

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 14 septembre 2022

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen  
faisant fonction de président

Arrêt n° 919 F-D

Pourvoi n° F 21-16.718

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 14 SEPTEMBRE 2022

La société Ipsos Observer, société anonyme, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° F 21-16.718 contre l'arrêt rendu le 3 mars 2021 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 10), dans le litige l'opposant à Mme [N] [V], domiciliée [Adresse 2], chez M. [D] [I], [Adresse 3], 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 Lyon-Caen et Thiriez, avocat de la société Ipsos Observer, après débats en l'audience publique du 9 juin 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, 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.

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 3 mars 2021), Mme [V] a été engagée à compter du 15 avril 2005 par contrats à durée déterminée d'usage, en qualité d'enquêtrice par la société Ipsos Observer.

2. Le 7 janvier 2013, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes de requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à temps complet et de demandes subséquentes.

#### Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses première et quatrième branches

#### Énoncé du moyen

3. L'employeur fait grief à l'arrêt de requalifier les contrats de travail en contrat de travail à temps complet et de le condamner à verser diverses sommes à titre de rappel de salaire outre congés payés afférents pour la période de janvier 2008 à août 2014, alors :

« 1°/ que le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit ; que ce contrat 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 ; qu'en l'absence d'écrit comportant ces mentions, l'emploi est présumé à temps complet et il incombe alors 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 ; qu'en l'espèce, pour considérer que la relation de travail devait être requalifiée en un contrat à temps complet, la cour d'appel a retenu que, faute de tout élément produit par la société Ipsos Observer sur les conditions concrètes de travail de Mme [V] au cours des années 2005 à 2014, la présomption de temps complet n'était pas renversée ; qu'en considérant ainsi d'emblée que l'ensemble de la relation de travail devait être présumée à temps complet sans avoir examiné si les contrats de travail dont elle disposait comportaient les mentions requises par la loi et en requalifiant, en conséquence, l'ensemble de cette relation de travail en un contrat à temps complet au motif que la société Ipsos Observer ne renversait pas cette présomption, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

4°/ que la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée du travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat ; que réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail ; que pour considérer que la relation de travail devait être requalifiée en un contrat à temps complet, la cour d'appel a retenu que Mme [V] justifiait par ses bulletins de salaire avoir effectué certains mois, au cours des années 2008 à 2013, un temps de travail mensuel supérieur à un temps plein, soit plus de 151,67 heures ; que ce faisant, la cour d'appel qui a statué par des motifs inopérants dès lors qu'elle avait par ailleurs constaté que les contrats à durée déterminée d'usage conclus par Mme [V] avec la société Ipsos Observer étaient d'une durée inférieure à une semaine, a violé les dispositions des articles L. 3123-14 et L. 3123-17 du code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016. »

#### Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3123-14 et L. 3123-17 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

4. Selon le premier de ces textes, 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.

5. Selon le second, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par un salarié au niveau de la durée légale du travail ou de la durée fixée conventionnellement.

6. Pour requalifier les contrats de travail en contrat de travail à temps complet et condamner l'employeur à un rappel de salaire en conséquence, outre congés payés afférents, l'arrêt retient que, selon l'article L. 3123-14 du code du travail, le contrat de travail à temps partiel doit être écrit, à défaut la relation de travail étant présumée à temps complet et que faute de tout élément produit par l'employeur sur les conditions concrètes de travail de la salariée au cours des années 2005 à 2014, la présomption de temps complet n'est pas renversée. L'arrêt ajoute qu'en outre, la salariée justifie, par ses bulletins de salaire, avoir effectué certains mois, au cours des années 2008 à 2013, un temps de travail mensuel supérieur à un temps plein, soit plus de 151,67 heures.

7. En se déterminant ainsi, sans, d'une part, concernant la présomption de travail à temps complet, rechercher si les mentions des contrats produits aux débats étaient conformes aux dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail avant d'en déduire que la présomption de travail à temps complet s'appliquait et, d'autre part, s'agissant du dépassement de la durée légale du travail, préciser les contrats pour lesquels la durée avait été portée au niveau de la durée légale, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision.

Portée et conséquences de la cassation

8. La cassation prononcée sur le premier emporte, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif qui condamne l'employeur à remettre un bulletin de salaire conforme à la décision, qui s'y rattache par un lien de dépendance nécessaire.

9. Elle n'emporte pas, en revanche, cassation des chefs de dispositifs qui condamnent l'employeur à verser une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à supporter les dépens, justifiés par d'autres condamnations non remises en cause.

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 requalifie les contrats en contrat de travail à temps complet, condamne la société Ipsos Observer à verser à Mme [V] la somme de 39 333,34 euros outre congés payés afférents ainsi qu'à remettre un bulletin de salaire conforme, l'arrêt rendu le 3 mars 2021, 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 Mme [V] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par société Ipsos Observer ;

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 quatorze septembre deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société Ipsos Observer

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

(relatif à la requalification à temps complet)

La société IPSOS OBSERVER fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir requalifié les contrats de travail d'usage de Madame [V] en un contrat de travail à temps complet et d'avoir condamné la société IPSOS OBSERVER à lui verser diverses sommes à titre de rappel de salaire pour la période de janvier 2008 à août 2014, au titre des congés payés afférents ;

ALORS en premier lieu QUE le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit ; que ce contrat 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 ; qu'en l'absence d'écrit comportant ces mentions, l'emploi est présumé à temps complet et il incombe alors 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 ; qu'en l'espèce, pour considérer que la relation de travail devait être requalifiée en un contrat à temps complet, la Cour d'appel a retenu que, faute de tout élément produit par la société IPSOS OBSERVER sur les conditions concrètes de travail de Madame [V] au cours des années 2005 à 2014, la présomption de temps complet n'était pas renversée ; qu'en considérant ainsi d'emblée que l'ensemble de la relation de travail devait être présumée à temps complet sans avoir examiné si les contrats de travail dont elle disposait comportaient les mentions requises par la loi et en requalifiant, en conséquence, l'ensemble de cette relation de travail en un contrat à temps complet au motif que la société IPSOS OBSERVER ne renversait pas cette présomption, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 3123-14 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

ALORS en deuxième lieu et en toute hypothèse le juge est tenu de ne pas dénaturer les documents de la cause ; qu'en l'espèce, afin d'établir que Madame [V] avait connaissance de ses périodes et heures de travail et n'était donc pas contrainte de se tenir en permanence à la disposition de son employeur, la société IPSOS OBSERVER versait aux débats, les plannings établis mensuellement par la société et communiqués à la salariée (pièce communiquée n° 17) ; qu'en considérant néanmoins que la société IPSOS OBSERVER ne produisait aucun élément sur les conditions concrètes de travail de la salariée et que la présomption de temps complet n'était donc pas renversée, la Cour d'appel a dénaturé par omission lesdits plannings en violation du principe susvisé, ensemble des dispositions de l'article 1134 du Code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance du 10 février 2016 ;

ALORS en troisième lieu et en toute hypothèse QUE le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit ; que ce contrat 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 ; qu'en l'absence d'écrit comportant ces mentions, l'emploi est présumé à temps complet et il incombe alors 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 ; qu'en l'espèce, afin d'établir que Madame [V] avait connaissance de ses périodes et heures de travail et n'était donc pas contrainte de se tenir en permanence à la disposition de son employeur, la société IPSOS OBSERVER versait aux débats les plannings établis mensuellement par la société et communiqués à la salariée (pièce communiquée n° 17) ; que pour écarter ces plannings et requalifier la relation de travail en un contrat à temps complet, la Cour d'appel a relevé que lesdits plannings mentionnaient qu'ils n'étaient pas contractuels car sujets à des modifications ce qui ne permettait de tirer aucune conclusion quant à la prévisibilité des prestations de travail ; qu'en se fondant sur cette seule mention sans rechercher si les plannings mensuels remis à Madame [V] sur la période en cause avaient effectivement fait l'objet de modifications, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article L.

3123-14 du Code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

ALORS en quatrième lieu QUE la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée du travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat ; que réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail ; que pour considérer que la relation de travail devait être requalifiée en un contrat à temps complet, la Cour d'appel a retenu que Madame [V] justifiait par ses bulletins de salaire avoir effectué certains mois, au cours des années 2008 à 2013, un temps de travail mensuel supérieur à un temps plein, soit plus de 151,67 heures ; que ce faisant, la Cour d'appel qui a statué par des motifs inopérants dès lors qu'elle avait par ailleurs constaté que les contrats à durée déterminée d'usage conclus par Madame [V] avec la société IPSOS OBSERVER étaient d'une durée inférieure à une semaine, a violé les dispositions des articles L. 3123-14 et L. 3123-17 du Code du travail dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

(relatif aux périodes interstitielles)

La société IPSOS OBSERVER fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir requalifié les contrats de travail d'usage de Madame [V] en un contrat de travail à temps complet et d'avoir condamné la société IPSOS OBSERVER à lui verser diverses sommes à titre de rappel de salaire pour la période de janvier 2008 à août 2014, au titre des congés payés afférents ;

ALORS en premier lieu QUE la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail ; que réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat ; qu'en conséquence, il appartient au salarié qui prétend au paiement de rappels de salaire pour les périodes interstitielles séparant deux contrats à durée déterminée d'établir qu'il s'était tenu à la disposition de l'employeur en vue d'effectuer un travail pendant ces périodes ; qu'en l'espèce, pour soutenir qu'elle restait à la disposition de la société IPSOS pendant les périodes séparant deux contrats, Madame [V] faisait valoir que les plannings d'activité mensuels qui lui étaient remis étaient susceptibles de modifications ; que pour faire droit à la demande de rappel de salaire de la salariée sur la base d'un temps complet pour la période du 1er janvier 2008 au 8 septembre 2014, la Cour d'appel a retenu que les plannings mensuels remis à cette dernière mentionnaient qu'ils n'étaient pas contractuels car sujets à des modifications ce qui ne permettait de tirer aucune conclusion quant à la prévisibilité des prestations de travail qu'en se fondant sur cette seule mention sans rechercher si les plannings mensuels remis à Madame [V] sur la période en cause avaient effectivement fait l'objet de modifications pendant la période en cause, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 1245-1 et L. 3123-14 en sa rédaction alors applicable du Code du travail, ensemble des articles 1134 dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et 1315, devenu 1353 du Code civil ;

ALORS en deuxième lieu QUE la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail ; que réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat ; qu'en conséquence, il appartient au salarié qui prétend au paiement de rappels de salaire pour les périodes interstitielles séparant deux contrats à durée déterminée d'établir qu'il s'était tenu à la disposition de l'employeur en vue d'effectuer un travail pendant ces périodes ; que dans ce cadre, il lui appartient de justifier qu'il n'était pas à la disposition d'un autre employeur pendant les périodes litigieuses ; qu'en l'espèce, pour faire droit à la demande de rappel de salaire sur la base d'un temps complet pour la période du 1er janvier 2008 au 8 septembre 2014 formée par Madame [V], la Cour d'appel a retenu que la salariée était tenue, en raison des modalités d'organisation de son travail, de rester à la disposition permanente de la société IPSOS OBSERVER afin, notamment de ne pas prendre le risque d'interrompre la relation de travail et qu'il ne lui était pas possible, si ce n'est que très ponctuellement, d'occuper un autre emploi ; qu'en statuant pas de tels motifs sans rechercher si, ainsi que le faisait valoir la société exposante, les avis d'imposition produits par la salariée pour les années 2008 à 2010 n'établissaient pas que celle-ci avait perçu d'autres revenus pour ces années ni si la

salariée justifiait du montant et de l'origine de ses revenus pour les années 2011, 2012 et 2013, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 1245-1 et L. 3123-14 en sa rédaction alors applicable du Code du travail, ensemble des articles 1134 dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et 1315, devenu 1353 du Code civil ;

ALORS en troisième lieu QUE la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail ; que réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat ; qu'en conséquence, il appartient au salarié qui prétend au paiement de rappels de salaire pour les périodes interstitielles séparant deux contrats à durée déterminée d'établir qu'il s'était tenu à la disposition de l'employeur en vue d'effectuer un travail pendant ces périodes ; que tel n'est pas le cas lorsque le salarié manifeste expressément sa volonté de ne pas travailler en déterminant librement des périodes d'indisponibilité ponctuelles ou permanentes ; qu'en l'espèce, pour faire droit à la demande de rappel de salaire sur la base d'un temps complet pour la période du 1<sup>er</sup> janvier 2008 au 8 septembre 2014 formée par Madame [V] sans qu'il y ait lieu d'opérer un retranchement au titre des périodes d'indisponibilité, la Cour d'appel a retenu que si, comme le soutenait la société employeur, Madame [V] pouvait poser des périodes d'indisponibilité ponctuelle au moins une semaine à l'avance, ce système prouvait que ces périodes étaient des exceptions ponctuelles au principe d'une continuité de la relation de travail, induite par la succession régulière, pendant plusieurs années, de contrats à durée déterminée de très courte période ; qu'en statuant ainsi sans rechercher quel était le, nombre, la fréquence et la durée des indisponibilités posées par Madame [V] quand la société IPSOS OBSERVER soutenait que ces indisponibilités étaient très nombreuses pendant toute la période considérée et dépassaient très largement la prise de congés ponctuels si bien que ces périodes pendant lesquelles la salariée ne s'était pas tenue à la disposition de l'employeur ne pouvaient donner lieu à un rappel de salaire, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 1245-1 et L. 3123-14 en sa rédaction alors applicable du Code du travail, ensemble des articles 1134 dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 et 1315, devenu 1353 du Code civil ;

ALORS en quatrième lieu QUE le défaut de réponse à conclusions équivaut à un défaut de motif ; qu'en l'espèce, la société ISPOS OBSERVER faisait valoir, s'agissant de la somme réclamée par Madame [V] à titre de rappel de salaire sur la base d'un temps complet, que, lorsqu'elle était employée sous contrat à durée déterminée, la salariée avait toujours bénéficié de congés payés sous la forme d'une indemnité compensatrice de congés payés équivalente à 10 % de sa rémunération et que la salariée ne pouvait en conséquence solliciter un rappel de salaire pour les périodes correspondant aux congés payés qui lui avaient, en réalité, été déjà rémunérées par avance ; qu'en laissant sans réponse ce moyen déterminant des conclusions de la société exposante, la Cour d'appel a méconnu les exigences découlant de l'article 455 du Code de procédure civile.