

29 novembre 2023

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-10.494

Chambre sociale – Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2023:SO02127

Titres et sommaires

TRAVAIL REGLEMENTATION, REMUNERATION - Salaire - Indemnités - Indemnité de congés payés - Paiement - Inclusion dans un salaire forfaitaire - Conditions - Clause contractuelle transparente et compréhensible - Définition - Détermination - Portée

S'il est possible d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire lorsque des conditions particulières le justifient, cette inclusion doit résulter d'une clause contractuelle transparente et compréhensible, ce qui suppose que soit clairement distinguée la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés, et que soit précisée l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé, devant être effectivement pris. Fait l'exacte application de la loi, la cour d'appel qui, ayant constaté que la rémunération contractuelle se bornait à mentionner que la rémunération horaire incluait les congés payés, sans que soit distinguée la part de rémunération qui correspond au travail de celle qui correspond aux congés, a décidé que cette clause n'était ni transparente ni compréhensible et ne pouvait être opposée à la salariée. La rémunération versée pendant les périodes de congés payés et de fermeture du cabinet correspondant non à l'indemnité de congé, mais, en raison du lissage annuel, au paiement des heures de travail, c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé que la salariée pouvait prétendre à un rappel de salaire au titre des congés payés et de la période de fermeture de l'établissement excédant les cinq semaines de congés légaux, peu important que cette rémunération soit supérieure aux minima légal et conventionnel

TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL - Repos et congés - Congés payés - Indemnité - Clause incluant les congés payés dans la rémunération globale - Clause distinguant la rémunération du travail et celle des congés - Validité - Opposabilité au salarié - Détermination - Portée

TRAVAIL REGLEMENTATION, DUREE DU TRAVAIL - Repos et congés - Fermeture de l'entreprise excédant la durée des congés légaux annuels - Obligation de l'employeur - Indemnité journalière - Clause incluant l'indemnité dans la rémunération globale - Clause distinguant la rémunération du travail et celle des congés ultra-légaux - Validité - Opposabilité au salarié - Détermination - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

CH9

COUR DE CASSATION

Audience publique du 29 novembre 2023

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 2127 FS-B

Pourvoi n° M 22-10.494

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 29 NOVEMBRE 2023

Mme [F] [L] [Y], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° M 22-10.494 contre l'arrêt rendu le 18 novembre 2021 par la cour d'appel de Versailles (21e chambre), dans le litige l'opposant à Mme [B] [O], divorcée [U], domiciliée [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Mme [O] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

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

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de Me Descorps-Declère, avocat de Mme [L] [Y], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de Mme [O], et l'avis de M. Halem, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 25 octobre 2023 où étaient présents M. Sommer, président, M. Flores, conseiller rapporteur, Mme Monge, conseiller doyen, Mme Cavois, M. Rouchayrole, Mmes Deltort, Le Quellec, conseillers, Mmes Ala, Thomas-

Davost, Techer, Rodrigues, conseillers référendaires, M. Halem, avocat général référendaire, et Mme Dumont, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, 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 (Versailles, 18 novembre 2021), Mme [O] a été engagée en qualité de secrétaire réceptionniste par Mme [R], médecin ophtalmologiste, sans formalisation d'un contrat écrit.
2. Un contrat de travail à durée déterminée de remplacement à temps partiel a été conclu pour la période du 6 janvier au 9 juin 2015, à raison d'une durée hebdomadaire de trente heures. Le contrat prévoyait une rémunération horaire de 18 euros, congés inclus, sur une base de trente heures par semaine, quarante semaines par an, soit mille deux cents heures par an et cent heures par mois.
3. Un avenant de renouvellement a été signé le 10 juin 2015 prévoyant pour terme la fermeture du cabinet prévue entre décembre 2015 et juillet 2016 et la cessation d'activité qui en découlait.
4. Mme [L] [Y], médecin ophtalmologiste, a repris l'activité de Mme [R] avec les deux salariés en poste, à compter du 1er juillet 2016.
5. La salariée a été licenciée le 25 septembre 2017.
6. Le 6 mars 2018, la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, en contestation de la rupture du contrat de travail et en paiement de diverses sommes.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal de l'employeur, pris en ses première et troisième branches et le second moyen du pourvoi incident de la salariée

Motivation

7. 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 le moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche, et le second moyen du pourvoi incident qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation et le moyen du pourvoi principal pris en sa troisième branche qui est irrecevable.

Moyens

Sur la demande de renvoi préjudiciel

Enoncé de la question préjudicielle

8. L'employeur demande à la Cour de poser à la Cour de justice de l'Union européenne une question préjudicielle « pour déterminer si la seule référence à un taux horaire congés inclus dans la formule de calcul d'une rémunération mensuelle fixe et donc payable durant les douze mois de l'année, y compris pendant les périodes de congés, le contrat prévoyant par ailleurs douze semaines de congés pour le salarié concerné, contrevient à l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003 ».

Motivation

Réponse de la Cour

9. Dans son arrêt du 16 mars 2006, (CJCE, arrêt du 16 mars 2006, Robinson-Steele e.a., C-131/04, et Clarke e.a, C-257/04, affaires jointes), la Cour de justice des Communautés européennes a dit pour droit :

- l'article 7, § 1, de la directive 93/104/CE du Conseil du 23 novembre 1993 concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, s'oppose à ce qu'une partie du salaire versé au travailleur au titre du travail effectué soit affectée au paiement du congé annuel sans que le travailleur perçoive, à ce titre, un paiement en sus de celui versé au titre du travail effectué. Il ne saurait être dérogé à ce droit par un accord contractuel ;
- l'article 7 de la directive 93/104/CE s'oppose à ce que le paiement du congé annuel minimal au sens de cette disposition fasse l'objet de versements partiels étalés sur la période annuelle de travail correspondante et payés ensemble avec la rémunération au titre du travail effectué, et non d'un versement au titre d'une période indéterminée au cours de laquelle le travailleur prend effectivement congé ;
- l'article 7 de la directive 93/104/CE ne s'oppose pas, en principe, à ce que des sommes qui ont été payées, de manière transparente et compréhensible, au titre du congé annuel minimal au sens de cette disposition sous la forme de versements partiels étalés sur la période annuelle de travail correspondante et payés ensemble avec la rémunération au titre du travail effectué soient imputées sur le paiement d'un congé déterminé qui est effectivement pris par le travailleur.

10. Les conditions dans lesquelles des versements partiels peuvent être imputés sur le paiement d'un congé déterminé effectivement pris par le travailleur ont donc été définies par la Cour de justice de l'Union européenne.

11. En l'absence de doute raisonnable quant à l'interprétation de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003, concernant certains aspects de l'aménagement du temps de travail, rédigé dans les mêmes termes que l'article 7 de la directive 93/104/CE, il n'y a pas lieu en conséquence de saisir la Cour de justice de l'Union européenne d'une question préjudicielle.

Moyens

Sur le moyen du pourvoi principal, pris en sa deuxième branche

Enoncé du moyen

12. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à payer une certaine somme, alors « que page 54 de ses écritures d'appel, Madame [L] [Y] rappelait que Madame [U] était rémunérée toute l'année, y compris durant les périodes où elle était en congés, et qu'elle "percevait ainsi un salaire mensuel constant de 1 800 euros bruts", et que depuis son contrat de travail du 6 janvier 2015 jusqu'au licenciement intervenu en septembre 2017, il était précisé que cette rémunération correspondait à "18 euros bruts de l'heure congés payés inclus sur une base de 30 heures par semaine, 40 semaines par an, soit 1 200 heures par an, et 100 heures par mois" ; que Madame [U], de son côté, ne se plaignait pas d'une atteinte à son droit au repos mais demandait au contraire à la cour d'appel de constater "que le Docteur [F] [L]-[Y] impose à Madame [B] [U] de prendre 12 semaines de congés payés au lieu des 5 semaines de congés payés légaux" ; qu'en jugeant qu'"alors que les congés payés ne sont pas de cinq semaines mais de douze semaines, la clause ci-avant reproduite prévoyant simplement l'inclusion de l'indemnité compensatrice de congés payés au taux horaire, sans détermination du taux horaire hors congés payés, ne répond pas aux exigences requises et sera déclarée inopposable à Mme [O]", bien que la clause litigieuse n'ait jamais empêché Madame [U] de prendre effectivement les congés qui lui étaient dus pendant les trois années concernées, bien que ces congés payés effectivement pris par Madame [U] aient été supérieurs aux congés payés imposés par la loi, bien qu'il n'ait jamais été contesté que la somme de 1 800 euros mensuelle aboutissait à un montant de rémunération supérieur aux minimas exigés par la loi et par la convention collective du personnel des cabinets médicaux et bien que la fixité de la rémunération de 1 800 euros mensuels, y compris pendant les périodes de congés de Madame [U], n'ait jamais laissé le moindre doute possible à cette dernière sur la part correspondant à ses congés payés, de sorte que cette clause était transparente et compréhensible, la cour d'appel a violé les articles L. 3141-22 et L. 3141-26 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, interprétés à la lumière de l'article 7 de la directive 2003/88/CE du Parlement européen et du Conseil du 4 novembre 2003. »

Motivation

Réponse de la Cour

13. Selon les articles L. 3141-22 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et L. 3141-24 du code du travail, dans sa rédaction issue de la même loi, le congé payé annuel ouvre droit à une indemnité égale au dixième de la rémunération brute totale perçue par le salarié au cours de la période de référence. Toutefois, cette indemnité ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congé si le salarié avait continué à travailler.

14. Aux termes des articles L. 3141-29 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et L. 3141-31 du code du travail, dans sa rédaction issue de la même loi, lorsqu'un établissement ferme pendant un nombre de jours dépassant la durée des congés légaux annuels, l'employeur verse aux salariés, pour chacun des jours ouvrables de fermeture excédant cette durée, une indemnité qui ne peut être inférieure à l'indemnité journalière de congés. Cette indemnité journalière ne se confond pas avec l'indemnité de congés.

15. S'il est possible d'inclure l'indemnité de congés payés dans la rémunération forfaitaire lorsque des conditions particulières le justifient, cette inclusion doit résulter d'une clause contractuelle transparente et compréhensible, ce qui suppose que soit clairement distinguée la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés, et que soit précisée l'imputation de ces sommes sur un congé déterminé, devant être effectivement pris.

16. La cour d'appel a, d'abord, relevé que la rémunération horaire était fixée à 18 euros congés payés inclus, sur une base de trente heures par semaine, quarante semaines par an, soit mille deux cents heures par an et cent heures par mois. Elle a, ensuite, fait ressortir que le paiement de la rémunération des heures de travail accomplies sur l'année était lissée sur douze mois, y compris durant les douze semaines de fermeture du cabinet.

17. La cour d'appel, qui a constaté que la rémunération contractuelle se bornait à mentionner que la rémunération horaire incluait les congés payés, sans que soit distinguée la part de rémunération qui correspond au travail, de celle qui correspond aux congés, en a exactement déduit que cette clause n'était ni transparente ni compréhensible et ne pouvait être opposée à la salariée.

18. La rémunération versée pendant les périodes de congés payés et de fermeture du cabinet correspondant non à l'indemnité de congés, mais, en raison du lissage annuel, au paiement des heures de travail, la cour d'appel a décidé à bon droit, peu important que cette rémunération soit supérieure aux minima légal et conventionnel, que la salariée pouvait prétendre à un rappel de salaire au titre des congés payés et de la période de fermeture de l'établissement excédant les cinq semaines de congés légaux.

19. Le moyen n'est donc pas fondé.

Moyens

Mais sur le premier moyen du pourvoi incident

Enoncé du moyen

20. La salariée fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevable sa demande en requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, alors « que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat ; qu'en l'espèce, la salariée sollicitait la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée notamment parce "le motif de recours au contrat de travail à durée déterminée n'existait plus à la date du renouvellement" ; que pour juger prescrite la demande de requalification présentée lors de la saisine du conseil de prud'hommes le 6 mars 2018, la cour d'appel a fixé le point de départ de la prescription au jour de la conclusion de l'avenant de renouvellement le 10 juin 2015 et non au terme de ce contrat survenu le 30 juin 2016 ; que la cour d'appel a, en conséquence, violé les articles L. 1471-1, L. 1245-1 et L. 1242-1 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1471-1 et L. 1245-1 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, et l'article L. 1242-1 du code du travail :

21. Selon le premier de ces textes, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. En application du deuxième de ces textes, par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier. Il en résulte que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier.

22. Pour déclarer irrecevable la demande en requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, l'arrêt retient que le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification court à compter du 10 juin 2015, s'agissant de l'illégalité du motif de recours visé au contrat, la salariée plaçant à juste titre qu'un contrat de travail à durée déterminée ne pouvait être conclu pour remplacer une salariée en arrêt maternité ayant en réalité quitté l'entreprise. Il ajoute que la salariée a saisi la juridiction prud'homale le 6 mars 2018, plus de deux ans après le point de départ du délai de prescription.

23. En statuant ainsi, alors que la salariée invoquait, non un vice de forme du contrat de travail à durée déterminée, mais l'irrégularité du motif invoqué par l'employeur pour recourir à un tel contrat, de sorte que le délai de prescription courait à compter du terme de ce contrat, le 1er juillet 2016, date à laquelle la relation de travail s'est poursuivie avec le médecin ayant repris l'activité du cabinet, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

24. La cassation prononcée n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remises en cause.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi principal ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déclare irrecevables les demandes en requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et en paiement de l'indemnité de requalification, l'arrêt rendu le 18 novembre 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ;

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 Versailles autrement composée ;

Condamne Mme [L] [Y] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes formées par Mme [L] [Y] et la condamne à payer à Mme [O] 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 vingt-neuf novembre deux mille vingt-trois.

Travaux Préparatoires

Rapport du conseiller

[TÉLÉCHARGER \(RAPPORT_22-10.494.PDF - 392 KB\) >](#)

Avis de l'avocat général

[TÉLÉCHARGER \(AVIS_22-10.494.PDF - 553 KB\) >](#)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de versailles 21
18 novembre 2021 (n°19/04327)

Textes **appliqués**

Articles L. 1471-1 et L. 1245-1 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017,.

Article L. 1242-1 du code du travail.

Rapprochements de **jurisprudence**

Soc., 13 octobre 2021, pourvoi n° 19-19.407, Bull., (rejet).

Les **dates clés**

- Cour de cassation Chambre sociale 29-11-2023
- Cour d'appel de Versailles 21 18-11-2021