

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 7 mars 2012

N° de pourvoi: 10-12091

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Lacabarats (président), président

SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, 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, que Mme X... a été engagée du 4 septembre 2006 au 28 juin 2007, en qualité de formateur occasionnel pour des formations se déroulant l'après-midi, par l'Union lassallienne d'éducation, dans le cadre de contrats à durée déterminée successifs à temps partiel ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Sur le second moyen :

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande tendant à voir requalifier son emploi à temps partiel en emploi à mi-temps et de la débouter de ses demandes en paiement de rappels de salaires, alors, selon le moyen :

1°/ que le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'après avoir constaté que certains des contrats n'avaient pas été signés, la cour d'appel qui n'a pas

recherché, ainsi qu'elle y était invitée, si l'employeur justifiait de la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, du travail convenu, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du code du travail ;

2°/ que le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en écartant la demande de requalification de l'exposante, au motif inopérant qu'elle avait exécuté l'ensemble des contrats, sans rechercher si l'employeur justifiait de la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, du travail convenu, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du code du travail ;

3°/ que le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en écartant la demande de requalification de l'exposante, au motif inopérant qu'elle avait exécuté l'ensemble des contrats, sans rechercher ainsi qu'elle y était invitée si la répartition de ses horaires de travail n'était pas incompatible avec un autre emploi à temps partiel et ne la contraignait ainsi pas nécessairement, toutes les après-midi, à demeurer à la disposition de son employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du code du travail ;

Mais attendu que le moyen qui se fonde sur l'application de la présomption d'emploi à temps complet alors que la salariée ne conteste pas qu'elle était engagée à temps partiel est inopérant ;

Mais sur le premier moyen :

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

Attendu qu'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 ;

Attendu que pour rejeter la demande en requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et débouter la salariée de ses demandes à ce titre, l'arrêt énonce qu'il résulte des pièces produites que les divers contrats à durée déterminée écrits ont bien été remis à la salariée à chacune de ses interventions, mais que celle-ci a refusé de les rendre, malgré notamment un rappel par courrier recommandé du 6 septembre 2007, rappelant un courrier du 16 mai 2007 resté sans effet ; que Mme X... ne peut se prévaloir du défaut de signature des contrats qui lui incombe ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans caractériser la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse de la salariée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a débouté Mme X... de ses demandes tendant à la requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée et au paiement d'une indemnité de requalification, d'une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, d'une indemnité de préavis et de dommages-intérêts pour licenciement abusif, l'arrêt rendu le 11 décembre 2009, entre les parties, par la cour d'appel de Bourges ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 d'Orléans ;

Condamne l'Union lassallienne d'éducation aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'Union lassallienne d'éducation à payer à Mme X... la somme de 2 500 euros et rejette la demande des associations Union lassallienne d'éducation et OGEC Ltp Saint-Jean-Baptiste de La Salle ;

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 sept mars deux mille douze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils pour Mme X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté Mademoiselle X... de sa demande de requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée et d'AVOIR en

conséquence rejeté ses demandes de condamnation de l'Union Lassalienne à lui payer une indemnité de requalification de 1.662,88 €, une indemnité pour non-respect de la procédure de 1.662,88 €, une indemnité de préavis de 4.988,64 €, des dommages-intérêts pour rupture abusive de 9.977,28 ;

AUX MOTIFS PROPRES QU'il résultait des pièces produites et notamment d'un courrier de Mademoiselle X... du 9 octobre 2007, et d'une attestation de Mademoiselle Y... assistante de direction au centre de formation continue de l'Union Lasallienne d'éducation, que les divers contrats à durée déterminée écrits avaient bien été remis à la salariée à chacune de ses interventions mais que celle-ci avait refusé de les rendre, malgré notamment un rappel par courrier recommandé du 6 septembre 2007 rappelant un courrier du 16 mai 2007 resté sans effet ; que Nadine X... ne pouvait se prévaloir du défaut de signature des contrats qui lui incombait ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE les contrats concernés étaient des convention de collaboration de formateurs occasionnels se référant à l'article D 121-2 du code du travail ; que Mademoiselle X... reconnaissait elle-même dans un courrier daté du 9 octobre avoir reçu de l'Union Lasallienne ses contrats de travail, le jour même des dates de début desdits contrats, hormis les contrats 11b et 12b des 17 et 23 novembre 2006 ; qu'elle avait refusé d'en signer une partie ; qu'elle n'apportait pas la preuve que les contrats 11b et 12b ne lui avaient pas été remis dans un délai de 48 heures ; que Mademoiselle Y..., assistante de direction, attestait avoir remis l'intégralité des contrats à Mademoiselle X... à chacune de ses interventions, en deux exemplaires, mais que celle-ci avait toujours refusé de les lui rendre ; que par courrier du 16 mai 2007, l'employeur avait réclamé à Mademoiselle X... le retour des contrats de travail qu'elle détenait, qu'elle n'avait toujours pas signés et restitués, en particulier les contrats 11b et 12b ; que le 6 septembre 2007, l'union Lasallienne avait rappelé à Mademoiselle X... qu'elle n'avait toujours pas répondu à sa demande de retour des contrats ; que Mademoiselle X... avait exécuté et terminé son dernier contrat le 27 juin 2007 ; qu'elle n'avait pas contesté la régularité des contrats avant le 9 octobre 2007, plus de trois mois après la fin de son dernier contrat ;

ALORS 1°) QUE faute de comporter la signature du salarié, le contrat à durée déterminée ne peut être considéré comme ayant été établi par écrit et est, par suite, réputé conclu pour une durée indéterminée ; que la cour d'appel a constaté que certains des contrats litigieux n'avaient pas été signés ; qu'en statuant comme elle l'a fait elle violé l'article L. 1242-12 du code du travail ;

ALORS 2°) QUE c'est à l'employeur qu'il incombe de justifier avoir transmis au salarié le contrat à durée déterminée dans les deux jours suivant l'embauche, sous peine de requalification du contrat en durée indéterminée ;

qu'en reprochant à la salariée de ne pas apporter la preuve que les contrats 11b et 12b ne lui avaient pas été remis dans un délai de 48 heures, la cour d'appel a inversé la charge de la preuve, et violé l'article 1315 du code civil ;

ALORS 3°) QU' en se fondant sur les circonstances inopérantes tirées de ce que Mademoiselle X... avait exécuté et terminé son dernier contrat le 27 juin 2007 et n'avait

contesté la régularité des contrats que le 9 octobre 2007, plus de trois mois après la fin de son dernier contrat, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1242-12, L. 1245-1 et L. 1245-2 du code du travail.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR rejeté la demande de la salariée tendant à voir requalifier son emploi à temps partiel en emploi à mi-temps et d'AVOIR en conséquence rejeté ses demandes de condamnation de l'Union Lassalienne à lui payer la somme de 11.049,10 € à titre de rappel de salaires et les congés payés y afférents ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE si l'absence de mention dans le contrat de travail faisait présumer que l'emploi de Mademoiselle X... était à mi-temps, l'employeur apportait la preuve que la salariée, qui ne travaillait jamais le matin, connaissait à l'avance la répartition de ses heures de travail de l'après-midi par des plannings remis en septembre et octobre 2006 et janvier et février 2007, celui de janvier ayant été modifié suite à l'intervention de la salariée ; qu'ainsi elle n'était pas contrainte de se tenir à la disposition permanente de son employeur ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE des conventions de formation prévoyaient explicitement le nombre d'heures à effectuer ; que les plannings étaient régulièrement fournis à Mademoiselle X... ; qu'elle avait fait modifier certains plannings, ce qui attestait de sa connaissance, au sujet de son emploi du temps prévisionnel ; qu'elle avait exécuté l'ensemble des contrats ; qu'en dehors des horaires de cours définis elle n'avait pas à se tenir à la disposition de son employeur ; qu'elle était disponible toutes les matinées pour raisons familiales ; qu'elle confirmait par mail le 26 juin que les plannings diffusés début janvier 2007 avaient été modifiés et rediffusés en février suite à son intervention ;

ALORS 1°) QUE le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'après avoir constaté que certains des contrats n'avaient pas été signés, la cour d'appel qui n'a pas recherché, ainsi qu'elle y était invitée, si l'employeur justifiait de la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, du travail convenu, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du code du travail ;

ALORS 2°) QUE le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter

la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en écartant la demande de requalification de l'exposante, au motif inopérant que la salariée avait exécuté l'ensemble des contrats, sans rechercher si l'employeur justifiait de la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, du travail convenu, a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du code du travail ;

3°) ALORS QUE le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; qu'il en résulte que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et qu'il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, d'autre part, que le salarié n'était pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il devait travailler et qu'il n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en écartant la demande de requalification de l'exposante, au motif inopérant que la salariée avait exécuté l'ensemble des contrats, sans rechercher ainsi qu'elle y était invitée si la répartition de ses horaires de travail n'était pas incompatible avec un autre emploi à temps partiel et ne la contraignait ainsi pas nécessairement, toutes les après-midi, à demeurer à la disposition de son employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 3123-14 du code du travail.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel de Bourges du 11 décembre 2009