

[Accueil](#) > [Jurisprudence](#) > [Bulletin numérique des arrêts publiés \('P'\) des chambres civiles](#) > [Chambre sociale](#) > [2020](#) > [Décembre](#) > [Arrêt n°1190 du 09 décembre 2020 \(19-20.319\) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2020:SO01190](#)

Arrêt n°1190 du 09 décembre 2020 (19-20.319) - Cour de cassation - Chambre sociale - ECLI:FR:CCASS:2020:SO01190

Cassation partielle

Demandeur(s) : Mme I... G...

Défendeur(s) : la société *Ipsos Observer*, société anonyme

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 20 mars 2019), Mme G... a été engagée par la société *Ipsos Observer* en qualité d'enquêtrice vacataire à compter du 1er octobre 2007 par contrats à durée déterminée d'usage.
2. Le 8 février 2016, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes en requalification de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, en paiement de rappels de salaire, de diverses indemnités et de dommages-intérêts.
3. L'employeur a été avisé de l'existence de cette action le 16 février 2016.
4. Les contrats à durée à déterminée ont été requalifiés en contrat à durée indéterminée par arrêt rendu par la cour d'appel de Paris le 20 mars 2019 qui a dit que la rupture de la relation contractuelle produisait les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse à compter du 24 juillet 2016, date à partir de laquelle il n'a plus été confié d'enquête à la salariée.

Examen des moyens

Mais sur le premier moyen , pris en sa première branche

Enoncé du moyen

10. La salariée fait grief à l'arrêt de rejeter ses demandes en requalification des contrats de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, de rappel de salaire pour les périodes interstitielles et en paiement d'indemnités pour les titres-restaurant, alors « que le contrat écrit du salarié à temps partiel doit mentionner la durée du travail prévue et sa répartition y compris lorsque le contrat est d'une durée inférieure à la semaine ; que l'absence d'écrit mentionnant la durée du travail et sa répartition fait présumer que l'emploi est à temps complet et il incombe à l'employeur qui conteste cette présomption de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte 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 considérant que les dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail n'étaient pas applicables aux contrats requalifiés en contrat à durée indéterminée car, bien que ne mentionnant pas la durée du travail et sa répartition, ils avaient tous été conclus pour une durée inférieure à la semaine, la cour d'appel a violé par refus d'application l'article L. 3123-14 du code du travail dans sa version applicable en la cause. »

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

11. L'employeur soutient que le moyen nouveau, comme étant mélangé de fait et de droit, est irrecevable.
12. Le moyen, qui est de pur droit, est recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu les articles L. 3121-10, L. 3123-1, L. 3123-14 du code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 interprétés à la lumière de la clause 3 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997 mis en oeuvre par la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel :

13. Selon les deux premiers textes, un salarié dont la durée du travail est inférieure à trente-cinq heures par semaine civile ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement par la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement est un salarié à temps partiel.

14. Le troisième de ces textes prévoit que 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.

15. Il en résulte, à la lumière de la clause 3 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997 mis en oeuvre par la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, qu'est travailleur à temps partiel, un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable. A cet égard, est considéré comme un travailleur à temps plein comparable, un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail, occupant un travail ou un emploi identique ou similaire. Cette comparaison peut prendre en compte d'autres considérations telles que l'ancienneté et les qualifications ou les compétences. En l'absence d'un travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue alors par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation et aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

16. Il en découle que la qualification de travail à temps partiel et le formalisme afférent ne sont pas liés à la durée du contrat de travail, mais s'apprécient au regard de la durée de travail du salarié concerné.

17. Pour débouter la salariée de sa demande de requalification des contrats de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, l'arrêt retient qu'il ressort de l'article L. 3123-14 que les dispositions qui portent sur la durée et la répartition du travail et qui se réfèrent à des durées hebdomadaires ou mensuelles ne s'appliquent pas aux contrats de travail signés par la salariée car ils sont tous d'une durée inférieure à une semaine.

18. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, sans qu'il soit nécessaire de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute Mme G... de ses demandes de requalification des contrats de travail en contrat de travail à temps complet, de rappel de salaire pour les périodes interstitielles et d'indemnité au titre des tickets restaurant, l'arrêt rendu le 20 mars 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, 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 Paris autrement composée ;

Condamne la société *Ipsos Observer* aux dépens ;

Président : M. Cathala

Rapporteur : Mme Ala, conseiller référendaire

Avocat général : Mme Rémy

Avocat(s) : SCP Thouvenin, Coudray et Grévy - SCP Lyon-Caen et Thiriez

[Contact](#) | [Questions fréquentes](#) | [Plan du site](#) | [Mentions légales](#) | [Mises en ligne récentes](#) | [Documents translated in 6 languages](#)

© Copyright Cour de cassation - Design Publicis Technology