

Dernière mise à jour le 02 novembre 2022

L'employeur a l'obligation de fournir du travail à son salarié

Il appartient à l'employeur de fournir un travail à son salarié. Ne saurait être débouté d'un rappel de salaires le salarié qui ne démontre pas être resté à la disposition de son employeur, la cour d'appel ayant inversé la charge de la preuve.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Ce qui définit un contrat de travail

Contexte de l'affaire

Nota :

La présente affaire a été abordé dans une autre publication de notre site, sous la dénomination suivante :

[« Ne constitue pas un cas de force majeure pour l'employeur, l'interdiction d'exercer son activité »](#)

Un salarié est engagé, à compter du 2 avril 2012, en qualité d'agent d'accueil et physionomiste dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée.

A compter du 1^{er} janvier 2013, le salarié est engagé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée en qualité d'agent de sécurité.

Le 16 décembre 2013, la commission interrégionale d'agrément et de contrôle a prononcé à l'égard de la société une interdiction d'exercer une activité privée de sécurité pendant une durée de cinq ans.
Par jugement du 24 avril 2014, la société a été placée en liquidation judiciaire.

Le 1^{er} juin 2015, le salarié saisit la juridiction prud'homale de demandes en paiement de rappels de salaire et de demandes relatives à la rupture de son contrat de travail.

Le 27 août 2015, le liquidateur judiciaire lui a notifié son licenciement pour motif économique.

Par arrêt du 3 juin 2020, la cour d'appel de Lyon déboute le salarié de sa demande de rappels de salaires.

Elle indique à cette occasion que :

« l'arrêt retient qu'il n'est pas démontré, soit que le salarié a effectué une prestation de travail à temps complet, soit qu'il est resté à la disposition de son employeur pour travailler à temps complet ».

La Cour de cassation n'est pas sensible aux arguments de la cour d'appel, et casse et annule l'arrêt de la cour d'appel renvoyant les parties devant la cour d'appel de Lyon autrement composée.

L'argumentation de la Cour de cassation est le suivant :

Il appartient à l'employeur de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition et de payer la rémunération.

Ne saurait être débouté par la cour d'appel :

- Le salarié demandant une créance de rappel de salaire pour la période du 1^{er} mars au 16 décembre 2013 ;
- Ayant été retenu que le salarié ne démontrait qu'il était resté à la disposition de son employeur ;
- La cour d'appel ayant, présentement, **inversé la charge de la preuve**

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1221-1 du code du travail et 1315 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 :

8. Il appartient à l'employeur de fournir un travail au salarié qui se tient à sa disposition et de payer la rémunération.
9. Pour débouter le salarié de sa demande en fixation d'une créance de rappel de salaire pour la période du 1er mars au 16 décembre 2013, l'arrêt retient qu'il n'est pas démontré, soit que le salarié a effectué une prestation de travail à temps complet, soit qu'il est resté à la disposition de son employeur pour travailler à temps complet, alors qu'il a effectivement travaillé pour la société (...) pendant cette période, même s'il s'agissait d'un travail à temps partiel.
10. En statuant ainsi, la cour d'appel, qui n'a pas constaté que l'employeur démontrait que le salarié avait refusé d'exécuter son travail ou ne s'était pas tenu à sa disposition, a inversé la charge de la preuve en violation des textes susvisés.

Cour de cassation du 11 mai 2022, pourvoi n°20-21362

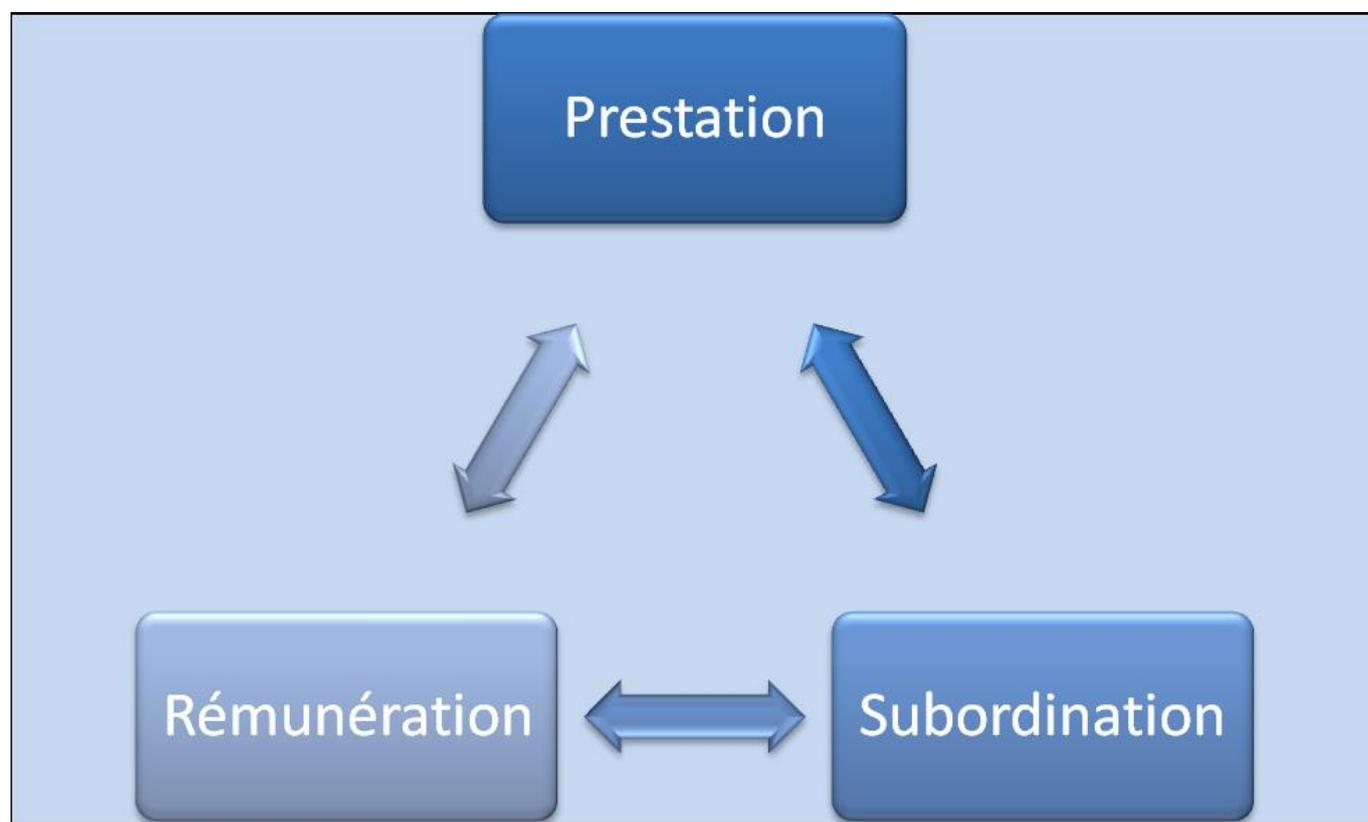
La présente affaire est pour nous l'occasion de rappeler les principes fondamentaux qui régissent des relations contractuelles...

Ce qui définit un contrat de travail

On dit parfois que le contrat de travail est un contrat « synallagmatique », c'est à dire que les obligations du salarié doivent être équivalentes à celles de l'employeur.

La Cour de Cassation s'est prononcée de nombreuses fois afin de savoir si deux personnes étaient liées ou non par un contrat de travail.

Il faut avoir à l'esprit qu'il y a contrat de travail, à partir du moment où 3 éléments sont cumulativement respectés.



1. Prestation : le salarié doit réaliser un travail pour lequel a été conclu le contrat de travail ET l'employeur doit lui fournir du travail.
2. Subordination : le salarié exerce son activité sous les ordres de son employeur.
3. Rémunération : toute personne ayant un contrat de travail doit être rémunérée selon le travail réalisé, sinon il s'agit d'un acte de bénévolat.