

15 décembre 2021  
Cour de cassation  
Pourvoi n° 19-24.220

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2021:SO01435

**Texte de la décision**

**Entête**

SOC.

CA3

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 15 décembre 2021

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 1435 F-D

Pourvoi n° U 19-24.220

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

## ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 15 DÉCEMBRE 2021

Mme [C] [F], domiciliée [Adresse 4], a formé le pourvoi n° U 19-24.220 contre l'arrêt rendu le 12 septembre 2019 par la cour d'appel d'Aix-en-Provence (chambre 4-5), dans le litige l'opposant à la société Sologne Operating, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les deux moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de Mme [F], de la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat de la société Sologne Operating, après débats en l'audience publique du 4 novembre 2021 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, M. Sornay, conseiller, et Mme Aubac, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

## Exposé du litige

### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 12 septembre 2019), Mme [F] a été engagée le 5 novembre 2008, en qualité d'assistante de direction par la société Sologne Operating suivant contrat de travail à temps partiel.
2. Licenciée le 16 décembre 2015, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes se rapportant tant à l'exécution qu'à la rupture du contrat de travail.

## Moyens

### Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa première branche

### Enoncé du moyen

3. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes en requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, en paiement d'heures supplémentaires (comprendre complémentaires) et au titre de l'indemnité pour travail dissimulé, alors « qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient seulement au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres

éléments ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé qu'à l'appui de sa demande tendant à voir requalifier son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet en raison de l'importance du nombre d'heures complémentaires effectuées, et de sa demande subsidiaire en paiement d'heures complémentaires, Mme [F] produisait le contrat de travail la liant à la société Sologne Operating qui faisait état d'une journée de travail de 9 heures tous les lundis, une délégation de pouvoirs lui donnant tous pouvoirs dans la gestion du personnel de cette société tant sur le plan administratif que disciplinaire mais également sur les plans de la sécurité et de l'hygiène, un tableau des multiples tâches dont elle était chargée vis à vis de l'ensemble de l'équipe et du gérant de la société Sologne Operating et des contacts directs avec les intervenants extérieurs, de l'organisation et de la gestion notamment pour la qualité du suivi administratif et du secrétariat et également chauffeur d'invités lorsque cela le nécessite, l'organigramme de la société Sologne Operating montrant que sur le plan hiérarchique, elle était juste en dessous du manager en sa qualité d'assistante de direction et avait 19 personnes sous ses ordres, un tableau récapitulatif journalier des heures supplémentaires effectuées en 2013, 2014 et 2015 avec le détail des heures complémentaires jour par jour, de nombreux mails de 2013 à 2015 justifiant des heures supplémentaires adressés à l'intendante de la société Sologne Operating et au régisseur des deux propriétés gérées par la société Sologne Operating, parfois à largement plus de 20 heures et quasiment tous les jours de la semaine ; qu'en retenant ensuite, pour débouter la salariée de ses demandes, qu'elle n'établissait pas avec certitude l'exacte répartition des heures entre ces deux employeurs, ni être restée à la disposition permanente de la société Sologne Operating, ni encore avoir réclamé ses heures supplémentaires ou s'être plainte de sa situation, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur la seule salariée en violation de l'article L. 3171-4 du code du travail. »

## Motivation

### Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3171-4 du code du travail :

4. Aux termes de l'article L. 3171-2, alinéa 1er, du code du travail, lorsque tous les salariés occupés dans un service ou un atelier ne travaillent pas selon le même horaire collectif, l'employeur établit les documents nécessaires au décompte de la durée de travail, des repos compensateurs acquis et de leur prise effective, pour chacun des salariés concernés. Selon l'article L. 3171-3 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, l'employeur tient à la disposition de l'inspecteur ou du contrôleur du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié. La nature des documents et la durée pendant laquelle ils sont tenus à disposition sont déterminées par voie réglementaire.

5. Enfin, selon l'article L. 3171-4 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié. Au vu de ces éléments et de ceux fournis par le salarié à l'appui de sa demande, le juge forme sa conviction après avoir ordonné, en cas de besoin, toutes les mesures d'instruction qu'il estime utiles. Si le décompte des heures de travail accomplies par chaque salarié est assuré par un système d'enregistrement automatique, celui-ci doit être fiable et infalsifiable.

6. Il résulte de ces dispositions, qu'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments au regard des exigences rappelées aux dispositions légales et réglementaires précitées. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue souverainement, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci et fixe les créances salariales s'y rapportant.

7. Pour débouter la salariée de ses demandes au titre de la requalification du contrat en contrat de travail à temps complet, en paiement d'heures complémentaires outre congés payés afférents, l'arrêt retient qu'il ressort des pièces produites, et notamment de la convention de prestations de services que les deux sociétés pour lesquelles la salariée travaillait sous l'autorité du même gérant, étaient étroitement imbriquées et que les mails produits par l'intéressée ainsi que son calendrier annoté ne permettent pas de déterminer quelle société ils concernaient. L'arrêt ajoute que contrairement à ses dires, la salariée n'était pas à la disposition permanente de son employeur, qu'elle a bénéficié de la totalité de ses congés payés pour les deux sociétés et qu'elle déclare elle-même qu'elle était libre d'organiser son temps de travail car elle travaillait la plupart du temps à son domicile.

8. En statuant ainsi, la cour d'appel, qui a fait peser la charge de la preuve sur la seule salariée, a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

9. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur le premier moyen, entraîne la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif critiqué par le second moyen se rapportant à l'indemnité pour travail dissimulé, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

## Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme [F] de ses demandes au titre de la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires et de l'indemnité pour travail dissimulé, l'arrêt rendu le 12 septembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Aix-en-Provence autrement composée ;

Condamne la société Sologne Operating aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Sologne Operating et la condamne à payer à Mme [F] la somme 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 quinze décembre deux mille vingt et un.

## Moyens annexés

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat aux Conseils, pour Mme [F]

PREMIER MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme [F] de sa demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein ainsi que de ses demandes au titre des heures « supplémentaires » [comprendre complémentaires] et de l'indemnité pour travail dissimulé

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Sur les demandes relatives à l'exécution du contrat de travail

Les demandes d'[C] [F] sur la requalification de son contrat de travail ou de sa demande au titre des heures supplémentaires portent sur la période de janvier 2013 à octobre 2015.

Sur les demandes de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet et de rappel de salaire au titre des heures supplémentaires

Le contrat de travail à temps partiel, qui doit être établi par écrit, doit permettre au salarié de prévoir son rythme de travail et lui permettre éventuellement un emploi pour un autre employeur.

En cas de requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, l'employeur est tenu à un rappel de salaire sur la base d'un salaire à temps complet en complétant les sommes déjà versées au titre du travail à temps partiel même en cas de revenus perçus par ailleurs (Cass. Soc. 17 octobre 2012 n° 11-14795).

L'article L. 3171-4 du code du travail dispose: « En cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, l'employeur fournit au juge les éléments de nature à justifier les horaires effectivement réalisés par le salarié ».

Il doit être tenu compte, lorsque l'employeur ne fournit pas d'éléments de nature à justifier des horaires réalisés par la salariée pour les périodes litigieuses, du décompte versé aux débats par la salarié (Cass. Soc. 24 novembre 2010 n° 09-40.928).

[C] [F] demande la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet à compter de janvier 2013 car elle devait se tenir constamment à la disposition de son employeur et ne pouvait pas prévoir son rythme de travail et les heures complémentaires qu'elle a effectuées la conduisait à effectuer un temps de travail au moins égal à un temps plein et à défaut elle demande le règlement d'heures supplémentaires en fonction d'un calendrier qu'elle a elle-même établi.

[C] [F] produit :

- son contrat de travail faisant état d'une journée de travail de 9 heures tous les lundis avec les obligations d'une part de l'informer sept jours avant toute modification de la répartition des jours ou heures de travail et d'autre part trois jours avant toute heure complémentaire,
- une délégation de pouvoir en date du 14 mai 2009 lui donnant tous pouvoirs dans la gestion du personnel rattaché à la MSA de la SARL Sologne Operating, tant sur le plan administratif que disciplinaire mais également sur les plans de la sécurité et de l'hygiène,
- un tableau de ses missions faisant état de multiples tâches vis à vis de l'ensemble de l'équipe et du gérant de la société et des contacts directs avec les intervenants extérieurs, de l'organisation et de la gestion notamment pour la qualité du suivi administratif et du secrétariat et également chauffeur d'invités lorsque cela le nécessite,
- l'organigramme de la SARL Sologne Operating montrant que, sur le plan hiérarchique, elle est juste en dessous du manager en sa qualité d'assistante de direction et qu'elle a 19 personnes sous ses ordres,
- un tableau récapitulatif journalier des heures supplémentaires effectuées en 2013, 2014 et 2015 avec le détail des heures complémentaires jour par jour.
- de nombreux mails de 2013 à 2015 justifiant des heures supplémentaires adressés notamment à [I] et [X] [G], respectivement chargée de l'intendance de la SARL Sologne Operating et régisseur des deux propriétés (domaine des Pins et parc de Ménars) gérées par la SARL Sologne Operating, adressés parfois à largement plus de 20 heures et quasiment tous les jours de la semaine,

La SARL Sologne Operating produit :

- une convention de prestation de services en date du 30 octobre 2013 entre la SARL Sologne Operating et la SARL Europ Communication stipulant que la SARL Sologne Operating s'engage à mettre à disposition de la SARL Europ Communication ses salariés et son savoir-faire relatif à l'entretien de domaines de chasse et l'organisation de parties de chasse,
- des mails de 2015 entre le gérant de la SARL Sologne Operating et [C] [F] dans lesquels il est indiqué qu'aucun temps supplémentaire n'est demandé, qu'[C] [F] a pris ses congés pour les deux sociétés et notamment, dans un mail du 15 juillet 2015, [C] [F] précise au gérant : « je ne suis pas contre un déplacement à [Localité 1] afin de réaliser mon travail et je me vois dans l'obligation d'effectuer celui-ci de par votre envoi. Je dois quand même vous rappeler que, selon mon contrat de travail, vous devez me stipuler sept jours ouvrés à l'avance ( c'est à dire jeudi 9) et non quatre jours (ce jour

mercredi 15).Sachez que pour cette mission, vous me mettez dans l'embarras »

- un courrier en date du 12 décembre 2013 de la direction générale des finances publiques indiquant que, suite à la vérification de leur comptabilité, le contrôle se conclut sans rectification.

- un courrier de l'URSSAF en date du 12 novembre 2012 qui indique qu'aucune irrégularité n'a été relevée au vu des documents consultés au titre de l'application des législations de sécurité sociale, d'assurance chômage et d'AGS.

- le contrat de travail d'[C] [F] avec la SARL Europ Communication en date du 1er avril 2008 pour une durée hebdomadaire de 35 heures, en qualité d'assistante de direction.

Il ressort des pièces produites, et notamment de la convention de prestations de services que les deux sociétés pour lesquelles [C] [F] travaillait sous l'autorité du même gérant, étaient étroitement imbriquées et que les mails produits par [C] [F] ainsi que son calendrier annoté ne permettent pas de déterminer quelle société ils concernaient.

Contrairement à ses dires, [C] [F] n'était pas à la disposition permanente de son employeur, reprochant même au gérant de l'avoir prévenue tardivement, soit quatre jours avant, d'une modification de ses jours de travail et elle a bénéficié de la totalité de ses congés payés pour les deux sociétés.

De plus, [C] [F] indique elle-même, qu'elle était libre d'organiser son temps de travail car elle travaillait la plupart du temps à son domicile de [Localité 3].

[C] [F] qui avait près de huit ans d'ancienneté ne justifie d'aucune réclamation auprès du gérant quant à l'existence d'heures supplémentaires non réglées.

Enfin, [C] [F] ne s'est plainte ni auprès des services fiscaux ni auprès de l'URSSAF de sa situation professionnelle et ces contrôles n'ont donné lieu à aucun redressement.

En conséquence, [C] [F] sera déboutée de sa demande de requalification de contrat de travail à temps partiel en contrat à temps plein, ainsi que de sa demande au titre des heures supplémentaires.

Sur la demande relative au travail dissimulé

[C] [F], qui ne prouve pas l'existence d'un travail dissimulé, sera déboutée de sa demande à ce titre »

ET AUX MOTIFS éventuellement ADOPTES QUE « Sur la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein

Attendu que Mme [F] sollicite la requalification de son contrat de travail à temps partiel auprès de la SARL SOLOGNE OPERATING, déclarant avoir effectué un nombre d'heures de travail largement supérieur à celui prévu dans son contrat et de devoir constamment se tenir à disposition de son employeur

Attendu que le contrat de travail prévoyait en son Article 4 Que « la durée hebdomadaire est fixée à 9 heures et se répartit le lundi » et que la salariée pourra éventuellement travailler à des jours et/ou des horaires différents que ceux prévus dans le présent contrat ».

Attendu que la salariée exerçait la fonction d'assistante de direction pour les sociétés EUROP COMMUNICATION et SOLOGNE OPERATING sous l'autorité du même gérant ; Que les activités des deux SARL sont étroitement liées.

Que Mme [F] travaillait à temps complet pour la SARL EUROP COMMUNICATION et qu'au vu de l'Article 5 de son contrat de travail « En tant que cadre, la salariée organisera son temps de travail selon ses disponibilités et dans le respect des obligations légales et conventionnelles en matière de durée du travail ».

Qu'à l'appui de sa demande, elle produit un calendrier annoté des tâches réalisées pour les deux sociétés, sans que l'on puisse distinguer celles du ressort de l'une ou de l'autre, créant ainsi une confusion dans son activité.

Qu'elle posait ainsi dans un unique mail ses congés pour les deux SARL, mail adressé au siège en Russie.

Que sa demande de requalification est rejetée ainsi que celle de rappel de salaire et congés payés y afférents.

Sur le paiement d'heures complémentaires et la dissimulation d'emploi Attendu que Mme [F] affirme avoir réalisé de très nombreuses heures complémentaires qui ne lui ont pas été payées, et réclame pour les années 2013-2014-2015 un montant de 115 294 euros outre les congés payés y afférents.

Attendu que le contrat de travail indique :« Il est convenu que Mme [F] pourra effectuer à la demande de l'employeur des heures complémentaires, dans la limite de 10 % de la durée du travail. En cas de recours aux heures complémentaires, Mme [F] sera informée trois jours avant leur exécution ».

Que la Société n'a pas demandé à la salariée de réaliser d'heures complémentaires.

Que Mme [F] n'a jamais émis depuis son embauche en 2008 de demande ou de réclamation sur les heures effectuées.

Qu'au soutien de ses prétentions la salariée remet des calendriers et plannings annotés des tâches réalisées, parfois à la minute près, mais sans justifier pour quelle société elle travaillait.

Que les heures ainsi déclarées sont irréalisables, ainsi les demandes de paiement de :

109 h 12 mn pour février 2015 en ayant pris 5 jours de congés et en travaillant à temps complet pour EUROP

## COMMUNICATION

97 h 10 en janvier 2015

44 h 53 en avril 2015 en prenant 17 jours de congés

Que les pièces produites par Mme [F] ne sont pas de nature à étayer sa demande, dès lors qu'elles ne permettent pas de déterminer ses horaires de travail pour la SARL SOLOGNE OPERATING

Qu'il convient de la débouter de ses prétentions de ce chef.

Qu'il convient de rejeter la demande formée par Mme [F] de paiement de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, dès lors qu'elle est fondée sur l'existence alléguée des heures complémentaires litigieuses »

1/ ALORS QU'en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient seulement au salarié d'étayer sa demande par la production d'éléments suffisamment précis quant aux horaires effectivement réalisés pour permettre à l'employeur de répondre en fournissant ses propres éléments ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a relevé qu'à l'appui de sa demande tendant à voir requalifier son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet en raison de l'importance du nombre d'heures complémentaires effectuées, et de sa demande subsidiaire en paiement d'heures complémentaires, Mme [F] produisait le contrat de travail la liant à la société Sologne Operating qui faisait état d'une journée de travail de 9 heures tous les lundis, une délégation de pouvoirs lui donnant tous pouvoirs dans la gestion du personnel de cette société tant sur le plan administratif que disciplinaire mais également sur les plans de la sécurité et de l'hygiène, un tableau des multiples tâches dont elle était chargée vis à vis de l'ensemble de l'équipe et du gérant de la société Sologne Operating et des contacts directs avec les intervenants extérieurs, de l'organisation et de la gestion notamment pour la qualité du suivi administratif et du secrétariat et également chauffeur d'invités lorsque cela le nécessite, l'organigramme de la société Sologne Operating montrant que sur le plan hiérarchique, elle était juste en dessous du manager en sa qualité d'assistante de direction et avait 19 personnes sous ses ordres, un tableau récapitulatif journalier des heures supplémentaires effectuées en 2013, 2014 et 2015 avec le détail des heures complémentaires jour par jour, de nombreux mails de 2013 à 2015 justifiant des heures supplémentaires adressés à l'intendante de la société Sologne Operating et au régisseur des deux propriétés gérées par la société Sologne Operating, parfois à largement plus de 20 heures et quasiment tous les jours de la semaine ; qu'en retenant ensuite, pour débouter la salariée de ses demandes, qu'elle n'établissait pas avec certitude l'exacte répartition des heures entre ces deux employeurs, ni être restée à la disposition permanente de la société Sologne Operating, ni encore avoir réclamé ses heures supplémentaires ou s'être plainte de sa situation, la cour d'appel a fait peser la charge de la preuve sur la seule salariée en violation de l'article L. 3171-4 du code du travail ;

2/ ALORS QU'interdiction est faite au juge de dénaturer les documents de la cause ; qu'au soutien de sa demande principale tendant à voir requalifier son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet en raison de l'importance du nombre d'heures complémentaires effectuées, et de sa demande subsidiaire en paiement d'heures complémentaires, Mme [F] versait aux débats pour chaque année 2013, 2014 et 2015 un tableau récapitulatif mentionnant pour chaque jour un nombre d'heures effectué en sus des lundis, qui était intitulé « [C] [F]- Heures Sologne Operating » avec la mention manuscrite « Synthèse » (ses pièces d'appel n° 21, 23 et 25), tableaux dont la salariée soutenait qu'ils récapitulaient les heures complémentaires effectuées pour le compte de la société Sologne Operating en sus des 9 heures effectuées chaque lundi (ses conclusions d'appel p. 11); qu'en retenant que ces pièces ne permettaient pas de déterminer ses horaires de travail effectués pour la seule société Sologne Operating, la cour d'appel a dénaturé lesdits tableaux en violation du principes susvisés ;

3/ ALORS QU'interdiction est faite au juge de dénaturer les documents de la cause ; qu'au soutien de sa demande principale tendant à voir requalifier son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet en raison de l'importance du nombre d'heures complémentaires effectuées, et de sa demande subsidiaire en paiement d'heures complémentaires, Mme [F] versait également aux débats le calendrier des années 2013, 2014 et 2015 comportant pour chaque jour la mention manuscrite des tâches effectuées (ses pièces d'appel n° 22, 24, 26), dont, surlignées en rose, celles correspondant aux heures effectuées pour la seule société Sologne Operating; qu'en retenant que le calendrier annoté des tâches réalisées pour les deux sociétés ne permet pas de distinguer celles qui ressort de l'une ou de l'autre, la cour d'appel a dénaturé lesdits calendriers en violation du principe susvisé ;

4/ ALORS QU'interdiction est faite au juge de dénaturer les documents de la cause ; que la convention de prestation de services du 30 octobre 2013 conclue entre les sociétés Europ Communication et Sologne Operating stipulait que la

société Europ Communication, prestataire, mettait à disposition de la société Sologne Operating, bénéficiaire, « son savoir faire relatif au conseil et à la gestion de tâches administratives et rendra notamment au bénéficiaire les prestations de services suivantes : a) assistance à la sélection des salariés employés par le bénéficiaire en France, b) supervision de l'exécution de leur travail par les salariés, c) gestion des contrats de travail des salariés, ( ), l) fourniture d'un gérant pour le bénéficiaire » ; qu'en retenant qu'il résultait de cette convention que la société Sologne Operating s'engageait à mettre à disposition de la SARL Europ Communication ses salariés, la cour d'appel a dénaturé la convention de prestations de services en violation du principe susvisé ;

5/ ALORS QUE l'absence de respect du délai de prévenance prévu par l'article L. 3123-21 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, entraîne la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet lorsque le salarié est empêché de prévoir le rythme auquel il devait travailler et se trouve dans l'obligation de se tenir à la disposition constante de l'employeur ; qu'il résulte des propres constatations de l'arrêt que par courriel du 15 juillet 2015, Mme [F] informait le gérant de la société Sologne Operating que le non-respect par ce dernier de son délai de prévenance de 7 jours pour modifier ses jours de travail en vue d'effectuer un déplacement à [Localité 1], la « mettait dans l'embarras » tout en se déclarant dans « l'obligation » d'effectuer ce déplacement du fait de la demande qui lui en était faite; qu'en déduisant de ce mail que la salariée n'était pas à la disposition permanente de son employeur dès lors qu'elle y reprochait au gérant de l'avoir prévenue tardivement d'une modification de ses jours de travail, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations en violation de l'article L. 3123-21 du code du travail ;

6/ ALORS QUE la circonstance que le salarié employé à temps partiel, travaille pour un autre employeur à temps complet, n'exclut ni l'exécution d'heures complémentaires, ni la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ; qu'en l'espèce Mme [F] faisait valoir et offrait de prouver qu'en raison de l'importance des tâches qui lui étaient confiées par le gérant unique de ses deux employeurs, lorsqu'elle ne travaillait pas pour la société Europe Communication, elle travaillait pour la société Sologne Operating, et ce, chaque soir, les week-ends et même durant ses congés, ce qui avait pour conséquence de porter sa durée du travail bien-au-delà des durées maximales (conclusions d'appel de l'exposante p. 14-15) ; qu'en retenant que Mme [F] travaillait à temps complet pour le compte de la société Europe Communication, laquelle était étroitement liée à la société Sologne Operating, pour juger « irréalisables » les heures complémentaires qu'elle revendiquait avoir effectuées pour le compte de la société Sologne Operating et la débouter de sa demande de requalification en temps complet faute d'être à la disposition permanente de la société Sologne Operating, la cour d'appel, qui s'est fondée sur une circonstance radicalement inopérante, n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 3123-17 et L. 3171-4 du code du travail ;

7/ ALORS QU' en déboutant la salariée de sa demande principale de requalification de son contrat de travail à temps partiel en temps complet et de sa demande subsidiaire en paiement des heures complémentaires effectuées, aux motifs inopérants pris de l'absence de demande formalisée par l'employeur en vue de faire effectuer à la salariée des heures complémentaires, de l'absence de réclamation formulée par cette dernière concernant de telles heures, et de l'indépendance dont elle disposait dans l'exercice de ses fonctions, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3123-17 et L. 3171-4 du code du travail.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mme [F] de sa demande en paiement d'une indemnité pour travail dissimulé

AUX MOTIFS PROPRES QUE « Sur la demande relative au travail dissimulé [C] [F], qui ne prouve pas l'existence d'un travail dissimulé, sera déboutée de sa demande à ce titre »

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE « Qu'il convient de rejeter la demande formée par Mme [F] de paiement de l'indemnité forfaitaire pour travail dissimulé, dès lors qu'elle est fondée sur l'existence alléguée des heures complémentaires litigieuses »

1/ ALORS QUE les termes du litige sont fixés par les prétentions respectives des parties ; qu'au soutien de sa demande en

paiement d'une indemnité pour travail dissimulé, Mme [F] se fondait non seulement sur les heures complémentaires dont elle réclamait le paiement, mais également sur le fait qu'elle avait reçu mensuellement des règlements en espèces de 1500 euros qui n'avaient donné lieu à aucune déclaration auprès des organismes sociaux (conclusions d'appel de l'exposante p. 6 et 28) ; qu'en la déboutant de sa demande d'indemnité pour travail dissimulé après avoir relevé qu'elle était fondée sur l'existence d'heures complémentaires non retenues, la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2/ ALORS QUE les juges ne peuvent accueillir ni rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont soumis par les parties au soutien de leurs prétentions ; que pour établir qu'elle avait reçu des règlements en espèces, Mme [F] versait aux débats les tickets de retrait correspondant à ces sommes ainsi que la comptabilité officieuse adressée à la direction russe chaque mois, faisant apparaître dans la rubrique « salaires » à côté de ses initiales, le versement d'un complément de 1500 euros en espèces (productions n°11 et 12) ; qu'en affirmant péremptoirement qu'elle ne prouvait pas l'existence d'un travail dissimulé, sans viser ni analyser des pièces, même sommairement, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

## **Décision attaquée**

Cour d'appel d'aix-en-provence 7b  
12 septembre 2019 (n°17/09985)

## **Textes appliqués**

Article L. 3171-4 du code du travail.

## **Les dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 15-12-2021
- Cour d'appel d'Aix-en-Provence 7B 12-09-2019