

28 février 2024
Cour de cassation
Pourvoi n° 22-24.497

Chambre sociale - Formation restreinte hors RNSM/NA

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00261

Texte de la décision

Entête

SOC.

HP

COUR DE CASSATION

Audience publique du 28 février 2024

Cassation partielle

Mme MONGE, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 261 F-D

Pourvoi n° H 22-24.497

Aide juridictionnelle totale en demande
au profit de Mme [R].
Admission du bureau d'aide juridictionnelle
près la Cour de cassation

en date du 20 octobre 2022.

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 28 FÉVRIER 2024

Mme [G] [R], domiciliée [Adresse 2], a formé le pourvoi n° H 22-24.497 contre l'arrêt rendu le 25 février 2022 par la cour d'appel de Toulouse (4e chambre, section 2), dans le litige l'opposant à la société Ajilink [Z], société d'exercice libéral à responsabilité limitée, prise en la personne de M. [E] [Z], en qualité de mandataire ad hoc de la société UAPC pro, dont le siège est [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Techer, conseiller référendaire, les observations de la SARL Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme [R], après débats en l'audience publique du 24 janvier 2024 où étaient présents Mme Monge, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Techer, conseiller référendaire rapporteur, M. Rouchayrole, conseiller, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Toulouse, 25 février 2022), Mme [R] a été engagée en qualité d'agent qualifié de service, à compter du 22 décembre 2016, par la société UAPC pro (la société), suivant contrat à temps partiel. Par avenant ayant pris effet le 1er mai 2017, les parties sont convenues d'une augmentation de la durée du travail, qui est demeurée à temps partiel.
2. Elles ont conclu une convention de rupture ayant pris effet le 15 août 2017.
3. La salariée a saisi la juridiction prud'homale le 22 août 2018 à l'effet d'obtenir la requalification de son contrat de travail en contrat à temps complet et le paiement de diverses sommes au titre de l'exécution dudit contrat.
4. La société ayant été radiée du registre du commerce et des sociétés le 26 mars 2022, la société Ajilink [Z] a été désignée le 29 novembre 2022 en qualité de mandataire ad hoc.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

5. La salariée fait grief à l'arrêt de dire n'y avoir lieu à requalifier le contrat de travail en un contrat à temps complet et de rejeter l'ensemble de ses demandes à titre de rappel de salaire et de dommages-intérêts, alors « que l'absence d'écrit comportant les mentions exigées à l'article L. 3123-6 du code du travail 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 l'espèce, la cour d'appel a constaté que le contrat de travail et l'avenant ne mentionnaient pas la répartition des horaires de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ni les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée étaient communiqués par écrit à la salariée", que par suite, la présomption de temps complet joue en faveur de la salariée, et c'est à l'employeur qu'il appartient de prouver que la salariée ne travaillait pas à temps plein et qu'elle n'a pas été placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devrait travailler ni obligée de se tenir constamment à la disposition de l'employeur" ; qu'en déboutant néanmoins la salariée de sa demande de requalification de son contrat de travail à temps partiel en un contrat à temps complet aux motifs que les plannings tendaient à démontrer qu'elle ne travaillait pas à temps plein, que les bulletins de paie montraient que, s'il y avait eu des heures complémentaires en janvier 2017 (7,50 heures), en février et mars 2017 (13,50 heures par mois), à partir du mois d'avril 2017 et que jusqu'à la fin de la relation contractuelle, le volume mensuel des heures de travail n'avait plus varié (22,40 heures, conformément à l'avenant), que la salariée ne pouvait donc pas soutenir que son volume horaire variait sans cesse et que les attestations de Mme [B] ainsi que la multiplicité des employeurs établissaient que la salariée, qui connaissait ses horaires de travail dans chaque société de manière à pouvoir travailler dans d'autres sociétés, n'était pas à la disposition permanente de la société UAPC pro, sans constater que l'employeur démontrait la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, du travail convenue et que la salariée n'avait pas été placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler, la cour d'appel a violé l'article L. 3123-6 du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

6. Vu l'article L. 3123-6 du code du travail :

7. Selon ce texte, 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. 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.

8. Pour débouter la salariée de sa demande en requalification de son contrat de travail en contrat à temps complet, l'arrêt relève, d'abord, que le contrat de travail et l'avenant ne mentionnent pas la répartition des horaires de travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ni les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée étaient communiqués par écrit à la salariée. Il en conclut que la salariée bénéficie d'une

présomption de temps complet.

9. Il retient, ensuite, que si les plannings versés par l'employeur ne peuvent être ceux qui ont pu être remis à l'intéressée les 22 décembre 2016 et 15 février 2017 puisqu'il y est mentionné des événements postérieurs, ils tendent toutefois à démontrer que la salariée ne travaillait pas à temps plein pour la société. Il ajoute que les bulletins de paie montrent que, s'il y a eu des heures complémentaires en janvier 2017 (7,50 heures) et en février et mars 2017 (13,50 heures par mois), à partir du mois d'avril 2017 et jusqu'à la fin de la relation contractuelle, le volume mensuel des heures de travail n'a plus varié (22,40 heures, conformément à l'avenant). Il en conclut que la salariée ne peut pas soutenir que son volume horaire variait sans cesse. Il retient encore que les attestations de Mme [B] et la multiplicité des employeurs établissent que l'intéressée, qui connaissait ses horaires de travail dans chaque société de manière à pouvoir travailler dans d'autres sociétés, n'était pas à la disposition permanente de la société.

10. La cour d'appel en a déduit que l'employeur renversait la présomption de temps complet.

11. En statuant ainsi, sans constater que l'employeur démontrait la durée exacte, hebdomadaire ou mensuelle, de travail convenue, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Portée et conséquences de la cassation

12. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation prononcée entraîne la cassation des chefs de dispositif rejetant la demande de remise d'un bulletin de paie récapitulatif et d'une attestation Pôle emploi, disant n'y avoir lieu à application de l'article 700 du code de procédure civile en cause d'appel et condamnant la salariée aux dépens de première instance et d'appel, qui s'y rattachent par un lien de dépendance nécessaire.

Dispositif

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 rejette la demande de la société UAPC pro à titre de dommages-intérêts pour procédure abusive et infirme le jugement en ce qu'il a laissé les dépens à la charge de l'État, l'arrêt rendu le 25 février 2022, entre les parties, par la cour d'appel de Toulouse ;

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 Bordeaux ;

Condamne la société Ajilink [Z], en qualité de mandataire ad hoc de la société UAPC pro, aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, condamne la société Ajilink [Z], ès qualités, à payer à la SARL Thouvenin Coudray et 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-huit février deux mille vingt-quatre.

Décision **attaquée**

25 février 2022 (n°20/00124)

Textes appliqués

Article L. 3123-6 du code du travail.

Les dates clés

- Cour de cassation Chambre sociale 28-02-2024
- Cour d'appel de Toulouse 42 25-02-2022