

ALERTE N°148 DU 11 JUILLET 2018

PRÉCISION SUR LA PRÉSUMPTION DE REQUALIFICATION DU CDI INTERMITTENT EN CDI À TEMPS PLEIN

L'absence de répartition mensuelle et hebdomadaire des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées constitue un manquement aux règles de forme du contrat intermittent (ci-après CDI intermittent) faisant présumer une requalification du contrat en CDI à temps plein.

Toutefois, la Cour d'appel de Paris rappelle que cette présomption peut être renversée par l'employeur s'il parvient à rapporter la preuve que le salarié connaissait ses horaires hebdomadaires de travail et ne se tenait pas en permanence à sa disposition.

En l'espèce, une association sportive a embauché un animateur sportif en CDI intermittent. Suite à la dégradation des relations de travail, le salarié saisit le Conseil de Prud'hommes et sollicite, notamment, la requalification de son contrat de travail en CDI à temps plein. La juridiction prud'homale déboute l'animateur de l'ensemble de ses demandes. Ce dernier interjette appel de cette décision.

La Cour d'appel confirme le jugement rendu en première instance et déboute le salarié de sa demande de requalification.

La Cour constate tout d'abord que la répartition des périodes travaillées et non travaillées étaient définies, pour chaque année, en fonction des périodes scolaires. En revanche, **la répartition des heures de travail à l'intérieur des périodes travaillées, par mois et par semaine, n'était précisée ni dans le contrat, ni dans une annexe ou un avenant, ce qui fait présumer une requalification en CDI à temps plein.**

Néanmoins, elle estime que le salarié n'avait pas à se tenir à disposition de son employeur pendant les périodes de vacances scolaires. Par ailleurs, il apparaît que l'employeur remettait à tous ses animateurs un calendrier distinguant les semaines travaillées et non travaillées ainsi qu'un emploi du temps hebdomadaire.

La Cour d'appel considère donc que l'employeur a rapporté la preuve de ce que le salarié avait connaissance du nombre de semaines travaillées et de la répartition de ses heures de travail selon les jours de la semaine, ce qui a pour conséquence d'écarter la requalification en contrat à durée indéterminée à temps plein.

CA Paris, 11 avr. 2018, n° 16/11387