

Congés

1326 Étendue de la requalification d'un CDD et assiette de l'indemnité de congés payés

La requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail.

La rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congés payés est la rémunération totale du salarié, incluant les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en contrepartie ou à l'occasion du travail, ce qui inclut les primes d'ancienneté.

Cass. soc., 7 sept. 2017, n° 16-16.643, FS-P+B : JurisData n° 2017-017192

LA COUR – (...)

● Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. Denis a été engagé à compter du 12 janvier 1995 par la société France 2, aux droits de laquelle vient la société France Télévisions, en qualité d'opérateur de prise de vue, photographe, statut cadre, selon divers contrats à durée déterminée d'usage ou pour accroissement temporaire d'activité ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée à temps complet et en paiement de diverses sommes ;

(...)

Sur le premier moyen :

● Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en requalification du contrat de travail en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet et en paiement de rappels de salaire, alors, selon le moyen :

(...)

● Mais attendu que la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée du travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat ; que réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail ;

● Et attendu, d'une part, que la cour d'appel, qui n'a pas constaté le défaut de mention de la durée hebdomadaire ou, le cas échéant, mensuelle de travail prévue et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois sur l'un des contrats à durée déterminée compris dans la requalification en contrat à durée indéterminée, n'avait pas à rechercher une durée exacte de travail, hebdomadaire ou mensuelle, convenue lors de la conclusion de ces contrats ; d'autre part, qu'examinant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis et recherchant les conditions d'exécution de la relation contractuelle, la cour d'appel, qui a motivé sa décision sans avoir à entrer dans le détail de l'argumentation des parties, a estimé que le salarié n'était pas tenu de rester à la disposition permanente de l'employeur ;

D'où il suit que le moyen, qui, en ses troisième et quatrième branches, critique des motifs surabondants, n'est pas fondé ;

Sur le troisième moyen, ci-après annexé :

● Attendu qu'il ne résulte ni de l'arrêt, ni des pièces de la procédure que le salarié a invoqué le moyen tiré du défaut de respect de la durée minimale de

vingt-quatre heures applicable aux contrats de travail à temps partiel ; que le moyen, nouveau et mélangé de fait et de droit, est irrecevable ;

Mais sur le deuxième moyen :

Vu l'article L. 3141-22 du Code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 ;

● Attendu, selon ce texte, que l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler ;

● Attendu que pour limiter à une certaine somme le montant du rappel de salaire au titre de la prime d'ancienneté, l'arrêt retient que celle-ci est exclue de l'assiette de calcul de l'indemnité de congés payés au motif qu'elle ne rémunère pas un travail effectif ;

Qu'en statuant ainsi, alors que la rémunération à prendre en considération pour le calcul de l'indemnité de congés payés est la rémunération totale du salarié, incluant les primes et indemnités versées en complément du salaire si elles sont versées en contrepartie ou à l'occasion du travail, ce qui inclut les primes d'ancienneté, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

● Casse et annule, mais seulement en ce qu'il limite à la somme de 2,757,74 euros la condamnation au titre de la prime d'ancienneté, l'arrêt rendu le 25 février 2016, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 de Paris, autrement composée ;

NOTE

Pendant près de 20 ans, un salarié a été employé par une société de télévision en tant qu'opérateur de prise de vue, photographe, selon de nombreux contrats à durée déterminée à temps partiel. Il sollicitait la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée à temps complet ainsi que le paiement de diverses sommes. En première instance comme en appel, il n'obtint que partiellement satisfaction. Le contrat est requalifié à durée indéterminée mais demeure à temps partiel. Le rappel de salaire au titre de la prime d'ancienneté est limité à un certain montant au motif que ladite prime serait exclue de l'assiette de l'indemnité de congés payés. Le salarié forme un pourvoi contre l'arrêt de la cour d'appel (*CA Paris, 25 févr. 2016, n° 14/10340*). La Cour de cassation approuve les juges du fond quant à l'étendue de la requalification (1) mais casse leur décision sur le montant du rappel de salaire (2).

1. Une requalification limitée au terme du contrat

Un contrat de travail à durée déterminée ne saurait avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (*C. trav., art. L. 1242-1*). Le contrat conclu en violation de cette règle est réputé à durée indéterminée (*C. trav., art. L. 1245-1*). Un contrat de travail à temps partiel

peut être requalifié à temps complet pour sanctionner certains manquements tels que l'absence de mention de la durée du travail et de sa répartition (*Cass. soc.*, 11 mai 2016, n° 14-17.496 : *JurisData* n° 2016-008889 ; *JCPS* 2016, act. 204 ; *RJS* 2016, n° 500). Rien n'interdit qu'un contrat soit conclu pour une durée déterminée et à temps partiel. Dès lors, deux corps de règles s'appliquent cumulativement et toute confusion doit être proscrite. Pour obtenir la double requalification souhaitée, le salarié aurait dû rapporter la preuve du double manquement de l'employeur, ce qu'il n'est pas parvenu à faire.

Du point de vue de la législation relative au temps partiel, rien ne pouvait être reproché à l'employeur. Aucun défaut de mention de la durée du travail et de sa répartition n'a été constaté. En outre, il ne résultait pas de la situation du salarié qu'il était tenu de rester à la disposition permanente de l'employeur. Le recours aux CDD, sous divers motifs, pour pourvoir un emploi durable lié à l'activité normale et permanente est sanctionné par la requalification du terme du contrat sans que celle-ci n'ait d'effet automatique sur les autres stipulations contractuelles telles que la durée du travail. De façon réciproque, la requalification d'un contrat à temps partiel en contrat à temps complet n'a pas d'impact sur le terme du contrat. L'arrêt commenté permet à la Cour de cassation de rappeler une position constante (*Cass. soc.*, 9 oct. 2013, n° 12-17.882 : *JurisData* n° 2013-022014 ; *JCPS* 2013, 1456, note A. Bugada ; *RJS* 2013, n° 788 ; *Bull. civ. V*, n° 226. – *Cass. soc.*, 10 déc. 2014, n° 13-22.422 : *JurisData* n° 2014-030551 ; *JCP S* 2015, 1201, note F. Bousez ; *Bull. civ. V*, n° 284). Deux types de requalification sont envisageables et leur cumul ne peut résulter que de manquements distincts aux règles du contrat à durée déterminée et à celles du travail à temps partiel.

2. L'intégration d'une prime d'ancienneté à l'assiette de l'indemnité de congés payés

Du fait de la requalification en contrat à durée indéterminée, le salarié avait droit au rappel d'éléments de salaire parmi lesquels une

prime d'ancienneté. Toutefois, les juges du fond avaient limité le montant du rappel accordé en raison de l'exclusion de ladite prime de l'assiette de l'indemnité de congés payés. Une telle décision ne pouvait échapper à la censure.

Il est de principe que l'indemnité de congés payés ne peut être inférieure au montant de la rémunération qui aurait été perçue pendant la période de congés si le salarié avait continué à travailler (*C. trav.*, art. L. 3141-24, II). Pour fixer ce minimum, il convient de prendre en compte la rémunération totale du salarié, c'est-à-dire son salaire ainsi que les primes et indemnités versées en contrepartie ou à l'occasion du travail. Une prime d'ancienneté a cette nature, comme l'indique régulièrement la Cour de cassation (*Cass. soc.*, 6 déc. 1979, n° 78-41.408 : *Bull. civ. V*, n° 970. – *Cass. soc.*, 30 mars 1995, n° 91-43.640 : *JurisData* n° 1995-001070. – *Cass. soc.*, 13 juin 2012, n° 10-30.589). Au cas d'espèce, les conditions de versement de la prime d'ancienneté ne sont pas connues. La précision est d'importance. En effet, la prime d'ancienneté peut être exclue de l'assiette de l'indemnité de congés payés lorsqu'elle est versée tout au long de l'année ; son inclusion conduirait l'employeur à payer une partie de la prime une seconde fois via l'augmentation corrélative de l'indemnité (*Cass. soc.*, 16 juin 1998, n° 96-43.187 : *JurisData* n° 1998-002921 ; *RJS* 1998, n° 1002. – *Cass. soc.*, 24 mars 2004, n° 02-41.828). Pour être intégrée, la prime doit rémunérer le travail du salarié, être affectée par la prise du congé et ne pas être la compensation d'un risque exceptionnel.

Geoffroy de RAINCOURT,
avocat associé, Fidere Avocats
et Steven RIOCHE,

juriste, Fidere Avocats, doctorant, université Panthéon-Assas (Paris II)

MOTS-CLÉS : Congés - Congés payés - Indemnité de congés payés - Assiette - Prime d'ancienneté

Contrat de travail à durée déterminée - Requalification - Requalification de CDD à temps partiel en CDI à temps plein - Rappel de salaire

TEXTES : *C. trav.*, art. L. 3141-22 *réd. antérieure* L. n° 2016-1088, 8 août 2016

JURISCLASSEUR : *Travail Traité*, fasc. 23-20, par François Duquesne. – *Travail Traité*, fasc. 2-49, par Françoise Bousez