissimulation d'emploi salarié prévue par l'article L.8221-5 du code du travail est caractérisée lorsqu'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué ; que toutefois, cette intention ne se déduit pas de la seule absence de mention de certaines heures de travail sur les bulletins de paie ; qu'à défaut d'établir le caractère intentionnel de ce manquement, Mme X... sera déboutée de ce chef de demande.

ALORS QUE la cassation à intervenir sur le précédent moyen de cassation, relatif au défaut de déclaration et de paiement des heures de rédaction, emportera la cassation par voie de conséquence du présent chef du dispositif en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme X... de sa demande tendant à la résiliation judiciaire de son contrat de travail et de sa demande consécutive en paiement des salaires jusqu'à la date de son prononcé.

AUX MOTIFS PROPRES QUE conformément aux dispositions de l'article 1184 du code civil, le salarié peut demander la résiliation judiciaire du contrat de travail en cas d'inexécution par l'employeur de ses obligations contractuelles ; qu'il lui appartient alors de rapporter la preuve des faits qu'il allègue ; que les manquements de l'employeur doivent être d'une gravité suffisante pour justifier la résiliation et doivent avoir empêché la poursuite du contrat de travail ; que la relation de travail a pris fin le 31 mai 2013, à l'échéance du terme du dernier contrat à durée déterminée liant les parties ; que compte tenu de la requalification des contrats successifs en contrat à durée indéterminée, cette rupture produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'en conséquence, la demande en résiliation judiciaire n'est pas recevable ; que compte tenu des dispositions de l'article L.1234-1 du code du travail et d'un salaire moyen des 12 derniers mois de 729,80 € la société Ubiquis sera condamnée à payer à Mme X... une somme de 729,80 € à titre d'indemnité de préavis outre celle de 72,98 € au titre des congés payés afférents ainsi que la somme de 158,12 € à titre d'indemnité de licenciement ; que compte tenu des circonstances de la rupture, de l'âge de Mme X..., de sa situation personnelle au moment de la perte de son emploi et de ses capacités d'insertion professionnelle, la cour fixera à la somme de 3 000 € les dommages et intérêts dus pour rupture abusive du contrat de travail.

1° ALORS QUE lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée est requalifié en un contrat de travail à durée indéterminée, la seule survenance de l'échéance du terme ne caractérise pas en soi la rupture du contrat de travail ; qu'en jugeant que le contrat de travail de Mme X... aurait pris fin par la seule survenance du terme du dernier contrat à durée déterminée, après avoir requalifié la relation contractuelle en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a violé l'article L.1231-1 du code du travail.

2° ET ALORS QUE Mme X... soutenait que son employeur ne pouvait mettre fin à son contrat de travail suspendu pour cause de maladie ; qu'en laissant sans réponse ce moyen des écritures d'appel de la salariée, la cour d'appel a méconnu les exigences de l'article 455 du code de procédure civile.

SIXIEME MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté le syndicat CFDT Betor Pub de sa demande de dommages-intérêts en réparation du préjudice résultant du non-respect par l'employeur des dispositions relatives au recours au contrat à durée déterminée.

AUX MOTIFS PROPRES QUE le syndicat Cfdt Betor Pub se prévaut des dispositions de l'article L.2132-3 d, aux termes duquel les organisations ont le droit de se constituer partie civile relativement aux faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; qu'il fait valoir qu'en l'espèce ce préjudice existe compte tenu de l'irrespect par l'employeur des dispositions relatives au recours au contrat à durée déterminée (

); que le litige portant sur la requalification des contrats à durée déterminée et ses conséquences sur la rupture des relations contractuelles n'intéresse que la personne de la salariée et non l'intérêt collectif de la profession.

ALORS QUE les syndicats professionnels peuvent, devant toutes les juridictions, exercer tous les droits réservés à la partie civile concernant les faits portant un préjudice direct ou indirect à l'intérêt collectif de la profession qu'ils représentent ; que porte atteinte à l'intérêt collectif de la profession la violation des dispositions légales relatives au contrat à durée déterminée est de nature à porter atteinte à l'intérêt collectif de la profession ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L.2132-3 du code du travail.