

SOC.

JL10

COUR DE CASSATION

Audience publique du 28 février 2024

Rejet

Mme MONGE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 256 F-D

Pourvoi n° Y 22-11.149

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 28 FÉVRIER 2024

Mme [B] [M], domiciliée [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Y 22-11.149 contre l'arrêt rendu le 10 juin 2021 par la cour d'appel d'Angers (chambre sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à la société Pénélope, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2],

2°/ à Pôle emploi , dont le siège est [Adresse 3],

défendeurs à la cassation.

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

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de M. Flores, conseiller, les observations de la SARL Ortscheidt, avocat de Mme [M], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Pénélope, après débats en l'audience publique du 24 janvier 2024 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, M. Flores, conseiller rapporteur, M. Rouchayrole, 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 (Angers, 10 juin 2021), statuant sur renvoi après cassation (Soc., 8 novembre 2017, pourvoi n° 16-17.499), Mme [M] a été engagée, en qualité d'animatrice de vente, par la société Pénélope par une succession de contrats de travail à durée déterminée qui ont été exécutés entre le 1er mars 1996 et le 24 avril 2010, terme du dernier contrat.

2. Le 7 février 2013, la salariée a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein à effet au 1er mars 1996 et en paiement de certaines sommes à titre de rappels de salaire et au titre de la rupture de la relation de travail.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi incident de l'employeur

3. 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.

Sur le premier moyen du pourvoi principal de la salariée

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande en requalification de la relation contractuelle en un contrat à durée indéterminée à temps complet et sa demande en paiement d'un rappel de salaire à temps complet du 7 février 2008 au 24 avril 2010, outre les congés payés afférents, alors :

« 1° / qu'en absence d'écrit, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée en application de l'article L. 1242-12 du code du travail et présumé à temps complet en application de l'article L. 3123-14 du code du travail ; qu'en considérant que, dans la mesure où aucun contrat de travail n'avait été conclu entre le 1er mars 1996 et le 20 février 2000, la requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée s'imposait et s'étendait jusqu'au 24 avril 2010, date du dernier contrat de travail à durée déterminée, la cour d'appel ne s'est pas prononcée sur les contrats à durée déterminée conclus après le contrat à durée indéterminée ainsi retenu, estimant ainsi que ceux-ci étaient privés d'effet ; qu'en conséquence, en application de l'article L. 3123-14 précité, dans sa rédaction applicable avant l'entrée en vigueur des dispositions issues de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, le contrat de travail à durée indéterminée, en l'absence d'écrit, était présumé à temps complet et il appartenait alors à l'employeur, pour contester 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 rejetant la demande en requalification du contrat à durée indéterminée en contrat à temps complet et la demande de rappel de salaire à temps complet du 7 février 2008 au 24 avril 2010, motif pris que le salarié engagé par plusieurs CDD non successifs et dont le contrat de travail est requalifié en CDI ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat que s'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes pour effectuer un travail, ce qui lui appartient de démontrer",

la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles L. 1242-12 du code du travail et L. 3123-14 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

2°/ qu'en absence d'écrit, le contrat de travail est réputé conclu pour une durée indéterminée en application de l'article L. 1242-12 du code du travail et qu'il est également présumé à temps complet en application de l'article L. 3123-14 du code du travail ; qu'en considérant que, dans la mesure où aucun contrat de travail n'avait été conclu entre le 1er mars 1996 et le 20 février 2000, la requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée s'imposait et s'étendait jusqu'au 24 avril 2010, date du dernier contrat de travail à durée déterminée, la cour d'appel ne s'est pas prononcée sur les contrats à durée déterminée conclus après le contrat à durée indéterminée ainsi retenu, estimant ainsi que ceux-ci étaient privés effet ; qu'en conséquence, en application de l'article L. 3123-14 précité, dans sa rédaction applicable avant l'entrée en vigueur des dispositions issues de la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, le contrat de travail à durée indéterminée, en l'absence d'écrit, était présumé à temps complet et il appartenait alors à l'employeur, pour contester 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 rejetant la demande en requalification du contrat à durée indéterminée en contrat à temps complet ainsi que la demande de rappel de salaire à temps complet du 7 février 2008 au 24 avril 2010, motif pris que le salarié engagé par plusieurs CDD non successifs et dont le contrat de travail est requalifié en CDI ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat que s'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes pour effectuer un travail, ce qui lui appartient de démontrer", la cour d'appel a inversé la charge de la preuve, en violation des articles L. 1242-12 du code du travail et L. 3123-14 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n°2016-1088 du 8 août 2016, et de l'article 1315 devenu 1353 du code du travail [du code civil] ;

3°/ que le juge ne peut modifier les termes du litige, définis par les prétentions respectives des parties ; que, dans ses conclusions d'appel, Mme [M] sollicitait à titre principal de voir dire qu'elle bénéficiait d'un emploi à temps complet à compter du 1er mars 1996 et de dire sans effet la conclusion des contrats à durée déterminée en date des 22 février 2000, 30 juillet 2000, 25 octobre 2000, 26 octobre 2000, 1er février 2001, 29 août 2001, 12 septembre 2001, 25 septembre 2001, octobre 2002, 14 mars 2003, 3 octobre 2008, 29 mai 2009, 24 février 2010, 1er avril 2010 et 15 avril 2010 et, subsidiairement, de voir requalifier ces mêmes contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée à temps complet ; qu'elle ne soutenait pas, dans ses écritures, faire l'objet de contrats à temps partiel", ni ne sollicitait la requalification des contrats de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet" ou d'un contrat de travail à durée indéterminé à temps partiel" en un contrat de travail à temps complet, mais seulement la requalification de l'ensemble de ses contrats à durée déterminée et contrats d'intervention à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée à temps complet, en raison, à titre principal, de l'absence d'effet de ces contrats conclus postérieurement à l'embauche en contrat à durée indéterminée et, subsidiairement, compte tenu du fait qu'elle était à la disposition permanente de l'employeur ; qu'en affirmant que Mme [M] sollicitait la requalification des contrats de travail à temps partiel" en contrat de travail à temps complet et de son contrat de travail à durée indéterminée « à temps partiel » en un contrat de travail à temps complet, la cour d'appel a méconnu les termes du litige et a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

4°/ dans ses conclusions d'appel, Mme [M] faisait valoir que, pour la période du 1996 à 2000, elle n'avait bénéficié d'aucun contrat de travail écrit, que les contrats à durée déterminée de 2000 à 2003 avaient été conclus pour un surcroît occasionnel d'activité" qui n'était pas démontré et que, sur ces onze contrats, seuls ceux des 4 octobre 2002 et 14 mars 2003 avaient été signés, que pour la période de 2008 à 2010, outre le fait que le contrat du 29 mai 2009 n'avait jamais été signé, les contrats d'intervention à durée déterminée mentionnaient seulement, au titre du motif de leur recours, accord du 13 février 2006", ce qui ne constituait pas un des cas de recours au contrat à durée déterminée visés par l'article L. 1242-2 du code du travail, que la charge de la preuve du caractère par nature temporaire de l'emploi incombait exclusivement à l'employeur, que l'emploi d'animatrice qu'elle occupait pour effectuer des missions de vente et de démonstration de produits de clients de la société Pénélope constituait un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, que l'analyse des différents contrats faisait apparaître que la société Pénélope avait eu recours à des contrats à durée déterminée de manière totalement artificielle et dans la perspective de pouvoir modifier constamment le volume et les horaires assignés, qu'elle ne pouvait prévoir à l'avance son rythme de travail, qu'elle subissait des

variations importantes dans ses horaires de travail mensuel ce dont il résultait que la durée exacte du travail convenue ne pouvait être établie, et qu'elle se trouvait ainsi dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur ; qu'en rejetant la demande en requalification du contrat à durée indéterminée en contrat à temps complet ainsi que la demande de rappel de salaire à temps complet du 7 février 2008 au 24 avril 2010, en se fondant sur les bulletins de salaire versés aux débats et sans se prononcer, comme il le lui pourtant était demandé, sur les clauses des contrats à durée déterminée et notamment leur conformité aux exigences légales, la cour n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1245 [L. 1245-1] du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017, de l'article L. 1242-2 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2010-462 du 6 mai 2010 et de l'article L. 3123-14 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

5°/ dans ses conclusions d'appel délaissées, Mme [M] faisait valoir que l'analyse des différents contrats faisait apparaître que la société Pénélope avait eu recours à des contrats à durée déterminée de manière totalement artificielle et dans la perspective de pouvoir modifier constamment le volume et les horaires assignés, qu'elle ne pouvait prévoir à l'avance son rythme de travail, qu'elle subissait des variations importantes dans ses horaires de travail mensuelles ce dont il résultait que la durée exacte du travail convenue ne pouvait être établie, et qu'elle se trouvait dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et dans l'obligation de se tenir en permanence à la disposition de l'employeur ; qu'en rejetant la demande en requalification du contrat à durée indéterminée en contrat à temps complet ainsi que la demande de rappel de salaire à temps complet du 7 février 2008 au 24 avril 2010, sans avoir répondu à ces chefs pertinents des conclusions d'appel de Mme [M], la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

6°/ saisie d'une demande en requalification du contrat à durée indéterminée en contrat à temps complet ainsi que d'une demande de rappel de salaire à temps complet pour la période du 7 février 2008 au 15 avril 2010, la cour d'appel devait définir le temps de travail applicable entre les parties (temps partiel selon un volume défini ou temps complet) et donc la durée exacte convenue ; que, pour rejeter la demande en paiement de rappel de salaire à temps complet du 7 février 2008 au 24 avril 2010, la cour d'appel s'est bornée à affirmer que Le nombre d'heures travaillées par Mme [M] au profit de la société Pénélope apparaît anecdotique sur une période de 14 années, puisqu'il s'agissait concrètement d'intervention pour des opérations ponctuelles de démonstration sur une ou deux journées. Entre ces missions, elle ne peut pas sérieusement soutenir qu'elle restait à la disposition de son employeur. Avant 2000, la lecture des bulletins de salaire permet d'affirmer qu'elle a été embauchée pour des journées complètes ou quasi complètes. A compter de l'année 2000, Mme [M] a bénéficié de contrats de travail écrits précisant ses horaires de travail, toujours dans les mêmes conditions d'opérations très ponctuelles sur un temps très court. Elle avait donc connaissance de la durée exacte de son temps de travail. Par conséquent, il convient de rejeter la demande de requalification du CDI à temps partiel en CDI à temps complet, ainsi que la demande de rappel de salaire" ; qu'en se déterminant ainsi, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1242-12 du code du travail, L. 3123-14 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n°2016-1088 du 8 août 2016 et 1134 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016. »

Réponse de la Cour

5. 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. 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.

6. Il résulte de la combinaison des articles L. 1245-1 et L. 3123-14 du code du travail, ce dernier dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, et de l'article 1315, devenu 1353, du code civil, que le salarié engagé par plusieurs contrats à durée déterminée non successifs et dont le contrat de travail est requalifié en un contrat à durée indéterminée à temps complet ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes interstitielles séparant les contrats que s'il prouve s'être tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes pour effectuer un travail.

7. Ayant par une appréciation souveraine des éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, d'une part, fait ressortir, qu'avant 2000, la salariée avait été engagée pour des journées à temps complet, d'autre part, constaté, qu'à

compter de l'année 2000, elle avait bénéficié de contrats de travail écrits précisant ses horaires de travail, toujours dans les mêmes conditions d'opérations très ponctuelles sur un temps très court et qu'elle avait connaissance de la durée exacte de son temps de travail, enfin relevé que, s'agissant des périodes interstitielles, elle n'établissait pas s'être tenue à la disposition de l'employeur afin d'effectuer un travail, la cour d'appel en a exactement déduit, sans inverser la charge de la preuve ni modifier les termes du litige, et répondant aux conclusions prétendument délaissées, que la salariée n'était fondée ni à se prévaloir d'un emploi à temps complet depuis le 1er mars 1996, ni en sa demande de rappel de salaire au titre de la période du 7 février 2008 au 24 avril 2010.

8. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le second moyen du pourvoi principal

Enoncé du moyen

9. La salariée fait grief à l'arrêt de limiter à certains montants les sommes allouées à titre d'indemnité spéciale de requalification, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité de licenciement et d'indemnité compensatrice de préavis, outre l'incidence de congés payés, alors « que la cassation à intervenir sur l'une des branches du premier moyen devra entraîner, par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation des chefs de dispositif de l'arrêt ayant condamné la société Pénélope à payer à Mme [M] les seules sommes de 305 euros au titre de l'indemnité spéciale de requalification, 1 200 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, 664,19 euros bruts à titre d'indemnité de licenciement et 398,52 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, outre 39,85 euros bruts d'incidence de congés payés. »

Réponse de la Cour

10. Le rejet du premier moyen rend sans portée ce moyen, pris d'une cassation par voie de conséquence.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-huit février deux mille vingt-quatre.