



## **RAPPORT DE Mme ALA, CONSEILLÈRE RÉFÉRENDAIRE**

**Arrêt n° 808 du 5 juillet 2023 (B) – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 22-10.424**

**Décision attaquée : Cour d'appel d'Amiens du 27 janvier 2021**

**M. [M] [F]**

**C/**

**La société Agence de presse et reportages  
hippiques**

---

### **1 - Rappel des faits et de la procédure**

M. [F] a été engagé le 1<sup>er</sup> janvier 2014 par la société Agence de presse et reportages hippiques en qualité de reporter photographe afin de couvrir les courses hippiques pour une durée de 56 heures par mois.

Le 11 décembre 2017, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes de demandes se rapportant à l'exécution du contrat de travail.

Par jugement rendu le 17 décembre 2018, le conseil de prud'hommes de Creil a :

- débouté le salarié de sa demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein,
- requalifié le contrat de travail en un contrat de travail d'une durée de 24 heures,
- condamné l'employeur à verser au salarié un rappel de salaire outre congés payés afférents, une indemnité au titre de l'amortissement et de l'utilisation du matériel "photo"

professionnel ainsi qu'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Il a débouté le salarié du surplus de ses demandes, l'employeur de ses demandes et condamné l'employeur aux dépens.

Par arrêt du 27 janvier 2021, la cour d'appel d'Amiens a :

- infirmé le jugement sauf en ce qu'il a condamné l'employeur à payer au salarié une somme de 1800€ à titre d'indemnité pour l'amortissement et l'utilisation de son matériel photo personnel et a condamné l'employeur au paiement d'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'à supporter la charge des entiers dépens,

- statué des chefs infirmés et y ajoutant a :

- dit n'y avoir lieu à prescription,
- dit que la convention collective applicable est la convention collective nationale de travail des journalistes,
- condamné l'employeur au paiement de
  - 4215,12 euros à titre de prime de 13<sup>ème</sup> mois pour la période de septembre à décembre 2016,
  - 632,26€ à titre de prime d'ancienneté pour la période de septembre à décembre 2016,
- débouté le salarié de sa demande en requalification de contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ou à titre subsidiaire en contrat de travail à temps partiel de 24 heures hebdomadaires et des prétentions indemnitaires à ce titre,

- dit n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel et dit que chacune des parties conservera la charge de ses propres dépens.

Le 2 mars 2021, M. [F] a déposé une demande d'aide juridictionnelle totale. Il a eu connaissance de la décision d'admission totale à l'AJ le 22 novembre 2021.

Il s'est pourvu en cassation le 13 janvier 2022 et a déposé un mémoire ampliatif le 12 mai 2022 dans lequel il conclut à la cassation et annulation de l'arrêt et réclame la condamnation de l'employeur à verser à son conseil la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

La société Agence de presse et reportages hippiques a déposé un mémoire en défense le 18 juillet 2022 comportant un pourvoi incident éventuel dans lequel elle conclut au rejet du pourvoi et éventuellement à la cassation et annulation de l'arrêt en ce qu'il l'a condamnée au versement de sommes au titre du 13<sup>ème</sup> mois et de la prime d'ancienneté.

## **2 - Analyse succincte des moyens**

- Sur le pourvoi principal

- Dans un premier moyen, le salarié fait grief à l'arrêt de dire que la convention collective applicable est la convention collective nationale de travail des journalistes, de le débouter de sa demande en requalification du contrat de travail à temps partiel en un

contrat à temps complet ou à titre subsidiaire en un contrat à temps partiel de 24 heures hebdomadaires et des prétentions indemnitaires à ce titre, de limiter les condamnations prononcées à l'encontre de l'employeur aux sommes de 4.215,12 euros à titre de prime de 13e mois, 632,26 euros à titre de prime d'ancienneté pour la période de septembre à décembre 2016 et 1800 euros à titre de d'indemnité pour l'amortissement et l'utilisation de son matériel photo personnel alors que *« un employeur peut volontairement décider d'appliquer à ses salariés une convention collective qui ne serait pas normalement applicable dans l'entreprise, compte tenu de la nature de son activité principale, notamment, en la mentionnant dans le contrat de travail et dans les bulletins de paie ; que M. [F] a justement rappelé ce principe en rappelant que « même si la société APRH n'est pas signataire de la convention, elle (en) a accepté les conditions en la mentionn(ant) dans le contrat de travail du salarié. Avec ces mentions, la société défenderesse s'est obligée contractuellement à appliquer les dispositions de la convention collective des agences de presse » (cf. cls. p. 12 § 2 et 3) ; qu'en jugeant pourtant que « le juge doit, pour déterminer la convention collective dont relève un employeur, apprécier concrètement la nature de l'activité qu'il exerce à titre principal sans s'en tenir à ses statuts, ni aux mentions figurant au contrat de travail ou sur des bulletins de paie et autres documents de l'entreprise » quand la Sarl APRH pouvait volontairement décider d'appliquer à M. [F] la convention collective des employés et des agences de presse du 1er juin 1998, en lieu et place de la convention collective qui lui était normalement applicable compte tenu de la nature de l'activité de l'entreprise, en la mentionnant dans le contrat de travail et les bulletins de paie, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable au litige »*

Dans un second moyen, le salarié fait grief à l'arrêt à l'arrêt de le débouter de sa demande subsidiaire en requalification du contrat de travail en temps partiel de 24 heures hebdomadaires et des prétentions indemnitaires à ce titre alors que :

1°) *pour les contrats de travail à temps partiel conclus entre le 1er janvier 2014 et le 21 janvier 2014, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail hebdomadaire de 24 heures prévue à l'article L. 3123-14-1 du code du travail que sur demande écrite et motivée du salarié, dans les conditions de l'article L. 3123-14-2 devenu L. 3123-7 du code du travail ; que pour rejeter la demande subsidiaire de M. [F] aux fins de requalification de son temps partiel de 14 heures hebdomadaires en temps partiel de 24 heures hebdomadaires, l'arrêt énonce que l'entrée en vigueur de la durée minimale de travail hebdomadaire de 24 heures, initialement prévue au 1er janvier 2014, a été reportée au 1er juillet 2014 par l'article 20, III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, « l'application de la nouvelle durée minimale de travail se faisant progressivement pour les contrats ayant débuté avant cette date, comme celui de M. [F], pour être généralisée au 1er janvier 2016 » ; qu'en statuant ainsi, cependant que l'article 20, III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014 prévoyait la suspension de l'application de l'article L. 3123-14-1 du code du travail et de la seconde phrase du VIII de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 à compter du 22 janvier 2014, de sorte que la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 du code du travail était applicable aux contrats conclus entre le 1er janvier 2014 et le 21 janvier 2014 et qu'une demande écrite et motivée de M. [F] était donc nécessaire pour y déroger, ce qui n'a jamais été effectué, la cour d'appel a violé les articles 12 VIII de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et 20, III de la loi n° 2014-288 du 5 mars 2014, ensemble les articles L. 3123-14-1 et L. 3123-14-2 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige ;*

2°) *à partir du 1er janvier 2016, pour l'ensemble des contrats en cours, il ne peut être dérogé à la durée minimale de travail hebdomadaire de 24 heures prévue à l'article L. 3123-14-1 du code du travail que sur demande écrite et motivée du salarié, dans les conditions de l'article L. 3123-14-2 devenu L. 3123-7 du code du travail ; qu'en jugeant que l'employeur a pu déroger à la durée minimale prévue à l'article L. 3123-14-1 du code du travail au vu d'une attestation de la gérante de la société quand une demande écrite et motivée de M. [F] était nécessaire pour y déroger, ce qui n'a jamais été effectué, la cour d'appel a violé les articles L. 3123-14-1 et L. 3123-14-2 du code du travail dans leur rédaction applicable au litige ;*

3°) *pour rejeter la demande subsidiaire de M. [F] aux fins de requalification de son temps partiel, la cour d'appel, tirant les conséquences de l'application de la convention collective de travail des journalistes, a encore fait application de l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée du travail des personnels à temps partiel annexé à la convention collective de travail des journalistes (IDCC 1480), lequel permet de conclure un contrat à temps partiel de 10 heures hebdomadaires ; qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation qui sera prononcée sur le premier moyen emportera, par voie de conséquence, la censure de l'arrêt attaqué en ce qu'il a débouté M. [F] de sa demande subsidiaire de*

requalification de son contrat de travail en temps partiel de 24 heures hebdomadaires et des prétentions indemnitaires à ce titre.

Dans un pourvoi incident éventuel, l'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de sommes à titre de rappel de prime de 13<sup>ème</sup> mois et de prime d'ancienneté alors que par voie de conséquence de la cassation éventuelle sur le premier moyen du pourvoi principal, les condamnations de l'employeur à payer une prime de 13e mois et une prime d'ancienneté sur le fondement de la convention collective dont l'application est contestée par le salarié, seront, le cas échéant, annulées par application de l'article 624 du code de procédure civile.

### **3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger**

Un contrat de travail à temps partiel conclu le 1<sup>er</sup> janvier 2014 est il soumis aux dispositions législatives introduites par la loi n° 2013-504 du 13 juin 2013 qui prévoient une durée minimale de 24 heures par semaine ?

### **4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine**

#### 4.1 La convention collective applicable (1<sup>er</sup> moyen du pourvoi principal et moyen unique du pourvoi incident)

L'article L.2261-2 alinéa 1 du code du travail prévoit que la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale de l'employeur.

Toutefois, la jurisprudence admet que l'employeur puisse décider d'appliquer volontairement une convention collective alors qu'il ne relève pas de son champ d'application.

Cette application volontaire peut résulter d'un usage, d'un engagement unilatéral ou encore d'une mention figurant dans le contrat de travail.

Il importe que cette volonté soit claire et non équivoque (Soc.7 avril 2004, n° 02-40.761, Bull. V, n° 117).

Lorsque la mention de la convention collective figure sur les bulletins de paie, cette mention emporte présomption d'applicabilité de la convention collective, que l'employeur peut renverser Soc., 15 novembre 2007 (pourvoi n° 06-44.008, Bull. 2007, V, n° 191) " Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de l'avoir déboutée de ses demandes, alors, selon le moyen, que la mention de la convention collective sur le bulletin de salaire vaut reconnaissance par l'employeur de son application à l'égard du salarié ; que pour refuser à Mme [W] le bénéfice de la prime d'ancienneté prévue par la convention collective de l'import-export, après avoir constaté que ladite convention était mentionnée sur les bulletins de paie de la salariée, la cour d'appel a retenu que cette mention procédait d'une erreur et ne suffisait en tout cas pas à caractériser l'intention claire et non équivoque de l'employeur d'appliquer volontairement cette convention collective ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article R. 143-2 du code du travail ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article R. 143-2 du code du travail relatif au bulletin de paie, interprété à la lumière de la Directive européenne 91/533/CEE du Conseil du 14 octobre 1991, l'employeur est tenu de porter à la connaissance du salarié la convention collective applicable ; que si, dans les relations collectives de travail, une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié peut demander l'application de la convention collective mentionnée sur le bulletin de paie ; que cette mention vaut présomption de l'applicabilité de la convention collective à son égard, l'employeur étant admis à apporter la preuve contraire ;

Et attendu qu'ayant retenu, par motifs propres et adoptés, que l'employeur apportait la preuve que la seule convention collective applicable au regard de l'activité principale de l'entreprise était celle du

commerce de gros de vins, spiritueux et liqueurs, que la convention collective nationale de l'import-export revendiquée par la salariée n'avait jamais été appliquée en tout ou partie dans l'entreprise et que la mention portée sur les bulletins de paie procédait d'une erreur manifeste, la cour d'appel a pu décider que Mme [W] ne pouvait prétendre à l'application de cette convention collective."

Il est à préciser que la directive 91/533/CEE du Conseil concernant l'information des travailleurs sur leurs conditions de travail a été abrogée à partir du 1er août 2022 et remplacée par la directive (UE) 2019/1152 sur les conditions de travail transparentes et prévisibles dans l'Union européenne laquelle prévoit en son article 4 "obligation d'information" " 1. *Les États membres veillent à ce que les employeurs soient tenus d'informer les travailleurs des éléments essentiels de la relation de travail.*

2. *Les informations visées au paragraphe 1 comprennent au moins les éléments suivants: (...)*

*n) toutes les conventions collectives régissant les conditions de travail du travailleur ou, s'il s'agit de conventions collectives conclues en dehors de l'entreprise par des organes ou institutions paritaires particuliers, le nom de ces organes ou institutions au sein desquels elles ont été conclues; (...)"*

Concernant la mention d'une convention collective dans un contrat de travail, la chambre sociale a jugé dans un arrêt rendu le 13 décembre 2000 ( n°98-43.542) " vu l'article 1134 du Code civil ;

*Attendu, selon le jugement attaqué, que M. [H] a été embauché, en qualité de menuisier, par M. [U], suivant contrat à durée déterminée du 9 janvier au 8 octobre 1995 ; que se prévalant de la Convention collective du bâtiment et des travaux publics de la Moselle, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes en paiement d'indemnités de repas et remboursement de frais médicaux ;*

*Attendu que, pour débouter le salarié de ses demandes et dire applicable à l'entreprise la Convention collective du commerce de meubles, le conseil de prud'hommes énonce que le code APE est attribué en fonction de l'activité principale sur indication de l'entreprise ; que le code APE figurant sur les fiches de paie sur toute la durée du contrat est le 524 H ; que la convention collective applicable mentionnée sur les bulletins de salaire jusqu'au 1er mars 1995 est celle du bâtiment et des travaux publics, alors que ledit Code correspond à l'application de la Convention collective du commerce de détail de meubles ;*

*Attendu, cependant, que si, dans les relations collectives de travail une seule convention collective est applicable, laquelle est déterminée par l'activité principale de l'entreprise, dans les relations individuelles, le salarié, à défaut de se prévaloir de cette convention, peut demander l'application de la convention collective mentionnée dans le contrat de travail ; que cette mention vaut reconnaissance de l'application de la convention à son égard ;*

*Qu'en statuant comme il l'a fait, sans répondre aux conclusions du salarié qui faisait valoir que le contrat de travail se référait expressément à la Convention collective du bâtiment et des travaux publics, le conseil de prud'hommes n'a pas donné de base légale à sa décision."*

Ultérieurement ( Soc., 16 mai 2012, pourvoi n° 11-11.100, Bull. 2012, V, n° 150).

La chambre sociale a approuvé une cour d'appel qui avait déduit de la mention d'une convention collective dans le contrat de travail son application volontaire, sans que celle-ci ne s'étende à une annexe de la convention collective correspondant à un secteur professionnel qui n'était pas celui de l'employeur : Soc., 27 janvier 2021, (pourvoi n° 19-20.163) " *Enoncé du moyen*

*4. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande de rappel de treizième mois, alors « que si l'application volontaire par un employeur d'une convention collective n'implique pas nécessairement l'engagement d'appliquer à l'avenir les dispositions de ses avenants éventuels, il suppose en revanche l'application de la convention collective dans son état au moment de son application tel qu'il résulte de ses avenants et annexes ; qu'en refusant dès lors d'appliquer l'accord ARTT du 18 avril 2002, pourtant*

*attaché à la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires du transport du 21 décembre 1950, à la date de la conclusion du contrat de travail de Mme [Y], le 8 août 2011, au motif impropre que l'employeur n'entraîne pas dans le champ d'application de l'accord du 18 avril 2002, prévu spécialement pour les transports routiers de voyageurs, la cour d'appel a violé l'article L. 1221-1 du code du travail, ensemble l'article 1134 devenu 1103 du code civil. »*

*Réponse de la Cour*

*5. Ayant d'une part relevé que le contrat de travail était régi « par les dispositions légales, réglementaires et conventionnelles applicables à l'entreprise, notamment par la convention collective nationale des transports routiers », ce dont elle a déduit que l'employeur avait fait une application volontaire de la convention collective nationale des transports routiers et activités auxiliaires de transport du 21 décembre 1950 et, d'autre part constaté que l'activité de transports en véhicules sanitaires légers exercée par l'entreprise n'entraîne pas dans le champ d'application de l'accord du 18 avril 2002 sur l'aménagement et la réduction du temps de travail des personnels de transport routier de voyageurs, limité à certaines activités relevant de ladite convention collective à laquelle l'accord est attaché, la cour d'appel, qui a fait ressortir que l'engagement de l'employeur d'appliquer la convention collective n'emportait pas l'application volontaire d'un accord dont le champ d'application excluait l'activité de son entreprise, a exactement écarté l'application dudit accord.*

*6. Le moyen n'est pas fondé.”*

L'application volontaire de la convention collective est donc limitée à ce qui est entré dans le champ contractuel ( Soc., 4 mars 2020 n°18-11.597 et suivants, publié).

Toutefois, il convient de préciser que la mention d'une convention collective dans le contrat de travail, ne saurait empêcher le salarié de réclamer l'application d'une autre convention collective au regard de l'activité principale de l'employeur qui serait plus favorable ( juillet 2000, pourvoi n° 98-42.949, Bull. civ. 2000, V, n° 297).

Au cas présent, le salarié ( en page 12 de ses écritures) critiquait le jugement en ce qu'il avait considéré que la convention collective des agences de presse ne lui était pas applicable au motif que l'employeur n'était pas signataire.

Le salarié sollicitait sur ce point l'infirmité du jugement en soutenant que la convention collective écartée était mentionnée tant dans son contrat de travail que sur ses bulletins de salaire en sorte que “ la société défendresse s'est obligée contractuellement à appliquer les dispositions de la convention collective des agences de presse”.

La cour d'appel a rejeté la prétention en retenant : “ L'article L 2261-2 du code du travail dispose que la convention collective applicable est celle dont relève l'activité principale exercée par l'employeur. Le juge doit donc pour déterminer la convention collective dont relève un employeur, apprécier concrètement la nature de l'activité qu'il exerce à titre principal, sans s'en tenir à ses statuts, ni aux mentions figurant au contrat de travail ou sur des bulletins de paie et autres documents de l'entreprise. La référence à son identification auprès de l'INSEE n'a qu'une valeur indicative et les fonctions exercées par le salarié sont indifférentes. La charge de la preuve de l'activité réelle incombe à la partie qui demande l'application d'une convention collective.

En l'espèce il n'est pas utilement contredit que la société APRH exerce à titre principal son activité dans le domaine des courses hippiques, employant des reporters photographes pour se constituer une banque d'images et vendant les reportages réalisés à différents clients, qu'ainsi les salariés recrutés sont soumis à la convention collective du travail des journalistes et non pas à la convention collective des employés des agences de presse, celle-ci s'appliquant qu'aux salariés administratifs de ce type d'agence ce qui n'est pas le cas en l'espèce. La cour constate en conséquence que monsieur [F] est défaillant dans la charge de la preuve sur l'application de la convention collective revendiquée.

En conséquence il convient de faire application de la convention collective de travail des journalistes.”

Il convient de préciser que la cour d'appel, a retenu ( page 4 §3 ) “ Il est à noter que le contrat de travail vise la convention collective des agences de presse et les bulletins de paie à partir de juillet 2017 la convention collective nationale de travail des journalistes”.

Le contrat de travail ( production 2 du MA) mentionne “ il a été conclu un contrat à durée indéterminée à temps partiel, conformément aux dispositions légales, réglementaires de la convention collective des Agence de Presse- code APE 6391Z”

Il est à ajouter que la convention collective nationale des employés, techniciens et cadres des agences de presse du 7 avril 2017 comporte un titre 1<sup>er</sup> “ champ d'application” qui dispose : “ *La présente convention collective nationale et ses annexes régissent, en France métropolitaine et dans les départements d'outre-mer, les rapports entre les salariés, employés, techniciens et cadres, ci-après dénommés “ les salariés ”, sous contrat de travail à durée indéterminée ou durée déterminée, et leurs employeurs, dans les entreprises qui ont pour activité principale la collecte, le traitement, la synthèse, la mise en forme et la fourniture à titre professionnel de tous éléments d'informations écrites, photographiques et/ ou audiovisuelles ayant fait l'objet sous leur propre responsabilité d'un traitement journalistique, à des entreprises éditrices de publications de presse, à des éditeurs de services de communication au public par voie électronique, et à des agences de presse ; notamment :*

- *les entreprises inscrites sur une liste établie par arrêté conjoint des ministres chargés de la communication et du budget, pris sur proposition de la commission paritaire des publications et agences de presse (CPPAP) ;*
- *les entreprises ayant une telle activité principale et relevant du code 63.91Z de la nomenclature NAF.*

*La présente convention se substitue purement et simplement aux conventions collectives suivantes, ainsi qu'à leurs annexes et avenants :*

- *convention collective des ouvriers des transmissions des bureaux français des agences télégraphiques internationales du 1er juin 1973 (IDCC 1675) ;*
- *convention collective nationale de travail des employés des agences de presse du 1er juillet 1976 (IDCC 893) ;*
- *convention collective nationale de travail des employés des agences de presse du 1er janvier 1987 (IDCC 1450) ;*
- *convention collective nationale du personnel d'encadrement des agences de presse du 1er janvier 1996 (IDCC 1903) ;*
- *convention collective nationale de travail des employés des agences de presse du 1er juin 1998 (IDCC 2014).*

*Les journalistes employés par les agences de presse relèvent de la convention collective nationale des journalistes (IDCC 1480) et n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention.*

*Les salariés relevant d'emplois de production audiovisuelle visés à l'article IV. 1 de la convention collective de la production audiovisuelle et listés en catégorie B, relèvent de la convention collective de la production audiovisuelle (IDCC 2642).*

*En cas de conflit de conventions collectives, les dispositions conventionnelles les plus favorables au salarié devront s'appliquer.”*

Le moyen reproche à la cour d'appel d'avoir violé la loi pour avoir écarté par principe les mentions du contrat ou des bulletins de paie alors qu'elle pouvaient révéler l'application volontaire de la convention collective des agences de presse.

Le mémoire en défense réplique que le moyen est mal fondé au regard des dispositions de l'article L.2262-1 du code du travail et du fait que la mention d'une convention collective sur un bulletin de paie de révèle pas une adhésion volontaire laquelle doit être complétée par des actes volontaires comme le paiement de primes (Soc, 13 mars 2013, n° 12-12.824). Il ajoute que le moyen ne soutient pas que les conclusions ont été délaissées et estime " de fait, ces motifs écartent utilement sa revendication, à défaut de preuve d'une adhésion volontaire « claire et non équivoque » (Soc, 25 mars 2009, n° 07-45.340) de l'employeur à une autre convention collective que celle correspondant à son activité principale."

Il ajoute qu'un rejet de pur droit pourrait être décidé en soutenant que la convention collective des journalistes s'applique. A ce égard il soutient que " *la convention collective applicable à la date d'embauche était celle des agences de presse (Employés, Brochure JO 3142-2, IDCC 2014).*

*Cette convention a été remplacée par celle des « Agences de presse (Employés, techniciens et cadres) » du 7 avril 2017, étendue par arrêté du 20 mai 2020 : JO 26 mai 2020, IDCC 3221.*

*L'article unique du Titre premier, Champ d'application, de cette convention collective dispose que « Les journalistes employés par les agences de presse relèvent de la convention collective nationale des journalistes (IDCC 1480) et n'entrent pas dans le champ d'application de la présente convention. »*

Il estime donc qu'en application des dispositions de l'article L. 7111-4 du code du travail, le salarié, photographe est soumis à la convention collective des journalistes, ce qui explique d'ailleurs la raison pour laquelle celle-ci est mentionnée sur les bulletins de salaire à compter du mois de juillet 2017.

En cas de cassation sur le 1<sup>er</sup> moyen du PP, l'employeur forme un PI éventuel dans lequel il précise que la cassation devra s'étendre par voie de conséquence aux condamnations prononcées au titre du 13<sup>ème</sup> mois et de la prime d'ancienneté.

Ce moyen n'appelle pas d'observation particulière.

#### 4.2 La demande en requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps partiel de 24 heures ( 2nd moyen du pourvoi principal).

Faisant suite à l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013, la loi n° 2013-504 du 13 juin 2013 (article 12 IV) relative à la sécurisation de l'emploi impose, à compter du 1er janvier 2014, une durée minimale du travail. Celle-ci est fixée à 24 heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période prévue par un accord collectif conclu en application de l'article L.3122-2 du code du travail (article L.3123-14-1 du code du travail).

Deux hypothèses de dérogation à la durée minimale sont prévues :

- sur demande écrite et motivée du salarié pour lui permettre de faire face à des contraintes personnelles, soit pour lui permettre de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein (article L.3123-14-2),

- lorsqu'une convention ou un accord de branche étendu fixe une durée de travail inférieure à la durée mentionnée à l'article L. 3123-14-1 à la condition qu'il comporte des garanties quant à la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités afin d'atteindre une durée globale d'activité correspondant à un temps plein ou au moins égale à la durée mentionnée au même article ( article L.3123-1-3).

Ces dispositions ne concernent pas les contrats de travail conclus pour une durée inférieure ou égale à sept jours ( L.3123-14-1 al2), ni les contrats à durée déterminée et contrats de travail temporaire conclus pour remplacer un salarié absent ou passé provisoirement à temps partiel ou dont le contrat est suspendu, dans l'attente de la suppression de son poste, un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise, avant son entrée en service, un salarié recruté en contrat à durée indéterminée ( article L.3123-14-5).

Postérieurement à l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, dans le but de permettre aux partenaires sociaux de négocier au niveau des branches, la loi n°2014-288 du 5 mars 2014 relative à la formation professionnelle, à l'emploi et à la démocratie sociale ( Jo du 6 mars 2014) a suspendu l'application des dispositions sur durée minimale du 22 janvier au 30 juin 2014.

- Concernant l'application de la loi dans le temps, l'article 12-VIII de la loi du 14 juin 2013 disposait "*l'article L. 3123-14-1 et le dernier alinéa de l'article L. 3123-17 du code du travail, dans sa rédaction résultant de la présente loi, entrent en vigueur le 1er janvier 2014. Pour les contrats de travail en cours à cette date, et jusqu'au 1er janvier 2016, sauf convention ou accord de branche conclu au titre de l'article L. 3123-14-3 du même code, la durée minimale prévue audit article L. 3123-14-1 est applicable au salarié qui en fait la demande, sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.*"

Il était donc prévu pour les contrats en cours à la date du 1er janvier 2014 et jusqu'au 1er juillet 2016, que sauf accord de branche conclu au titre de l'article précité, le salarié pouvait demander l'application de la durée minimale sauf refus de l'employeur justifié par l'impossibilité d'y faire droit compte tenu de l'activité économique de l'entreprise.

- La loi n°2014-288 du 5 mars 2014, en son article 20-III a suspendu les effets de la loi 14 juin 2013 jusqu'au 30 juin 2014. Cet article dispose "*Pour permettre la négociation prévue à l'article L. 3123-14-3 du code du travail, l'application de l'article L. 3123-14-1 du même code et de la seconde phrase du VIII de l'article 12 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi est suspendue jusqu'au 30 juin 2014. Cette suspension prend effet à compter du 22 janvier 2014.*"

Les dispositions se rapportant à la durée minimale du contrat de travail à temps partiel figurent désormais aux articles L.3123-7 du code du travail ( sur le champ d'application de la durée minimale, et la dérogation concernant la demande écrite et motivée du salarié pour travailler une durée inférieure), L.3123-19 ( concernant le champ de la négociation collective avec la possibilité de prévoir une durée inférieure à 24 heures avec des garanties suffisantes), L.3123-27 au titre des dispositions supplétives fixant la durée minimale à 24 heures par semaine ou équivalent mensuel de la durée ou équivalent fixé par accord collectif.

Au cas présent, bien que le contrat de travail ne mentionne pas sa date de signature, les parties s'accordent pour reconnaître que le salarié a été engagé le 1er janvier 2014,

la cour d'appel mentionnant, sans être contredite sur ce point, que le contrat a été conclu le 1<sup>er</sup> janvier 2014 ( arrêt page 3 *in fine*). Ce contrat mentionnait que le salarié était engagé pour 56 heures par mois.

Le salarié réclamait à titre principal, la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet et, à titre subsidiaire, la requalification du contrat de travail en contrat de travail à hauteur de 24 heures dans la mesure où la durée minimale fixée par la loi n'était pas respectée.

La cour d'appel a rejeté la demande en requalification en contrat de travail à temps complet. Cet élément n'est pas contesté par le demandeur au pourvoi qui critique uniquement le rejet de la demande en requalification formée à titre subsidiaire.

La cour d'appel a rejeté la demande en statuant comme suit " A titre subsidiaire le salarié sollicite la confirmation du jugement qui a requalifié le contrat de travail à temps partiel en un temps partiel de 24 heures hebdomadaires.

En réponse l'employeur soutient que les dispositions de l'article L3123-14-1 du code du travail en sa rédaction issue de la loi n°2013-504 du 14 juin 2013 qui prévoient une durée minimale de travail du salarié à temps partiel à 24 heures par semaine ne sont pas applicables aux contrats de travail conclus avant l'entrée en vigueur de la loi.

Comme justement soutenu par l'employeur, l'entrée en vigueur de cette durée minimale a été reportée au 1<sup>er</sup> juillet 2014 par la loi 2014-288 du 5 mars 2014, l'application se faisant progressivement pour les contrats ayant débuté avant cette date comme celui de monsieur [F] pour être généralisée au 1<sup>er</sup> janvier 2016.

De plus l'employeur rappelle que l'accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel (accord IDCC 1480 ) permet une dérogation de 10 heures minimum hebdomadaire et qu'elle s'applique à la convention collective régissant la relation de travail entre les parties.

Ainsi l'employeur peut déroger à la durée minimale prévue mais aussi au vu de l'attestation de madame Carrara non utilement contredite à la demande de monsieur [F] pour lui permettre de conserver son allocation d'adulte handicapé, l'employeur devant procéder à l'embauche à temps complet d'une autre salariée le 1<sup>er</sup> octobre 2016.

En conséquence il convient d'infirmer le jugement déferé qui a requalifié le contrat en un contrat à temps partiel de 24 heures par semaine et de débouter le salarié de ses prétentions salariales à ce titre."

- Dans une première branche, le salarié soutient que les dispositions de la loi du 5 mars 2014 qui ont suspendu les effets de l'article L.3123-14-1 du code du travail jusqu'au 30 juin ne sont pas applicables aux contrats de travail conclus entre le 1<sup>er</sup> et le 21 janvier 2014 en sorte que la durée minimale de 24 heures était applicable et qu'il ne pouvait y être dérogé que sur demande du salarié formée en ce sens. Il fait donc le reproche à la cour d'appel d'avoir violé la loi pour avoir considéré que la durée minimale ne lui était pas applicable.

Le mémoire ampliatif fait état de développements en ce sens aux Cahiers Lamy du CE, n° 146 du 1<sup>er</sup> mars 2015 :

« **Contrats en cours au 1<sup>er</sup> janvier 2014** : la loi du 5 mars 2014 a suspendu la possibilité pour le salarié de demander l'application de la durée minimale de 24 heures par semaines jusqu'au 30 juin 2014. Cette faculté est donc rouverte depuis le 1<sup>er</sup> juillet 2014. L'employeur peut y opposer un refus à condition de justifier de cette impossibilité compte tenu de l'activité économique de l'entreprise. À partir du 1<sup>er</sup> janvier 2016, l'ensemble des contrats sera concerné (sauf dérogations autorisées).

. **Contrats conclus entre le 1<sup>er</sup> janvier et le 21 janvier 2014** : Les contrats de travail à temps partiel conclus entre le 1<sup>er</sup> et le 21 janvier 2014 restaient tenues par l'obligation de prévoir une durée minimale de 24 heures, sauf dérogations autorisées par la loi, si le salarié avait fait la demande d'une durée inférieure dans l'intervalle. En

effet, si le ministre du Travail a fait l'annonce du report de la mesure dès le 10 janvier par la voie d'un communiqué, il a fallu attendre la présentation du projet de loi en Conseil des ministres pour fixer la date de début de ce report au 22 janvier 2014.

**Contrats conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014** : Les contrats conclus entre le 22 janvier et le 30 juin échappent à l'obligation de prévoir une durée minimale de 24 heures, cette règle étant suspendue pendant toute cette période. L'employeur pouvait donc conclure des contrats de travail à temps partiel pour une durée inférieure.

Quid de ces contrats après le 30 juin 2014 ?

- 1ère interprétation : Ces contrats sont couverts par la période transitoire qui concerne les contrats en cours au 1er janvier 2014 et qui prend fin au 1er janvier 2016. Pendant cette période transitoire, le salarié peut demander à passer à 24 heures mais l'employeur peut refuser de faire droit à cette demande en se fondant sur des considérations économiques liées à l'entreprise. Cette période transitoire s'étend aux contrats conclus pendant la période de suspension car la suspension prévue par la loi du 5 mars 2014 ne concerne pas seulement la durée minimale mais bien aussi la période transitoire.

- 2nde interprétation : La période transitoire s'applique en principe pour les contrats en cours au 1er janvier 2014 ; or, la loi du 5 mars 2014 n'a pas modifié cette date mais l'a simplement suspendue. Littéralement, les contrats conclus entre le 22 janvier et le 30 juin 2014 n'entrent pas dans ce cadre. Cela signifierait qu'à partir du 1er juillet 2014, les salariés ayant signé un contrat entre le 22 janvier et le 30 juin pourraient demander à passer à 24 heures.

. **Contrats conclus à partir du 1er juillet 2014** : À partir du 1er juillet 2014, la loi du 14 juin 2013 reprend ses droits. Les employeurs doivent proposer une durée minimale de 24 heures, sauf demande contraire du salarié pour des raisons personnelles, dérogations prévues par la loi ou accord de branche étendu ».

Le mémoire en défense, réplique que le moyen est inopérant à partir du moment où la cour d'appel a retenu l'existence d'un accord collectif dérogeant à la durée minimale légale de 24 heures.

- Dans une deuxième branche, il ajoute que pour l'ensemble des contrats en cours il ne pouvait être dérogé à la durée minimale de 24 heures que sur demande écrite et motivée du salarié, ce qui ne pouvait pas être le cas d'une attestation de la gérante de la société .

Le mémoire en défense réplique que le moyen est irrecevable comme étant nouveau, mélangé de fait et de droit. Il ajoute qu'en tout état de cause il est mal fondé.

- Dans une dernière branche, le salarié invoque une cassation par voie de conséquence.

A cet égard, il reproche à la cour d'appel d'avoir retenu comme dérogatoire les dispositions de la convention collective du journalisme qui ne s'appliquait pas.

Le mémoire en défense réplique que le moyen est inopérant à partir du moment où il n'y a aucune cassation sur le 1<sup>er</sup> moyen.

A cet égard, il convient de préciser qu'un accord du 6 novembre 2014 relatif à la durée de travail des personnels à temps partiel est attaché à la convention collective nationale des journalistes du 1er novembre 1976, refondue le 27 octobre 1987.

Cet accord permet de déroger à la limite minimale de 24 heures suivant que les entreprises concernées sont de type 1 (10 heures), 2 ou 3 (17h30).

Selon l'article 9 de ce texte *“le présent accord, signé en commission mixte paritaire le 6 novembre 2014, fera l'objet d'une demande d'extension, qui sera présentée dans les meilleurs délais.*

*Le présent accord s'applique à compter du premier jour du mois suivant la publication au Journal officiel de la République française de l'arrêté d'extension du présent accord par le ministre du travail, de l'emploi, de la formation professionnelle et du dialogue social.”*

Cet accord a été étendu par arrêté du 7 avril 2016 (JO du 22 avril 2016).

Il appartiendra à la Cour de se prononcer sur les mérites des moyens.