



Arrêt du 17 février 2010
Pourvoi n°08-45.298
Pourvoi n°08-40.671

Dans deux arrêts rendus le 17 février 2010, la chambre sociale de la Cour de cassation affirme la soumission des contrats de portage salarial aux règles d'ordre public du droit du travail et précise les obligations des parties en découlant.

Le portage salarial est une opération juridique impliquant trois parties : il permet à un actif qui trouve une ou plusieurs missions à accomplir pour le compte d'entreprises clientes de devenir le porté salarié d'une entreprise de portage qui fait office d'intermédiaire. L'entreprise de portage encaisse les honoraires versés par les clients et en reverse une partie à l'actif sous forme de salaire, après retenue des frais de gestion et de la charge intégrale des cotisations sociales, salariales et patronales.

Ce mécanisme a été consacré par la loi du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail qui a inséré dans le code du travail un nouvel article L.1251- 64.

Saisie à propos de contrats dit de "portage salarial" conclus avant l'entrée en vigueur de ce texte, entre des sociétés de portage et des travailleurs du bâtiment, la chambre sociale a jugé que ces contrats étaient soumis aux règles d'ordre public du droit du travail.

Elle en déduit, dans le premier des deux arrêts (pourvoi n ° C 08 45298), que la société de portage, en sa qualité d'employeur, est tenue de fournir du travail à son salarié. Par conséquent, elle n'est pas fondée à licencier un salarié au motif qu'il est demeuré sans activité pendant deux mois, quand bien même il aurait, parallèlement au contrat de travail, souscrit l'engagement de rechercher ses missions et de les exécuter dans le respect des règles en vigueur dans son domaine d'activité.

Dans le second arrêt (pourvoi n ° Y 08 40671), la chambre sociale, après avoir rappelé qu'il ne peut être dérogé par voie contractuelle à l'obligation d'indiquer dans le contrat de travail souscrit à temps partiel la durée hebdomadaire ou mensuelle du travail et sa répartition entre les jours de la semaine ou du mois, casse l'arrêt d'une cour d'appel qui avait refusé, [au motif que la charte de collaboration acceptée par le salarié rendait ce dernier autonome dans la gestion de son emploi du temps s'agissant des heures dépassant le minima horaire contractuel] de requalifier en contrat à temps plein un contrat de travail prévoyant une durée de travail minimale symbolique, la durée réelle étant variable et dépendant de l'activité déployée par le salarié selon sa propre initiative.

Ces arrêts ont été rendus conformément à l'avis de l'avocat général.