

Cour de cassation

chambre sociale

Audience publique du 25 mai 2016

N° de pourvoi: 15-12332

ECLI:FR:CCASS:2016:SO01036

Publié au bulletin

Cassation

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

SCP Gatineau et Fattaccini, SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

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

Sur le premier moyen :

Vu l'article L. 3123-31 du code du travail, qui est recevable ;

Attendu, selon ce texte, que le travail intermittent a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées ; qu'il en résulte qu'en l'absence de définition de ces périodes dans le contrat de travail, ce dernier doit être requalifié en contrat à durée indéterminée de droit commun à temps plein ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué que M. X... a été engagé par l'association Club nautique de Nice en qualité de moniteur de voile à compter de l'année 2000 dans le cadre de contrats à durée déterminée, le salarié exerçant les fonctions de moniteur de ski durant la saison hivernale ; que les parties ont signé un contrat de travail intermittent le 3 mai 2003 ; que le salarié a pris acte de la rupture par lettre du 29 juin 2009 avant de saisir la juridiction prud'homale de diverses demandes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail ;

Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de requalification du contrat de travail intermittent en contrat à temps complet l'arrêt retient, par motifs adoptés, que ce qui importait au salarié était de disposer d'un travail et d'un salaire minimal pour la période de l'année où il n'enseignait pas le ski, sans que les dates et jours de recours à services aient beaucoup d'importance, et, par motifs propres, que le salarié a exécuté une relation de travail saisonnière puis intermittente durant six années en qualité de moniteur de voile, concurremment avec une autre activité de moniteur de ski, ce qui démontre qu'il ne s'est pas tenu durant la morte saison à la disposition du club nautique ; que son employeur lui a vainement proposé de poursuivre la relation de travail pour la saison 2009, de sorte que

sa prise d'acte basée sur des manquements de cet employeur à ses obligations ne peut être admise et qu'elle produira les effets d'une démission privative de toute indemnité ;
Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que le contrat se bornait à mentionner les heures de travail, la cour d'appel, qui n'a pas constaté que celui-ci comportait la mention des périodes travaillées et non-travaillées, a violé le texte susvisé ;
Et attendu qu'en application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation sur le premier moyen, du chef de la demande de requalification du contrat intermittent en contrat de travail à temps plein entraîne, par voie de conséquence, la cassation sur le second moyen des chefs de demande relatifs à la rupture du contrat de travail au paiement de dommages-intérêts, d'indemnités compensatrice de préavis, de congés payés, pour procédure irrégulière, au titre du droit individuel de formation et tendant à la remise de documents de fin de contrat et de fiches de paie rectifiées ;

PAR CES MOTIFS :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 2 décembre 2014, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; 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 d'Aix-en-Provence, autrement composée ;

Condamne l'association Club nautique de Nice aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, condamne l'association Club nautique de Nice à payer à M. X... 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 cassé ;

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

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Masse-Dessen, Thouvenin et Coudray, avocat aux Conseils, pour M. X...

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. Marc X... de ses demandes tendant à la requalification de son contrat de travail intermittent irrégulier en contrat de travail à temps complet et à la condamnation du club nautique de Nice au paiement de rappels de salaires à ce titre et des congés payés y afférents ainsi qu'à la remise sous astreinte de documents de fin de contrat et de fiches de paie rectifiés.

AUX MOTIFS QUE la cour adopte expressément les justes motifs des premiers juges, lesquels sont exacts en fait et fondés en droit, sauf à ajouter que M, X... qui a exécuté une relation de travail saisonnière puis intermittente durant six années en qualité de moniteur de voile, concurremment avec une autre activité de moniteur de ski, ce qui démontre qu'il ne s'est pas tenu durant la morte saison à la disposition de l'association Club nautique de Nice.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE le contrat de contrat de travail intermittent à durée indéterminée et temps partiel (selon les termes mêmes de ses conclusions) de Monsieur X..., tel que rédigé le 3 mai 2003, se bornait à indiquer que, dans le cadre de son activité, il travaillerait le matin de 8 heures 45 à 12 heures 15 et l'après-midi de 14 heures à 17 heures 30 avec une rémunération de 8, 53 €/ heure ; que les fiches de paie qu'il produit aux débats attestent toutefois qu'il était, selon les années, employé dès le mois d'avril et le plus souvent jusqu'au 31 décembre certains jours de la semaine (mercredis et samedis) et, suivant durant ces créneaux horaires durant l'été, avec une rémunération variable suivant les périodes et années considérées ; qu'il résulte par ailleurs des courriers qu'il a adressé à son employeur les 29 mai 2009 et 29 juin 2009, qu'en dépit du silence de la convention et de son caractère de ce point de vue irrégulier au regard des dispositions de l'article L. 3123-33 du Code du travail, Monsieur X... n'était pas

sans ignorer les périodes où ses services étaient requis de façon continue (l'été) et de façon ponctuelle-s'il le souhaitait-hors les vacances d'été ; qu'il semblait d'ailleurs avoir parfaitement compris et admis depuis 6 ans :- qu'il pouvait être amené à travailler un minimum de 378 heures par an-que son activité de moniteur de voile, si elle ne s'exerçait pas de janvier à Mars inclus-époque où il donnait des cours de ski-s'exerçait selon les années en principe à partir d'avril ou mai et le plus souvent jusqu'en décembre « à la demande » les samedis et mercredis-sans que cela soit une obligation pour lui ou pour l'employeur-, et de façon certaine durant la saison estivale, de 8 heures 45 à 12 heures 15 et l'après-midi de 14 heures à 17 heures 30, cette période étant celle où de nombreux scolaires, en vacances, pratiquent la voile ;- qu'il résulte de son courrier du 29 mai que ce qui importait pour lui c'était de disposer d'un travail et d'un salaire minimal annuel payé par le club nautique pour la période de l'année où il n'enseignait pas le ski, sans que les dates et jours de recours à ses services aient beaucoup d'importances puisqu'il écrit « vous n'êtes pas sans savoir que vous avez l'obligation de me faire travailler chaque année un minimum d'heures » ; que c'est donc de mauvaise foi que Monsieur X... prétend que lorsqu'il n'était pas employé par le Club nautique, il restait néanmoins à sa disposition et sous sa dépendance juridique ; que s'il avait considéré en 6 ans que tel était le cas, il n'eut pas manqué de réclamer à son employeur les salaires de conséquence et se serait abstenu d'exercer d'autres activités telles que celles de moniteur de ski ; que dans ces conditions Monsieur X..., qui avait par ailleurs réclamé avec raison à son employeur de préciser conformément à la Loi « ses périodes » de travail, ne saurait aujourd'hui prétendre voir requalifier son contrat de travail intermittent à durée indéterminée et temps partiel en contrat de travail à durée indéterminée, avec les conséquences de droit qui en résulteraient ; qu'il y a lieu de le débouter de sa demande de requalification et de ses demandes de paiement annexes.

ALORS QUE le travail intermittent a pour objet de pourvoir des emplois permanents qui par nature comportent une alternance de périodes travaillées et non travaillées ; qu'il en résulte qu'en l'absence de définition de ces périodes dans le contrat de travail, ce dernier doit être requalifié en contrat à durée indéterminée de droit commun à temps plein ; qu'en refusant de procéder à la requalification sollicitée par M. Marc X... après avoir constaté que le contrat de travail intermittent conclu entre les parties se bornait à indiquer que, dans le cadre de son activité, le salarié travaillerait le matin de 8 heures 45 à 12 heures 15 et l'après-midi de 14 heures à 17 heures 30, sans aucunement définir les périodes travaillées et non travaillées, ce dont il résultait qu'elle ne pouvait que procéder à la requalification sollicitée, la Cour d'appel a violé les articles L. 3123-31 et L. 3123-33 du code du travail.

ALORS au demeurant QU'il résulte des énonciations de l'arrêt confirmatif attaqué que M. Marc X... exerçait son activité pour le club nautique « selon les années en principe à partir d'avril ou mai et le plus souvent jusqu'en décembre », ce dont il résulte que, pas plus que le contrat de travail, les conditions d'exercice de son activité par le salarié ne permettaient de renseigner sur les périodes travaillées et non travaillées ; qu'en refusant de procéder à la requalification sollicitée par M. Marc X..., la cour d'appel a de plus fort violé les articles L. 3123-31 et L. 3123-33 du code du travail.

ET ALORS QUE le contrat de travail intermittent est un contrat écrit qui doit mentionner notamment la durée annuelle minimale de travail du salarié et la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées ; qu'il en résulte qu'en l'absence de l'une ou l'autre de ces mentions dans le contrat, ce dernier est présumé à temps plein ; qu'il appartient alors à l'employeur qui soutient que le contrat n'est pas à temps plein d'établir la durée annuelle minimale convenue et que le salarié connaissait les jours auxquels il devait travailler et selon quels horaires, et qu'il n'était pas obligé de se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en se bornant à dire, au regard des fiches de paie produites aux débats, que M. Marc X... pouvait être amené à travailler un minimum de 378

heures par an, ce qui ne caractérisait pas une durée annuelle minimale convenue, la Cour d'appel a violé l'article L3123-33 du code du travail.

ALORS encore QUE le contrat de travail intermittent est un contrat écrit qui doit mentionner notamment la durée annuelle minimale de travail du salarié et la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées ; qu'il en résulte qu'en l'absence de l'une ou l'autre de ces mentions dans le contrat, ce dernier est présumé à temps plein ; qu'il appartient alors à l'employeur qui soutient que le contrat n'est pas à temps plein d'établir la durée annuelle minimale convenue et que le salarié connaissait les jours auxquels il devait travailler et selon quels horaires, et qu'il n'était pas obligé de se tenir constamment à la disposition de l'employeur ; qu'en refusant de procéder à la requalification sollicitée après avoir constaté, par motifs adoptés des premiers juges, que M. Marc X... travaillait pour le club nautique en principe à partir d'avril ou mai et le plus souvent jusqu'en décembre « à la demande » les samedis et mercredis et de façon certaine de 8 heures 45 à 12 heures 15 et l'après-midi de 14 heures à 17 heures 30 pendant la seule saison d'été, ce dont il résultait que le salarié ne connaissait ni les jours auxquels il devait travailler ni selon quels horaires, et était en conséquence obligé de se tenir constamment à la disposition de l'employeur, la cour d'appel a encore violé l'article L. 3123-33 du code du travail.

ET ALORS QUE ni la circonstance que le salarié ait pu exercer des fonctions de moniteur de ski pour un autre employeur pendant la morte saison ni le fait, fût-il même avéré, que les dates et jours de recours à ses services n'auraient pas eu beaucoup d'importance pour lui, ni davantage le fait que le salarié aurait eu la possibilité de refuser d'effectuer certaines heures, ne sont de nature à exclure la requalification en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet du contrat de travail intermittent conclu sans précision des périodes travaillées et non travaillées et sans accord des parties quant à la durée annuelle minimale de travail et à la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées ; qu'en fondant sa décision sur de telles considérations, la cour d'appel a de nouveau violé les articles L. 3123-31 et L. 3123-33 du code du travail.

QU'à tout le moins a-t-elle ainsi statué par autant de motifs inopérants en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

ALORS enfin QUE la renonciation à un droit ne se présume pas ; que l'absence de réclamation ne vaut pas renonciation à se prévaloir d'un droit ;

qu'en retenant par motifs adoptés des premiers juges, que « ce qui importait pour le salarié c'était de disposer d'un travail et d'un salaire minimal » et qu'« il n'eût pas manqué de réclamer à son employeur les salaires de conséquence » s'il avait considéré être resté à sa disposition et sous sa dépendance juridique, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil.

SECOND MOYEN DE CASSATION

Le moyen fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. Marc X... de ses demandes tendant à voir dire la rupture de la relation contractuelle constitutive d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse et à voir condamner le club nautique de Nice au paiement de dommages-intérêts à ce titre, d'une indemnité conventionnelle de licenciement, d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés y afférents, d'une indemnité pour procédure irrégulière, d'une indemnité au titre du droit individuel à la formation ainsi qu'à la remise sous astreinte de documents de fin de contrat et de fiches de paie rectifiés.

AUX MOTIFS propres et adoptés énoncés au premier moyen

ET AUX MOTIFS QUE son employeur lui a vainement proposé de poursuivre la relation de travail pour la saison 2009, de sorte que sa prise d'acte basée sur des manquements de cet employeur à ses obligations ne peut être admise et qu'elle produira les effets d'une démission privative de toute indemnité ; qu'en l'absence de licenciement, la demande au titre de l'information au droit au DIF devant figurer dans la lettre de licenciement ne peut

qu'être rejetée.

ET AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE par LRAR du 29 juin 2009 Monsieur X... a pris acte de la rupture de son contrat de travail en faisant valoir :- que son employeur n'avait pas répondu à un courrier du 29 mai précédant qui le mettait en demeure de respecter les dispositions légales relatives aux mentions obligatoires devant figurer sur tout contrat de travail intermittent à durée indéterminée et temps partiel,- que pour la saison 2009, il n'avait toujours pas été employé ; mais qu'il est constant que l'omission de certaines mentions sur son contrat de travail perdurait depuis 6 ans et que Monsieur X... ne s'en était jamais ému ; que dans ces conditions, cette omission fut elle fautive, ne rendait pas pour autant impossible, subitement, la poursuite du lien contractuel, un avenant pouvant fort bien réparer l'omission, étant observé que l'employeur étant une association sportive, ses dirigeants ne peuvent avoir les connaissances ni le temps nécessaires pour connaître parfaitement les dispositions légales présidant à la conclusion de contrats de travail ; que laisser un délai de un mois à l'employeur pour corriger le contrat par un avenant peut paraître par ailleurs un délai insuffisant, les dirigeants d'une association sportive ne disposant ni d'une structure juridique appropriée ni sans doute du personnel et du temps nécessaires pour élaborer un avenant conforme en 30 jours, d'autant que, selon le cas, la réunion du bureau voire d'une assemblée générale de la personne morale peuvent s'avérer nécessaires ; qu'en tout état de cause, l'employeur reconnaissant dans un courrier du 6 juillet son omission et annonçant au salarié sa correction par un avenant à sa disposition au secrétariat du club, il apparaît que ni une quelconque négligence ni une quelconque mauvaise volonté de l'employeur ne peuvent valablement être invoqués pour justifier la « prise d'acte » prématurée adressée le 20 août 2009 par Monsieur X... au Club nautique de Nice ; que de ce point de vue, Monsieur X... ne saurait valablement prétendre que l'employeur a « refusé » de régulariser le contrat et l'a contraint à démissionner ; que par ailleurs dans le courrier du 6 juillet sus évoqué, l'employeur se déclare « surpris » de la LRAR de Monsieur X... du 29 juin qui prenait acte de ta rupture ; qu'il relatait que le « chef de base » (nautique) avait téléphoné « il y a plus de 15 jours » ail salarié pour lui indiquer qu'il était attendu à son poste ; que cette affirmation est corroborée par deux attestations de témoin, en l'espèce celle de Monsieur Y..., chef de base, et celle de Madame Z..., secrétaire de l'association, qui, pour être employés tous deux de l'association n'en constituent pas moins des témoins fiables ; que le premier soutient à cet égard-sans être formellement démenti-qu'il a téléphoné à Monsieur X..., au ..., le 18 juin vers 11H30 depuis le club (ce qui pourrait être vérifié par une réquisition à France Telecom) pour lui indiquer qu'il était attendu sur site le samedi 20 juin ; que Madame Z... corrobore cette déclaration ; qu'ainsi donc, s'il pouvait légitimement s'inquiéter fin mai et jusqu'à mi-juin de la poursuite de son contrat, Monsieur X... n'avait plus aucune raison d'en doute le 29 juin lorsqu'il a rédigé le 29 juin ce qui doit être interprété comme sa démission qui résulte d'une démarche précipitée voire d'une manoeuvre dolosive destinée à rendre imputable à son employeur la rupture ; que dans ces conditions la prise d'acte de la rupture du contrat de travail intermittent à durée indéterminée sera interprétée comme une démission du salarié et non comme une rupture du contrat par l'employeur sans cause réelle et sérieuse.

ALORS QUE lorsqu'un salarié prend acte de la rupture de son contrat de travail en raison de faits qu'il reproche à son employeur, cette rupture produit les effets soit d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse si les faits invoqués la justifiaient, soit, dans le cas contraire, d'une démission ; que l'illicéité d'un contrat de travail intermittent justifie l'imputabilité à l'employeur de la rupture du contrat de travail ; que la cassation à intervenir sur le premier moyen de cassation emportera la cassation par voie de conséquences des chefs du dispositif critiqués par le présent moyen, en application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile.

ET ALORS QUE la renonciation à un droit ne se présume pas ; que l'absence de réclamation ne vaut pas renonciation à se prévaloir d'un droit ; qu'en fondant sa décision sur la considération selon laquelle le salarié ne serait pas ému depuis six ans de l'omission de certaines mentions sur son contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil.

ET QU'en fondant sa décision sur la considération selon laquelle le salarié ne serait pas ému depuis six ans de l'omission de certaines mentions sur son contrat de travail, et sur la considération selon laquelle l'employeur étant une association sportive, ses dirigeants n'auraient pu avoir les connaissances ni le temps nécessaires pour connaître parfaitement les dispositions légales présidant à la conclusion de contrats de travail, la cour d'appel a statué par autant de motifs inopérants en violation de l'article 455 du code de procédure civile.

ALORS de surcroît QUE la privation de travail et de salaire sur une période de trois mois correspondant à un tiers de la période annuelle de travail constitue un manquement de l'employeur de nature à justifier la rupture du contrat de travail à ses torts ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article 1134 du code civil.

Publication :

Décision attaquée : Cour d'appel d'Aix-en-Provence , du 2 décembre 2014