

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 16 décembre 2015

N° de pourvoi: 14-18.908

ECLI:FR:CCASS:2015:SO02240

Publié au bulletin

Rejet

M. Frouin (président), président

SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Versailles, 9 avril 2014), que Mme X..., a été engagée à compter du 1er février 1991 dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée par la société AC Nielsen en qualité d'enquêtrice vacataire ; que le 1er juillet 1995, les parties ont conclu un contrat à durée indéterminée dit CEIGA (chargée d'enquête intermittent à garantie annuelle) ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée à temps plein et en paiement de diverses sommes ;

Sur le moyen unique du pourvoi principal de l'employeur :

Attendu que l'employeur fait grief à l'arrêt de requalifier le contrat de travail intermittent en contrat de travail à temps complet et de le condamner au paiement de diverses sommes en conséquence, alors, selon le moyen :

1°/ que le juge doit trancher le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables ; qu'en affirmant, pour conclure que le contrat de travail intermittent conclu le 1er juillet 1995 entre Mme Y... et la société AC Nielsen devait être requalifié en contrat à temps complet, que les mentions de l'article L. 212-4-13 issu de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, recodifié à l'article L. 3123-33, étaient obligatoires dès avant cette loi, sans préciser sur quelles dispositions légales ou conventionnelles elle se fondait pour conclure en ce sens, la cour d'appel a d'ores et déjà méconnu les exigences de l'article 12 du code de procédure civile ;

2°/ que la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 ayant abrogé l'article L. 212-4-9 issu de l'ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 relatif aux exigences de formalisme des contrats de travail intermittent, le contrat de travail intermittent conclu le 1er juillet 1995 entre Mme Y... et la société AC Nielsen n'était soumis à aucune obligation formelle légale ; qu'en affirmant néanmoins que les mentions exigées par l'article L. 212-4-13 issue de la loi du 19 janvier 2000, recodifié sous l'article L. 3123-33 du code du travail, relatives à la durée annuelle minimale de travail, aux périodes de travail et à la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes étaient obligatoires dès avant

cette loi, de sorte que le contrat intermittent de la salariée était irrégulier et devait être requalifié en un contrat à temps plein, la cour d'appel qui a fait application de dispositions abrogées, a violé l'article 1er du code civil et l'article 43 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 ;

3°/ que la loi quinquennale du 20 décembre 1993 ayant abrogé l'article L. 212-4-9 issu de l'ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 relatif aux exigences de formalisme des contrats de travail intermittent, tout en maintenant en vigueur les dispositions des conventions ou accords collectifs conclus sous l'empire de cette ordonnance, les seules conditions de forme applicables au contrat de travail intermittent conclu le 1er juillet 1995 entre Mme Y... et la société AC Nielsen, étaient les conditions conventionnelles issues de l'annexe 4-2 de la convention collective Syntec qui n'exigeait en son article 8 que la mention de la qualification du salarié, des éléments de sa rémunération, du montant de sa garantie annuelle et du délai de prévenance de trois jours ouvrables ; qu'en affirmant néanmoins que les mentions exigées par l'article L. 212-4-13, codifié sous l'article L. 3123-33 du code du travail, relatives à la durée annuelle minimale de travail, aux périodes de travail et à la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes étaient obligatoires dès avant la loi du 19 janvier 2000, de sorte que le contrat intermittent de la salariée, faute de comporter ces mentions, était irrégulier et devait être requalifié en un contrat à temps plein, quand il comportait les seules mentions exigibles à sa date de conclusion, la cour d'appel a violé l'article 8 de l'annexe 4-2 de la convention collective Syntec ;

4°/ que si, aux termes de l'article 3 de l'annexe 4-2 « Enquêteurs » à la convention collective Syntec, les périodes de travail n'étant pas définies au contrat, l'employeur qui souhaite proposer une enquête doit respecter un délai de prévenance de trois jours ouvrables et, s'il ne peut respecter ce délai, ne peut considérer le refus du salarié comme un refus de travail, l'article 25 précise cependant que « sauf cas prévus à l'article 3, le fait qu'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ait refusé trois offres d'enquêtes consécutives (¿) peut être également constitutif d'une faute grave entraînant une rupture du contrat de travail » ; qu'en affirmant dès lors que le contrat de travail intermittent conclu le 1er juillet 1995 entre Mme Y... et la société AC Nielsen ne respectait pas davantage les prescriptions de l'article 3 de l'annexe 4 « Enquêteurs » dès lors qu'en cas de refus de trois missions, la salariée encourrait un licenciement, quand ledit contrat prévoyait expressément en son article II. 2 qu'un tel refus était fautif, exception faite du cas où le délai de prévenance n'était pas respecté, de sorte qu'il était conforme aux dispositions des articles 3 et 25 de l'annexe 4-2, la cour d'appel a dénaturé ses termes en violation de l'interdiction faite aux juges de dénaturer les documents de la cause ;

5°/ qu'en affirmant, pour condamner la société AC Nielsen à des rappels de salaire sur la base d'un travail à temps plein, que le contrat de travail de Mme Y... devait être présumé à temps complet « peu important le mode de rémunération », dès lors que la rémunération à la tâche dont elle bénéficiait ne serait qu'une « condition matérielle d'exercice des fonctions », quand la rémunération ne pouvait en l'occurrence, aux termes des dispositions de la convention collective Syntec, qu'être une rémunération à la tâche et que les juges du fond ne pouvaient se substituer aux partenaires sociaux en écartant ce mode de rémunération conventionnel qui s'imposait à eux, comme aux parties, la cour d'appel a violé les articles L. 2261-7 et suivants du code du travail ;

6°/ que les conventions légalement formées tenant lieu de loi à ceux qui les ont faites, les juges ne peuvent s'immiscer dans l'exécution contractuelle de ces conventions en les modifiant ; qu'en accordant dès lors à Mme Y... des rappels de salaire sur la base d'un temps plein quand son contrat de travail prévoyait un système de rémunération à la tâche auquel elle avait expressément consenti, de sorte que ce mode de rémunération contractuelle ne pouvait être modifié autrement que par un accord des parties, la cour d'appel a violé ensembles les articles 1134 du code civil et L. 1221-1 du code du travail ; Mais attendu qu'il résulte de l'article préambule de l'annexe enquêteurs du 16 novembre

1991 à la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseil du 15 décembre 1987, dont les dispositions ont été maintenues en vigueur par l'article 43 de la loi n° 93-1313 du 20 décembre 1993, que les chargés d'enquête intermittents à garantie annuelle (CEIGA) exercent leur activité dans le cadre du travail intermittent tel qu'il est défini aux articles L. 212-4-8 et suivants du code du travail, dans leur rédaction alors applicable ; que selon l'article L. 212-4-9 alinéa 1, 3° du code du travail, auquel renvoie l'accord collectif, le contrat de travail intermittent doit faire mention de la durée annuelle minimale de travail, l'adaptation à laquelle il peut être procédé par voie d'accord collectif en application de l'article L. 212-4-9 alinéa 2, ne portant que sur les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sein de ces périodes ;

Et attendu qu'ayant constaté que les contrats de travail ne faisaient pas mention de la durée annuelle minimale, la cour d'appel a, sans dénaturer, décidé à bon droit que ceux-ci étaient présumés à temps complet ; qu'après avoir constaté que le salarié devait se tenir à la disposition permanente de l'employeur, elle a exactement décidé que ces contrats devaient être requalifiés en contrat de travail à temps complet et que l'employeur devait payer le salaire correspondant à l'obligation de fournir du travail dont il était, de ce fait, débiteur ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Sur le moyen unique du pourvoi incident de la salariée :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ce moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société AC Nielsen aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande de la société AC Nielsen et condamne celle-ci à payer à Mme X... la somme de 3 000 euros ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du seize décembre deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt.

Moyen produit AU POURVOI PRINCIPAL par la SCP Fabiani, Luc-Thaler et Pinatel, avocat aux Conseils, pour la société AC Nielsen.

Il est reproché à l'arrêt attaqué d'avoir requalifié le contrat de travail intermittent de Madame Y... en un contrat de travail à temps complet et d'avoir, en conséquence, condamné la Société AC NIELSEN à lui verser les sommes de 29. 618, 21 € à titre de rappel de salaire sur la base d'un temps complet pour les années 2007 à 2011, de 2. 961, 82 € au titre des congés payés afférents, de 817, 44 € à titre de prime de vacances pour les années 2007 à 2011, et de 1. 000 € au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE c'est tout à fait vainement que, pour s'opposer à la demande, la Société AC NIELSEN fait tout d'abord valoir que :- l'action de Madame Y... est fondée sur une législation relative au temps de travail inapplicable au cas d'espèce, dès lors que tant contractuellement que conventionnellement, la rémunération est prévue uniquement à la tâche et non au temps de travail (chaque tâche étant toutefois réglée sur la base d'un temps théorique évalué au préalable pour chacune d'elles) et ne peut, comme le prétend Madame Y..., permettre à l'employeur de modifier unilatéralement la rémunération, le contrat de travail et l'article 5 de l'annexe « enquêteurs » de la Convention collective dite SYNTEC stipulant une rémunération minimale garantie et cet article 5 prévoyant une révision tous les 2 ans de la rémunération annuelle garantie qui sera égale à 60 % de la rémunération moyenne des 3 années précédentes laquelle ne pourra cependant en aucun cas être inférieure à la rémunération annuelle garantie initialement définie lors de la première année d'existence du contrat, réévaluée sur la valeur du point ETAM ; - les

dispositions conventionnelles applicables sont exclusives de toute notion de « temps de travail », l'article 13 de l'annexe « enquêteurs » de la Convention collective dite SYNTEC spécifiant que les enquêteurs CEIGA sont rémunérés chaque mois en fonction du travail accompli, c'est à dire que seule la remise de l'étude déclenche leur rémunération et l'article 8 stipulant que l'employeur adresse à l'enquêteur CEIGA une proposition écrite dénommée contrat d'enquête contenant les indications nécessaires et fixant le délai imparti pour son exécution, la détermination de la rémunération de l'enquêteur (prix du questionnaire) tenant compte d'une durée théorique moyenne de travail fondée sur les deux éléments que sont la durée des relevés de prix et le temps de recherche, de préparation et de mise en forme, évalués de manière forfaitaire ; - la législation sur le temps plein est inapplicable aux salariés payés à la tâche, ces derniers n'étant pas soumis à un horaire de travail et Madame Y... ne pouvait, sans se contredire, affirmer dans ses écritures de première instance, à la fois que le volume horaire des CEIGA était égal à la durée légale du travail et réclamer néanmoins un rappel de salaire en indiquant que sa propre durée du travail était en moyenne de 25 heures par semaine, durée dont elle ne justifie d'ailleurs pas et qui demeure inconnue de l'employeur ; - la totale liberté des enquêteurs pour organiser comme ils le souhaitent leurs journées de travail stipulée par l'article 10 de l'annexe « enquêteurs » s'oppose à toute possibilité de contrôle par l'employeur ; - les conditions contractuelles de la rémunération à la tâche prévues au contrat et à ses avenants relatifs à chacune des études réalisées, s'imposent à la salariée et au juge, lesquels ne peuvent se substituer aux partenaires sociaux en modifiant les termes d'une convention collective régulièrement étendue par décret, ni les termes d'accords d'entreprise issus des NAO, la salariée ayant accepté ce système de rémunération en signant le contrat et ses avenants postérieurs et le juge étant lié par les dispositions contractuelles non contraires au droit en vigueur quant à la rémunération à la tâche ; - en tout état de cause, la requalification d'une rémunération à la tâche en une rémunération à temps plein est impossible ; que cette argumentation est en effet totalement inopérante dès lors que le litige ne porte pas sur les conditions matérielles dans lesquelles Madame Y... a exercé ses fonctions, qu'il s'agisse de sa rémunération ou des horaires pratiqués à l'occasion des enquêtes réalisées, qu'elle ne conteste d'ailleurs pas dans leur principe, ni sur l'annulation d'une convention collective ou la modification d'un contrat de travail par le juge mais porte, ainsi qu'il ressort des écritures de l'intimée, sur une requalification formelle tenant aux indications que doit obligatoirement comporter un contrat de travail intermittent ; qu'à cet égard, et comme le soutient à titre subsidiaire la Société AC NIELSEN, si c'est à la date de sa conclusion que doit s'apprécier la validité d'un contrat et si les lois ne peuvent s'appliquer rétroactivement, il convient toutefois de rappeler, chronologiquement, que :- le contrat de travail intermittent créé par l'ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986, a été codifié dans les articles L. 212-4-8 à L. 212-4-11 du Code du travail, l'article L. 212-4-9 prévoyant que ce contrat écrit doit comporter un certain nombre de mentions obligatoires relatives à la qualification du salarié, les éléments de sa rémunération, la durée annuelle minimale du travail du salarié, les périodes pendant lesquelles celui-ci travaille ainsi que la répartition des heures de travail à l'intérieur de cette période et que dans les cas où la nature de l'activité ne permet pas de fixer avec précision les périodes de travail et la répartition des heures de travail au sien de ces périodes, la convention collective ou l'accord collectif étendu détermine les adaptations nécessaires et notamment les conditions dans lesquelles le salarié peut refuser les dates et les horaires de travail qui lui sont proposés ; - l'article 3 de l'annexe 4 « enquêteurs » de la Convention collective SYNTEC du 16 décembre 1991, précise, au titre des adaptations nécessaires, que lorsque l'employeur recourt aux enquêteurs CEIGA pour les enquêtes qui ne permettent pas un délai de prévenance de 3 jours ouvrables, la non-acceptation du salarié ne pourra être considérée comme un refus de travail et sera sans conséquence sur la relation contractuelle ; - l'article 43 de la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre

1993 ayant abrogé le régime de l'intermittence issu de l'ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 a néanmoins maintenu en vigueur les dispositions des conventions ou accords collectifs conclus sous l'empire de la législation de 1986 en application des articles L. 212-4-8 à L. 212-4-11 du Code du travail, en particulier l'annexe 4 « enquêteurs » de la convention collective SYNTEC du 16 décembre 1991, étendue par arrêté du 27 avril 1992 ; - si la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 a réintroduit les contrats à durée indéterminée intermittents, codifiés aux articles L. 212-4-12 à L. 212-4-15 du Code du travail, l'article L. 212-4-13 a repris les dispositions de l'ancien article L. 212-4-9 de l'ordonnance de 1986 concernant les mentions obligatoires qui doivent figurer sur lesdits contrats ; - cet article L. 212-4-13 a été abrogé par ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2007 qui a recodifié les textes de l'ancien Code du travail, les articles régissant les contrats intermittents étant désormais les articles L. 3123-33 et L. 3123-37 du Code du travail, l'article L. 3121-33 disposant que le CEIGA doit comporter un certain nombre de mentions relatives, entre autres, à la durée annuelle minimale de travail, aux périodes de travail et à la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ; que contrairement à ce que soutient la Société AC NIELSEN, ces mentions étaient obligatoires dès avant la loi du 19 janvier 2000 ; qu'il en résulte donc que le contrat CEIGA prenant effet au 1er juillet 1995 à l'égard de Madame Y... est irrégulier, comme n'ayant jamais comporté les mentions relatives à la durée annuelle minimale de travail, ni à la période de travail, ni à la répartition des heures de travail au sein des périodes travaillées, sans qu'il soit nécessaire de statuer plus avant sur les exceptions prévues à l'article D. 3123-4 actuel du Code du travail dès lors qu'il n'est pas contesté que l'activité de la salariée ne relève pas du secteur du spectacle vivant et enregistré et, en tout état de cause, ne respecte pas davantage les prescriptions de l'article 3 de l'annexe 4 « enquêteurs », dès lors qu'en cas de refus de 3 missions, le salarié encourt un licenciement ; qu'en outre est inopérant l'argument invoqué par la Société AC NIELSEN pour affirmer que Madame Y... ne se trouvait pas dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler au motif qu'il n'y a pas lieu de se référer au « contrat cadre » du 1er juillet 1995 mais à ses « avenants » que constituent les propositions de mission, lesquelles comportent des plannings très précis avec, pour chaque enquête, la répartition proposée par jour de travail sur la semaine et le mois ainsi qu'une estimation de durée maximale en jours de la mission, de telle sorte qu'elle connaissait au moins un mois à l'avance et pour chaque semaine, l'activité prévue qui lui était proposée et pouvait ainsi s'organiser en conséquence ; qu'en effet, les quelques exemplaires de contrats d'enquête ponctuels CEIGA produits par l'employeur (pièces n° 2 et 3) afférents aux années 2009 et 2010, mentionnent uniquement au paragraphe 4 « Durée et rémunération » : le type d'enquête à réaliser, le jour à compter duquel doit être réalisée l'enquête, le nombre d'enquêtes du même type à réaliser ; que de même, les trois exemplaires d'enquête CEIGA (pièce n° 3) afférents à l'année 2011, ne mentionnent, en fonction du type d'enquête à réaliser, que le nombre de jours à y consacrer ; qu'il s'ensuit que ces documents ne sont pas de nature à correspondre aux prescriptions légales quant aux mentions obligatoires relatives au temps de travail ; qu'il en va de même pour les propositions de planification par semaines en 2010 et 2011 (pièces n° 5 et 6), mentionnant uniquement un nombre d'heures pré-planifiées ainsi que le temps horaire qui doit être passé dans chaque magasin visité par l'enquêteur CEIGA ; qu'il s'ensuit qu'en réalité Madame Y... devait se trouver en permanence à la disposition de l'employeur susceptible de la solliciter à tout moment, de telle sorte que son contrat de travail doit être présumé à temps complet, ainsi que l'ont à bon droit estimé les premiers juges dont la décision sera confirmée sur le principe de la requalification, peu important le mode de rémunération, l'exercice d'une activité syndicale et l'éloignement géographique du domicile de la salariée ; que l'argument tenant au fait que madame Y... demeurerait libre de refuser les missions proposées est également inopérant dès lors que le contrat CEIGA ne permettait pas à Madame Y... de refuser plus de 3 missions par an sous peine d'être licenciée ; qu'il y a

également lieu de relever que les avis d'imposition produits par Madame Y... au titre des revenus 2007 à 2011 sont en concordance avec les sommes mentionnées sur ses bulletins de salaire édités par la Société AC NIELSEN et suffisent à démontrer que cette salariée n'a travaillé que pour ce seul employeur ; que sur le rappel de salaire à temps plein été les congés payés afférents, pour s'opposer à la demande de Madame Y..., la société AC NIELSEN, qui indique que Madame Y... a sollicité et obtenu 29. 256, 42 € alors que la différence ne serait que de 26. 764, 06 € entre ce qu'elle a réellement perçu et ce qu'elle aurait pu percevoir entre janvier 2007 et avril 2012, et qu'en tout état de cause, le total éventuellement dû ne pourrait tout au plus être que de 29. 618, 21 € (soit 26. 764, 06 € déjà alloués + 2. 854, 15 € de rappel de salaire pour la période de mai à décembre 2012 inclus), fait valoir que la salariée a, sans explication, minoré dans son tableau récapitulatif, certains des salaires qu'elle a perçus, par exemple en juin et systématiquement augmenté de quelques dizaines d'euros à chaque fois, les minima de la convention collective applicables aux ETAM ayant un coefficient 230 ; que l'employeur reproche également au conseil de prud'hommes de ne pas avoir recherché si Madame Y... n'avait pas perçu d'autres rémunérations qu'il aurait dû déduire du rappel de salaire de 29. 256, 42 € bruts alloués ; que comme rappelé précédemment, les pièces de la procédure démontrent que Madame Y... n'a perçu aucun revenu autre que celui versé par la Société AC NIELSEN ; que de son côté, pour demander les sommes respectives de 31. 013, 29 € et 3. 101, 32 € au titre des rappels de salaires et de congés payés afférents, réactualisés au 31 décembre 2012, soit un rappel de salaire supplémentaire de mai à décembre 2012, outre les congés payés afférents, faisant l'objet du tableau communiqué en pièce n° 6, en réalité n° 8, madame Y... allègue que l'employeur a fait une mauvaise application dans le temps de l'avenant n° 40 du 21 octobre 2011 prenant effet en février 2012 et non en mars 2012 et explique avoir parfois retenu un taux supérieur à celui du coefficient 230 lorsque ce taux était, sur certaines périodes, inférieur au SMIC, par exemple en 2007 ou lorsque la Société AC NIELSEN avait commis des erreurs de calcul, par exemple en ayant déduit en juin 2007 la somme de 633 € au motif que le salaire versé était supérieur à hauteur de ce montant aux minima, alors qu'il s'agissait de rémunérer un horaire supérieur à la durée légale, ainsi qu'il résulte du dossier d'une autre salariée, Madame Z...; qu'outre que les éléments de la procédure concernant Madame Z... sont totalement étrangers à la présente procédure, et alors que Madame Y..., qui ne s'était jamais plainte jusqu'alors d'une rémunération inférieure aux minima conventionnels, étant relevé que son bulletin de salaire de juin 2007 ne fait état d'aucune déduction de 633 €, ne rapporte pas la preuve de ses allégations, la Cour fera droit à la demande à hauteur de 29. 618, 21 € à titre de rappel de salaire, et de 2. 961, 82 € de congés payés afférents, sommes que la Société AC NIELSEN admet comme étant susceptibles d'être dues ; que la Cour réformera donc le jugement déféré en ce sens ;

ALORS, D'UNE PART, QUE le juge doit trancher le litige conformément aux règles de droit qui lui sont applicables ; qu'en affirmant, pour conclure que le contrat de travail intermittent conclu le 1er juillet 1995 entre Madame Y... et la Société AC NIELSEN devait être requalifié en contrat à temps complet, que les mentions de l'article L. 212-4-13 issu de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000, recodifié à l'article L. 3123-33, étaient obligatoires dès avant cette loi, sans préciser sur quelles dispositions légales ou conventionnelles elle se fondait pour conclure en ce sens, la Cour d'appel a d'ores et déjà méconnu les exigences de l'article 12 du Code de procédure civile ;

ALORS, D'AUTRE PART (et subsidiairement), QUE la loi quinquennale n° 93-1313 du 20 décembre 1993 ayant abrogé l'article L. 212-4-9 issu de l'ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 relatif aux exigences de formalisme des contrats de travail intermittent, le contrat de travail intermittent conclu le 1er juillet 1995 entre Madame Y... et la Société AC NIELSEN n'était soumis à aucune obligation formelle légale ; qu'en affirmant néanmoins que les mentions exigées par l'article L. 212-4-13 issue de la loi du 19 janvier 2000,

recodifié sous l'article L. 3123-33 du Code du travail, relatives à la durée annuelle minimale de travail, aux périodes de travail et à la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes étaient obligatoires dès avant cette loi, de sorte que le contrat intermittent de la salariée était irrégulier et devait être requalifié en un contrat à temps plein, la Cour d'appel qui a fait application de dispositions abrogées, a violé l'article 1er du Code civil et l'article 43 de la loi quinquennale du 20 décembre 1993 ;

ALORS, DE SURCROIT, (et subsidiairement), QUE la loi quinquennale du 20 décembre 1993 ayant abrogé l'article L. 212-4-9 issu de l'ordonnance n° 86-948 du 11 août 1986 relatif aux exigences de formalisme des contrats de travail intermittent, tout en maintenant en vigueur les dispositions des conventions ou accords collectifs conclus sous l'empire de cette ordonnance, les seules conditions de forme applicables au contrat de travail intermittent conclu le 1er juillet 1995 entre Madame Y... et la Société AC NIELSEN, étaient les conditions conventionnelles issues de l'annexe 4-2 de la Convention collective SYNTEC qui n'exigeait en son article 8 que la mention de la qualification du salarié, des éléments de sa rémunération, du montant de sa garantie annuelle et du délai de prévenance de 3 jours ouvrables ; qu'en affirmant néanmoins que les mentions exigées par l'article L. 212-4-13, codifié sous l'article L. 3123-33 du Code du travail, relatives à la durée annuelle minimale de travail, aux périodes de travail et à la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes étaient obligatoires dès avant la loi du 19 janvier 2000, de sorte que le contrat intermittent de la salariée, faute de comporter ces mentions, était irrégulier et devait être requalifié en un contrat à temps plein, quand il comportait les seules mentions exigibles à sa date de conclusion, la Cour d'appel a violé l'article 8 de l'annexe 4-2 de la Convention collective SYNTEC ;

ALORS, ENSUITE, QUE si, aux termes de l'article 3 de l'annexe 4-2 « Enquêteurs » à la Convention collective SYNTEC, les périodes de travail n'étant pas définies au contrat, l'employeur qui souhaite proposer une enquête doit respecter un délai de prévenance de 3 jours ouvrables et, s'il ne peut respecter ce délai, ne peut considérer le refus du salarié comme un refus de travail, l'article 25 précise cependant que « sauf cas prévus à l'article 3, le fait qu'un chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle ait refusé trois offres d'enquêtes consécutives (¿) peut être également constitutif d'une faute grave entraînant une rupture du contrat de travail » ; qu'en affirmant dès lors que le contrat de travail intermittent conclu le 1er juillet 1995 entre Madame Y... et la Société AC NIELSEN ne respectait pas davantage les prescriptions de l'article 3 de l'annexe 4 « Enquêteurs » dès lors qu'en cas de refus de 3 missions, la salariée encourrait un licenciement, quand ledit contrat prévoyait expressément en son article II. 2 qu'un tel refus était fautif, exception faite du cas où le délai de prévenance n'était pas respecté, de sorte qu'il était conforme aux dispositions des articles 3 et 25 de l'annexe 4-2, la Cour d'appel a dénaturé ses termes en violation de l'interdiction faite aux juges de dénaturer les documents de la cause ;

ALORS, EN OUTRE, QU'en affirmant, pour condamner la Société AC NIELSEN à des rappels de salaire sur la base d'un travail à temps plein, que le contrat de travail de Madame Y... devait être présumé à temps complet « peu important le mode de rémunération » (arrêt p. 7, § 2), dès lors que la rémunération à la tâche dont elle bénéficiait ne serait qu'une « condition matérielle d'exercice des fonctions » (p. 5, dernier §), quand la rémunération ne pouvait en l'occurrence, aux termes des dispositions de la Convention collective SYNTEC, qu'être une rémunération à la tâche et que les juges du fond ne pouvaient se substituer aux partenaires sociaux en écartant ce mode de rémunération conventionnel qui s'imposait à eux, comme aux parties, la Cour d'appel a violé les articles L. 2261-7 et suivants du Code du travail ;

ET ALORS, ENFIN, QUE les conventions légalement formées tenant lieu de loi à ceux qui les ont faites, les juges ne peuvent s'immiscer dans l'exécution contractuelle de ces conventions en les modifiant ; qu'en accordant dès lors à Madame Y... des rappels de

salaire sur la base d'un temps plein quand son contrat de travail prévoyait un système de rémunération à la tâche auquel elle avait expressément consenti, de sorte que ce mode de rémunération contractuelle ne pouvait être modifié autrement que par un accord des parties, la Cour d'appel a violé ensembles les articles 1134 du Code civil et L. 1221-1 du Code du travail.

Moyen produit AU POURVOI INCIDENT par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour Mme X..., divorcée Y....

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué d'avoir débouté la salariée de sa demande de dommages et intérêts pour exécution fautive du contrat de travail ;

AUX MOTIFS QU'au soutien de sa demande, Mme X... fait valoir que la violation du droit commun des contrats à durée indéterminée et des dispositions conventionnelles applicables par la société AC Nielsen depuis le début de la relation de travail, l'a maintenue dans un état de précarité permanent, l'obligeant à se tenir constamment à la disposition de l'employeur sans bénéficier du salaire correspondant et l'a privée de toute possibilité d'obtenir un crédit, de telle sorte qu'elle s'est trouvée contrainte de vivre au jour le jour ; que pour lui allouer à ce titre une somme de 1. 000 €, le Conseil de prud'hommes a relevé que son préjudice était en partie réparé par le rappel de salaire précédemment ordonné ; que toutefois, un même préjudice ne pouvant être indemnisé deux fois et Mme X..., qui a attendu près de 16 années pour solliciter une requalification de la relation de travail, ne justifiant pas d'un préjudice autre que celui réparé par les rappels de salaire et de congés payés afférents déjà octroyés, la Cour infirmera le jugement déféré et débouterà l'intéressée de ce chef de demande ;

ALORS QU'il appartient au juge de réparer intégralement le préjudice qu'il constate sans qu'il ne résulte de perte pour la victime ; que le défaut de versement de la totalité de ses salaires, créance alimentaire, cause nécessairement au salarié un préjudice distinct des salaires dus ; qu'en outre le maintien d'un salarié dans une situation de précarité sur une longue période où il a constamment dû se tenir à la disposition de l'employeur, en violation des règles applicables au recours au contrat précaire, lui cause nécessairement un préjudice distinct du rappel a posteriori de salaires à temps plein, notamment eu égard à l'impossibilité d'obtenir un crédit et l'obligation de vivre dans « l'incertitude du lendemain » ; qu'en décidant au contraire que le rappel de salaires ordonné suffisait à indemniser ces préjudices, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article 1134 du Code civil.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 9 avril 2014