Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 20 mai 2015

N° de pourvoi: 14-13.127

ECLI:FR:CCASS:2015:SO00870

Publié au bulletin

Cassation

M. Frouin (président), président

SCP Didier et Pinet, SCP Gatineau et Fattaccini, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le moyen unique :

Vu les articles L. 1272-4 et L. 3123-33 du code du travail ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé en qualité d'animateur sportif par l'association Sainte Croix sans contrat de travail écrit ; qu'à compter du 1er janvier 2005, il a été rémunéré par chèque emploi associatif ; qu'après avoir pris acte de la rupture du contrat de travail, le 29 novembre 2008, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ;

Attendu que pour dire que la prise d'acte de la rupture du contrat de travail par le salarié produisait les effets d'une démission, l'arrêt retient que les parties ont, d'un commun accord et jusqu'à l'automne 2008, eu recours au chèque emploi associatif lequel n'exclut pas de son champ d'application, eu égard au terme " notamment " figurant à l'article L. 1272-4 du code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée intermittent pour la dispense d'écrit ;

Qu'en statuant ainsi, alors que l'article L. 1272-4 du code du travail ne déroge pas aux dispositions spéciales de l'article L. 3123-33 du même code relatives au contrat de travail intermittent, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 7 mai 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ; remet, en conséquence, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Metz ;

Condamne l'association Sainte-Croix aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'association Sainte-Croix à payer la somme de 3 000 euros à la SCP Gatineau et Fattaccini à charge pour cette dernière de renoncer à percevoir l'indemnité prévue par l'Etat ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt cassé ;

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

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Gatineau et Fattaccini, avocat aux Conseils, pour M. X....

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR confirmé le jugement, d'AVOIR « qualifié la prise d'acte de Monsieur X... comme une démission », d'AVOIR débouté Monsieur X... de l'ensemble de ses demandes, d'AVOIR condamné Monsieur X... à rembourser à l'association SAINTE CROIX la somme de 685 euros au titre du préavis non effectué, de l'AVOIR condamné au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ainsi qu'aux dépens ;

AUX MOTIFS QUE « Monsieur Noureddine X... a été embauché à compter du 1er décembre 1997 en qualité d'animateur sportif par l'Association STE CROIX sans contrat de travail écrit. A compter du 1ER janvier 2005 l'Association STE CROIX a rémunéré Monsieur X... par chèque emploi associatif. Par lettre du 29 novembre 2008 Monsieur X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail en reprochant à son employeur des manquements à ses obligations contractuelles, soit l'absence de contrat de travail et un refus de priorité d'embauche. Monsieur X... a quitté l'Association sans effectuer son préavis. Le 8 décembre 2010 Monsieur X... a saisi le Conseil de prud'hommes de STRASBOURG pour solliciter la condamnation de l'Association STE CROIX à lui verser les sommes suivantes :

* 9. 916 Euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

* 7. 437 Euros à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

* 54. 538 Euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

* 246. 607 Euros à titre de requalification du contrat de travail à temps plein,

* 24. 660 Euros à titre de congés payés sur requalification,

* 1. 000 Euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile

Par le jugement entrepris en date du 13 octobre 2011 le Conseil de prud'hommes de STRASBOURG a dit et jugé que la prise d'acte de rupture du contrat de travail par Monsieur X... devait produire les effets d'une démission et l'a condamné à verser à l'Association STE CROIX la somme de 685 Euros à titre d'indemnité de préavis.

Les premiers juges ont essentiellement retenu que le chèque emploi associatif valait contrat de travail et qu'en tout état de cause Monsieur X... avait refusé de signer à deux reprises le contrat de travail que l'Association lui avait adressé, les 4 septembre 2008 et 27 octobre 2008, que le grief relatif à la priorité d'embauche n'était pas fondé car Monsieur X... avait refusé les horaires de cours qu'une autre salariée avait pris en charge mais qui avait quitté l'Association pour un congé sabbatique, et enfin que la formation sollicitée lui avait été accordée. Monsieur Noureddine X... a régulièrement interjeté appel de ce jugement le 15 décembre 2011. Par conclusions déposées le 27 septembre 2012 Monsieur Noureddine X... conclut à la recevabilité de son appel, et demande à la Cour de constater l'absence de contrat de travail à temps partiel écrit, de constater l'inopposabilité des dispositions relatives à l'intermittence, de constater la violation par l'Association de la priorité de passage à temps partiel plus long et de dire et juger en conséquence que la prise d'acte de rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et de condamner l'Association STE CROIX à lui verser les montants suivants :

* 54. 538 Euros nets à titre de dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail,

* 3. 152, 50 Euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis,

* 315, 25 Euros bruts au titre des congés payés sur préavis,

* 4. 071, 97 Euros bruts à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,

* 84. 685 Euros bruts à titre de rappels de salaires sur la base d'un temps complet,

* 8. 685 Euros bruts pour les congés payés y afférents,

* 2. 500 Euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Il fait essentiellement valoir :

- que c'est à plusieurs titres qu'il apparaît fondé en sa demande de requalification de la prise d'acte de rupture du contrat de travail en licenciement abusif,

- qu'il a sollicité un contrat de travail ainsi que des rappels de salaires en raison du nonrespect par l'employeur de ses obligations et notamment de la nécessité de délivrer un contrat de travail à temps partiel écrit,

- que l'Association lui a imposé une intermittence en sorte qu'il ne bénéficiait d'aucune rémunération pendant les vacances scolaires,

- qu'en violation de l'article L 3123-14 du Code du travail l'Association ne lui a jamais soumis de contrat écrit alors même qu'il a été embauché dans le cadre d'une activité à temps partiel,

- que l'Association n'avait pas même défini l'horaire minimum hebdomadaire ou mensuel,

- que pour ce seul motif la prise d'acte de rupture du contrat de travail aux torts de l'employeur s'impose,

- que le contrat de travail intermittent conclu en l'absence d'un accord collectif de travail étendu ou d'une convention ou d'un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoyant est illicite et doit être requalifié en contrat de travail à temps complet,

- que les variations tant annuelles que mensuelles de ses horaires de travail démontrent qu'il ne pouvait anticiper son temps d'activité,

- qu'aucun bulletin de paie ne précise la durée du travail ni les heures complémentaires réalisées ;

- que l'Association a commis un autre manquement à ses obligations contractuelles en ne respectant pas la priorité de passage à un temps partiel plus long prévu par l'article L

3123-8 du Code du travail, car l'Association a préféré faire appel à une candidature extérieure pour occuper le poste d'animateur sportif à raison de deux heures hebdomadaires alors que ce poste relevait de ses compétences,

- que les montants sollicités lui sont dus.

Par conclusions déposées le 22 août 2012 l'Association STE CROIX conclut au rejet de l'appel, à la confirmation du jugement entrepris en toutes ses dispositions et à la condamnation de Monsieur X... aux dépens, ainsi qu'à lui verser la somme de Euros au titre de l'article 700 du Code de procédure civile.

Elle fait essentiellement valoir :- que l'Association STE CROIX est une petite association qui organise des cours de gymnastique pour le compte de ses adhérents,

- que Monsieur X... assurait dans ce cadre quelques heures hebdomadaires de cours de gymnastique,

- qu'il lui a été clairement indiqué que les séances ne pouvaient avoir lieu qu'en fonction du calendrier scolaire permettant l'utilisation du gymnase qui est fermé lors des vacances scolaires et des jours fériés,

- qu'en l'espèce la prise d'acte de rupture du contrat de travail doit s'analyser en une démission,

- que s'agissant de l'absence de contrat de travail, le chèque emploi associatif vaut contrat de travail,

- que l'article L 1272-4 du Code du travail précise que les associations utilisant le chèque emploi associatif sont réputées satisfaire à l'embauche et à l'emploi de leurs salariés quant à l'établissement d'un contrat écrit et l'inscription des mentions obligatoires prévues à l'article L 3123-4 pour les contrats à temps partiel,

- que l'Association a adressé le 4 septembre 2008 par lettre recommandée avec avis de réception à Monsieur X... un contrat en conformité avec les dispositions de la Convention collective du sport nouvellement étendue, avec la fixation de ses horaires de travail mais Monsieur X... n'a jamais signé ce contrat de travail et n'a pas répondu à la nouvelle demande en date du 27 novembre 2008,

- que par ailleurs l'article 4. 5 de la Convention collective du sport conclue en 2005 prévoit la possibilité de recourir au contrat de travail intermittent,

- que pour ce qui concerne la priorité d'accès du temps partiel à un autre emploi, il s'agissait de reprendre les cours du mardi soir de 18 h à 20 h laissés par une monitrice qui a quitté l'Association pour un congé sabbatique mais Monsieur X... cumulant d'autres activités a indiqué qu'il ne pouvait être présent à 18 h mais seulement à 18 h 15, ce qui n'était pas réalisable compte tenu de l'occupation du gymnase par une autre association,

- qu'enfin l'Association a maintenu en juin 2006 le salaire de Monsieur X... afin qu'il suive une formation et en a justifié tandis que Monsieur X... n'a fourni, quant à lui, aucun justificatif.

Les parties ont développé oralement leurs conclusions devant la Cour. SUR QUOI, LA COUR, Vu le dossier de la procédure, les pièces versées aux débats et les conclusions des parties auxquelles il est référé pour un plus ample exposé de leurs moyens et arguments. Attendu que lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à l'employeur, cette prise d'acte emporte les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués le justifient, soit d'une démission dans le cas contraire ; Attendu qu'il appartient au salarié de prouver les griefs qu'il reproche à l'employeur et que ces griefs constituent des manquements d'une importance telle qu'ils empêchaient la poursuite des relations contractuelles ; Attendu que par lettre recommandée avec avis de réception en date du 29 novembre 2008 Monsieur Noureddine X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur en invoquant divers manquements de l'Association STE CROIX à ses obligations contractuelles ; Que ces manquements doivent être contemporains de la prise d'acte de rupture du contrat de travail ; Que cette lettre est ainsi libellée : " Par la présente je prends acte de la rupture immédiate de mon contrat de travail et ce en raison du non-respect des obligations contractuelles qui sont les vôtres.

1) absence du contrat de travail

2) refus de priorité d'embauche

3) formation

Toutes mes tentatives pour faire respecter mes droits sont restées vaines.

Devant votre obstination et votre constance notoire dans le non-respect de vos obligations contractuelles, c'est contraint et forcé que je quitte l'association... " ;

Attendu que s'agissant du manquement relatif à la formation, Monsieur X... n'a apporté aucun élément dans ses conclusions reprises oralement devant la Cour de nature à l'établir alors que l'Association STE CROIX a produit les justificatifs de sa participation à la formation de Monsieur X... ainsi que du maintien de son salaire pendant une semaine du mois de juin 2006 au cours de laquelle il a suivi une formation ; Que le manquement invoqué n'est dès lors pas établi ; Attendu que s'agissant du manquement relatif à un refus

de priorité d'embauche, Monsieur X... reproche à l'Association STE CROIX de ne pas lui avoir confié deux heures supplémentaires de cours laissés par une autre salariée de l'Association qui a bénéficié d'un congé sabbatique pendant 11 mois, Monsieur X... se fondant ainsi sur les dispositions de l'article L 3123-8 du Code du travail, relatif à la priorité de passage à un temps partiel plus long ;

Attendu qu'il est constant que ces deux heures de cours ont été confiés à une autre monitrice ; Que cependant le refus de l'Association STE CROIX de confier ces deux heures de cours à Monsieur X... est justifié par l'impossibilité de celui-ci de se rendre disponible dès 18 h, alors que cette Association était elle-même soumise à des contraintes horaires très strictes résultant de la disponibilité des salles de sport mises à sa disponibilité ; Que tant l'indisponibilité de Monsieur X... à 18 h que les contraintes horaires de disponibilité des salles de sport sont établies par Madame Jacqueline Y..., Monsieur Jean-Pierre Y..., Madame Edith Z..., et Madame Huguette A... ; attendu qu'il résulte de ces éléments que ce manquement invoqué par Monsieur X... n'est pas davantage établi ;

Attendu ensuite que Monsieur X... reproche à l'Association STE CROIX l'absence de contrat de travail ; Attendu qu'il est constant que Monsieur X... a été rémunéré par chèque emploi associatif depuis le 1er janvier 2005 ; Attendu que l'article L 1272-4 du Code du travail dispose que :

" Les associations utilisant le chèque emploi associatif sont réputées satisfaire à l'ensemble des formalités liées à l'embauche et à l'emploi de leurs salariés. Il en va ainsi notamment des formalités suivantes :

1°) La déclaration préalable à l'embauche prévue par l'article L 1221-10

2°) L'inscription sur le registre unique du personnel, prévue par l'article L 1221-13

3°) L'établissement d'un contrat de travail écrit, l'inscription des mentions obligatoires et la transmission du contrat au salarié, prévus aux articles L 1242-12 et11242-13 pour les contrats de travail à durée déterminée

4°) L'établissement d'un contrat de travail écrit et l'inscription des mentions obligatoires prévus à l'article L 3123-14 pour les contrats de travail à temps partiel, 5°) Les déclarations au titre de la médecine du travail et du régime des prestations du revenu de remplacement mentionnées à l'article L 5421-2 " ; Attendu que l'article L 1272-3 du même Code dispose que : " Le chèque emploi associatif ne peut être utilisé qu'avec l'accord du salarié. Il se substitue à la remise du bulletin de paie prévue par l'article L 3243-2 " ; Attendu que devant la juridiction, prud'homale Monsieur X... a aussi reproché à l'employeur, pour justifier sa prise. d'acte de rupture du contrat de travail, d'une part, de lui avoir imposé une intermittence de sorte qu'il ne percevait aucune rémunération pendant les vacances scolaires et, d'autre part, de ne pas lui avoir proposé un contrat de travail à durée indéterminée intermittent ; Attendu qu'il est constant que les parties étaient liées par un contrat de travail à durée indéterminée à caractère intermittent ; Qu'un tel contrat de travail doit être établi par écrit ; Que cependant les parties ont d'un commun accord et

jusqu'à l'automne 2008 eu recours au chèque emploi associatif lequel n'exclut pas de son champ d'application eu égard au terme " notamment " figurant à l'article L 1272-4 du Code du travail, le contrat de travail à durée indéterminée intermittent pour la dispense d'un écrit ; Qu'ainsi, compte tenu du recours au chèque emploi associatif les parties étaient dispensées d'établir un écrit pour toute la durée de leurs relations contractuelles et cela jusqu'à l'automne 2008 où le désaccord des parties quant à l'utilisation du chèque emploi associatifs'est manifesté par la proposition par l'employeur dès septembre 2008 d'un contrat de travail à durée indéterminée intermittent ; Que l'Association STE CROIX a produit par lettre recommandée avec avis de réception du 4 septembre 2008 un contrat de travail à durée indéterminée intermittent prenant en compte les modalités et mentions obligatoires de la Convention Collective Nationale du Sport et notamment de son article 4. 5 relatif aux modalités et aux mentions obligatoires dans le contrat ; Que l'Association STE CROIX a de même soumis à Monsieur X... une nouvelle version du contrat de travail à durée intermittent annulant et remplaçant le précédent, et daté quant à lui du 17 novembre 2008 ; Que ce contrat de travail stipule concernant la durée hebdomadaire du travail : " Les périodes de travail se situent uniquement pendant les périodes scolaires, soit 35 heures par an. La durée hebdomadaire pendant les périodes travaillées sera de 6 heures. Les périodes de travail seront les suivantes :

- le mercredi de 17 h à 20 h

-le vendredi de 17 h à 18 h

-le vendredi de 18 h 15 à 19 h 45

En cas de modification de cette répartition, le délai de prévenance est de 7 jours ouvrés. La durée minimale annuelle est de 6 x 35 = 210 heures.

Monsieur X... Noureddine pourra être amené à effectuer des heures complémentaires... " ; Que ce contrat de travail à durée indéterminée intermittent conforme aux stipulations de la Convention Collective Nationale du Sport n'a cependant pas été signé par Monsieur X... ; Qu'il ne peut dès lors faire grief à l'employeur d'avoir méconnu ses obligations contractuelles ou de l'avoir fait travailler dans des conditions illicites et de ne pas lui avoir proposé un contrat de travail conforme à la Convention collective applicable ; Attendu que dans ces conditions le salarié n'a établi aucun manquement à l'encontre de son employeur en sorte que sa prise d'acte de rupture du contrat de travail doit s'analyser en une démission ; Attendu que le salarié ayant bénéficié du chèque emploi associatif dispensant l'employeur, en vertu de l'article L 1272-4 du Code du travail de l'établissement d'un contrat écrit et l'inscription des mentions obligatoires prévues à l'article L 3123-14 pour les contrats de travail à temps partiel, il n'y a pas lieu de procéder à une requalification des relations contractuelles en contrat de travail à durée déterminée à temps complet ; Que la demande de rappels de salaire à cet égard doit, par suite, être rejetée ; Attendu qu'il résulte de tout ce qui précède que les demandes de Monsieur Noureddine X... doivent être rejetées ; Attendu qu'il est constant que Monsieur X... a quitté l'Association STE CROIX dès la prise d'acte de rupture de son contrat de travail sans effectuer de préavis ; Attendu qu'il y a lieu, par suite, de confirmer le jugement entrepris en ce qu'il a condamné Monsieur Noureddine X... à verser à l'Association STE CROIX la somme de 685 Euros à

titre d'indemnité de préavis ; Attendu qu'il est équitable qu'en application de l'article 700 du Code de procédure civile, Monsieur Noureddine X... contribue aux frais irrépétibles que Monsieur X... a contraint l'Association STE CROIX à exposer ; Qu'il lui versera à ce titre la somme de 500 Euros ;

ET AUX MOTIFS EVENTUELLEMENT ADOPTES QUE « en ce qui concerne l'absence de contrat de travail ; il est établi que Monsieur X... a été rémunéré et déclaré en chèque emploi service associatif ; l'article D. 1272-5 établit que le chèque emploi service vaut contrat de travail ; L'Association a adressé le 4 septembre 2008 par lettre recommandée avec accusé de réception, un contrat en conformité avec les dispositions de la Convention Collective du Sport nouvellement étendue. Elle a réitéré son envoi le 27 octobre 2008. Monsieur X... n'a pas renvoyé les contrats signés. Il ne peut en être fait grief à l'employeur. En Conséquence le Conseil considère qu'il y a bien eu contrat de travail. Elle déboute Monsieur X... de sa demande.

Sur la priorité d'embauche

Monsieur X... désirait reprendre les cours d'une salariée qui quittait l'association pour un congé sabbatique. Il s'agissait de reprendre les cours du mardi soir de 18h à 20 h, uniquement pendant la durée du congé sabbatique de cette salariée. Monsieur X... cumulant d'autres activités indique qu'il ne peut être présent à 18h mais à 18h15. Le gymnase est occupé à heures fixes par différentes associations. Ainsi il ne peut être accédé à son désir. L'Impératif est diriment. De plus, le salarié ne peut de lui-même fixer ses heures de travail. Il doit se conformer aux heures qui lui sont indiquées.

En conséquence, il ne peut être fait grief au défendeur d'avoir à se conformer aux heures imposées pour un bon fonctionnement du gymnase. Le Conseil déboute Monsieur X... de sa demande.

En ce qui concerne la formation

Monsieur X... demande que lui soit accordée une formation. Cette formation lui a été accordée, les justificatifs de la participation de l'employeur sont fournis. L'Association en juin 2006 a maintenu le salaire de son salarié pour une semaine afin qu'il suive une formation. Monsieur X... ne fournit aucun justificatif à ce sujet. L'article L6323-9 prévoit un accord bilatéral quant à la formation. En conséquence, il ne peut être imputé de manquement à l'Association SAINTE CROIX.

En ce qui concerne la qualification de la prise d'acte

Le principe

Lorsqu'un salarié démissionne en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette

rupture constitue une prise d'acte et produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit dans le cas contraire, d'une démission. Il appartient au salarié qui, ayant démissionné, entend imputer la rupture de son contrat de travail à son employeur, d'en apporter la preuve ; en l'espèce : les développements qui précèdent établissent qu'aucune des demandes invoquées par Monsieur X... n'a été retenue ; en conséquence, aucun manquement ne peut être imputé à l'employeur ; en conséquence, la prise d'acte est qualifiée de démission ; dès lors, le Conseil condamne Monsieur X... à payer à l'association SAINTE CROIX la somme de 685 euros au titre du préavis non effectué » ;

1. ALORS QUE lorsque le salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail aux torts de l'employeur, cette rupture produit les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse lorsque les faits reprochés la justifiaient et, dans le cas contraire, d'une démission ; que le contrat de travail intermittent doit être écrit et comporter un certain nombre de mentions obligatoires, ce dont ne dispense pas la signature d'un chèque emploi associatif ; qu'en l'espèce, au soutien de sa prise d'acte, Monsieur X... avait fait valoir qu'aucun écrit ne lui avait jamais été présenté ; que, pour considérer néanmoins que la prise d'acte n'aurait pas été justifiée et débouter le salarié de sa demande de rappel de salaire, la Cour d'appel a retenu que si le contrat de travail intermittent devait effectivement être écrit et comporter un certain nombre de mentions, les associations qui utilisent le chèque emploi associatif sont réputées satisfaire aux formalités d'embauche et d'emploi de leurs salariés, et « notamment » à certaines, recensées par l'article L. 1272-4 du Code du Travail ; qu'elle a déduit de la référence à l'adverbe « notamment » qu'étaient implicitement visées les formalités relatives au travail intermittent ; qu'en statuant ainsi, elle a violé les articles L. 1272-4, L. 3123-33, L. 1231-1, L. 1235-1 du Code du travail ;

2. ALORS QUE les juges doivent répondre aux conclusions des parties ; qu'aucun contrat de travail intermittent ne peut être conclu lorsqu'un texte conventionnel ne prévoit pas une telle possibilité ; qu'en l'espèce, Monsieur X... avait fait valoir, d'une part, qu'antérieurement à la convention collective nationale du sport étendue le 21 novembre 2006, aucun texte conventionnel n'autorisait le recours à la conclusion de contrats intermittents et, d'autre part, que, par la suite, les dispositions conventionnelles issues de l'avenant n° 8 du 1er juin 2007 n'avaient pas été respectées ; qu'en s'abstenant de répondre à ce moyen, la Cour d'appel a violé l'article 455 du Code de procédure civile ;

3. ALORS QU'en bornant à opposer au salarié la remise de chèques emplois associatifs, « réputés satisfaire aux conditions d'embauche et d'emploi », ce sans même examiner si, ainsi que le soutenait le salarié, la circonstance que l'employeur l'ait, pendant des années, laissé dans l'ignorance de ses horaires de travail, modifiant constamment ces derniers, ou lui ait imposé une absence de travail (et par conséquent de rémunération) sur l'ensemble des périodes de vacances scolaires, n'était pas de nature à justifier d'une prise d'acte à ses torts, la Cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1231- 1et L. 1235-1 du Code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Colmar , du 7 mai 2013