

13 avril 2022

Cour de cassation

Pourvoi n° 20-22.873

Chambre sociale – Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2022:SO00473

Texte de la décision

Entête

SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

Audience publique du 13 avril 2022

Cassation partielle

Mme FARTHOUAT-DANON, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 473 F-D

Pourvoi n° A 20-22.873

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 13 AVRIL 2022

La société Slh Quali, société à responsabilité limitée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° A 20-22.873 contre l'arrêt rendu le 14 octobre 2020 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 8), dans le litige l'opposant :

1°/ à Mme [S] [C], domiciliée [Adresse 4],

2°/ à la société Actis, société d'exercice libéral à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 3], prise en la personne de M. [M] [J] en qualités de mandataire ad'hoc représentant la société Territorial Team,

3°/ à l'UNEDIC, délégation AGS-CGEA Ile-de-France Ouest, dont le siège est [Adresse 1],

défenderesses à la cassation.

Mme [S] [C] a formé un pourvoi provoqué contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi provoqué invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Capitaine, conseiller, les observations de la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat de la société Slh Quali, de la SCP Didier et Pinet, avocat de Mme [C], après débats en l'audience publique du 1er mars 2022 où étaient présents Mme Farthouat-Danon, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Capitaine, conseiller rapporteur, M. Pion, conseiller, et Mme Pontonnier, 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 (Paris, 14 octobre 2020), Mme [C] a été engagée en qualité d'enquêteur par contrats à durée déterminée successifs à compter du 1er octobre 2004 par la société Territorial Team.

2. Par jugement du 21 juillet 2015, le tribunal de commerce a ouvert une procédure de liquidation judiciaire à l'égard de la société Territorial Team et la société Actis, prise en la personne de M. [J], a été désignée en qualité de mandataire liquidateur.

3. La salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification des contrats à durée déterminée et la reconnaissance du co-emploi avec la société SIh Quali.
4. M. [J] a été désigné mandataire ad'hoc de la société Territorial Team par ordonnance du 15 mai 2017.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal, ci-après annexé

Motivation

5. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Mais sur le moyen du pourvoi provoqué

Enoncé du moyen

6. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de requalification de la relation de travail avec la société Territorial Team en contrat à temps plein à compter du mois d'octobre 2004 et de ses demandes de rappel de salaires subséquents et de limiter le quantum des créances fixées au passif de la société Territorial Team à son profit à diverses sommes à titre d'indemnité de requalification, à titre d'indemnité de préavis, et des congés payés afférents, à titre d'indemnité de licenciement et à titre d'indemnité pour licenciement abusif, alors « que le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit qui doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps plein ; que, pour débouter Mme [C] de sa demande de requalification du contrat de travail à temps complet, la cour d'appel a retenu que la salariée disposait de la faculté, prévue par la convention collective, de refuser une mission ou de travailler pour un autre organisme et que les contrats produits établissent la discontinuité de la relation de travail ; qu'en statuant ainsi, quand elle constatait que le mandataire liquidateur de la société Territorial Team ne produisait pas tous les contrats de travail à durée déterminée écrits de Mme [C], notamment ceux antérieurs à 2012, et ordonnait la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée pour ce motif, ce dont il résultait qu'il appartenait au mandataire liquidateur, en l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition, de rapporter la preuve, d'une part, de la durée de travail exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que la salariée n'était pas placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et qu'elle n'avait pas, en conséquence, à se tenir constamment à sa disposition, la cour d'appel a renversé la charge de la preuve, violant l'article L. 3123-14 du code du travail dans ses rédactions successives antérieures à celle de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3123-14 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

7. Selon ce texte, le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois. Il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, 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'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur.

8. Pour débouter la salariée de sa demande en requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, l'arrêt, après avoir relevé que le mandataire liquidateur ne produisait aucun des contrats et que la salariée en produisait certains, retient que la salariée avait la possibilité de refuser une mission et de travailler pour d'autres organismes ou d'avoir d'autres activités et que tant le tableau établi par la salariée que les contrats produits établissent d'une part une discontinuité, la salariée n'ayant pas travaillé les mois de janvier, juin, septembre et octobre 2013 et surtout un nombre d'heures, sur la période concernée de 2012-2013 compris entre 6,47 heures et 94,15 heures par mois.

9. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que le contrat de travail à temps partiel ne répondait pas aux exigences de l'article L. 3123-14 du code du travail, la cour d'appel, qui ne pouvait écarter la présomption de travail à temps complet qui en résultait sans constater que l'employeur faisait la preuve de la durée de travail exacte, mensuelle ou hebdomadaire, convenue pour chacun des contrats, a violé le texte susvisé.

Mise hors de cause

10. En application de l'article 625 du code de procédure civile, il y a lieu de mettre hors de cause la société Slh Quali, dont la présence n'est pas nécessaire devant la cour d'appel de renvoi.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi principal ;

Met hors de cause la société Slh Quali ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme [C] de sa demande de requalification de la relation de travail avec la société Territorial Team en contrat à temps plein à compter d'octobre 2004 et de ses demandes de rappel de salaires subséquents à compter de janvier 2012, et en ce qu'il limite le quantum des créances fixées au passif de la société Territorial Team à son profit aux sommes de 500 euros à titre d'indemnité de requalification, 676,62 euros à titre d'indemnité de préavis, et 67,66 euros au titre des congés payés afférents, 761,20 euros à titre d'indemnité de licenciement et 3 500 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif, l'arrêt rendu le 14 octobre 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

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 Paris autrement composée ;

Condamne la société Actis, en qualité de mandataire ad'hoc de la société Territorial Team, aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société SLH Quali, et condamne la société Actis, en qualité de mandataire ad'hoc de la société Territorial Team, à payer à Mme [C] 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 treize avril deux mille vingt-deux.

Moyens annexés

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Thouin-Palat et Boucard, avocat aux Conseils, pour la société SLH Quali, demanderesse au pourvoi principal

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir requalifié la relation contractuelle entre Mme [C] et société SLH quali en relation à durée indéterminée et à temps complet à partir de septembre 2014, dit que la rupture du contrat de travail produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, et condamné en conséquence la société SLH quali à verser à Mme [C] diverses indemnités ;

alors 1°/ que l'arrêt attaqué a exclu la situation de co-emploi alléguée contre la société Territorial team et la société SLH quali par Mme [C], et a retenu que cette dernière était la salariée de la société Territorial team ; qu'il en résultait que la société SLH quali n'était pas employeur de Mme [C] ; qu'en décidant le contraire, au prétexte que la société SLH quali avait établi des bulletins de paye et attestations pôle emploi au nom de la société Territorial team, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations au regard de l'article L. 1221-1 du code du travail, qu'elle a ainsi violé ;

alors 2°/ que en jugeant que la société Territorial team et la société SLH quali n'étaient pas les co-employeurs de Mme [C], que celle-ci était la salariée de la société Territorial team et que la société SLH quali était son employeur, la cour d'appel a statué par des motifs contradictoires et violé l'article 455 du code de procédure civile ;

alors 3°/ que Mme [C] n'invoquait les bulletins de paye et les attestations pôle emploi que dans le cadre de son allégation d'une situation de co-emploi et pour prétendre établir que la société SLH quali aurait eu la qualité de co-employeur (conclusions de Mme [C], p. 14) ; qu'elle ne soutenait pas que, à supposer qu'il n'y eût pas de situation de co-emploi, les bulletins de paye et les attestations pôle emploi devaient de toute façon établir la qualité d'employeur de SLH quali ; qu'après avoir écarté le co-emploi et jugé que Mme [C] était la salariée de la société Territorial team, en retenant que la société SLH quali était l'employeur de Mme [C] au prétexte qu'elle avait établi des bulletins de paye et attestations pôle emploi au nom de la société Territorial team, la cour d'appel a statué par un moyen relevé d'office, sans avoir préalablement provoqué les explications des parties, en violation du principe du contradictoire et de l'article 16 du code de procédure civile.

Moyen produit par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour Mme [C], demanderesse au pourvoi provoqué

Mme [S] [C] fait grief à l'arrêt attaqué de l'AVOIR déboutée de sa demande de requalification de la relation de travail avec la société Territorial team en contrat à temps plein à compter du mois d'octobre 2004 et de ses demandes de rappel de salaires subséquents et d'AVOIR, en conséquence, limité le quantum des créances fixées au passif de la société Territorial team à son profit aux sommes de 500 euros à titre d'indemnité de requalification, 676,62 euros à titre d'indemnité de

préavis, outre 67,66 euros au titre des congés payés y afférents, 761,20 euros à titre d'indemnité de licenciement et 3.500 euros à titre d'indemnité pour licenciement abusif ;

ALORS QUE le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit qui doit mentionner la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps plein ; que, pour débouter Mme [C] de sa demande de requalification du contrat de travail à temps complet, la cour d'appel a retenu que la salariée disposait de la faculté, prévue par la convention collective, de refuser une mission ou de travailler pour un autre organisme et que les contrats produits établissent la discontinuité de la relation de travail ; qu'en statuant ainsi, quand elle constatait que le mandataire liquidateur de la société Territorial Team ne produisait pas tous les contrats de travail à durée déterminée écrits de Mme [C], notamment ceux antérieurs à 2012, et ordonnait la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée pour ce motif, ce dont il résultait qu'il appartenait au mandataire liquidateur, en l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition, de rapporter la preuve, d'une part, de la durée de travail exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que la salariée n'était pas placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et qu'elle n'avait pas, en conséquence, à se tenir constamment à sa disposition, la cour d'appel a renversé la charge de la preuve, violant l'article L. 3123-14 du code du travail dans ses rédactions successives antérieures à celle de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Décision attaquée

Cour d'appel de paris k8
14 octobre 2020 (n°17/13202)

Textes appliqués

Article L. 3123-14 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 13-04-2022
- Cour d'appel de Paris K8 14-10-2020