

Texte de la décision

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° B 12-23.095 à E 12-23.098 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. X..., Mmes Y..., Z... et A... ont été engagés par la société Autoroutes Paris-Rhin-Rhône (la société APRR) en qualité de receveur, M. X... à compter du 24 octobre 2003 jusqu'au 18 janvier 2009, Mme Y... du 25 janvier 2000 au 4 janvier 2009, Mme Z... du 9 septembre 2003 au 20 janvier 2009 et Mme A... du 5 mars 2001 au 18 janvier 2009, d'abord par plusieurs contrats à durée déterminée puis par plusieurs contrats de travail temporaire ; qu'ils ont saisi la juridiction prud'homale de demandes de requalification de la relation contractuelle depuis l'origine en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein, de paiement d'une indemnité de requalification, et d'un rappel de salaire ;

Sur le second moyen propre au pourvoi n° C 12-23.096 dirigé contre Mme Y... :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer sur ce moyen qui n'est pas de nature à permettre l'admission du pourvoi ;

Mais sur le moyen commun aux pourvois n° B 12-23.095, C 12-23.096, D 12-23.097, E 12-23.098 :

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail ;

Attendu que pour requalifier les relations entre les parties en contrats de travail à durée indéterminée à temps plein dès leur origine, et condamner l'employeur à des rappels de salaire et congés payés à ce titre, les arrêts retiennent, d'une part, que si les bulletins de salaire montrent que les salariés ont travaillé à temps partiel, il n'est pas justifié que ces derniers pouvaient prévoir la durée des périodes d'inter-contrat, la seule constatation que les contrats signés entre les parties comportaient la durée hebdomadaire de travail et sa répartition sur les jours de la semaine étant insuffisante à établir que les salariés n'étaient pas dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme ils devaient travailler ; d'autre part, que les documents fiscaux produits confortent l'affirmation par les intéressés de ce qu'ils n'avaient pas eu d'autres activités professionnelles lorsqu'ils ne travaillaient pas pour la société, ni reçu d'autres revenus du travail ; qu'ainsi, l'employeur échouait à détruire la présomption de temps complet ;

Qu'en se déterminant ainsi, alors qu'il lui appartenait de distinguer les périodes d'emploi successives, pour lesquelles il existait, selon ses constatations, un contrat de travail écrit comportant la mention de la durée hebdomadaire de travail et sa répartition sur les jours de la semaine, et les périodes intercalaires non travaillées entre deux contrats, pour lesquelles la qualification de travail à temps complet est subordonnée à la preuve par le salarié de ce qu'il devait se tenir à la disposition de l'employeur, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils ont condamné la société APRR à payer aux salariés des sommes à titre de rappel de salaire, les arrêts rendus le 29 mai 2012, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêts et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles ;

Condamne M. X..., Mmes Y..., Z... et A... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes de la société Autoroutes Paris-Rhin-Rhône ;

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 des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du quinze janvier deux mille quatorze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen commun produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour la société Autoroutes Paris-Rhin-Rhône, demanderesse au pourvoi n° B 12-23.095

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR requalifié les relations entre les parties en contrats de travail à durée indéterminée à temps plein à effet du 24 octobre 2003 et d'AVOIR en conséquence condamné la société APRR condamné l'employeur au versement de différentes sommes afférentes à l'exécution de ces contrats ;

AUX MOTIFS QUE « selon l'article L 1242-1 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; que selon l'article L 1245-1 du code du travail, est réputé à durée indéterminée tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions des articles L 1242-1 à L 1242-4 du même code ; que les articles L 1251-5 et L 1251-40 du code du travail prévoient des principes similaires en ce qui concerne le contrat de travail temporaire ; que les effets de la requalification, lorsqu'elle est prononcée, remontent à la date du premier contrat à durée déterminée irrégulier ; qu'il a été conclu entre les parties, entre octobre 2003 et janvier 2009, plus d'une centaine de contrats de travail à durée déterminée puis de travail temporaire successifs motivés par le remplacement d'un salarié absent ou par un accroissement temporaire d'activité ; qu'il ressort des pièces produites, spécialement des contrats et des bulletins de salaire, que, pendant plus de six ans, quel que soit le motif du recours au contrat à durée déterminée puis de travail temporaire et, le cas échéant, le nom du salarié remplacé, M. X... a en réalité rempli des fonctions identiques de receveur pour des durées limitées mais répétées à bref intervalle rendant la collaboration quasi-continue pendant cette période ; qu'il s'ensuit que l'emploi occupé par M. X... était lié durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise et que les contrats successifs intervenus entre les parties relevaient de la même relation de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de la relation contractuelle, soit le 24 octobre 2003 ; qu'il y a donc lieu à requalification en ces termes ; que le jugement sera infirmé en ce sens ; qu'aux termes de l'article L 1245-2 alinéa 2 du code du travail, si le juge fait droit à la demande du salarié tendant à la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il doit lui accorder une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ; que compte tenu de l'ancienneté de M. X... et des circonstances de l'espèce telles qu'elles résultent des pièces produites et des débats, l'indemnité de requalification allouée par les premiers juges a été exactement calculée ; que son montant

n'est d'ailleurs pas contesté en lui-même; que le jugement sera confirmé à ce titre ; que selon l'article L 3123-14 du code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit comportant des mentions précises définies par ce texte ; qu'il s'ensuit que l'absence de contrat écrit constatant le temps partiel fait présumer que l'emploi est à temps complet et il incombe à l'employeur, qui conteste cette présomption, de rapporter la preuve, d'une part qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel et, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'était pas tenu de se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'aux termes de l'article L 3321-1 du code du travail sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ; que l'examen des contrats et des bulletins de paie produits démontre, ce qui n'est pas contesté que M. X... a travaillé à temps partiel ; que toutefois, compte tenu des périodes d'inter-contrat dont il n'est pas justifié que le salarié pouvait prévoir la durée, la seule constatation que les contrats signés entre les parties comportaient la durée hebdomadaire de travail et sa répartition sur les jours de la semaine ne suffit pas pour établir que M. X... n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler ; que de surcroît, le salarié conteste avoir eu d'autres activités professionnelles lorsqu'il ne travaillait pas pour la société APRR et, au vu des documents fiscaux relatifs à une partie de la période considérée, il apparaît qu'il n'a pas reçu d'autres revenus du travail que ceux versés par la société APRR au moins les années concernées par ces justificatifs, ce qui conforte ses dires ; que l'employeur échoue donc à détruire la présomption de temps complet ; que M. X... étant présumé avoir travaillé à temps complet pour la société APRR dès l'origine de leurs relations, la demande de rappel de salaire est fondée en son principe et son montant a été correctement calculé au vu des bulletins de salaires produits, sans que l'employeur oppose lui-même, fût-ce à titre subsidiaire, son propre décompte ; qu'il y sera par conséquent fait droit ; qu'en revanche, les calculs ayant été faits sur douze mois par an, ils incluent les périodes de congés payés, lesquels ne doivent pas être alloués en supplément ; que la demande de ce chef sera rejetée ; que le jugement sera infirmé en ce sens ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « M. Tanguy X... fonde sa demande de requalification, au motif qu'il aurait occupé durablement l'emploi de receveur, et que cet emploi est lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; que M. X... n'a jamais contesté la régularité des contrats conclus avec la SA APRR, depuis sa première embauche en octobre 2003; que l'ensemble des contrats conclus avec la SA APRR sont conformes aux articles L 1242-12 et suivants du Code du travail, M. X... connaissant parfaitement le motif du recours au contrat à durée déterminée, le nom et la qualification du salarié remplacé, la durée du travail ainsi que le poste occupé ; que la jurisprudence constante en la matière (Soc. 16 septembre 2009, n° 08-40.187, Soc. 05 mai 2009, n° 07-42.939, Soc. 11 mars 2009, n° 07-42.606) qui fait ressortir que dès lors que les contrats sont conclus conformément aux dispositions légales du code du travail, il n'y a pas lieu de procéder à la requalification en contrat à durée indéterminée ; que tous les contrats conclus entre la période de juillet 2000 à juin 2006 présentent un caractère indiscutable sur leur rédaction et sont conformes au code du travail ; que le conseil constate que depuis le 1er juillet 2006, les contrats d'intérim conclus avec la société ADECCO manquent de clarté dans leur rédaction ; qu'au vu des articles L 1251-8 et suivants, le contrat d'intérim doit contenir l'intégralité des mentions d'information du salarié, et plus particulièrement l'horaire de travail précis ; que les contrats d'intérim conclus avec la société ADECCO indiquent des horaires de travail avec une amplitude de 1h à 8 heures, et renvoient le salarié à voir un planning en gare ; que le conseil considère que le salarié n'a pas suffisamment d'information quant à son horaire de travail, ainsi que son temps de repos sur une amplitude de 8 heures de travail continu ; que si un prétendu planning existe, il appartient à la société ADECCO de la fournir à son salarié à la signature du contrat ; que les salariés indiquent à la barre que la société SA APRR les appelaient par téléphone afin de commencer leurs missions d'intérim, que les contrats étaient ensuite établis par la société ADECCO pour régularisation ; que la société APRR pouvait appeler les salariés à tout moment pour exercer leurs missions, que les salariés n'exerçaient leurs missions qu'auprès de la société SA APRR ; que leur activité était étalée, tout au long de l'année, et n'était donc pas utilisée pour des surplus d'activité, ni pour des remplacement spécifiques ; que les salariés n'avaient pas d'autre emploi que celui exercé au sein de la société SA APRR, qu'ils étaient à la disposition de la SA APRR, le conseil considère que les contrats de travail d'intérim sont de fait des contrats à durée indéterminée à temps complet ; que ces manquements entraîneront la requalification des contrats d'intérim en contrat à durée indéterminée sur la base de 151,67 heures de travail mensuel à compter du 01 juillet 2006 » ;

ALORS QUE le contrat de travail à temps partiel est un contrat de travail écrit qui stipule, notamment, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les

semaines du mois ; que ce n'est qu'en l'absence d'un tel contrat écrit, ou des mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel, que le contrat est présumé à temps complet, et qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte de travail convenue et, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'au contraire, dès lors que les mentions du contrat à temps partiel sont respectées, c'est au salarié qui prétend néanmoins avoir travaillé à temps complet de le prouver ; que s'agissant de contrats à durée déterminée, ou de contrat d'intérim, nonobstant leur éventuelle requalification en contrat à durée indéterminée, le salarié ne peut prétendre à des rappels de salaire pour les périodes non travaillées entre les missions, qu'à la condition qu'il soit établi qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes, ce qui ne saurait donc être présumé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que les contrats de travail à durée déterminée ou les contrats intérimaires signés entre les parties étaient établis par écrit et comportaient la durée hebdomadaire de travail et sa répartition sur les jours de la semaine ; qu'en reprochant néanmoins à la société APRR, pour requalifier les contrats de travail et contrats intérimaires en contrat de travail à temps plein, d'échouer à renverser la présomption de travail à temps complet, quand en présence de contrats écrits et comportant les mentions légalement prescrites pour le travail à temps partiel, la présomption de temps complet ne pouvait s'appliquer nonobstant la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a inversé la charge de la preuve et violé l'article L. 3123-14 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil.

Premier moyen commun produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour la société Autoroutes Paris-Rhin-Rhône, demanderesse au pourvoi n° C12-23.096

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR requalifié les relations entre les parties en contrats de travail à durée indéterminée à temps plein à effet du 25 juillet 2000 et d'AVOIR condamné la société APRR à payer diverses sommes en conséquence de cette requalification, outre la délivrance d'un bulletin de salaire correspondant ;

AUX MOTIFS QUE « selon l'article L 1242-1 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; que selon l'article L 1245-1 du code du travail, est réputé à durée indéterminée tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions des articles L 1242-1 à L 1242-4 du même code ; que les articles L 1251-5 et L 1251-40 du code du travail prévoient des principes similaires en ce qui concerne le contrat de travail temporaire ; que les effets de la requalification, lorsqu'elle est prononcée, remontent à la date du premier contrat à durée déterminée irrégulier ; qu'il a été conclu entre les parties, entre juillet 2000 et janvier 2009, plus d'une centaine de contrats de travail à durée déterminée puis de travail temporaire successifs motivés par le remplacement d'un salarié absent ou par un accroissement temporaire d'activité ; qu'il ressort des pièces produites, spécialement des contrats et des bulletins de salaire, que, pendant plus de huit ans, quel que soit le motif du recours au contrat à durée déterminée puis de travail temporaire et, le cas échéant, le nom du salarié remplacé, Mme Y... a en réalité rempli des fonctions identiques de receveuse pour des durées limitées mais répétées à bref intervalle rendant la collaboration quasi-continue pendant cette période ; qu'il s'ensuit que l'emploi occupé par Mme Y... était lié durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise et que les contrats successifs intervenus entre les parties relevaient de la même relation de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de la relation contractuelle, soit le 25 juillet 2000 ; qu'il y a donc lieu à requalification en ces termes ; que le jugement sera infirmé en ce sens ; qu'aux termes de l'article L 1245-2 alinéa 2 du code du travail, si le juge fait droit à la demande du salarié tendant à la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il doit lui accorder une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ; que compte tenu de l'ancienneté de Mme Y... et des circonstances de l'espèce telles qu'elles résultent des pièces produites et des débats, l'indemnité de requalification allouée par les premiers juges a été exactement calculée ; que son montant n'est d'ailleurs pas contesté en lui-même ; que le jugement sera confirmé à ce titre ; que selon l'article L 3123-14

du code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit comportant des mentions précises définies par ce texte ; qu'il s'ensuit que l'absence de contrat écrit constatant le temps partiel fait présumer que l'emploi est à temps complet et il incombe à l'employeur, qui conteste cette présomption, de rapporter la preuve, d'une part qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel et, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'était pas tenu de se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'aux termes de l'article L 3321-1 du code du travail sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ; que l'examen des contrats et des bulletins de paie produits démontre, ce qui n'est pas contesté que Mme Y... a travaillé à temps partiel ; que toutefois, compte tenu des périodes d'inter-contrat dont il n'est pas justifié que la salariée pouvait prévoir la durée, la seule constatation que les contrats signés entre les parties comportaient la durée hebdomadaire de travail et sa répartition sur les jours de la semaine ne suffit pas pour établir que Mme Y... n'était pas placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler ; que de surcroît, la salariée conteste avoir eu d'autres activités professionnelles lorsqu'elle ne travaillait pas pour la société APRR et, au vu des documents fiscaux relatifs à une partie de la période considérée, il apparaît qu'elle n'a pas reçu d'autres revenus du travail que ceux versés par la société APRR au moins les années concernées par ces justificatifs, ce qui conforte ses dires ; que l'employeur échoue donc à détruire la présomption de temps complet ; que Mme Y... étant présumée avoir travaillé à temps complet pour la société APRR dès l'origine de leurs relations, la demande de rappel de salaire est fondée en son principe et son montant a été correctement calculé au vu des bulletins de salaires produits, sans que l'employeur oppose lui-même, fût-ce à titre subsidiaire, son propre décompte ; qu'il y sera par conséquent fait droit ; qu'en revanche, les calculs ayant été faits sur douze mois par an, ils incluent les périodes de congés payés, lesquels ne doivent pas être alloués en supplément ; que la demande de ce chef sera rejetée ; que le jugement sera infirmé en ce sens ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Mme Muguette Y... fonde sa demande de requalification, au motif qu'elle aurait occupé durablement l'emploi de receveur, et que cet emploi est lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; que Mme Y... n'a jamais contesté la régularité des contrats conclus avec la SA APRR, depuis sa première embauche en juillet 2000 ; que l'ensemble des contrats conclus avec la SA APRR sont conformes aux articles L 1242-12 et suivants du Code du travail, Mme Y... connaissant parfaitement le motif du recours au contrat à durée déterminée, le nom et la qualification du salarié remplacé, la durée du travail ainsi que le poste occupé ; que la jurisprudence constante en la matière (Soc. 16 septembre 2009, n° 08-40.187, Soc. 05 mai 2009, n° 07-42.939, Soc. 11 mars 2009, n° 07-42.606) qui fait ressortir que dès lors que les contrats sont conclus conformément aux dispositions légales du code du travail, il n'y a pas lieu de procéder à la requalification en contrat à durée indéterminée ; que tous les contrats conclus entre la période de juillet 2000 à juin 2006 présentent un caractère indiscutable sur leur rédaction et sont conformes au code du travail ; que le conseil constate que depuis le 1er juillet 2006, les contrats d'intérim conclus avec la société ADECCO manquent de clarté dans leur rédaction ; qu'au vu des articles L 1251-8 et suivants, le contrat d'intérim doit contenir l'intégralité des mentions d'information du salarié, et plus particulièrement l'horaire de travail précis ; que les contrats d'intérim conclus avec la société ADECCO indiquent des horaires de travail avec une amplitude de 1h à 8 heures, et renvoient la salariée à voir un planning en gare ; que le conseil considère que la salariée n'a pas suffisamment d'information quant à son horaire de travail, ainsi que son temps de repos sur une amplitude de 8 heures de travail continu ; que si un prétendu planning existe, il appartient à la société ADECCO de la fournir à son salarié à la signature du contrat ; que les salariés indiquent à la barre que la société SA APRR les appelaient par téléphone afin de commencer leurs missions d'intérim, que les contrats étaient ensuite établis par la société ADECCO pour régularisation ; que la société APRR pouvait appeler les salariés à tout moment pour exercer leurs missions, que les salariés n'exerçaient leurs missions qu'auprès de la société SA APRR ; que leur activité était étalée, tout au long de l'année, et n'était donc pas utilisée pour des surplus d'activité, ni pour des remplacement spécifiques ; que les salariés n'avaient pas d'autre emploi que celui exercé au sein de la société SA APRR, qu'ils étaient à la disposition de la SA APRR, le conseil considère que les contrats de travail d'intérim sont de fait des contrats à durée indéterminée à temps complet ; que ces manquements entraîneront la requalification des contrats d'intérim en contrat à durée indéterminée sur la base de 151,67 heures de travail mensuel à compter du 01 juillet 2006 » ;

ALORS QUE le contrat de travail à temps partiel est un contrat de travail écrit qui stipule, notamment, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les

semaines du mois ; que ce n'est qu'en l'absence d'un tel contrat écrit, ou des mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel, que le contrat est présumé à temps complet, et qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte de travail convenue et, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'au contraire, dès lors que les mentions du contrat à temps partiel sont respectées, c'est au salarié qui prétend néanmoins avoir travaillé à temps complet de le prouver ; que s'agissant de contrats à durée déterminée, ou de contrat d'intérim, nonobstant leur éventuelle requalification en contrat à durée indéterminée, le salarié ne peut prétendre à des rappels de salaire pour les périodes non travaillées entre les missions, qu'à la condition qu'il soit établi qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes, ce qui ne saurait donc être présumé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que les contrats de travail à durée déterminée ou les contrats intérimaires signés entre les parties étaient établis par écrit et comportaient la durée hebdomadaire de travail et sa répartition sur les jours de la semaine ; qu'en reprochant néanmoins à la société APRR, pour requalifier les contrats de travail et contrats intérimaires en contrat de travail à temps plein, d'échouer à renverser la présomption de travail à temps complet, quand en présence de contrats écrits et comportant les mentions légalement prescrites pour le travail à temps partiel, la présomption de temps complet ne pouvait s'appliquer nonobstant la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a inversé la charge de la preuve et violé l'article L. 3123-14 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné la société APRR à verser à la salariée différentes sommes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE « l'employeur a cessé de fournir du travail et de verser un salaire à Mme Y... à l'expiration du dernier contrat de travail temporaire requalifié ; qu'il a ainsi mis fins aux relations de travail au seul motif de l'arrivée du terme d'un contrat improprement qualifié par lui de contrat de travail à durée déterminée ; que cette rupture est donc à son initiative et s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ouvre droit au profit de Mme Y... au paiement des indemnités de rupture et de dommages-intérêts ; que les montants alloués par les premiers juges au titre de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité de préavis ne sont pas discutés ; que le jugement est confirmé sur ces chefs de demande ; que compte tenu notamment de l'effectif de l'entreprise, des circonstances de la rupture, du montant de la rémunération versée à Mme Y..., de son âge, de son ancienneté, de sa capacité à trouver un emploi eu égard à sa formation et à son expérience professionnelle et des conséquences de la rupture à son égard, tels qu'ils résultent des pièces et des explications fournies, les premiers juges ont exactement apprécié le montant de l'indemnité qu'ils lui ont octroyée en application de l'article L 1235-3 du code du travail ; qu'en application de l'article L 1235-4 du code du travail, il convient d'ordonner le remboursement par l'employeur à Pôle Emploi des indemnités de chômage payées à Mme Y... à la suite de son licenciement, dans la limite de 6 mois ; que le jugement sera confirmé sur ces points » ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « cette requalification en contrat à durée indéterminée dont la rupture est sans cause réelle et sérieuse entraîne le versement de la somme de 2642,09 euros brut au titre de deux mois de préavis, Mme Y... ayant plus de deux ans d'ancienneté, en application de la convention collective, ainsi que la somme de 264,21 euros brut au titre des congés payés sur préavis ; que la convention collective prévoit que l'indemnité de licenciement correspond à 1/5ème de mois par année de présence ; que Mme Y... ayant été engagée depuis le 25 juillet 2000, le conseil fait droit à cette demande pour la somme de 2.274,31 euros brut ; que la société SA APRR n'a pas respecté la procédure de licenciement pour mettre fin au contrat de travail à durée déterminée de la salariée, ni motivé le licenciement, que vu l'article L 1235-3 du code du travail, le conseil fait droit à cette demande pour la somme de 8.000,00 euros brut, correspondant à 6 mois de salaire » ;

1°) ALORS QUE le salarié ne peut prétendre au paiement d'une indemnité de licenciement, d'une indemnité

compensatrice de préavis et, le cas échéant, d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse que si l'employeur a pris l'initiative de rompre le contrat de travail ; que ces principes s'appliquent lors même que le contrat a été requalifié en contrat de travail à durée indéterminée ; qu'en l'espèce, la société APRR soutenait que Mme Y... avait pris l'initiative de la rupture des liens contractuels en partant à la retraite au terme du dernier contrat de travail conclu entre les parties ; qu'en décidant néanmoins que Mme Y... avait été licenciée sans cause réelle et sérieuse, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée, si le contrat de travail, nonobstant sa requalification rétrospective en contrat à durée indéterminée, n'avait pas en tout état de cause été rompu à l'initiative de la salariée par un départ à la retraite, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L 1235-1 du code du travail ;

2°) ALORS QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut au défaut de motifs ; que la société APRR soutenait précisément devant la cour d'appel que Mme Y... avait pris sa retraite à l'issue du dernier contrat de travail intérimaire réalisé au sein de la société APRR ; qu'en se bornant à affirmer que la rupture du contrat était à l'initiative de la société APRR et s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, sans répondre à ce chef pertinent des conclusions de l'exposant, qui était pourtant de nature à influencer sur la solution du litige, la cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile.

Moyen commun produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour la société Autoroutes Paris-Rhin-Rhône, demanderesse au pourvoi n° D 12-23.097

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR requalifié les relations entre les parties en contrats de travail à durée indéterminée à temps plein à effet du 09 septembre 2003 et d'AVOIR en conséquence condamné l'employeur au versement de différentes sommes afférentes à l'exécution de ces contrats ;

AUX MOTIFS QUE « selon l'article L 1242-1 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; que selon l'article L 1245-1 du code du travail, est réputé à durée indéterminée tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions des articles L 1242-1 à L 1242-4 du même code ; que les articles L 1251-5 et L 1251-40 du code du travail prévoient des principes similaires en ce qui concerne le contrat de travail temporaire ; que les effets de la requalification, lorsqu'elle est prononcée, remontent à la date du premier contrat à durée déterminée irrégulier ; qu'il a été conclu entre les parties, entre septembre 2003 et janvier 2009, plus d'une centaine de contrats de travail à durée déterminée puis de travail temporaire successifs motivés par le remplacement d'un salarié absent ou par un accroissement temporaire d'activité ; qu'il ressort des pièces produites, spécialement des contrats et des bulletins de salaire, que, pendant plus de six ans, quel que soit le motif du recours au contrat à durée déterminée puis de travail temporaire et, le cas échéant, le nom du salarié remplacé, Mme Z... a en réalité rempli des fonctions identiques de receveuse pour des durées limitées mais répétées à bref intervalle rendant la collaboration quasi-continue pendant cette période ; qu'il s'ensuit que l'emploi occupé par Mme Z... était lié durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise et que les contrats successifs intervenus entre les parties relevaient de la même relation de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de la relation contractuelle, soit le 09 septembre 2003 ; qu'il y a donc lieu à requalification en ces termes ; que le jugement sera infirmé en ce sens ; qu'aux termes de l'article L 1245-2 alinéa 2 du code du travail, si le juge fait droit à la demande du salarié tendant à la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il doit lui accorder une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ; que compte tenu de l'ancienneté de Mme Z... et des circonstances de l'espèce telles qu'elles résultent des pièces produites et des débats, l'indemnité de requalification allouée par les premiers juges a été exactement calculée ; que son montant n'est d'ailleurs pas contesté en lui-même ; que le jugement sera confirmé à ce titre ; que selon l'article L 3123-14 du code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit comportant des mentions précises définies par ce texte ; qu'il s'ensuit que l'absence de contrat écrit constatant le temps partiel fait présumer que l'emploi est à temps complet et il incombe à l'employeur, qui conteste cette présomption, de rapporter la preuve, d'une part qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel et, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel

rythme il devait travailler et qu'il n'était pas tenu de se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'aux termes de l'article L 3321-1 du code du travail sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ; que l'examen des contrats et des bulletins de paie produits démontre, ce qui n'est pas contesté que Mme Z... a travaillé à temps partiel ; que toutefois, compte tenu des périodes d'inter-contrat dont il n'est pas justifié que la salariée pouvait prévoir la durée, la seule constatation que les contrats signés entre les parties comportaient la durée hebdomadaire de travail et sa répartition sur les jours de la semaine ne suffit pas pour établir que Mme Z... n'était pas placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler ; que de surcroît, la salariée conteste avoir eu d'autres activités professionnelles lorsqu'elle ne travaillait pas pour la société APRR et, au vu des documents fiscaux relatifs à une partie de la période considérée, il apparaît qu'elle n'a pas reçu d'autres revenus du travail que ceux versés par la société APRR au moins les années concernées par ces justificatifs, ce qui conforte ses dires ; que l'employeur échoue donc à détruire la présomption de temps complet ; que Mme Z... étant présumée avoir travaillé à temps complet pour la société APRR dès l'origine de leurs relations, la demande de rappel de salaire est fondée en son principe et son montant a été correctement calculé au vu des bulletins de salaires produits, sans que l'employeur oppose lui-même, fût-ce à titre subsidiaire, son propre décompte ; qu'il y sera par conséquent fait droit ; qu'en revanche, les calculs ayant été faits sur douze mois par an, ils incluent les périodes de congés payés, lesquels ne doivent pas être alloués en supplément ; que la demande de ce chef sera rejetée ; que le jugement sera infirmé en ce sens ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Mme Anne-Marie Z... fonde sa demande de requalification, au motif qu'elle aurait occupé durablement l'emploi de receveur, et que cet emploi est lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; que Mme Z... n'a jamais contesté la régularité des contrats conclus avec la SA APRR, depuis sa première embauche en septembre 2003; que l'ensemble des contrats conclus avec la SA APRR sont conformes aux articles L 1242-12 et suivants du Code du travail, Mme Z... connaissant parfaitement le motif du recours au contrat à durée déterminée, le nom et la qualification du salarié remplacé, la durée du travail ainsi que le poste occupé ; que la jurisprudence constante en la matière (Soc. 16 septembre 2009, n° 08-40.187, Soc. 05 mai 2009, n° 07-42.939, Soc. 11 mars 2009, n° 07-42.606) qui fait ressortir que dès lors que les contrats sont conclus conformément aux dispositions légales du code du travail, il n'y a pas lieu de procéder à la requalification en contrat à durée indéterminée ; que tous les contrats conclus entre la période de juillet 2000 à juin 2006 présentent un caractère indiscutable sur leur rédaction et sont conformes au code du travail ; que le conseil constate que depuis le 1er juillet 2006, les contrats d'intérim conclus avec la société ADECCO manquent de clarté dans leur rédaction ; qu'au vu des articles L 1251-8 et suivants, le contrat d'intérim doit contenir l'intégralité des mentions d'information du salarié, et plus particulièrement l'horaire de travail précis ; que les contrats d'intérim conclus avec la société ADECCO indiquent des horaires de travail avec une amplitude de 1h à 8 heures, et renvoient la salariée à voir un planning en gare ; que le conseil considère que la salariée n'a pas suffisamment d'information quant à son horaire de travail, ainsi que son temps de repos sur une amplitude de 8 heures de travail continu ; que si un prétendu planning existe, il appartient à la société ADECCO de la fournir à son salarié à la signature du contrat ; que les salariés indiquent à la barre que la société SA APRR les appelaient par téléphone afin de commencer leurs missions d'intérim, que les contrats étaient ensuite établis par la société ADECCO pour régularisation ; que la société APRR pouvait appeler les salariés à tout moment pour exercer leurs missions, que les salariés n'exerçaient leurs missions qu'auprès de la société SA APRR ; que leur activité était étalée, tout au long de l'année, et n'était donc pas utilisée pour des surplus d'activité, ni pour des remplacement spécifiques ; que les salariés n'avaient pas d'autre emploi que celui exercé au sein de la société SA APRR, qu'ils étaient à la disposition de la SA APRR, le conseil considère que les contrats de travail d'intérim sont de fait des contrats à durée indéterminée à temps complet ; que ces manquements entraîneront la requalification des contrats d'intérim en contrat à durée indéterminée sur la base de 151,67 heures de travail mensuel à compter du 01 juillet 2006 » ;

ALORS QUE le contrat de travail à temps partiel est un contrat de travail écrit qui stipule, notamment, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; que ce n'est qu'en l'absence d'un tel contrat écrit, ou des mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel, que le contrat est présumé à temps complet, et qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte de travail convenue et, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'au

contraire, dès lors que les mentions du contrat à temps partiel sont respectées, c'est au salarié qui prétend néanmoins avoir travaillé à temps complet de le prouver ; que s'agissant de contrats à durée déterminée, ou de contrat d'intérim, nonobstant leur éventuelle requalification en contrat à durée indéterminée, le salarié ne peut prétendre à des rappels de salaire pour les périodes non travaillées entre les missions, qu'à la condition qu'il soit établi qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes, ce qui ne saurait donc être présumé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que les contrats de travail à durée déterminée ou les contrats intérimaires signés entre les parties étaient établis par écrit et comportaient la durée hebdomadaire de travail et sa répartition sur les jours de la semaine ; qu'en reprochant néanmoins à la société APRR, pour requalifier les contrats de travail et contrats intérimaires en contrat de travail à temps plein, d'échouer à renverser la présomption de travail à temps complet, quand en présence de contrats écrits et comportant les mentions légalement prescrites pour le travail à temps partiel, la présomption de temps complet ne pouvait s'appliquer nonobstant la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a inversé la charge de la preuve et violé l'article L. 3123-14 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil.

Moyen commun produit par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour la société Autoroutes Paris-Rhin-Rhône, demanderesse au pourvoi n° E 12-23.098

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR requalifié les relations entre les parties en contrats de travail à durée indéterminée à temps plein à effet du 5 mars 2001 et d'AVOIR en conséquence condamné l'employeur au versement de différentes sommes afférentes à l'exécution de ces contrats ;

AUX MOTIFS QUE « selon l'article L 1242-1 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; que selon l'article L 1245-1 du code du travail, est réputé à durée indéterminée tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions des articles L 1242-1 à L 1242-4 du même code ; que les articles L 1251-5 et L 1251-40 du code du travail prévoient des principes similaires en ce qui concerne le contrat de travail temporaire ; que les effets de la requalification, lorsqu'elle est prononcée, remontent à la date du premier contrat à durée déterminée irrégulier ; qu'il a été conclu entre les parties, entre mars 2001 et janvier 2009, plus d'une centaine de contrats de travail à durée déterminée puis de travail temporaire successifs motivés par le remplacement d'un salarié absent ou par un accroissement temporaire d'activité ; qu'il ressort des pièces produites, spécialement des contrats et des bulletins de salaire, que, pendant plus de huit ans, quel que soit le motif du recours au contrat à durée déterminée puis de travail temporaire et, le cas échéant, le nom du salarié remplacé, Mme A... a en réalité rempli des fonctions identiques de receveuse pour des durées limitées mais répétées à bref intervalle rendant la collaboration quasi-continue pendant cette période ; qu'il s'ensuit que l'emploi occupé par Mme A... était lié durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise et que les contrats successifs intervenus entre les parties relevaient de la même relation de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de la relation contractuelle, soit le 05 mars 2001 ; qu'il y a donc lieu à requalification en ces termes ; que le jugement sera infirmé en ce sens ; qu'aux termes de l'article L 1245-2 alinéa 2 du code du travail, si le juge fait droit à la demande du salarié tendant à la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il doit lui accorder une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ; que compte tenu de l'ancienneté de Mme A... et des circonstances de l'espèce telles qu'elles résultent des pièces produites et des débats, l'indemnité de requalification allouée par les premiers juges a été exactement calculée ; que son montant n'est d'ailleurs pas contesté en lui-même ; que le jugement sera confirmé à ce titre ; que selon l'article L 3123-14 du code du travail, le contrat de travail des salariés à temps partiel est un contrat écrit comportant des mentions précises définies par ce texte ; qu'il s'ensuit que l'absence de contrat écrit constatant le temps partiel fait présumer que l'emploi est à temps complet et il incombe à l'employeur, qui conteste cette présomption, de rapporter la preuve, d'une part qu'il s'agissait d'un emploi à temps partiel et, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'était pas tenu de se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'aux termes de l'article L 3321-1 du code du travail sont considérés comme salariés à temps partiel les salariés dont la durée du travail est inférieure à la durée légale du travail ; que l'examen des contrats et des bulletins de paie produits démontre,

ce qui n'est pas contesté que Mme A... a travaillé à temps partiel ; que toutefois, compte tenu des périodes d'inter-contrat dont il n'est pas justifié que la salariée pouvait prévoir la durée, la seule constatation que les contrats signés entre les parties comportaient la durée hebdomadaire de travail et sa répartition sur les jours de la semaine ne suffit pas pour établir que Mme A... n'était pas placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler ; que de surcroît, la salariée conteste avoir eu d'autres activités professionnelles lorsqu'elle ne travaillait pas pour la société APRR et, au vu des documents fiscaux relatifs à une partie de la période considérée, il apparaît qu'elle n'a pas reçu d'autres revenus du travail que ceux versés par la société APRR au moins les années concernées par ces justificatifs, ce qui conforte ses dires ; que l'employeur échoue donc à détruire la présomption de temps complet ; que Mme A... étant présumée avoir travaillé à temps complet pour la société APRR dès l'origine de leurs relations, la demande de rappel de salaire est fondée en son principe et son montant a été correctement calculé au vu des bulletins de salaires produits, sans que l'employeur oppose lui-même, fût-ce à titre subsidiaire, son propre décompte ; qu'il y sera par conséquent fait droit ; qu'en revanche, les calculs ayant été faits sur douze mois par an, ils incluent les périodes de congés payés, lesquels ne doivent pas être alloués en supplément ; que la demande de ce chef sera rejetée ; que le jugement sera infirmé en ce sens ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « Mme Fatiha A... fonde sa demande de requalification, au motif qu'elle aurait occupé durablement l'emploi de receveur, et que cet emploi est lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; que Mme A... n'a jamais contesté la régularité des contrats conclus avec la SA APRR, depuis sa première embauche en septembre 2003; que l'ensemble des contrats conclus avec la SA APRR sont conformes aux articles L 1242-12 et suivants du Code du travail, Mme A... connaissant parfaitement le motif du recours au contrat à durée déterminée, le nom et la qualification du salarié remplacé, la durée du travail ainsi que le poste occupé ; que la jurisprudence constante en la matière (Soc. 16 septembre 2009, n° 08-40.187, Soc. 05 mai 2009, n° 07-42.939, Soc. 11 mars 2009, n° 07-42.606) qui fait ressortir que dès lors que les contrats sont conclus conformément aux dispositions légales du code du travail, il n'y a pas lieu de procéder à la requalification en contrat à durée indéterminée ; que tous les contrats conclus entre la période de juillet 2000 à juin 2006 présentent un caractère indiscutable sur leur rédaction et sont conformes au code du travail ; que le conseil constate que depuis le 1er juillet 2006, les contrats d'intérim conclus avec la société ADECCO manquent de clarté dans leur rédaction ; qu'au vu des articles L 1251-8 et suivants, le contrat d'intérim doit contenir l'intégralité des mentions d'information du salarié, et plus particulièrement l'horaire de travail précis ; que les contrats d'intérim conclus avec la société ADECCO indiquent des horaires de travail avec une amplitude de 1h à 8 heures, et renvoient la salariée à voir un planning en gare ; que le conseil considère que la salariée n'a pas suffisamment d'information quant à son horaire de travail, ainsi que son temps de repos sur une amplitude de 8 heures de travail continu ; que si un prétendu planning existe, il appartient à la société ADECCO de la fournir à son salarié à la signature du contrat ; que les salariés indiquent à la barre que la société SA APRR les appelaient par téléphone afin de commencer leurs missions d'intérim, que les contrats étaient ensuite établis par la société ADECCO pour régularisation ; que la société APRR pouvait appeler les salariés à tout moment pour exercer leurs missions, que les salariés n'exerçaient leurs missions qu'auprès de la société SA APRR ; que leur activité était étalée, tout au long de l'année, et n'était donc pas utilisée pour des surplus d'activité, ni pour des remplacement spécifiques ; que les salariés n'avaient pas d'autre emploi que celui exercé au sein de la société SA APRR, qu'ils étaient à la disposition de la SA APRR, le conseil considère que les contrats de travail d'intérim sont de fait des contrats à durée indéterminée à temps complet ; que ces manquements entraîneront la requalification des contrats d'intérim en contrat à durée indéterminée sur la base de 151,67 heures de travail mensuel à compter du 01 juillet 2006 » ;

ALORS QUE le contrat de travail à temps partiel est un contrat de travail écrit qui stipule, notamment, la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; que ce n'est qu'en l'absence d'un tel contrat écrit, ou des mentions obligatoires du contrat de travail à temps partiel, que le contrat est présumé à temps complet, et qu'il incombe à l'employeur de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte de travail convenue et, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'au contraire, dès lors que les mentions du contrat à temps partiel sont respectées, c'est au salarié qui prétend néanmoins avoir travaillé à temps complet de le prouver ; que s'agissant de contrats à durée déterminée, ou de contrat d'intérim, nonobstant leur éventuelle requalification en contrat à durée indéterminée, le salarié ne peut prétendre à des rappels de

salaire pour les périodes non travaillées entre les missions, qu'à la condition qu'il soit établi qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes, ce qui ne saurait donc être présumé ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que les contrats de travail à durée déterminée ou les contrats intérimaires signés entre les parties étaient établis par écrit et comportaient la durée hebdomadaire de travail et sa répartition sur les jours de la semaine ; qu'en reprochant néanmoins à la société APRR, pour requalifier les contrats de travail et contrats intérimaires en contrat de travail à temps plein, d'échouer à renverser la présomption de travail à temps complet, quand en présence de contrats écrits et comportant les mentions légalement prescrites pour le travail à temps partiel, la présomption de temps complet ne pouvait s'appliquer nonobstant la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a inversé la charge de la preuve et violé l'article L. 3123-14 du code du travail, ensemble l'article 1315 du code civil.