

SOC.

HA

COUR DE CASSATION

Audience publique du 7 juin 2023

Cassation partielle

Mme MONGE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 667 F-D

Pourvoi n° H 21-25.574

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 7 JUIN 2023

L'entreprise Agrovia [Localité 4], entreprise unipersonnelle à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 3], a formé le pourvoi n° H 21-25.574 contre l'arrêt rendu le 22 octobre 2021 par la cour d'appel de Douai (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [B] [V], domicilié [Adresse 2],

2°/ au Pôle emploi de [Localité 5], dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Techer, conseiller référendaire, les observations de la SCP Foussard et Froger, avocat de l'entreprise Agrovia [Localité 4], après débats en l'audience publique du 11 mai 2023 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Techer, conseiller référendaire rapporteur, Mme Cavois, conseiller, et Mme Jouanneau, 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 (Douai, 22 octobre 2021), M. [V] a été engagé en qualité d'aide-boucher par l'entreprise Agrovia, à temps partiel, suivant deux contrats à durée déterminée pour les périodes des 1er juin au 31 décembre 2012 et 5 mars 2013 au 4 mars 2014, puis un contrat à durée indéterminée à compter du 19 août 2014.

2. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 19 septembre 2017 à l'effet d'obtenir la requalification de son contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet et la résiliation judiciaire dudit contrat.

3. Le 9 mars 2018, il a été licencié.

Examen du moyen

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer au salarié une certaine somme à titre de rappel de salaire, alors « que lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein ; qu'ayant constaté que la durée légale de travail avait été dépassée pendant la période du Ramadan de 2017 (27 mai au 27 juin), la cour d'appel aurait dû en déduire que le contrat devait être requalifié en contrat de travail à temps plein à compter de cette date ; qu'en décidant pourtant que M. [V] était bien fondé à solliciter, à raison de cette requalification, un rappel de salaire à compter du 1er septembre 2014, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-9 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 3123-17 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et L. 3123-9 du même code, dans sa rédaction issue de la même loi :

5. Il résulte de ces textes que lorsque le recours à des heures complémentaires a pour effet de porter la durée du travail d'un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale ou conventionnelle, le contrat de travail à temps partiel doit, à compter de la première irrégularité, être requalifié en contrat de travail à temps plein.

6. Pour condamner l'employeur au paiement d'un rappel de salaire à compter du 1er septembre 2014, en conséquence de la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, l'arrêt relève d'abord qu'il résulte des propres déclarations de l'employeur que, pendant la période du Ramadan de 2017 (soit du 27 mai au 27 juin), l'horaire contractuel a été dépassé, et que l'employeur produit lui-même un calendrier faisant apparaître, pendant la période du Ramadan, un horaire hebdomadaire de cinquante-sept heures trente, ce dont il résulte que la durée légale du travail a été dépassée. Il retient ensuite que le salarié calcule sa demande à compter du 1er septembre 2014, sans contestation de l'employeur sur ce point précis, et que le calcul doit porter jusqu'à la date de rupture du contrat de travail, soit sur quarante-et-un mois et demi.

7. En statuant ainsi, alors que son constat de l'élévation de la durée hebdomadaire du travail au niveau de la durée légale

ne portait que sur une période commençant le 27 mai 2017, ce dont elle aurait dû déduire que le contrat de travail devait être requalifié en contrat à temps complet à compter de cette date et évaluer à cette même date le rappel de salaire en résultant, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Agrovia à payer à M. [V] un rappel de salaire de 8 824,56 euros, ainsi qu'aux dépens d'appel, l'arrêt rendu le 22 octobre 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Douai ;

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 Douai autrement composée ;

Condamne M. [V] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande ;

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 sept juin deux mille vingt-trois.