

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 17 septembre 2015

N° de pourvoi: 14-12127 14-12128 14-12129

ECLI:FR:CCASS:2015:SO01349

Non publié au bulletin

Cassation partielle

Mme Goasguen (conseiller le plus ancien faisant fonction de président), président

SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Vu la connexité, joint les pourvois n° W 14-12. 127, X 14-12. 128 et Y 14-12. 129 ;

Sur le moyen unique commun aux pourvois :

Vu l'article 16 du code de procédure civile ;

Attendu, selon les arrêts attaqués, que M. X... et deux autres salariés ont saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification en un seul contrat à durée indéterminée, de missions effectuées en qualité d'enquêteurs vacataires puis de superviseurs dans le cadre de contrats à durée déterminée d'usage et d'un contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, dits CEIGA ;

Attendu que pour prononcer la requalification du contrat CEIGA en un contrat de travail à temps complet, après avoir relevé que ledit contrat est autorisé par l'annexe 4 de la convention collective Syntec, les arrêts retiennent qu'il n'est pas conforme aux dispositions impératives de l'article L. 3123-33 du code du travail, notamment en ce que l'écrit doit préciser les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail et les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait énoncé, d'une part, que les salariés invoquaient l'illicéité du contrat de travail en ce qu'il avait entraîné une baisse de rémunération et qu'ils n'avaient pas bénéficié du salaire contractuel, ni des majorations au titre des heures supplémentaires et, d'autre part, qu'il résultait de leurs conclusions écrites qu'ils n'avaient pas demandé la requalification de la relation de travail en contrat à temps complet en raison d'irrégularité au regard des exigences de l'article L. 3121-33 du code du travail, la cour d'appel, qui a relevé d'office ce moyen sans avoir préalablement sollicité les observations des parties, a violé le texte susvisé ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils prononcent la requalification du contrat

CEIGA en un contrat de travail à temps complet et condamnent, en conséquence, la société Taylor Nelson Sofres à verser aux salariés des rappels de salaire consécutifs à la requalification de la durée du travail à temps complet, les arrêts rendus le 17 décembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant lesdits arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la cour d'appel de Versailles, autrement composée ; Condamne MM. X..., Y... et Z... aux dépens ; Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ; 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 des arrêts partiellement cassés ; Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du dix-sept septembre deux mille quinze.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat aux Conseils, pour la société Taylor Nelson Sofres, demanderesse au pourvoi n° W 14-12. 127

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR prononcé la requalification du contrat CEIGA en un contrat de travail à temps complet et d'AVOIR condamné la société TNS SOFRES à verser à Monsieur X... les sommes de 5. 902, 98 euros à titre de rappel de salaire consécutif à la requalification de la durée du travail à temps complet, 590, 29 euros au titre des congés payés afférents et 1. 000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « sur la nullité du contrat CEIGA ; Qu'en application de l'article L. 3123-31 du code du travail, dans les entreprises dans 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'en l'espèce, Monsieur X... fait valoir que le contrat CEIGA est illicite en ce qu'il a entraîné une baisse de la rémunération, et qu'il n'a pas bénéficié du salaire contractuel ni des majorations au titre des heures supplémentaires, ce qui est contesté par la société TAYLOR-NELSON-SOFRES qui soutient notamment que les heures de travail sont rémunérées sur la base des heures déclarées par le salarié, des heures supplémentaires ayant été réglées en juin 2011 et mars 2012 ; qu'il convient de relever que le contrat CEIGA est autorisé par l'annexe 4 de la convention collective SYNTEC ; que toutefois, le contrat du 12 juillet 2004 n'est pas conforme aux dispositions impératives de l'article L. 3121-33 du code du travail, notamment en ce que l'écrit doit préciser les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail et les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ; que la sanction consiste non pas à prononcer la nullité du contrat mais à le requalifier en un contrat de travail à temps complet ; que les bulletins de paie démontrent que des salaires très variables ont été versés en application d'un contrat intermittent irrégulier, de sorte que la demande en paiement présentée au titre des rappels de salaire est justifiée en ce que ces rappels correspondent aux salaires non versés sur la base d'un travail à temps complet ; que la demande présentée au titre des heures supplémentaires doit être en revanche rejetée, le salarié ne rapportant pas la preuve d'éléments suffisants laissant supposer l'accomplissement de ces heures, le seul élément invoqué résultant de mentions erronées portées sur les bulletins de salaire relatives aux heures effectuées ; qu'en définitive, Monsieur X... est en droit d'obtenir les rappels de salaire à temps plein à hauteur de 5. 902, 98 euros, outre les congés payés afférents de 590, 29 euros » ;

1. ALORS QUE le juge est tenu de faire observer et d'observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'en l'espèce, il résulte des énonciations de l'arrêt que Monsieur X... a

soutenu à l'audience ses écritures d'appel et qu'à l'appui de sa demande en paiement d'un rappel de salaire sur la base d'un temps plein, il invoquait la nullité du contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle conclu le 12 juillet 2004 en ce qu'il comporte une clause illicite permettant la baisse de sa rémunération ; que la société exposante s'opposait à cette demande du salarié en faisant valoir que le contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, qui est un contrat de travail intermittent, comporte précisément une garantie annuelle de rémunération et que le salaire de l'intéressé peut évoluer au-delà de cette rémunération annuelle minimale garantie ; qu'en soulevant d'office le moyen tiré de l'absence, dans le contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle du 12 juillet 2004, des mentions requises par l'article L. 3123-33 du Code du travail, sans avoir préalablement invité les parties à présenter leurs observations ni sur la régularité du contrat en cause au regard de l'article L. 3123-33 du Code du travail, ni sur les conséquences d'une éventuelle irrégularité formelle de ce contrat, la cour d'appel a méconnu le principe du contradictoire et violé l'article 16 du Code de procédure civile ;

2. ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE selon l'article L. 3123-33 du Code du travail, le contrat de travail intermittent est un contrat écrit qui doit mentionner notamment les périodes travaillées, la durée annuelle minimale de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées ; que le contrat de travail intermittent qui ne respecte pas ce formalisme est présumé à temps plein, l'employeur pouvant renverser cette présomption en établissant que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et n'est pas obligé de se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en affirmant que le contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle du 12 juillet 2004 devait être requalifié en contrat à temps plein, au motif qu'il n'était pas conforme aux dispositions de l'article L. 3123-33 du Code du travail en ce que l'écrit doit préciser les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail, les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par la société TNS SOFRES, si le salarié était en mesure de prévoir à quel rythme il devait travailler et n'était pas tenu de se tenir constamment à la disposition de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3123-33 et L. 1221-1 du Code du travail et de l'article 1134 du Code civil ;

3. ALORS, ENFIN, QU'à l'appui de sa demande de rappel de salaire, Monsieur X... prétendait également que le salaire perçu en contrepartie des heures travaillées était inférieur au salaire horaire prévu dans les contrats d'enquête ; que le rappel de salaire qu'il sollicitait incluait en conséquence un rappel de salaire au titre des heures travaillées et rémunérées (conclusions d'appel du salarié, p. 7) ; que l'employeur contestait cette prétention du salarié, en démontrant, par les documents de synthèse annexés aux bulletins de salaire, que chaque enquête avait été rémunérée, en fonction du temps travaillé, sur la base du salaire horaire contractuel (conclusions d'appel de l'employeur, p. 20 et 21) ; qu'en accordant à Monsieur X... le montant du rappel de salaire qu'il réclamait sur la base d'un temps plein, sans constater que la rémunération déjà versée pour les heures travaillées ne respectait pas le taux de salaire horaire contractuel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil.

Moyen produit par la SCP Célice, Blanpain, Soltner et Texidor, avocat aux Conseils, pour la société Taylor Nelson Sofres, demanderesse au pourvoi n° X 14-12. 128

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR prononcé la requalification du contrat CEIGA en un contrat de travail à temps complet et d'AVOIR condamné la société TNS SOFRES à verser à Monsieur Y... les sommes de 17. 909, 78 euros à titre de rappel de salaire consécutif à la requalification de la durée du travail à temps complet, 1. 790, 97 euros au

titre des congés payés afférents et 1. 000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « sur la nullité du contrat CEIGA ; Qu'en application de l'article L. 3123-31 du code du travail, dans les entreprises dans 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'en l'espèce, Monsieur Y... fait valoir que le contrat CEIGA est illicite en ce qu'il a entraîné une baisse de la rémunération, et qu'il n'a pas bénéficié du salaire contractuel ni des majorations au titre des heures supplémentaires, ce qui est contesté par la société TAYLOR-NELSON-SOFRES qui soutient notamment que les heures de travail sont rémunérées sur la base des heures déclarées par le salarié, des heures supplémentaires ayant été réglées en juin 2011 ; qu'il convient de relever que le contrat CEIGA est autorisé par l'annexe 4 de la convention collective SYNTEC ; que toutefois, le contrat du 15 juillet 2008 n'est pas conforme aux dispositions impératives de l'article L. 3121-33 du code du travail, notamment en ce que l'écrit doit préciser les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail et les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ; que la sanction consiste non pas à prononcer la nullité du contrat mais à le requalifier en un contrat de travail à temps complet ; que les bulletins de paie démontrent que des salaires très variables ont été versés en application d'un contrat intermittent irrégulier, de sorte que la demande en paiement présentée au titre des rappels de salaire est justifiée en ce que ces rappels correspondent aux salaires non versés sur la base d'un travail à temps complet ; que la demande présentée au titre des heures supplémentaires doit être en revanche rejetée, le salarié ne rapportant pas la preuve d'éléments suffisants laissant supposer l'accomplissement de ces heures, le seul élément invoqué résultant de mentions erronées portées sur les bulletins de salaire relatives aux heures effectuées ; qu'en définitive, Monsieur Y... est en droit d'obtenir les rappels de salaire à temps plein à hauteur de 17. 909, 78 euros, outre les congés payés afférents de 1. 790. 97 euros » ;

1. ALORS QUE le juge est tenu de faire observer et d'observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'en l'espèce, il résulte des énonciations de l'arrêt que Monsieur Y... a soutenu à l'audience ses écritures d'appel et qu'à l'appui de sa demande en paiement d'un rappel de salaire sur la base d'un temps plein, il invoquait la nullité du contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle conclu le 15 juillet 2008 en ce qu'il comporte une clause illicite permettant la baisse de sa rémunération ; que la société exposante s'opposait à cette demande du salarié en faisant valoir que le contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, qui est un contrat de travail intermittent, comporte précisément une garantie annuelle de rémunération et que le salaire de l'intéressé peut évoluer au-delà de cette rémunération annuelle minimale garantie ; qu'en soulevant d'office le moyen tiré de l'absence, dans le contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle du 15 juillet 2008, des mentions requises par l'article L. 3123-33 du Code du travail, sans avoir préalablement invité les parties à présenter leurs observations ni sur la régularité du contrat en cause au regard de l'article L. 3123-33 du Code du travail, ni sur les conséquences d'une éventuelle irrégularité formelle de ce contrat, la cour d'appel a méconnu le principe du contradictoire et violé l'article 16 du Code de procédure civile ;

2. ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE selon l'article L. 3123-33 du Code du travail, le contrat de travail intermittent est un contrat écrit qui doit mentionner notamment les périodes travaillées, la durée annuelle minimale de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées ; que le contrat de travail intermittent qui ne respecte pas ce formalisme est présumé à temps plein, l'employeur pouvant renverser

cette présomption en établissant que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et n'est pas obligé de se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en affirmant que le contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle du 15 juillet 2008 devait être requalifié en contrat à temps plein, au motif qu'il n'était pas conforme aux dispositions de l'article L. 3123-33 du Code du travail en ce que l'écrit doit préciser les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail, les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par la société TNS SOFRES, si le salarié était en mesure de prévoir à quel rythme il devait travailler et n'était pas tenu de se tenir constamment à la disposition de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3123-33 et L. 1221-1 du Code du travail et de l'article 1134 du Code civil ;

3. ALORS, ENFIN, QU'à l'appui de sa demande de rappel de salaire, Monsieur Y... prétendait également que le salaire perçu en contrepartie des heures travaillées était inférieur au salaire horaire prévu dans les contrats d'enquête ; que le rappel de salaire qu'il sollicitait incluait en conséquence un rappel de salaire au titre des heures travaillées et rémunérées (conclusions d'appel du salarié, p. 7) ; que l'employeur contestait cette prétention du salarié, en démontrant, par les documents de synthèse annexés aux bulletins de salaire, que chaque enquête avait été rémunérée, en fonction du temps travaillé, sur la base du salaire horaire contractuel (conclusions d'appel de l'employeur, p. 25 et 26) ; qu'en accordant à Monsieur Y... le montant du rappel de salaire qu'il réclamait sur la base d'un temps plein, sans constater que la rémunération déjà versée pour les heures travaillées ne respectait pas le taux de salaire horaire contractuel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil.

Moyen produit par la SCP Célice, Blancpain, Soltner et Texidor, avocat aux Conseils, pour la société Taylor Nelson Sofres, demanderesse au pourvoi n° Y 14-12. 129

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR prononcé la requalification du contrat CEIGA en un contrat de travail à temps complet et d'AVOIR condamné la société TNS SOFRES à verser à Monsieur Z... les sommes de 21. 216, 19 euros à titre de rappel de salaire consécutif à la requalification de la durée du travail à temps complet, 2. 121, 61 euros au titre des congés payés afférents et 1. 000 euros en application de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « sur la nullité du contrat CEIGA ; Qu'en application de l'article L. 3123-31 du code du travail, dans les entreprises dans 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'en l'espèce, Monsieur Z... fait valoir que le contrat CEIGA est illicite en ce qu'il a entraîné une baisse de la rémunération, et qu'il n'a pas bénéficié du salaire contractuel ni des majorations au titre des heures supplémentaires, ce qui est contesté par la société TAYLOR-NELSON-SOFRES qui soutient notamment que les heures de travail sont rémunérées sur la base des heures déclarées par le salarié, des heures supplémentaires ayant été réglées en juin 2011 et mars 2012 ; qu'il convient de relever que le contrat CEIGA est autorisé par l'annexe 4 de la convention collective SYNTEC ; que toutefois, le contrat du 12 janvier 1998 n'est pas conforme aux dispositions impératives de l'article L. 3121-33 du code du travail, notamment en ce que l'écrit doit préciser les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail et les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes ; que la sanction consiste non pas à prononcer la nullité du contrat mais à le requalifier en un contrat de travail à temps

complet ; que les bulletins de paie démontrent que des salaires très variables ont été versés en application d'un contrat intermittent irrégulier, de sorte que la demande en paiement présentée au titre des rappels de salaire est justifiée en ce que ces rappels correspondent aux salaires non versés sur la base d'un travail à temps complet ; que la demande présentée au titre des heures supplémentaires doit être en revanche rejetée, le salarié ne rapportant pas la preuve d'éléments suffisants laissant supposer l'accomplissement de ces heures, le seul élément invoqué résultant de mentions erronées portées sur les bulletins de salaire relatives aux heures effectuées ; qu'en définitive, Monsieur Z... est en droit d'obtenir les rappels de salaire à temps plein à hauteur de 21. 216, 19 euros, outre les congés payés afférents de 2. 121, 61 euros » ;

1. ALORS QUE le juge est tenu de faire observer et d'observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'en l'espèce, il résulte des énonciations de l'arrêt que Monsieur Z... a soutenu à l'audience ses écritures d'appel et qu'à l'appui de sa demande en paiement d'un rappel de salaire sur la base d'un temps plein, il invoquait la nullité du contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle conclu le 12 janvier 1998 en ce qu'il comporte une clause illicite permettant la baisse de sa rémunération ; que la société exposante s'opposait à cette demande du salarié en faisant valoir que le contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle, qui est un contrat de travail intermittent, comporte précisément une garantie annuelle de rémunération et que le salaire de l'intéressé peut évoluer au-delà de cette rémunération annuelle minimale garantie ; qu'en soulevant d'office le moyen tiré de l'absence, dans le contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle du 12 janvier 1998, des mentions requises par l'article L. 3123-33 du Code du travail, sans avoir préalablement invité les parties à présenter leurs observations ni sur la régularité du contrat en cause au regard de l'article L. 3123-33 du Code du travail, ni sur les conséquences d'une éventuelle irrégularité formelle de ce contrat, la cour d'appel a méconnu le principe du contradictoire et violé l'article 16 du Code de procédure civile ;

2. ALORS, EN TOUT ETAT DE CAUSE, QUE selon l'article L. 3123-33 du Code du travail, le contrat de travail intermittent est un contrat écrit qui doit mentionner notamment les périodes travaillées, la durée annuelle minimale de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées ; que le contrat de travail intermittent qui ne respecte pas ce formalisme est présumé à temps plein, l'employeur pouvant renverser cette présomption en établissant que le salarié n'est pas placé dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme il doit travailler et n'est pas obligé de se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en affirmant que le contrat de chargé d'enquête intermittent à garantie annuelle du 12 janvier 1998 devait être requalifié en contrat à temps plein, au motif qu'il n'était pas conforme aux dispositions de l'article L. 3123-33 du Code du travail en ce que l'écrit doit préciser les éléments de la rémunération, la durée annuelle minimale de travail, les périodes de travail et la répartition des heures de travail à l'intérieur de ces périodes, sans rechercher, ainsi qu'elle y était invitée par la société TNS SOFRES, si le salarié était en mesure de prévoir à quel rythme il devait travailler et n'était pas tenu de se tenir constamment à la disposition de l'employeur, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 3123-33 et L. 1221-1 du Code du travail et de l'article 1134 du Code civil ;

3. ALORS, ENFIN, QU'à l'appui de sa demande de rappel de salaire, Monsieur Z... prétendait également que le salaire perçu en contrepartie des heures travaillées était inférieur au salaire horaire prévu dans les contrats d'enquête ; que le rappel de salaire qu'il sollicitait incluait en conséquence un rappel de salaire au titre des heures travaillées et rémunérées (conclusions d'appel du salarié, p. 7) ; que l'employeur contestait cette prétention du salarié, en démontrant, par les documents de synthèse annexés aux bulletins de salaire, que chaque enquête avait été rémunérée, en fonction du temps travaillé, sur la base du salaire horaire contractuel (conclusions d'appel de l'employeur, p.

21 et 22) ; qu'en accordant à Monsieur Z... le montant du rappel de salaire qu'il réclamait sur la base d'un temps plein, sans constater que la rémunération déjà versée pour les heures travaillées ne respectait pas le taux de salaire horaire contractuel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1221-1 du Code du travail et 1134 du Code civil.

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 17 décembre 2013