15 janvier 2026
Cour d'appel de Paris
RG n° 22/05354

Pôle 6 - Chambre 10

Texte de la **décision**

Entête

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

COUR D'APPEL DE PARIS

Pôle 6 - Chambre 10

ARRET DU 15 JANVIER 2026

(n° , 8 pages)

Numéro d'inscription au répertoire général : N° RG 22/05354 - N° Portalis 35L7-V-B7G-CFYBP

Décision déférée à la Cour : Jugement du 08 Avril 2022 -Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de PARIS - RG n° 21/02301

APPELANT

Monsieur [N] [S]

[Adresse 2]

[Localité 5]

Représenté par Me Céline FOURNIER-LEVEL, avocat au barreau de PARIS

INTIMEE

S.A.R.L. [7]

[Adresse 1]

[Localité 3]

N° SIRET : [N° SIREN/SIRET 4]

Représentée par Me Marc BORTEN, avocat au barreau de PARIS, toque : R271

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions des articles 805 et 907 du code de procédure civile, l'affaire a été débattue le 12 novembre 2025, en audience publique, les avocats ne s'y étant pas opposés, devant MadameVéronique BOST, Conseillère de la chambre, chargée du rapport.

Ce magistrat a rendu compte des plaidoiries dans le délibéré de la Cour, entendu en son rapport, composée de :

Madame Gwenaelle LEDOIGT, Présidente de la chambre

Madame Carine SONNOIS, Présidente de la chambre

Madame Véronique BOST, Conseillère de la chambre

Greffier : lors des débats : Mme Sonia BERKANE

ARRET :

- contradictoire

- mis à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

- signé par Madame Gwenaelle LEDOIGT, Présidente de la chambre, et par Madame Sonia BERKANE,Greffière, à laquelle la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

Exposé du litige

EXPOSÉ DU LITIGE

M. [N] [S] a été engagé, en contrat à durée déterminée à temps partiel, par la société [12], en qualité d'assistant, du 6 septembre 2018 au 6 mars 2019, à temps partiel pour une durée de 20 heures hebdomadaire.

Du 18 mars au 18 août 2019, M. [S] a été engagé dans le cadre d'un second contrat à durée déterminée à temps partiel pour une durée hebdomadaire de 25 heures.

Du 11 septembre 2019 au 11 mars 2020, M. [S] a été engagé dans le cadre d'un troisième contrat à durée déterminée à temps partiel pour une durée hebdomadaire de 25 heures.

A l'issue de ce contrat, M. [S] a poursuivi son activité au sein de l'atelier d'art [13] sans qu'aucun contrat de travail écrit ne soit signé.

La société l'atelier d'art [13] gère un atelier de travail et d'exposition de peintures et de gravures.

La convention collective applicable est celle de travail du personnel des imprimeries de labeur et des industries graphiques.

Par courrier en date du 27 novembre 2020, M. [S] a été convoqué à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique.

Par courrier en date du 30 novembre 2020, M. [S] a reçu une nouvelle convocation à un entretien préalable à un licenciement pour motif économique fixé au 10 décembre 2020.

Par courrier du 30 décembre 2020, M. [S] a adhéré au contrat de sécurisation professionnelle.

Par courrier en date 31 décembre 2020, M. [S] a été licencié pour motif économique.

Le 17 mars 2021, M. [S] a saisi le conseil de prud'hommes de Paris afin que son contrat à durée déterminée soit requalifié en contrat à durée indéterminée à temps plein et pour solliciter une indemnité de requalification, un rappel de salaire et les congés payés afférents, une indemnité forfaitaire pour travail dissimulé et des dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail. Il a également contesté son licenciement.

Par jugement en date du 8 avril 2022, notifié le 13 avril 2022, le conseil de prud'hommes de Paris, en formation paritaire, a :

- requalifié le contrat à durée déterminée du 6 septembre 2018 en contrat à durée indéterminée

- condamné la société [12] à payer à M. [S] les sommes suivantes :

*1 247,04 euros à titre d'indemnité de requalification

avec intérêts au taux légal à compter de la date de réception par la partie défenderesse de la convocation devant le bureau de jugement

- ordonné l'exécution provisoire du jugement en vertu de l'article R. 1245-1 du code du travail

- ordonné la remise de l'attestation employeur destinée au [15] destinée à la mise en 'uvre du [9]

*1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- débouté M. [S] du surplus de sa demande

- débouté la société [12] de sa demande reconventionnelle et au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- condamné la société [11] [Adresse 14] au paiement des entiers dépens.

Le 16 mai 2022, M. [S] a interjeté appel de la décision dont il a reçu notification le 14 avril 2022.

Aux termes de ses dernières conclusions, notifiées par RPVA le 29 juillet 2022, M. [S] demande à la cour de :

- confirmer la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée

Par conséquent,

- confirmer la condamnation de l'atelier d'art [13] au versement d'une indemnité de requalification de 1 820,04 euros

- confirmer la condamnation de l'atelier d'art [13] au versement de 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- infirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Paris, pour le surplus

- requalifier les contrats de travail à temps partiel en temps plein

Par conséquent,

- condamner l'atelier d'art [13] au paiement de :

*31 454,71 euros à titre de rappel de salaire

*3 145,47 euros au titre des congés payés y afférents

-dire et juger que son licenciement est sans cause réelle,

En conséquence,

- condamner l'atelier d'art [13] au paiement de :

*6 370,14 euros à titre de dommages et intérêts pour cause réelle et sérieuse

à titre principal

*844,08 euros à titre d'indemnité de licenciement

*2 494,08 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis

*249,40 euros au titre des congés payés y afférents

à titre subsidiaire

*1 022,21 euros à titre d'indemnité de licenciement

*3 640,08 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis

*364 euros au titre des congés payés y afférents

En toutes hypothèses,

- condamner l'atelier d'art [13] au paiement de :

*10 920,24 euros à titre de dommages et intérêts pour travail dissimulé

*10 920,24 euros à titre de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail

- ordonner la remise de l'attestation pôle emploi destinée à la mise en 'uvre du contrat de sécurisation professionnelle sous astreinte de 50 euros par jour de retard

- ordonner la remise des bulletins de salaire rectifiés

- condamner l'atelier d'art [13] au paiement de la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- fixer la moyenne des trois derniers mois de salaires à la somme de 1 820,04 euros

- condamner l'atelier d'art [13] aux entiers dépens.

Aux termes de ses dernières conclusions, notifiées par RPVA le 28 octobre 2022, la société [11] [Adresse 14], demande à la cour de :

- déclarer M. [S] mal fondé en son appel et l'en débouter

En conséquence,

- confirmer le jugement attaqué dans toutes ses dispositions

Et, y ajoutant,

- condamner M. [S] à lui payer la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- condamner M. [S] aux entiers dépens.

La cour se réfère expressément aux conclusions des parties pour un plus ample exposé des faits, de la procédure ainsi que de leurs moyens et prétentions.

L'ordonnance de clôture a été rendue le 24 septembre 2025.

L'audience de plaidoirie a été fixée au 12 novembre 2025.

Motivation

MOTIFS DE LA DÉCISION

Les chefs du jugement ayant requalifié les contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et ayant condamné en conséquence l'employeur à une indemnité de requalification ne sont remis en cause par aucune des parties et sont en conséquence définitifs.

Sur la requalification du travail à temps partiel en travail à temps plein

M. [S] sollicite la requalification de la relation de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein.

M. [S] ne fait aucune distinction entre les périodes pendant lesquelles il bénéficiait de contrats de travail à durée déterminée écrits et la dernière période des relations contractuelles qui n'a fait l'objet d'aucun contrat de travail écrit.

L'article L. 3123-9 du code du travail dispose que les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du temps de travail accomplie par un salarié à temps partiel au niveau de la durée légale de travail, ou si elle est inférieure, au niveau de la durée de travail fixée conventionnellement.

En application de ce texte, 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.

En ce qui concerne le premier CDD, qui porte sur la période du 6 septembre 2018 au 6 mars 2019, M. [S] soutient avoir travaillé plus de 35 heures par semaine les semaines du 5 au 11 novembre 2018, du 12 au 18 novembre, du 19 au 25 novembre, du 3 au 9 décembre et du 10 au 16 décembre. Il produit des tableaux précis synthétisant ses temps de travail hebdomadaire.

L'employeur ne forme aucune observation sur les temps de travail dont M. [S] se prévaut. Il produit un document reprenant le temps de travail de M. [S] aux mois de novembre et décembre 2018 (pièce employeur n°28) qui confirme le dépassement de la durée légale du travail sur les mêmes semaines.

La cour retient que M. [S] a dépassé le temps de travail prévu par le contrat et que les heures complémentaires effectuées ont eu pour conséquence de porter son temps de travail au niveau de la durée légale du travail. Le contrat de travail à temps partiel doit en conséquence être requalifié en contrat de travail à temps plein à compter du 5 novembre 2018.

En ce qui concerne le deuxième CDD qui couvre la période du 18 mars au 18 août 2019, M. [S] soutient avoir travaillé plus de 35 heures la semaine du 6 au 12 mai 2019 et celle du 17 au 23 juin 2019.

La société [8] souligne qu'il ressort de ce tableau que M. [S] dit avoir travaillé 141,55 heures en mai 2019 et 132,10 heures en juin 2019 alors qu'il a lui-même déclaré avoir travaillé 100 heures chacun de ces deux mois.

Au regard de ces éléments, la cour retient que quand bien même le temps de travail de M. [S] aurait été inférieur à celui qu'il revendique, c'est insuffisant à contredire que M. [S] a travaillé plus de 35 heures la semaine du 6 au 12 mai 2019. Le deuxième contrat sera également requalifié en contrat à temps plein.

En ce qui concerne le troisième contrat qui couvre la période du 11 septembre 2019 au 11 mars 2020, M. [S] fait valoir qu'il a travaillé plus de 35 heures la semaine du 18 au 24 novembre 2019. Il n'est pas contredit sur ce point par l'employeur qui se borne à faire état d'un temps de travail de 119 heures pour le mois considéré.

Il convient en conséquence de requalifier ce troisième contrat à durée déterminée à temps partiel en contrat à temps plein à compter du 18 novembre 2019.

Concernant la dernière période de relations entre les parties, aucun contrat écrit n'a été signé par les parties. En l'absence de contrat écrit, le contrat est présumé à temps plein. Il s'agit d'une présomption simple et il appartient à l'employeur d'établir que le salarié ne se tenait pas en permanence à sa disposition.

L'employeur n'apporte aucun élément pour faire échec à la présomption.

Le contrat de travail sera en conséquence requalifié en contrat de travail à temps plein.

L'employeur sera condamné à verser à M. [S] la somme de 15 318,28 euros à titre de rappel de salaire en conséquence de la requalification à temps plein compte tenu des salaires déjà perçus par ce dernier. Il sera également condamné à la somme de 1 531,82 euros au titre des congés payés afférents.

Sur les demandes de rappel de salaire

M. [S] forme, dans un même tableau, des demandes de rappel de salaire correspondant à la requalification à temps plein pour les différents contrats mais également à des heures supplémentaires, au travail le dimanche et aux périodes d'inter-contrat.

Selon l'article L. 3174-1 du code du travail, en cas de litige relatif à l'existence ou au nombre d'heures de travail accomplies, il appartient au salarié de présenter, à l'appui de sa demande, des éléments suffisamment précis quant aux heures non rémunérées qu'il prétend avoir accomplies afin de permettre à l'employeur, qui assure le contrôle des heures de travail effectuées, d'y répondre utilement en produisant ses propres éléments. Le juge forme sa conviction en tenant compte de l'ensemble de ces éléments. Après analyse des pièces produites par l'une et l'autre des parties, dans l'hypothèse où il retient l'existence d'heures supplémentaires, il évalue, sans être tenu de préciser le détail de son calcul, l'importance de celles-ci.

La cour relève que M. [S] ne développe aucun moyen à l'appui de sa demande de rappel de salaire au titre du travail du dimanche et ne fournit aucune explication quant au montant qu'il sollicite. Il sera débouté de sa demande à ce titre.

La cour relève que M. [S] ne démontre pas être resté à disposition de l'employeur pendant les périodes d'inter-contrat. Il ne peut donc prétendre à des rappels de salaire à ce titre.

En ce qui concerne les heures supplémentaires, M. [S] présente un tableau synthétique de ses heures de travail tout au long de la relation contractuelle. Il présente ainsi des éléments suffisamment précis pour que l'employeur puisse répondre.

L'employeur souligne les contradictions des relevés de M. [S] et leur incompatibilité avec les contraintes résultant du couvre-feu pendant la période de pandémie.

La cour observe que l'employeur ne produit aucun élément permettant d'établir de manière objective et fiable le nombre d'heures de travail effectuées par le salarié.

En cet état, il sera considéré que l'employeur ne remplit pas la charge de la preuve qui lui revient, le salarié ayant de son côté apporté à la cour des éléments précis.

Pour tenir compte des incohérences soulignées par l'employeur, les heures supplémentaires seront arbitrées à la somme de 350 euros, outre 35 euros au titre des congés payés afférents.

Sur le travail dissimulé

Il n'est pas démontré que l'employeur aurait, de façon intentionnelle, mentionné sur les bulletins de salaire un nombre d'heures de travail inférieur à celui réellement effectué, cette intention ne pouvant résulter de la seule existence d'heures supplémentaires non rémunérées. Le jugement sera confirmé en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande de ce chef.

Sur l'exécution déloyale du contrat de travail

M. [S] estime que la société [12] a exécuté de manière déloyale son contrat de travail en procédant à sa rupture en raison de ses demandes de régularisation de sa situation contractuelle.

Il fait valoir que l'attestation [15] n'a pas été télétransmise à la suite de l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, de sorte qu'il n'a pas été en mesure de bénéficier du dispositif.

La société [12] soutient que M. [S] sollicite plusieurs fois l'indemnisation du même préjudice en invoquant plusieurs fondements et estime qu'il ne caractérise aucun préjudice distinct de celui invoqué au titre de la rupture du contrat.

Elle affirme que M. [S] ne rapporte pas la preuve de l'exécution déloyale ni de son préjudice et ne justifie pas du montant demandé à ce titre.

Faute de caractériser un préjudice, M. [S] sera débouté de sa demande au titre de l'exécution déloyale du contrat de travail. Le jugement sera confirmé sur ce point.

Sur le licenciement

La rupture du contrat de travail résultant de l'acceptation par le salarié d'un contrat de sécurisation professionnelle doit avoir une cause économique réelle et sérieuse. L'employeur est en conséquence tenu d'énoncer la cause économique de la rupture du contrat soit dans le document écrit d'information sur ce dispositif remis obligatoirement au salarié concerné par le projet de licenciement, soit dans la lettre qu'il est tenu d'adresser au salarié lorsque le délai de réponse expire après le délai d'envoi de la lettre de licenciement imposé par les articles L. 1233-15 et L. 1233-39 du code du travail, soit encore, lorsqu'il n'est pas possible à l'employeur d'envoyer cette lettre avant l'acceptation par le salarié du contrat de sécurisation professionnelle, dans tout autre document écrit, porté à sa connaissance au plus tard au moment de son acceptation. A défaut, la rupture est dépourvue de cause réelle et sérieuse.

M. [S] fait valoir que la notification de licenciement lui a été adressée le 5 janvier 2021, soit postérieurement à son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle, de sorte qu'il n'a pas été informé des motifs justifiant la rupture de son contrat de travail préalablement à son acceptation du contrat de sécurisation professionnelle.

L'employeur soutient que la procédure de rupture du contrat pour motif économique a été respectée et relève que la jurisprudence citée par M. [S] est obsolète depuis l'ordonnance n°2017-1718 du 20 décembre 2017 puisque l'insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive plus le licenciement de cause réelle et sérieuse mais ouvre droit à une indemnité en raison d'une irrégularité de forme. La société [12] affirme que les raisons économiques conduisant à envisager le licenciement de M. [S] lui ont été exposées lors de son entretien préalable et lui ont été précisées par écrit par lettre du 31 décembre 2020.

La cour retient que l'employeur n'a adressé aucun document à M. [S] énonçant le motif économique de son licenciement avant que ce dernier accepte le contrat de sécurisation professionnelle, la lettre qu'il évoque étant postérieure à l'acceptation du contrat de sécurisation professionnelle par le salarié. Le licenciement est en conséquence dépourvu de cause réelle et sérieuse.

Compte tenu du salaire moyen résultant de la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, l'employeur sera condamné à payer à M. [S] la somme de 3 640,08 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 364 euros au titre des congés payés afférents. Il sera également condamné à payer à M. [S] la somme de 1 022,21 euros à titre d'indemnité de licenciement.

En application de l'article L.1235-3 du code du travail, M. [S], qui compte deux ans d'ancienneté dans une entreprise comptant moins de 11 salariés peut prétendre à une indemnité comprise entre 0,5 et 3,5 mois de salaire. Il lui sera alloué la somme de 5 400 euros.

Sur les autres demandes

La société [6] [Adresse 14] devra remettre à M. [S] des bulletins de paie rectifiés, un certificat de travail et une attestation [10] conformes à la présente décision sans qu'il soit besoin d'assortir cette condamnation d'une astreinte.

La société [6] [Adresse 14] sera condamnée à payer à M. [S] la somme de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens.

Dispositif

PAR CES MOTIFS

La cour,

Rappelle que le jugement est définitif en ce qu'il a requalifié le contrat à durée déterminée du 6 septembre 2018 en contrat à durée indéterminée et condamné la société [11] [Adresse 14] à payer à M. [S] la somme de 1 247,04 euros à titre d'indemnité de requalification,

Infirme le jugement sauf en ce qu'il a :

- débouté M. [S] de ses demandes d'indemnité pour travail dissimulé et de dommages et intérêts pour exécution déloyale du contrat de travail,

- condamné la société [11] [Adresse 14] à payer à M. [S] la somme suivante de 1 200 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- débouté la société [11] [Adresse 14] de sa demande reconventionnelle et au titre de l'article 700 du code de procédure civile

- condamné la société [11] [Adresse 14] au paiement des entiers dépens,

Requalifie la relation de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet,

Condamne la société [12] à payer à M. [N] [S] les sommes de :

* 15 318,28 euros à titre de rappel de salaire en conséquence de la requalification à temps plein

* 1 531,82 euros au titre des congés payés afférents,

* 350 euros à titre de rappel de salaire pour les heures supplémentaires accomplies

* 35 euros au titre des congés payés afférents

* 3 640,08 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis

* 364 euros au titre des congés payés afférents

* 1 022,21 euros à titre d'indemnité de licenciement

* 5 400 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

* 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile à hauteur d'appel,

Condamne la société [12] à remettre des bulletins de paie, un certificat de travail et une attestation [10] conformes à la présente décision,

Condamne la société [12] aux dépens d'appel.

LA GREFFIERE LA PRESIDENTE