

Texte intégral

Cassation  
ECLI : ECLI:FR:CCASS:2024:SO00527  
Formation de diffusion : FS B  
numéros de diffusion : 527

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

SOC.

JL10

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 22 mai 2024

Cassation partielle

M. SOMMER, président

Arrêt n° 527 FS-B

Pourvoi n° P 22-11.623

Aide juridictionnelle totale en demande

au profit de M. [G].

Admission du bureau d'aide juridictionnelle

près la Cour de cassation

en date du 9 décembre 2021.

# R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

---

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

---

## ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 22 MAI 2024

M. [O] [G], domicilié [Adresse 2], a formé le pourvoi n° P 22-11.623 contre l'arrêt rendu le 26 janvier 2021 par la cour d'appel de Besançon (chambre sociale), dans le litige l'opposant à la société Geox Retail, société à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, deux moyens de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de M. [G], de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Geox Retail, et l'avis de Mme Molina, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 24 avril 2024 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, conseiller doyen, Mme Cavrois, MM. Rouchayrole, Flores, Mmes Deltort, Le Quellec, conseillers, Mmes Techer, Rodrigues, conseillers référendaires, Mme Molina, avocat général référendaire, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Besançon, 26 janvier 2021), M. [G], titulaire d'un titre de séjour d'une durée supérieure à trois mois portant la mention étudiant, a été engagé en qualité de vendeur par la société Geox Retail, en raison d'un accroissement temporaire d'activité, par contrat à durée déterminée du 8 octobre 2016 au 8 février 2017 pour une durée de travail de six heures par semaine.

2. Le contrat a été renouvelé le 9 février 2017 jusqu'au 4 juin 2017. Plusieurs avenants ont été conclus pour modifier la durée hebdomadaire du travail.

3. La relation de travail s'est poursuivie après le 5 juin 2017 sans que ne soit signé de contrat.

4. Le 27 juin 2017, le salarié a été placé en arrêt de travail jusqu'au 9 juillet. A son retour, la fermeture des locaux ne lui a pas permis de reprendre son travail.

5. Le 7 juillet 2019, il a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification des contrats à durée déterminée à temps partiel en contrat à durée indéterminée à temps complet, en résiliation judiciaire du contrat de travail et en paiement de sommes au titre de l'exécution et de la rupture de ce contrat.

#### Examen des moyens

Sur le premier moyen, en ce qu'il fait grief à l'arrêt de débouter le salarié de sa demande en requalification du contrat à temps partiel et de ses avenants en contrat à temps complet

#### Enoncé du moyen

6. Le salarié fait ce grief à l'arrêt, alors :

« 1°/ qu'il résulte de l'article L. 3123-27 du code du travail qu'à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période déterminée par un accord collectif ; qu'aucune dérogation autre que par accord collectif n'étant prévue, il ne peut être opposé au salarié étranger titulaire d'un titre de séjour portant la mention étudiant la limitation de son temps de travail fixée par l'article R. 5221-26 du code du travail à 964 heures annuelles ; qu'en déboutant le salarié de ses demandes, au motif que sa durée hebdomadaire ne saurait excéder 18 heures par semaine en application du plafond annuel de 964 heures, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-27 du code du travail dans sa version applicable en la cause ;

2°/ que l'étranger titulaire d'un titre de séjour portant la mention étudiant est autorisé à exercer une activité salariée, à titre accessoire, dans la limite d'une durée annuelle de travail égale à 964 heures ; qu'en déboutant le salarié de ses demandes en lui opposant un plafond de durée du travail de 18 heures par semaine, quand l'article R. 5221-26 du code du travail prévoit seulement un

plafond annuel de 964 heures et non un plafond hebdomadaire, la cour d'appel a violé ledit article ;

3°/ que l'étranger titulaire d'un titre de séjour portant la mention étudiant est autorisé à exercer une activité salariée, à titre accessoire, dans la limite d'une durée annuelle de travail égale à 964 heures ; qu'en opposant un plafond de 18 heures par semaine, sans vérifier la réalité du temps de travail effectué sur l'année par le salarié, lequel pouvait à tout le moins prétendre à un rappel de salaire correspondant aux heures effectuées jusqu'à 964 heures, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 3121-27 et R. 5221-26 du code du travail. »

#### Réponse de la Cour

7. Selon l'article L. 3123-7 du code du travail, le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire déterminée selon les modalités fixées aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27.

8. Selon l'article L. 3123-27 du même code, à défaut de convention ou d'accord de branche étendu, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre 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. 3121-44.

9. La seule conclusion d'un contrat de travail à temps partiel d'une durée inférieure à la durée minimale de vingt-quatre heures par semaine prévue par l'article L. 3123-27 du code du travail n'entraîne pas la requalification du contrat en contrat à temps complet.

10. Par ce motif de pur droit, substitué aux motifs erronés critiqués, dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1er, et 1015 du code de procédure civile, l'arrêt, qui a débouté le salarié de sa demande en requalification du contrat de travail à temps partiel et de ses avenants en contrat de travail à temps complet, se trouve légalement justifié.

Sur le second moyen, pris en sa première branche

#### Enoncé du moyen

11. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en requalification en contrat à durée indéterminée de son contrat à durée déterminée et de ses avenants, en paiement d'une indemnité de requalification, en résiliation judiciaire à la date du 11 avril 2019 et en paiement d'un rappel de salaire du 1er juillet 2017 au 11 avril 2019, d'une indemnité de préavis, outre

congés payés afférents, d'une indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « qu'en cas de litige sur le cas de recours du contrat à durée déterminée, il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif énoncé dans le contrat à durée déterminée qu'il a conclu ; que l'exposant soutenait que par les modifications successives de la durée de son temps de travail par avenants, l'employeur, qui avait invoqué le motif d'accroissement temporaire d'activité du service pour recourir au contrat à durée déterminée, avait en réalité modifié le motif du recours ; qu'en se bornant à retenir que les parties à un contrat à durée déterminée pouvaient convenir d'un avenant modifiant le volume horaire de travail sans modification du cas de recours, sans vérifier, comme elle y était pourtant invitée, si l'employeur avait fait la preuve de la réalité du cas de recours justifiant les avenants successifs, la cour d'appel n'a pas justifié sa décision au regard de l'article L. 1242-2 du code du travail, ensemble l'article 1353 anciennement 1315 du code civil. »

#### Réponse de la Cour

12. La cour d'appel, devant laquelle le salarié ne contestait pas le motif de recours à un premier, puis à un second contrat à durée déterminée, conclus en raison d'un accroissement temporaire d'activité, a exactement retenu, sans être tenue de procéder à une recherche qui n'était pas demandée, que les avenants modifiant le volume horaire de travail n'impliquaient pas une modification du motif du recours au contrat à durée déterminée.

13. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche en ce qu'il fait grief à l'arrêt de débouter le salarié de sa demande de rappel de salaire à compter du 8 octobre 2016, outre congés payés afférents

#### Enoncé du moyen

14. Le salarié fait ce grief à l'arrêt, alors « qu'il résulte de l'article L. 3123-27 du code du travail qu'à défaut d'accord de branche ou d'entreprise, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre heures par semaine ou, le cas échéant, à l'équivalent mensuel de cette durée ou à l'équivalent calculé sur la période déterminée par un accord collectif ; qu'aucune dérogation autre que par accord collectif n'étant prévue, il ne peut être opposé au salarié étranger titulaire d'un titre de séjour portant la mention étudiant la limitation de son temps de travail fixée par l'article R. 5221-26 du code du travail à 964 heures annuelles ; qu'en déboutant le salarié de

ses demandes, au motif que sa durée hebdomadaire ne saurait excéder 18 heures par semaine en application du plafond annuel de 964 heures, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-27 du code du travail dans sa version applicable en la cause. »

#### Réponse de la Cour

Vu l'article L. 3123-7 du code du travail dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2020-1577 du 14 décembre 2020, l'article L. 3123-27 du même code, l'article R. 5221-26, alinéa 1er, du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue du décret n° 2019-141 du 27 février 2019 :

15. Selon le premier de ces textes, le salarié à temps partiel bénéficie d'une durée minimale de travail hebdomadaire déterminée selon les modalités fixées aux articles L. 3123-19 et L. 3123-27. Ces dispositions ne sont pas applicables aux contrats d'une durée au plus égale à sept jours, aux contrats à durée déterminée conclus au titre du 1° de l'article L. 1242-2, aux contrats de travail temporaire conclus au titre du 1° de l'article L. 1251-6 pour le remplacement d'un salarié absent. La durée de travail inférieure à la durée minimale peut être fixée à la demande du salarié soit 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 ou au moins égale à la durée minimale. Une durée de travail inférieure à celle prévue au premier alinéa, compatible avec ses études, est fixée de droit, à sa demande, au bénéfice du salarié âgé de moins de vingt-six ans poursuivant ses études.

16. Selon le deuxième de ces textes, à défaut de convention ou d'accord de branche étendu, la durée minimale de travail du salarié à temps partiel est fixée à vingt-quatre 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. 3121-44.

17. Selon le dernier, l'étranger titulaire d'un titre de séjour ou du visa d'une durée supérieure à trois mois mentionné au 3° de l'article R. 5221-3 devenu 7° de l'article R. 5221-3 portant la mention étudiant est autorisé à exercer une activité salariée, à titre accessoire, dans la limite d'une durée annuelle de travail égale à 964 heures.

18. Pour débouter le salarié de sa demande en paiement d'un rappel de salaire, outre congés payés afférents, l'arrêt, après avoir constaté que le salarié était, lors de l'exécution du contrat et de ses avenants, titulaire d'un titre de séjour supérieur à trois mois portant la mention étudiant et qu'il

était inscrit à ce titre à l'université, retient que l'article R. 5221-26, alinéa 1, dérogeant à l'article L. 3123-27 du même code, ne fixe pas de durée hebdomadaire du travail pour un étudiant étranger mais se borne à déterminer un plafond à ne pas dépasser. Il conclut que la durée hebdomadaire ne saurait dans cette hypothèse excéder 18 heures par semaine (964 heures / 52).

19. En statuant ainsi, alors que les dispositions de l'article L. 3123-27 du code du travail portant sur la durée minimale de travail des contrats de travail à temps partiel s'appliquent dans le respect de la limite fixée à l'article R. 5221-26 du même code de la durée maximale annuelle de travail destinée à garantir que l'activité salariée du travailleur étranger titulaire d'un titre de séjour ou d'un visa de séjour d'une durée supérieure à trois mois portant la mention étudiant demeure accessoire, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Et sur le second moyen, pris en sa seconde branche

Enoncé du moyen

20. Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en requalification en contrat à durée indéterminée de son contrat à durée déterminée et de ses avenants, en paiement d'une indemnité de requalification, en résiliation judiciaire à la date du 11 avril 2019 et en paiement d'un rappel de salaire du 1er juillet 2017 au 11 avril 2019, d'une indemnité de préavis, outre congés payés afférents, d'une indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « qu'il résulte de l'article L. 1242-12 du code du travail que la signature d'un contrat à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne la requalification en contrat à durée déterminée ; qu'il n'en va autrement que si le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse ; qu'en retenant la mauvaise foi du salarié par un motif impropre tiré du seul refus de signature de l'avenant de renouvellement du contrat à durée déterminée motivé par son désaccord sur son contenu, la cour d'appel a violé l'article L. 1242-12 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1242-12 du code du travail :

21. Selon ce texte, le contrat à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

22. Il résulte de ce texte que la signature d'un contrat de travail à durée déterminée a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée, qu'il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de travail de mauvaise foi ou dans une intention frauduleuse.

23. Pour rejeter la demande du salarié en requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'arrêt constate que le 5 juin 2017 l'employeur a proposé au salarié un renouvellement de son contrat à durée déterminée jusqu'au 7 juillet 2017, qu'il est avéré que le salarié a continué de travailler jusqu'au terme du contrat tout en refusant de le signer au motif qu'il n'était pas d'accord avec son contenu.

24. L'arrêt ajoute que si la poursuite du travail au-delà du terme ne vaut pas accord du salarié au renouvellement de son contrat et entraîne la requalification en contrat à durée indéterminée, le refus du salarié de signer peut être pris en compte dès lors qu'il présente un caractère abusif, que si le salarié peut légitimement refuser de signer un contrat, il ne peut utiliser le refus de signature pour opposer à l'employeur une action en requalification fondée sur l'absence d'écrit. Il constate qu'il n'est pas contesté que le salarié a continué de travailler au delà du 4 juin 2017, et ce, jusqu'au 7 juillet 2017, dans les conditions fixées dans la proposition de renouvellement du contrat qui lui avait été soumise par son employeur, qu'il reconnaît dans ses écritures avoir refusé de signer l'avenant de renouvellement.

25. La cour d'appel en a déduit que le salarié ne pouvait se prévaloir de ce refus, qui caractérisait sa mauvaise foi, pour réclamer la requalification de son contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

26. En statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser la mauvaise foi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ce qu'il déboute M. [G] de sa demande en requalification de contrat à temps partiel en contrat à temps complet, de sa demande de condamnation de la société Geox Retail à lui verser la prime de précarité, l'arrêt rendu le 26 janvier 2021, entre les parties, par la cour d'appel de Besançon ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Dijon ;

Condamne la société Geox Retail aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Geox Retail et la condamne à payer à la société Thouvenin, Coudray, Grévy la somme de 3 000 euros ;

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 partiellement cassé ;

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

**Décision attaquée : Cour d'appel Besançon 03 2021-01-26 (Cassation)**