

**TEMPS DE TRAVAIL** – Travail intermittent – Instauration – Conditions – Accord collectif – Clause conventionnelle devant désigner de façon précise les emplois permanents concernés – A défaut irrégularité du recours au contrat intermittent.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 27 juin 2007

Syndicat départemental CGT PTT et a. contre Et. La Poste de l'Aveyron

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme P. a été engagée par La Poste, en qualité d'agent contractuel main d'œuvre de nettoyage et service général, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 1994 selon un contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel ; que, par avenant en date du 5 juin 2001, le contrat initial a été modifié en contrat de travail intermittent à durée indéterminée de mille heures par an ; que cet avenant a été suivi de la conclusion de divers autres avenants ayant pour objet, soit l'augmentation de la durée d'utilisation, soit la modification des périodes de travail ; que la salariée a saisi la juridiction prud'homale aux

fins d'obtenir la requalification du contrat de travail à durée indéterminée intermittent en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet et la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire, de rappel de primes, avec congés payés afférents, et d'indemnité de téléphone ; que le syndicat départemental CGT PTT est intervenu volontairement à l'instance ;

Vu l'article L. 212-4-12 du Code du travail, ensemble les articles 25 et suivants de la convention La Poste-France Télécom ;

Attendu que pour rejeter la demande de requalification du contrat de travail intermittent en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, la Cour d'appel a retenu, d'une part, que le contrat de travail intermittent se distinguait du contrat de travail à durée déterminée et pouvait être conclu même pour pourvoir des emplois permanents, d'autre part, que la convention commune de La Poste prévoyait à cet égard expressément le recours au contrat de travail intermittent afin précisément d'éviter les éléments de précarité liés au contrat à durée déterminée ;

Attendu cependant qu'aux termes de l'article L. 212-4-12 du Code du travail, dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1 du Code du travail pour lesquels une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement n'ayant pas fait l'objet de l'opposition prévue à l'article L. 132-26 le prévoit, des contrats de travail intermittent peuvent être conclus afin de pourvoir des emplois permanents, définis dans cette convention ou cet accord, qui par nature comportent une alternance de périodes

travaillées et de périodes non travaillées ; qu'il en résulte que la convention ou l'accord collectif prévoyant le recours au travail intermittents doit désigner de façon précise les emplois permanents qui peuvent être pourvus par la conclusion de contrats de travail intermittent ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que la convention commune de La Poste-France Télécom ne définit pas précisément les emplois pour lesquels des contrats de travail intermittents peuvent être conclus, ce dont il résultait que les contrats litigieux étaient irréguliers, la Cour d'appel a violé le texte susvisé ;

**PAR CES MOTIFS :**

Casse et annule, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 1<sup>er</sup> février 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Montpellier ; 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 de Toulouse.

(Mme Collomp, prés. - Mme Martinel, rapp. - M. Mathon, av. gén. - SCP Lyon-Caen, Fabiani et Thiriez, SCP Defrenois et Levis, av.)

**Note.**

Le contrat de travail intermittent est un CDI qui comporte une alternance de périodes travaillées et non travaillées assorti d'une durée annuelle minimale de travail. L'arrêt rapporté précise les conditions de mise en œuvre de ce contrat précaire. L'article L. 212-4-1 concerne les « *entreprises industrielles, commerciales et agricoles, les offices publics et ministériels, les professions libérales, dans les sociétés civiles, les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit* », soit la quasi-totalité des entreprises de droit privé. Sa destination vise, initialement, à délimiter les entreprises où les salariés peuvent bénéficier des horaires individualisés. Mais sa reprise dans l'article L. 212-4-12, pour fixer le champ d'application possible du travail intermittent, laisse espérer au patronat la mise en place du travail intermittent partout et dans n'importe quelles conditions : « *Dans les entreprises, professions et organismes mentionnés à l'article L. 212-4-1 pour lesquels une convention ou un accord collectif étendu ou une convention ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit, des contrats de travail intermittents 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* » (Le travail à temps partiel et le travail intermittent, RPDS 2000, p. 57, n° 659 ; M. Miné, Le droit du temps de travail, 2004, LGDJ, §123). La seule restriction serait la nécessaire conclusion d'un accord collectif de droit commun dans l'entreprise.

C'est, du moins, l'analyse que faisaient les directions de « La Poste » et de « France Télécom ». Et c'était aussi celle de la chambre sociale de la Cour d'appel de Montpellier. En effet, dans un arrêt du 1<sup>er</sup> février 2006, elle a rejeté la demande de requalification en CDI à temps complet d'un contrat intermittent, au motif d'une part que le contrat de travail intermittent peut être conclu pour pourvoir des emplois permanents, d'autre part que la convention commune de La Poste-France Télécom prévoyait expressément le recours à cette forme de contrat de travail.

La Cour de cassation censure ce raisonnement. En effet, « *la convention ou l'accord collectif prévoyant le recours au travail intermittent doit désigner de façon précise les emplois permanents qui peuvent être pourvus par la conclusion de contrats de travail intermittent* » (ci-dessus). Ce n'est pas le cas de la convention commune qui « *ne définit pas précisément les emplois pour lesquels des contrats de travail intermittents peuvent être conclus* », d'où l'affirmation selon laquelle « *les contrats litigieux étaient irréguliers* ».

Par cette décision (P+B ; plusieurs décisions dans le même sens ont également été rendues le même jour), les juges ont appliqué la lettre de l'article L.212-4-12 du Code du travail. Or la convention en cause ne répondait pas à l'exigence de définition préalable des emplois permanents. Aussi, les salariés concernés deviennent titulaires de contrat de travail à durée indéterminée à temps complet, avec toutes les conséquences de droit.

Cette décision prive de fondement régulier tous les contrats intermittents signés sous l'emprise de ladite convention. Elle doit inciter à l'examen des accords et conventions dans les entités où des CDI intermittents sont proposés afin de poser la question de leur éventuelle irrégularité et d'obtenir leur requalification.

**Claudy Ménard**