

Contrat de travail à durée déterminée

1274 Temps partiel et sanction des manquements antérieurs à la requalification

L'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut compter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures.

La requalification d'un contrat à durée déterminée à temps partiel en contrat à durée indéterminée à temps complet ne saurait faire rétroactivement disparaître les obligations auxquelles l'employeur était tenu envers le salarié engagé à temps partiel.

Cass. soc., 13 juin 2018, n° 17-14.658, F-P+B : JurisData n° 2018-010190

LA COUR – (...)

● Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. G. a été engagé par la société Mondial protection, aux droits de laquelle vient la société Groupe Mondial protection, en qualité d'agent de sécurité puis d'agent de sécurité cynophile aux termes de plusieurs contrats de travail à durée déterminée à temps partiel conclus entre les années 2008 et 2012 ;

Sur les premier et deuxième moyens du pourvoi principal du salarié et le moyen unique du pourvoi incident de l'employeur :

● Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les premier et deuxième moyens du pourvoi principal ci-après annexés et le moyen unique du pourvoi incident qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le quatrième moyen du pourvoi principal du salarié :

● Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de rappel de prime de chien alors, selon le moyen, que la prime de chien prévue par l'article 7 de l'annexe IV de la convention collective des entreprises de prévention et de sécurité constitue, nonobstant son caractère forfaitaire, un avantage lié aux sujétions de l'emploi d'un agent de sécurité cynophile ; qu'en jugeant au contraire pour débouter M. G. de sa demande de rappel de prime de chien, qu'elle constitue un remboursement des frais, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

● Mais attendu que l'article 7 de l'annexe IV de la Convention collective nationale des entreprises de prévention et de sécurité du 15 février 1985 étendue par arrêté du 25 juillet 1985, modifié par avenant du 27 septembre 2002, étendu par arrêté du 23 décembre 2002 prévoit que les agents d'exploitation conducteurs de chien de garde et de défense propriétaires de leur chien, âgé de 18 mois, tatoué et inscrit au registre de la société centrale canine, bénéficient d'un remboursement forfaitaire correspondant à l'amortissement et aux dépenses d'entretien, que le remboursement forfaitaire est égal à 0,61 euros par heure de travail de l'équipe conducteur-chien, que le remboursement est porté à 0,80 euros lorsque le chien qui remplit les conditions précédentes fait l'objet d'un certificat de dressage délivré par un dresseur patenté ou un organisme officiel, que ce remboursement est porté à 1,06 euros si le chien qui remplit l'ensemble des conditions précédentes est de plus inscrit au Livre des origines françaises et entraîné régulièrement dans un club canin ; qu'il en résulte que, nonobstant son caractère forfaitaire, la prime de chien a la nature d'un remboursement de frais professionnels qui n'est due que par heure de travail effective de l'équipe conducteur-chien ;

● Et attendu qu'ayant constaté que le salarié avait perçu pour chaque heure de travail effectif accomplie avec l'aide d'un chien un remboursement forfaitaire de 1,06 euro, la cour d'appel en a exactement déduit qu'il devait être débouté de sa demande au titre des périodes non travaillées ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le troisième moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu l'article L. 3123-16 du Code du travail, dans sa version applicable au litige ;

● Attendu selon ce texte que l'horaire de travail du salarié à temps partiel ne peut comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à deux heures ;

● Attendu que pour débouter le salarié de sa demande de dommages et intérêts pour non-respect des dispositions régissant les coupures d'activité quotidiennes, l'arrêt retient que le salarié dont le contrat de travail à temps partiel a été requalifié à temps complet est mal fondé à se prévaloir des dispositions de l'article L. 3123-16 du Code du travail institué au bénéfice du salarié à temps partiel, pour solliciter l'allocation de dommages-intérêts pour non-respect des temps de coupures quotidiennes ;

Qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants, alors que la requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne saurait faire rétroactivement disparaître les obligations auxquelles l'employeur était tenu envers le salarié engagé à temps partiel, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Par ces motifs :

● Casse et annule, mais seulement en ce qu'il déboute M. G. de sa demande de dommages-intérêts pour non-respect des dispositions régissant les coupures d'activité quotidiennes, l'arrêt rendu le 11 janvier 2017, entre les parties, par la cour d'appel de Rennes

NOTE

Le contrat à durée déterminée et le contrat à temps partiel s'éloignent chacun de la forme « normale » de la relation de travail constituée par le contrat à durée indéterminée à temps complet (*C. trav.*, art. L. 1221-2). Eu égard aux particularités de chaque contrat, le législateur assortit leur usage de multiples conditions, touchant tant à la forme qu'au fond. La requalification de la relation de travail sanctionne les manquements les plus importants. Mais elle ne donne pas quitus à l'employeur sur l'ensemble des irrégularités commises avant son prononcé.

En l'espèce, un salarié avait conclu plusieurs contrats à durée déterminée à temps partiel, ensuite requalifiés en contrat à durée indéterminée à temps complet. La sanction prononcée n'était pas débattue. Il doit être rappelé qu'une telle double requalification n'est pas automatique ; elle suppose établie la violation des règles du travail à durée déterminée et du travail à temps partiel. À défaut, lorsqu'un contrat à durée déterminée à temps partiel fait l'objet d'une requalification, celle-ci peut aboutir à un contrat à durée indéterminée restant à temps partiel (*Cass. soc.*, 7 sept. 2017, n° 16-16.643 : *JurisData* n° 2017-017192 ; *JCP S* 2017, 1326, note G. de Raincourt et S. Rioche. –

Cass. soc., 9 oct. 2013, n° 12-17.882 : *JurisData* n° 2013-022014 ; *JCP S* 2013, 1456, note A. Bugada).

En sus de la requalification, le salarié demandait à bénéficier de dommages et intérêts pour non-respect des règles relatives à l'interruption d'activité. En effet, sauf si une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche étendu ou agréé définit d'autres amplitudes horaires et prévoit des contreparties spécifiques, l'horaire de travail des salariés à temps partiel ne peut pas comporter, au cours d'une même journée, plus d'une interruption d'activité ou une interruption supérieure à 2 heures (*C. trav.*, art. L. 3121-23 et L. 3121-30 : codifié à l'époque des faits à l'art. L. 3123-16). Il s'agit d'éviter les journées à trop forte amplitude horaire qui ne permettent pas aux salariés d'exercer une autre activité ou de se reposer. La cour d'appel de Rennes avait rejeté la demande au motif qu'en raison de la requalification à temps complet, le salarié ne pouvait pas se prévaloir des règles relatives au temps partiel et solliciter des dommages et intérêts. Au demeurant, l'intéressé avait bénéficié d'un rappel de salaire sur la base d'un temps complet.

L'analyse de la Cour de cassation est différente. La décision des juges du fond est censurée car la requalification de la relation de travail ne fait pas rétroactivement disparaître les obligations qui s'imposaient à l'employeur lorsque le salarié était à temps partiel. Le versement de dommages et intérêts indemnisant le non-respect de la règle d'interruption d'activité ne pouvait donc pas être exclu par

principe. L'examen de la question est renvoyé à la cour d'appel d'Angers à laquelle il reviendra de déterminer si le salarié est en droit d'obtenir des dommages et intérêts. La condamnation de l'employeur supposerait l'établissement d'un préjudice subi par le salarié, non indemnisé par le rappel de salaire et qui pourrait résulter de l'obligation de rester à proximité de son lieu de travail entre les périodes d'activité ou bien de la perturbation de la vie privée et familiale de l'intéressé. En tout état de cause, il ne pourra pas s'agir d'assimiler les interruptions excessivement longues ou trop nombreuses à du travail effectif (*Cass. soc.*, 12 déc. 2012, n° 11-23.421 : *JurisData* n° 2012-029215 ; *JCP S* 2013, 1101, note J.-M. Albiol ; *Bull. civ. V*, n° 333 ; *RJS* 2013, n° 179).

L'arrêt commenté ne traite que l'aspect civil du manquement. En matière pénale, le non-respect des règles relatives à l'interruption d'activité est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe, soit 1 500 euros (*C. trav.*, art. R. 3124-9).

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

juriste, *Fidere Avocats*, doctorant à l'université Panthéon-Assas (Paris II)

MOTS-CLÉS : Contrat de travail à durée déterminée - Requalification - Temps partiel - Sanction des manquements antérieurs à la requalification

TEXTES : *C. trav.*, art. L. 3123-16, dans sa version applicable au litige

JURISCLASSEUR : *Travail Traité*, fasc. 2-49, par Françoise Bousez