



**TRAVAUX DIRIGES DROIT DU TRAVAIL – RELATIONS  
INDIVIDUELLES – Groupe B**

**Cours** de Monsieur le professeur Lucas BENTO de CARVALHO

**Travaux dirigés** par Madame Lucie LE MOUEL, Messieurs Yoan BEKAIRI et Thomas  
GONZALES

**Tutorat** par Madame Alice RICHARD

---

**Séance 4 : LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL**

---

**I. DISSERTATION**

**Faut-il assouplir les conditions de renouvellement des contrats à durée  
déterminée ?**

## II. DOCUMENTS

En plus des documents ci-dessous, et en lien avec eux quelques lectures incontournables :

- A. MARTINEL, « *L'action en requalification des contrats de travail précaires* », RJS 2005, p. 575
- P. BAILLY, « *A propos du contrat à durée déterminée d'usage* », RJS 2004, p. 7
- S. TOURNAUX, « *Reconduction des contrats saisonniers, les ambiguïtés d'un droit nouveau* », RDT 2017, p. 412 et s
- R. MARIÉ, « *La définition du motif d'accroissement temporaire d'activité dans les contrats à termes fixé* », JCP S 2008, 1349
- J. MOULY, « *Les suites de contrats temporaires : une jurisprudence contrastée* », Dr. soc. 2015, p. 726

### A. Le CDD pour motif de remplacement

#### **Cass.soc, 11 octobre 2006, n°05-42632, PB**

Sur le moyen unique :

Vu l'article L.122-1 du code du travail, ensemble l'article 455 du nouveau code de procédure civile ;

Attendu que Mme X... a travaillé en qualité d'assistante de caisse pour le compte de la société Carrefour du 1<sup>er</sup> février 2000 au 18 mai 2002, en vertu de quarante et un contrats à durée déterminée successifs ayant pour objet le remplacement de salariés absents ou, pour l'un d'entre eux, un accroissement temporaire d'activité;

qu'estimant que ces divers contrats s'analysaient en réalité en un contrat à durée indéterminée, elle a saisi la juridiction prud'homale de diverses demandes ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande en requalification de ses contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, l'arrêt attaqué retient que la salariée n'a pas occupé le même poste puisque, si elle a été engagée pour remplacer l'une des soixante et onze caissières malades, l'examen de ses contrats fait apparaître que le volume horaire mensuel était différent, ainsi que la répartition des jours travaillés sur la semaine ; que dès lors qu'il est établi que les contrats conclus l'ont été pour faire face au remplacement de salariées, nommément désignées, absentes pour cause de maladie, de congés maternité ou parental ou pour prise de congés payés, il en résulte que ces contrats étaient autonomes les uns par rapport aux autres et que leur succession n'a pas eu pour effet de créer une situation

nouvelle de relation de travail à durée indéterminée ;

**Attendu, cependant, que la possibilité donnée à l'employeur de conclure avec le même salarié des contrats à durée déterminée successifs pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; qu'il en résulte que l'employeur ne peut recourir de façon systématique aux contrats à durée déterminée de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main-d'oeuvre ;**

Qu'en statuant comme elle l'a fait, sans rechercher comme il lui était demandé si

l'employeur n'avait pas eu recours de façon systématique aux contrats à durée déterminée de remplacement pour faire face à un besoin structurel de main d'oeuvre, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des textes susvisés ;

**PAR CES MOTIFS :**

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 9 novembre 2004, entre les parties, par la cour d'appel d'Angers ; 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 Rennes ;

Condamne la société Carrefour France aux dépens ;

### **Cass.soc. 13 juin 2012, n°10-26.287, PB**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été mis à la disposition de la société Renosol Nord et Est, aux droits de laquelle vient la société TFN propreté Nord et Est, par l'entreprise de travail temporaire Adia, en qualité de manutentionnaire ou agent de propreté dans le cadre de 99 contrats de missions entre le 14 décembre 2001 et le 2 décembre 2005 aux motifs de remplacement de salariés absents ou d'accroissement temporaire d'activité ; qu'il a saisi, le 15 septembre 2008, la juridiction prud'homale pour faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée et ce depuis le 14 décembre 2001 et obtenir la condamnation

solidaire des sociétés TFN propreté nord et est et Adia à lui payer diverses sommes ;

(...)

Sur le moyen unique du pourvoi incident de l'entreprise utilisatrice après avis aux parties conformément à l'article 1015 du code de procédure civile :

Attendu que la société TFN propreté Nord et Est fait grief à l'arrêt de requalifier la relation de travail établie entre elle et M. X... en un contrat de travail à durée indéterminée et de la condamner solidairement avec la société Adia à payer diverses sommes au titre d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et

sérieuse, d'indemnité de préavis, d'indemnité de licenciement et d'indemnité de requalification, alors, selon le moyen :

1°/ qu'en vertu de l'article L. 1251-5 du code du travail, le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice ; qu'il résulte de ce texte que le contrat de mission peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir à des besoins permanents de l'entreprise utilisatrice, pour autant que cela ne soit pas de façon durable ; que pour prononcer la requalification de la relation de travail la cour d'appel s'est contentée de relever que les tâches occupées par M. X... à l'occasion de ses différents contrats de mission étaient similaires et correspondaient à l'activité normale et permanente de l'entreprise, que la succession des contrats, même interrompue, démontrait que M. X... avait été utilisé au gré de besoins non pas ponctuels mais permanents de l'entreprise et par motifs adoptés, que M. X... avait exercé des tâches similaires pendant de très longues périodes ; qu'en statuant de la sorte, sans établir concrètement qu'elle avait eu durablement recours au travail temporaire afin de pourvoir à des besoins permanents, quand elle soulignait dans ses écritures qu'elle avait, entre chaque contrat de mission, respecté les délais de carence et que les différents contrats de mission avaient été entrecoupés de longues périodes sans aucune mission, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1251-5 du code du travail ;

2°/ que pour prononcer la requalification de la relation de travail, la cour d'appel

s'est bornée à affirmer qu'elle ne justifiait de la réalité d'aucun des motifs de remplacement de salarié absent ou d'accroissement temporaire d'activité ; qu'en statuant de la sorte, sans établir aucunement en quoi les motifs de recours au travail temporaire n'étaient pas justifiés, quand elle rappelait que les contrats d'intérim conclus avec la société Adia indiquaient tous, soit les différents motifs d'accroissement temporaires d'activité, soit, pour les contrats de remplacement, l'identité du salarié remplacé et la raison de l'absence de ce salarié, la cour d'appel n'a pas donné de base légale à sa décision au regard de l'article L. 1251-6 du code du travail ;

(...)

**Attendu, ensuite, qu'il résulte des articles L. 1251-5 et L. 1251-6 du code du travail que la possibilité donnée à l'entreprise utilisatrice de recourir à des contrats de missions successifs avec le même salarié intérimaire pour remplacer un ou des salariés absents ou pour faire face à un accroissement temporaire d'activité ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente ; qu'il en résulte que l'entreprise utilisatrice ne peut recourir de façon systématique aux missions d'intérim pour faire face à un besoin structurel de main-d'oeuvre ;**

**Et attendu qu'ayant relevé que durant près de quatre années consécutives, et quel que soit le motif du contrat de mission le salarié avait occupé le même emploi de manutentionnaire ou d'agent de propreté, ce dont il résultait que l'emploi qu'il occupait était lié**

**durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise, la cour d'appel a par ce seul motif légalement justifié sa décision ;**

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le second moyen du pourvoi principal de l'entreprise de travail temporaire :

Vu l'article L. 1251-41 du code du travail ;

Attendu que la cour d'appel a condamné la société Adia, entreprise de travail temporaire, au paiement d'une indemnité de requalification ;

Attendu, cependant, qu'il résulte de l'article L. 1251-41 du code du travail qu'en cas de requalification d'un contrat de mission en

contrat à durée indéterminée, le juge doit accorder au salarié, à la charge de l'utilisateur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ; qu'il en résulte que le salarié ne peut prétendre au paiement, par l'entreprise de travail temporaire, d'une indemnité de requalification ;

Qu'en statuant comme elle a fait, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile ;

**PAR CES MOTIFS :**

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Adia à payer à M. X... une somme à titre d'indemnité de requalification, l'arrêt rendu le 14 septembre 2010, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ;

## **CJUE du 26 janvier 2012, aff. Bianca Küçük c. Land Nordrhein-Westfalen**

Le lien vers l'arrêt :

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=118543&page1>

### **B. Le CDD d'usage**

#### **Cass.soc, 24 juin 2015 n°13-26.631, PB**

Attendu, selon l'arrêt attaqué que Mme X... a été engagée le 28 septembre 2000 par la société AB télévision (la société) en qualité de technicienne vidéo avec le statut d'intermittent du spectacle ; qu'elle a entre cette date et le 27 juin 2009, conclu cinq cent quatre vingt-neuf contrats à durée

déterminée avec la société ; que le 9 juillet 2009, elle a saisi la juridiction prud'homale de demandes relatives tant à l'exécution de la relation contractuelle qu'à la rupture de celle-ci ;

(...)

Sur le deuxième moyen :

Attendu que la société fait grief à l'arrêt de prononcer la requalification des divers contrats à durée déterminée l'ayant liée à la salariée en un contrat à durée indéterminée, alors, selon le moyen, qu'aux termes de l'article L. 1242-2, 3°, du code du travail un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans le cas, notamment des emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ; que l'article D. 1242-1, 6°, du code du travail, pris en application de l'article L. 1242-2, 3°, dispose que l'audiovisuel et la production cinématographique font partie des secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus ; que dès lors, en requalifiant les contrats à durée déterminée successifs conclus par la société AB télévision, qui relève du secteur d'activité de l'audiovisuel, avec Mme X..., en contrat à durée indéterminée sans rechercher si l'utilisation de tels contrats n'était pas justifiée par l'existence d'éléments concrets et précis

### **C. Le CDD saisonnier**

#### **Cass. soc, 30 septembre 2014 n°13-21.115, PB**

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. X... a été engagé, en qualité d'ouvrier agricole, à compter du 30 mars 1981 par M. Guy Y... puis, à partir de l'année 1995, par le fils de

établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi, la cour d'appel a entaché sa décision d'un manque de base légale au regard des textes susvisés ;

**Mais attendu qu'ayant procédé à la recherche prétendument omise, la cour d'appel, qui a constaté que la salariée avait été recrutée pendant neuf ans, suivant cinq cent quatre vingt-neuf contrats à durée déterminée successifs, pour remplir la même fonction, a pu en déduire que ces contrats avaient eu pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ; que le moyen n'est pas fondé ;**

(...)

#### **PAR CES MOTIFS :**

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit que la rupture du contrat de travail de la salariée produit les effets d'un licenciement nul , l'arrêt rendu le 17 septembre 2013, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ; remet, en conséquence, sur ce point, 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 Paris, autrement composée ;

ce dernier, M. Alain Y..., jusqu'au 8 décembre 2009, dans le cadre d'une succession de contrats à durée déterminée saisonniers, signés sous l'égide de l'Office

des migrations internationales (OMI) en tant que travailleur étranger ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir le paiement d'une prime d'ancienneté et la requalification des contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, en faisant valoir que les dispositions légales régissant les contrats « OMI » n'avaient pas été respectées et qu'il avait en réalité occupé durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;

(...)

Sur le troisième moyen :

Vu les articles L. 1242-2, 3° et L. 1244-1, 3° du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande en requalification des contrats de travail à caractère saisonnier en contrat de travail à durée indéterminée, l'arrêt retient qu'il ne peut être contesté le caractère saisonnier des tâches confiées au salarié, manoeuvre agricole, tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons, l'intéressé n'ayant jamais été employé pendant toute la période d'ouverture de l'entreprise, soit l'année entière ;

### **Cass. soc. 20 novembre 2019, 18-14118, Publié au bulletin**

Sur le moyen unique :

Vu l'article L. 1244-2, alinéa 2, du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 et l'article 16-II de la convention collective nationale des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968, étendue par arrêté du 3 février ;

**Qu'en se déterminant ainsi, sans préciser concrètement la nature et la date des différents emplois ayant donné lieu à la conclusion des contrats saisonniers litigieux ni vérifier si le salarié avait été affecté à l'accomplissement de tâches à caractère strictement saisonnier et non durables, appelées à se répéter chaque année à une époque voisine, en fonction du rythme des saisons, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ;**

**PAR CES MOTIFS**, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur le deuxième moyen :

CASSE ET ANNULE, dans toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 26 octobre 2012, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ; 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 Montpellier ;

Attendu, d'abord, que selon le premier de ces textes, une convention ou un accord collectif peut prévoir que tout employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier doit lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature, pour la même saison de l'année suivante ; que selon le second, qui se rapporte à la reconduction des contrats saisonniers, les salariés ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise se verront proposer un emploi

saisonnier de même nature à condition qu'ils fassent acte de candidature, la non-reconduction à l'initiative de l'employeur pour un motif réel et sérieux entraînant le versement à l'agent d'une indemnité de non-reconduction ;

Attendu, ensuite, que la reconduction de contrats saisonniers en application du mécanisme conventionnel prévu par les dispositions susvisées n'a pas pour effet d'entraîner la requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée ; qu'il en résulte qu'en cas de non-reconduction du dernier contrat saisonnier sans motif réel et sérieux, seuls des dommages-intérêts réparant le préjudice subi par le salarié peuvent être octroyés par le juge ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. L... a été employé à compter du mois de février 1978, en qualité de chauffeur d'engin de damage par la Régie d'exploitation des équipements sportifs de Monetier-les-bains, aux droits de laquelle vient la société Serre Chevalier Vallée domaine skiable, suivant une succession de contrats à durée déterminée saisonniers, soumis à la convention collective des remontées mécaniques et domaines skiables du 15 mai 1968 ; que, le 9 mars 2015, il a reçu notification de la non-reconduction de son dernier contrat pour motif réel et sérieux ; que, le 16 novembre 2015, il a saisi la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir la requalification de ses contrats en un contrat à durée indéterminée et l'allocation d'une indemnité légale de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que pour requalifier les contrats à durée déterminée saisonniers du salarié en

un contrat à durée indéterminée et condamner l'employeur au paiement d'un complément d'indemnité légale de licenciement, l'arrêt retient que l'article 16-II de la convention collective nationale des téléphériques et engins de remontées mécaniques prévoit que les saisonniers ayant déjà effectué une ou plusieurs saisons au service de l'entreprise se verront proposer un emploi saisonnier de même nature, sauf motif réel et sérieux, que cette clause intitulée "reconduction des contrats saisonniers" qui n'est applicable qu'aux entreprises de plus de vingt salariés et ne présentant pas un chiffre d'affaires d'une grande variabilité, met à la charge de l'employeur une obligation de réemploi du salarié sauf motif réel et sérieux, qu'il est constant entre les parties que depuis le mois de février 1978 date de son premier engagement le salarié a bénéficié de contrats à durée déterminée saisonniers successifs reconduits d'année en année, sans interruption, en vertu de ces dispositions, qu'il en résulte que, du fait des renouvellements intervenus sur le fondement d'une clause de reconduction, ces contrats successifs constituent un ensemble à durée indéterminée, même si chaque période de travail n'est garantie que pour la saison, dont la rupture est soumise à l'exigence d'une cause réelle et sérieuse et équivaut de la part de l'employeur à un licenciement ;

Qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et vu l'article 627 du code de procédure civile, après avis donné aux parties conformément aux dispositions de l'article 1015 du code de procédure civile ;

PAR CES MOTIFS :



CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il infirme le jugement du conseil de prud'hommes de Gap du 16 novembre 2015 en ce qu'il a dit que la succession de contrats à durée déterminée saisonniers de M. L... ne valait pas contrat à durée indéterminée, dit que la non-reconduction du contrat de travail saisonnier de M. L... reposait sur des motifs réels et sérieux, débouté M. L... de sa demande en paiement d'un solde d'indemnité de licenciement et de sa demande au titre de l'article 700 du

code de procédure civile, et en ce qu'il requalifie les contrats de travail à durée déterminée ayant lié M. L... à la société Serre Chevalier Vallée domaine skiable en contrat de travail à durée indéterminée et condamne cette société à verser à M. L... la somme de 2 225,12 euros au titre du solde d'indemnité légale de licenciement et la somme de 2 000 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 23 janvier 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Grenoble ;

## **D. Les conséquences de la requalification**

### **Cass. soc., 2 juin 2021, 19-16.183, Publié au bulletin**

#### Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 18 décembre 2018), M. [X] a été engagé par la société Ubiquis en qualité de rédacteur, par une succession de contrats à durée déterminée du 26 novembre 2002 au 24 janvier 2013.

2. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, le 18 septembre 2013, de demandes en requalification de la relation de travail en un contrat à durée indéterminée, en qualification de la rupture du contrat en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi qu'en paiement de diverses sommes à titre de rappel de salaire, d'indemnités de requalification, de préavis et de rupture, calculées sur la base du salaire d'un rédacteur permanent à temps complet.

#### Examen des moyens

Sur les premier, deuxième et troisième moyens du pourvoi incident de l'employeur, ci-après annexés

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le deuxième moyen du pourvoi principal du salarié, pris en sa première branche, qui est préalable

#### Enoncé du moyen

4. Le salarié fait grief à l'arrêt de limiter à une certaine somme celle allouée à titre de rappel de salaire pour les périodes inter-contrats, outre les congés payés afférents, alors « qu'il résulte de l'article L. 3121-1 du code du travail que la durée du travail effectif est le temps pendant lequel le salarié est à la disposition de l'employeur

et se conforme à ses directives sans pouvoir vaquer librement à ses occupations personnelles ; que constitue du temps de travail effectif devant être rémunéré comme tel le temps durant lequel un salarié se tient à la disposition de son employeur durant les périodes dites interstitielles séparant les contrats à durée déterminée successifs conclus avec lui ; que la cour d'appel a constaté qu'il était établi que le salarié se tenait à la disposition permanente de la société pendant les périodes interstitielles, ce dont il résultait qu'il devait être rémunéré sur la base d'un temps complet ; qu'en déclarant bien fondée sa demande de rappels de salaires durant ces périodes, tout en la calculant sur la base d'un temps partiel, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences de ses propres constatations et, partant, a violé les articles L. 1245-1 et L. 3121-1 du code du travail dans leur version alors applicable. »

#### Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1245-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, et l'article L. 3121-1 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 :

5. Il résulte du premier de ces textes que la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail. Réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse

inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat.

6. Par ailleurs, il incombe au salarié qui sollicite un rappel de salaire au titre des périodes interstitielles de rapporter la preuve qu'il est resté à la disposition de l'employeur durant les périodes séparant deux contrats à durée déterminée.

7. Pour limiter à une certaine somme le montant du rappel de salaire dû au titre des périodes interstitielles, l'arrêt, après avoir retenu que le salarié, qui s'était tenu à la disposition de l'employeur, était bien fondé en sa demande de rappel de salaire, ajoute qu'en revanche l'intéressé ne peut prétendre à un rappel de salaire sur la base d'un temps complet dans la mesure où il résulte des bulletins de paie qu'il a toujours travaillé à temps partiel pour une durée ne dépassant pas 100 heures par mois.

8. En statuant ainsi, retenant pour base de calcul du montant du rappel de salaire dû la durée moyenne mensuelle de travail obtenue par l'addition des durées des contrats à durée déterminée exécutés rapportée au mois, et non la réalité de la situation de chaque période interstitielle telle que résultant de chacun des contrats à durée déterminée l'ayant précédée, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Et sur le troisième moyen du pourvoi principal, pris en sa première branche

#### Enoncé du moyen

9. Le salarié fait grief à l'arrêt de limiter à une certaine somme celle allouée à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés afférents, alors « qu'en cas de requalification de contrats à

durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée, le salaire mensuel de référence est le salaire mensuel d'un salarié permanent à temps plein lorsque le salarié est demeuré à la disposition de l'employeur durant les périodes contractuelles et les périodes interstitielles ; qu'en calculant l'indemnité compensatrice de préavis sur la base du salaire mensuel moyen perçu par le salarié dans le cadre de son dernier contrat à durée déterminée à temps partiel et non sur la base du salaire d'un rédacteur permanent à temps plein, sans examiner la disponibilité du salarié sur l'ensemble de la période contractuelle, y compris durant les périodes interstitielles, et ce depuis le jour du premier contrat à durée déterminée irrégulier, la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 1221-1 et L. 1234-1 du code du travail dans leur version applicable en la cause. »

#### Réponse de la Cour

Vu les articles L. 1234-1 et L. 1234-5 du code du travail :

10. Selon ces textes, l'indemnité compensatrice de préavis due au salarié est égale au montant des salaires qu'il aurait perçus s'il avait travaillé pendant la durée du préavis.

11. Pour limiter la somme allouée à titre d'indemnité de préavis, l'arrêt retient que le salaire mensuel moyen étant en dernier lieu de 407,21 euros, il y a lieu d'allouer au salarié une indemnité compensatrice de préavis égale à deux mois de salaire soit la somme de 814,42 euros.

12. En statuant ainsi, en se basant sur un salaire moyen perçu pour les seules

périodes contractuelles antérieures à la rupture, sans prendre en compte le salaire que le salarié aurait dû percevoir s'il avait pu exécuter le préavis, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

#### Portée et conséquences de la cassation

13. En application de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation prononcée sur le deuxième moyen du pourvoi principal concernant le montant du rappel de salaire dû au titre des périodes interstitielles, emporte la cassation par voie de conséquence des chefs de dispositif par lesquels l'employeur est condamné au paiement de diverses sommes au titre de l'indemnité de requalification, de l'indemnité de licenciement et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, dont le montant dépend des salaires dus au titre de l'exécution du contrat de travail.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

REJETTE le pourvoi incident formé par la société Ubiquis ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la société Ubiquis à payer à M. [X] les sommes de 1 221,63 euros au titre de l'indemnité de requalification, 8 800,92 euros à titre de rappel de salaire dû au titre des périodes interstitielles, 880,09 euros au titre des congés payés afférents, 814,42 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 81,44 euros au titre des congés payés afférents, 823,46 euros au titre de l'indemnité de licenciement et 5 000 euros à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

l'arrêt rendu le 18 décembre 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

### III. POUR ALLER PLUS LOIN (ou ailleurs)

👤 : D. BAUGARD, « *Le développement de la précarité subordonné à la négociation collective : CDD, contrats de mission et "contrats de chantier" »*. Dr. ouvr. 2018, p. 1

🎬 : Emission Médiapart : « *Espace de travail : le travail saisonnier, laboratoire de la précarité* » : <https://www.youtube.com/watch?v=nPuGZnViCQc>

