

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 19 mars 2014

N° de pourvoi: 13-10759 13-10760

ECLI:FR:CCASS:2014:SO00590

Publié au bulletin

Rejet

M. Lacabarats (président), président

SCP Boré et Salve de Bruneton, 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 :

Sur le moyen unique commun aux pourvois :

Vu leur connexité, joint les pourvois n° P 13-10.759 et Q 13-10.760 ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, (Aix-en-Provence, 22 novembre 2012), que, le 17 avril 2003, Mmes X... et Y... ont conclu avec la société MBA promotions, un contrat de travail à durée indéterminée, aux termes duquel chacune des salariées devait effectuer des opérations de promotion et d'animations dans les grandes surfaces ; que les salariées ont saisi la juridiction prud'homale de demandes en résiliation judiciaire du contrat de travail et en paiement de diverses sommes ;

Attendu que l'employeur fait grief aux arrêts de requalifier les contrats de travail intermittent en contrats de travail à temps complet et de le condamner au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaires et d'indemnités de rupture, alors, selon le moyen :

1°/ que dans un mémoire distinct et motivé, la société MBA promotions conteste, en application de l'article 61-1 de la Constitution, la conformité de l'article L. 3123-31 du code du travail interprété par la jurisprudence qui, faute de précision du texte, condamne l'employeur ayant conclu un contrat de travail intermittent en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, à payer au salarié des salaires sur la base d'un emploi à

temps plein sans la possibilité de rapporter la preuve que le salarié n'était pas à sa disposition permanente, ce qui constitue pour l'employeur une sanction pécuniaire revêtant un caractère de punition disproportionnée à la faute commise et au préjudice réel subi par le salarié et obère lourdement son patrimoine de manière injustifiée, contraire au principe de proportionnalité des peines garanti par l'article 8 de la Déclaration de 1789 et contraire aux articles 2 et 17 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 qui garantissent le droit de propriété ; que la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L. 3123-31 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence que ne manquera pas de prononcer le Conseil constitutionnel, entraînera, par voie de conséquence, la perte de tout fondement juridique par l'arrêt attaqué et son annulation ;

2°/ que si le contrat de travail intermittent conclu malgré l'absence d'une convention ou d'un accord collectif de travail étendu ou une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, emporte sa requalification en contrat de travail à temps plein, l'employeur est en droit de rapporter la preuve que le salarié n'était pas à sa disposition permanente ; qu'ayant qualifié la relation de travail entre les salariées et la société MBA promotions en un contrat de travail intermittent à compter, respectivement, des 1er août 2002 et 17 avril 2003 dont elle a jugé qu'il est illicite faute de reposer sur un accord collectif ou d'entreprise à la date de sa conclusion et en décidant que ce contrat est à temps complet indépendamment du travail effectif accompli par le salarié, interdisant ainsi à la société MBA promotions de démontrer que les salariées, qui n'avaient effectué que quelques heures d'intervention au cours des années litigieuses, n'était pas à sa disposition permanente, qu'elle travaillait pour de multiples autres employeurs spécialisés dans les domaines de l'animation et de la promotion commerciales, la cour d'appel a violé les articles L. 3123-31 et s. du code du travail ;

3°/ que constitue une sanction pécuniaire revêtant un caractère injustifié et disproportionné, la condamnation de l'employeur, empêché d'établir que le salarié n'était pas à sa disposition permanente, à payer à ce dernier des rappels de salaires sur la base d'un temps plein quand par définition, le salarié a alterné périodes travaillées et non travaillées et n'a jamais effectué un temps complet ; qu'en condamnant la société MBA promotions à payer à Mme Y... et Mme X... dont il n'est pas contesté qu'elles n'avaient travaillé que quelques heures par an, un rappel de salaires sur la base d'un travail à temps complet, soit, respectivement, 104 071,18 et 104 669,79 euros à titre de rappel de salaire pour la période allant de février 2004 à janvier 2011 outre les congés payés sans lui avoir permis de démontrer que Mmes Y... et X... n'étaient pas à sa disposition permanente, la cour d'appel a prononcé une sanction injustifiée et disproportionnée et a violé l'article L. 3123-31 du code du travail ensemble l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ;

4 / que condamnant de la sorte la société MBA promotions, petite entreprise employant une dizaine de salariés, la cour d'appel a porté une atteinte excessive et injustifiée au droit de l'employeur au respect de ses biens, et a violé l'article L. 3123-31 du code du travail, ensemble les articles 2 et 17 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et l'article 1er du Protocole additionnel à la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

5°/ que le principe de sécurité juridique commande la prévisibilité de la règle de droit et fait

partie des droits protégés par la juridiction européenne au titre du droit à un procès équitable ; que faute de précision par l'article L. 3123-31 du code du travail de la sanction attachée à la conclusion d'un contrat de travail intermittent en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu ou d'entreprise, ce qui ne permet pas à l'employeur de prévoir avec un degré suffisamment raisonnable de certitude les conséquences qui peuvent en résulter et en condamnant cependant la société MBA promotions à verser à la salariée des rappels de salaires sur la base d'un emploi à temps complet alors qu'elle ignorait, dans le silence de l'article L. 3123-31, l'importance d'une telle sanction au moment de la conclusion du contrat de travail intermittent le 1er août 2002, la cour d'appel a violé l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme ;

Mais attendu, d'abord, que la Cour de cassation ayant, par arrêt du 10 juillet 2013, dit n'y avoir lieu à renvoyer au Conseil constitutionnel la question prioritaire de constitutionnalité dont elle était saisie, portant sur l'article L. 3123-31 du code du travail, tel qu'interprété par la jurisprudence constante de la Cour de cassation, le premier moyen, pris en sa première branche, est devenu sans portée ;

Attendu, ensuite, qu'aux termes de l'article L. 3123-31 du code du travail, dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail intermittents peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées ; qu'il en résulte que le contrat de travail intermittent conclu malgré l'absence d'une telle convention ou d'un tel accord collectif est illicite et doit être requalifié en contrat de travail à temps complet ;

Attendu, encore, qu'en l'absence de respect par l'employeur des dispositions permettant le recours à un contrat dérogatoire, l'application des règles de droit commun du contrat à durée indéterminée à temps complet est conforme au principe de prévisibilité de la règle de droit et à l'article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde, des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

Attendu, enfin, que l'obligation, pour l'employeur, de supporter les conséquences financières résultant, d'une part, de l'illicéité de la conclusion d'un contrat de travail intermittent malgré l'absence de tout accord collectif permettant le recours à un tel contrat et, d'autre part, de la durée pendant laquelle cette situation illicite a été maintenue, ne peut, en l'absence de base suffisante en droit interne, constituer l'atteinte à un « bien » au sens de l'article 1er du protocole n° 1 à la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

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

PAR CES MOTIFS :

REJETTE les pourvois ;

Condamne la société MBA promotions aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société MBA promotions à payer à Mmes X... et Y... la somme globale 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 dix-neuf mars deux mille quatorze.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour la société MBA promotions, demanderesse au pourvoi n° P 13-10.759.

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR requalifié le contrat de travail intermittent en un contrat de travail à temps complet et D'AVOIR en conséquence condamné la société MBA Promotions à payer à la salariée, sur la base d'un salaire mensuel brut moyen équivalent au Smic, 104 071,18 € à titre de rappel de salaire pour la période allant de février 2004 à janvier 2011, 10 407,12 € à titre de congés payés afférents ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés y afférents, une indemnité de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE l'article L 3123-33 du code du travail dispose que le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée ; que ce contrat est écrit ; qu'il mentionne notamment : la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail du salarié, les périodes de travail, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ; qu'en l'espèce, le contrat en cause précise que les opérations de promotions et d'animations de ventes dans les grandes surfaces ont par nature un caractère ponctuel et non planifiable dans le temps ; qu'il ajoute que la salariée sera amenée à intervenir par intermittence en fonction de la nature de l'importance et de la localisation des travaux confiés à MBA ; que le contrat de travail conclu entre les parties, qui fait référence à une alternance de périodes travaillées et non travaillées, est donc un contrat de travail intermittent régi par les articles L 3123-31 et suivants du code du travail, au surplus irrégulier puisque ne comportant pas toutes les mentions exigées ; que l'article L 3123-31 dispose que « dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées », qu'un contrat de travail intermittent ne peut être conclu que lorsque la convention collective applicable ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, la convention ou l'accord collectif devant en outre désigner de façon précise les emplois permanents qui peuvent être pourvus par des contrats de travail intermittents ; que s'il y a bien eu, dans le domaine spécifique de l'animation commerciale, un accord de branche signé sur les conditions de recours au travail intermittent, il n'est intervenu que le 13 février 2006, soit postérieurement au contrat litigieux ; qu'au demeurant, il n'est pas justifié qu'il y ait eu une

régularisation de la relation contractuelle pour se conformer au dit accord ; que c'est vainement que l'employeur soutient que la salariée n'était pas à sa disposition permanente, cet argument étant sans application aux contrats de travail intermittents régis par des dispositions spécifiques ; que dès lors que ledit contrat de travail intermittent ne satisfait pas aux prescriptions légales mais surtout ne repose sur aucun accord collectif ou d'entreprise à la date de sa conclusion et sans mise en conformité après le 13 février 2006, il est illicite et doit être requalifié, dès l'origine, soit depuis le 1er août 2002, en contrat de travail à temps complet, et ce indépendamment du travail effectif accompli par la salariée ; que cette dernière peut donc prétendre, pour la période non prescrite de février 2004 à janvier 2011, à un rappel de salaires sur la base d'un travail à temps complet, dont le chiffrage, en fonction d'un salaire mensuel brut moyen équivalent au smic, figurant au décompte produit par la salariée, n'est pas utilement discuté par l'appelante ;

1°) ALORS QUE dans un mémoire distinct et motivé, la société MBA Promotions conteste, en application de l'article 61-1 de la Constitution, la conformité de l'article L.3123-31 du code du travail interprété par la jurisprudence qui, faute de précision du texte, condamne l'employeur ayant conclu un contrat de travail intermittent en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, à payer au salarié des salaires sur la base d'un emploi à temps plein sans la possibilité de rapporter la preuve que le salarié n'était pas à sa disposition permanente, ce qui constitue pour l'employeur une sanction pécuniaire revêtant un caractère de punition disproportionnée à la faute commise et au préjudice réel subi par le salarié et obère lourdement son patrimoine de manière injustifiée, contraire au principe de proportionnalité des peines garanti par l'article 8 de la Déclaration de 1789 et contraire aux articles 2 et 17 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 qui garantissent le droit de propriété ; que la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L.3123-31 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence que ne manquera pas de prononcer le Conseil constitutionnel, entraînera, par voie de conséquence, la perte de tout fondement juridique par l'arrêt attaqué et son annulation ;

2°) ALORS QUE si le contrat de travail intermittent conclu malgré l'absence d'une convention ou d'un accord collectif de travail étendu ou une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, emporte sa requalification en contrat de travail à temps plein, l'employeur est en droit de rapporter la preuve que le salarié n'était pas à sa disposition permanente ; qu'ayant qualifié la relation de travail entre Mme Y... et la société MBA Promotions en un contrat de travail intermittent à compter du 1er août 2002 dont elle a jugé qu'il est illicite faute de reposer sur un accord collectif ou d'entreprise à la date de sa conclusion et en décidant que ce contrat est à temps complet indépendamment du travail effectif accompli par le salarié, interdisant ainsi à la société MBA Promotions de démontrer que Mme Y..., qui n'avait effectué que quelques heures d'intervention au cours des années litigieuses, n'était pas à sa disposition permanente, qu'elle travaillait pour de multiples autres employeurs spécialisés dans les domaines de l'animation et de la promotion commerciales, la cour d'appel a violé les articles L.3123-31 et s. du code du travail ;

3°) ALORS QU'EN TOUTE HYPOTHESE constitue une sanction pécuniaire revêtant un caractère injustifié et disproportionné, la condamnation de l'employeur, empêché d'établir que le salarié n'était pas à sa disposition permanente, à payer à ce dernier des rappels de salaires sur la base d'un temps plein quand par définition, le salarié a alterné périodes

travaillées et non travaillées et n'a jamais effectué un temps complet ; qu'en condamnant la société MBA Promotions à payer à Mme Y... dont il n'est pas contesté qu'elle n'avait travaillé que quelques heures par an, un rappel de salaires sur la base d'un travail à temps complet, soit 104 071,18 € à titre de rappel de salaire pour la période allant de février 2004 à janvier 2011 outre les congés payés sans lui avoir permis de démontrer que Mme Y... n'était pas à sa disposition permanente, la cour d'appel a prononcé une sanction injustifiée et disproportionnée et a violé l'article L.3123-31 du code du travail ensemble l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ;

4°) ALORS EN OUTRE QU'EN condamnant de la sorte la société MBA Promotions, petite entreprise employant une dizaine de salariés, la cour d'appel a porté une atteinte excessive et injustifiée au droit de l'employeur au respect de ses biens, et a violé l'article L.3123-31 du code du travail, ensemble les articles 2 et 17 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et l'article 1er du Protocole additionnel à la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

5°) ALORS ENFIN QUE le principe de sécurité juridique commande la prévisibilité de la règle de droit et fait partie des droits protégés par la juridiction européenne au titre du droit à un procès équitable ; que faute de précision par l'article L.3123-31 du code du travail de la sanction attachée à la conclusion d'un contrat de travail intermittent en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu ou d'entreprise, ce qui ne permet pas à l'employeur de prévoir avec un degré suffisamment raisonnable de certitude les conséquences qui peuvent en résulter et en condamnant cependant la société MBA Promotions à verser à la salariée des rappels de salaires sur la base d'un emploi à temps complet alors qu'elle ignorait, dans le silence de l'article L.3123-31, l'importance d'une telle sanction au moment de la conclusion du contrat de travail intermittent le 1er août 2002, la cour d'appel a violé l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Moyen produit par la SCP Waquet, Farge et Hazan, avocat aux Conseils, pour la société MBA promotions, demanderesse au pourvoi n° Q 13-10.760.

IL EST FAIT GRIEF à l'arrêt attaqué D'AVOIR requalifié le contrat de travail intermittent en un contrat de travail à temps complet et D'AVOIR en conséquence condamné la société MBA Promotions à payer à la salariée, sur la base d'un salaire mensuel brut moyen équivalent au Smic, 104 669,79 € à titre de rappel de salaire pour la période allant de février 2004 à janvier 2011, 10 466,98 € à titre de congés payés afférents ainsi qu'une indemnité compensatrice de préavis et les congés payés y afférents, une indemnité de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE l'article L 3123-33 du code du travail dispose que le contrat de travail intermittent est un contrat à durée indéterminée ; que ce contrat est écrit ; qu'il mentionne notamment : la qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail du salarié, les périodes de travail, la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ; qu'en l'espèce, le contrat en cause précise que les opérations de promotions et d'animations de ventes dans les grandes surfaces ont par nature un caractère ponctuel et non planifiable dans le temps ; qu'il ajoute que la salariée sera

amenée à intervenir par intermittence en fonction de la nature de l'importance et de la localisation des travaux confiés à MBA ; que le contrat de travail conclu entre les parties, qui fait référence à une alternance de périodes travaillées et non travaillées, est donc un contrat de travail intermittent régi par les articles L 3123-31 et suivants du code du travail, au surplus irrégulier puisque ne comportant pas toutes les mentions exigées ; que l'article L 3123-31 dispose que « dans les entreprises pour lesquelles une convention ou un accord collectif de travail étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir les emplois permanents, définis par cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et de périodes non travaillées », qu'un contrat de travail intermittent ne peut être conclu que lorsque la convention collective applicable ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, la convention ou l'accord collectif devant en outre désigner de façon précise les emplois permanents qui peuvent être pourvus par des contrats de travail intermittents ; que s'il y a bien eu, dans le domaine spécifique de l'animation commerciale, un accord de branche signé sur les conditions de recours au travail intermittent, il n'est intervenu que le 13 février 2006, soit postérieurement au contrat litigieux ; qu'au demeurant, il n'est pas justifié qu'il y ait eu une régularisation de la relation contractuelle pour se conformer au dit accord ; que c'est vainement que l'employeur soutient que la salariée n'était pas à sa disposition permanente, cet argument étant sans application aux contrats de travail intermittents régis par des dispositions spécifiques ; que dès lors que ledit contrat de travail intermittent ne satisfait pas aux prescriptions légales mais surtout ne repose sur aucun accord collectif ou d'entreprise à la date de sa conclusion et sans mise en conformité après le 13 février 2006, il est illicite et doit être requalifié, dès l'origine, soit depuis le 1er août 2002 lire 17 avril 2003, en contrat de travail à temps complet, et ce indépendamment du travail effectif accompli par la salariée ; que cette dernière peut donc prétendre, pour la période non prescrite de février 2004 à janvier 2011, à un rappel de salaires sur la base d'un travail à temps complet, dont le chiffrage, en fonction d'un salaire mensuel brut moyen équivalent au smic, figurant au décompte produit par la salariée, n'est pas utilement discuté par l'appelante ;

1°) ALORS QUE dans un mémoire distinct et motivé, la société MBA Promotions conteste, en application de l'article 61-1 de la Constitution, la conformité de l'article L.3123-31 du code du travail interprété par la jurisprudence qui, faute de précision du texte, condamne l'employeur ayant conclu un contrat de travail intermittent en l'absence de convention ou d'accord collectif de travail, à payer au salarié des salaires sur la base d'un emploi à temps plein sans la possibilité de rapporter la preuve que le salarié n'était pas à sa disposition permanente, ce qui constitue pour l'employeur une sanction pécuniaire revêtant un caractère de punition disproportionnée à la faute commise et au préjudice réel subi par le salarié et obère lourdement son patrimoine de manière injustifiée, contraire au principe de proportionnalité des peines garanti par l'article 8 de la Déclaration de 1789 et contraire aux articles 2 et 17 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 qui garantissent le droit de propriété ; que la déclaration d'inconstitutionnalité de l'article L.3123-31 du code du travail tel qu'interprété par la jurisprudence que ne manquera pas de prononcer le Conseil constitutionnel, entraînera, par voie de conséquence, la perte de tout fondement juridique par l'arrêt attaqué et son annulation ;

2°) ALORS QUE si le contrat de travail intermittent conclu malgré l'absence d'une convention ou d'un accord collectif de travail étendu ou une convention ou accord d'entreprise ou d'établissement, emporte sa requalification en contrat de travail à temps

plein, l'employeur est en droit de rapporter la preuve que le salarié n'était pas à sa disposition permanente ; qu'ayant qualifié la relation de travail entre Mme X... et la société MBA Promotions en un contrat de travail intermittent à compter du 17 avril 2003 dont elle a jugé qu'il est illicite faute de reposer sur un accord collectif ou d'entreprise à la date de sa conclusion et en décidant que ce contrat est à temps complet indépendamment du travail effectif accompli par le salarié, interdisant ainsi à la société MBA Promotions de démontrer que Mme X..., qui n'avait effectué que quelques heures d'intervention au cours des années litigieuses, n'était pas à sa disposition permanente, qu'elle travaillait pour de multiples autres employeurs spécialisés dans les domaines de l'animation et de la promotion commerciales, la cour d'appel a violé les articles L.3123-31 et s. du code du travail ;

3°) ALORS QU'EN TOUTE HYPOTHESE constitue une sanction pécuniaire revêtant un caractère injustifié et disproportionné, la condamnation de l'employeur, empêché d'établir que le salarié n'était pas à sa disposition permanente, à payer à ce dernier des rappels de salaires sur la base d'un temps plein quand par définition, le salarié a alterné périodes travaillées et non travaillées et n'a jamais effectué un temps complet ; qu'en condamnant la société MBA Promotions à payer à Mme X... dont il n'est pas contesté qu'elle n'avait travaillé que quelques heures par an, un rappel de salaires sur la base d'un travail à temps complet, soit 104 669,79 € à titre de rappel de salaire pour la période allant de février 2004 à janvier 2011 outre les congés payés sans lui avoir permis de démontrer que Mme X... n'était pas à sa disposition permanente, la cour d'appel a prononcé une sanction injustifiée et disproportionnée et a violé l'article L.3123-31 du code du travail ensemble l'article 8 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 ;

4°) ALORS EN OUTRE QU'en condamnant de la sorte la société MBA Promotions, petite entreprise employant une dizaine de salariés, la cour d'appel a porté une atteinte excessive et injustifiée au droit de l'employeur au respect de ses biens, et a violé l'article L.3123-31 du code du travail, ensemble les articles 2 et 17 de la Déclaration des droits de l'homme et du citoyen du 26 août 1789 et l'article 1er du Protocole additionnel à la convention de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;

5°) ALORS ENFIN QUE le principe de sécurité juridique commande la prévisibilité de la règle de droit et fait partie des droits protégés par la juridiction européenne au titre du droit à un procès équitable ; que faute de précision par l'article L.3123-31 du code du travail de la sanction attachée à la conclusion d'un contrat de travail intermittent en l'absence de convention ou d'accord collectif étendu ou d'entreprise, ce qui ne permet pas à l'employeur de prévoir avec un degré suffisamment raisonnable de certitude les conséquences qui peuvent en résulter et en condamnant cependant la société MBA Promotions à verser à la salariée des rappels de salaires sur la base d'un emploi à temps complet alors qu'elle ignorait, dans le silence de l'article L.3123-31, l'importance d'une telle sanction au moment de la conclusion du contrat de travail intermittent le 17 avril 2003, la cour d'appel a violé l'article 6 § 1 de la Convention européenne des droits de l'homme.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 22 novembre 2012