



**UNIVERSITÉ DE
MONTPELLIER**

TRAVAUX DIRIGES DROIT DU TRAVAIL – RELATIONS INDIVIDUELLES – Groupe B – 2024/2025

Cours de Monsieur le Professeur Lucas BENTO de CARVALHO
Travaux dirigés par Mesdames Amel AIT AKLI et Catherine ALBISSON-TRIQUET,
Monsieur Yoan BEKAIRI
Tutorat Monsieur Matthieu LEYMONIE

Séance 4 : LA CONCLUSION DU CONTRAT DE TRAVAIL

I. COMMENTAIRE

Cass. soc., 7 février 2024, 22-20.258 22-20.321¹

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 16 juin 2022), la société Adecco France (l'entreprise de travail temporaire) a mis Mme [C] à la disposition de la société Petzl distribution, en qualité d'opératrice d'assemblage, suivant contrats de mission temporaire entre les 8 avril et 23 décembre 2015.

3. Le 13 janvier 2016, l'entreprise de travail temporaire et la salariée ont conclu un contrat à durée indéterminée intérimaire.

4. En exécution de ce contrat, l'entreprise de travail temporaire a mis la salariée à la disposition des sociétés :

- Petzl distribution (l'entreprise utilisatrice), entre le 13 janvier 2016 et le 31 mai 2019, en qualité d'opératrice,
- Hager Security, entre les 5 juin et 12 juillet 2019, en qualité d'agent de production,
- Araymond France, entre les 29 juillet et 30 août 2019, en qualité de manutentionnaire.

5. La salariée a saisi la juridiction prud'homale le 26 septembre 2019 à l'effet d'obtenir la requalification de ses missions d'intérim en contrat à durée indéterminée auprès de la société Petzl distribution et de contester la rupture de la relation de travail avec cette dernière.

¹ Allez lire les [travaux préparatoires](#).

6. Le 26 novembre 2019, elle a été licenciée par l'entreprise de travail temporaire.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal de l'entreprise de travail temporaire et le moyen du pourvoi incident de la salariée dans le dossier n° 22-20.258

7. 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.

Sur les moyens du pourvoi de l'entreprise utilisatrice dans le dossier n° 22-20.321, réunis

Enoncé des moyens

8. Par son premier moyen, l'entreprise utilisatrice fait grief à l'arrêt de requalifier les missions d'intérim à son égard en contrat à durée indéterminée à compter du 8 avril 2015, de dire qu'elle a licencié la salariée sans cause réelle et sérieuse le 31 mai 2019 et de la condamner à payer à cette dernière diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre congés payés afférents, d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ que le contrat de travail à durée indéterminée intérimaire est régi par les dispositions du contrat de travail relatives au contrat à durée indéterminée ; que, si les missions effectuées par le salarié dans ce cadre sont régies par les articles L. 1251-5 à L. 1251-63 du code du travail, à l'exception de certaines dispositions parmi lesquelles ne sont pas mentionnées celles de l'article L. 1251-40 du code du travail, la requalification avec l'entreprise utilisatrice est nécessairement exclue dans la mesure où le salarié intérimaire ne peut être lié, pour une même prestation de travail, par deux contrats à durée indéterminée distincts ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que Mme [C] avait été mise à la disposition, par la société Adecco France, de la société Petzl distribution, entre le 8 avril 2015 et le 23 décembre 2015 ; que le 13 janvier 2016, la salariée avait conclu un contrat à durée indéterminée intérimaire avec la société Adecco France et que, dans le cadre de ce contrat, elle avait été mise à disposition de la société Petzl distribution entre le 13 janvier 2016 et le 31 mai 2019, de la société Hager Security entre le 5 juin 2019 et le 12 juillet 2019, et de la SAS Araymond France du 29 juillet 2019 au 30 août 2019 ; qu'elle avait fait l'objet d'un licenciement pour faute grave, le 26 avril 2019, par la société Adecco France ; que, pour dire que la relation contractuelle entre la société Petzl distribution et Mme [C] devait être requalifiée en un contrat à durée indéterminée à compter du 8 avril 2015, que cette société avait licencié sans cause réelle et sérieuse Mme [C] le 31 mai 2019, et la condamner au paiement de sommes à titre d'indemnité de préavis, congés payés afférents, indemnité de licenciement et dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, la cour d'appel a considéré que les dispositions légales relatives au contrat à durée indéterminée intérimaire n'excluaient pas la requalification auprès de l'entreprise utilisatrice, et que dès lors qu'il n'était pas justifié du motif du recours au travail temporaire pour la période antérieure à 2016, les missions effectuées pour le compte la société Petzl distribution devaient être requalifiées en contrat à durée indéterminée à compter de la première d'entre elles ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, ensemble les articles L. 1251-58-1 à L. 1251-58-5 du code du travail, ainsi que les articles L. 1251-5, L. 1251-6, et L. 1251-40 du même code ;

2°/ que le contrat de travail à durée indéterminée intérimaire est régi par les dispositions du contrat de travail relatives au contrat à durée indéterminée ; qu'à admettre que le salarié lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de travail à durée indéterminée temporaire intérimaire puisse solliciter la requalification auprès de l'entreprise utilisatrice, le fait, pour celle-ci, de cesser de fournir du travail au salarié au terme d'une mission conclue dans le cadre d'un tel contrat ne peut s'assimiler à une rupture produisant les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse ; que, pour dire que la relation contractuelle entre la société Petzl distribution et Mme [C] devait être requalifiée en un contrat à durée indéterminée à compter du 8 avril 2015, que cette société avait licencié sans cause réelle et sérieuse Mme [C] le 31 mai 2019, et la condamner au paiement de sommes à titre d'indemnité de préavis, congés payés afférents, indemnité de licenciement et dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, la cour d'appel, après avoir procédé à la requalification des missions effectuées pour le compte la société Petzl distribution en un contrat à durée indéterminée, a retenu que dès lors que celle-ci avait cessé de fournir du travail à Mme [C] après le 31 mai 2019, elle avait rompu le contrat sans observation d'une procédure de licenciement, ce qui s'analysait en un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse ; qu'en statuant ainsi, quand le fait, pour l'entreprise utilisatrice d'avoir, à l'issue d'une mission confiée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire, cessé de fournir du travail à la salariée, ne pouvait s'analyser en une rupture du contrat à durée indéterminée issu de la requalification à laquelle avait procédé, et moins encore en une rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ce d'autant qu'au cas présent la salariée, en exécution de son contrat à durée intérimaire avec l'entreprise de travail temporaire, s'était immédiatement vue confier de nouvelles missions avec d'autres entreprises utilisatrices, la cour d'appel a violé l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, ensemble les articles L. 1251-58-1 à L. 1251-58-5 du code du travail, ainsi que les articles L. 1251-5, L. 1251-6, et L. 1251-40 du même code »

9. Par son second moyen, elle fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à la salariée diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre congés payés afférents, d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de condamner l'entreprise de travail temporaire au paiement d'autres sommes de ces mêmes chefs, alors « que le salarié lié par un contrat à durée indéterminée intérimaire avec l'entreprise de travail temporaire ne peut obtenir, à la fois auprès de l'entreprise temporaire et de l'entreprise utilisatrice, les indemnités de rupture et dommages-intérêts pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, à raison des mêmes missions effectuées au sein de l'entreprise utilisatrice ; qu'en l'espèce, après avoir requalifié les missions effectuées par Mme [C] entre le 8 avril 2015 et le 31 mai 2019 auprès de la société Petzl distribution, en contrat à durée indéterminée qu'elle a estimé rompu par l'absence de fourniture d'une nouvelle mission après cette date, et retenu que le contrat à durée indéterminée intérimaire du 13 janvier 2016 conclu entre Mme [C] et la société Adecco France, rompu par un licenciement du 26 novembre 2019 selon elle injustifié, la cour d'appel a condamné, tant la Petzl distribution que la société Adecco France au paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, la première au titre de la période du 8 avril 2015 au 31 mai 2019, et la seconde au titre de la période du 13 janvier 2016 au 26 novembre 2019 ; qu'en prononçant de telles condamnations, sur le fondement de missions effectuées au sein de la société Petzl distribution entre le 13 janvier 2016 et le 31 mai 2016, qui n'étaient pas susceptibles de générer au bénéfice de la salariée une double indemnisation, la cour d'appel a violé l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les articles L. 1251-58-1 à L. 1251-58-5 du code du

travail, les articles L. 1251-5, L. 1251-6 L. 1251-40, ensemble le principe de réparation intégrale du préjudice sans perte ni profit pour la victime. »

Réponse de la Cour

10. Selon l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, une entreprise de travail temporaire peut conclure avec le salarié un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives. Chaque mission donne lieu à la conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit entreprise utilisatrice, et à l'établissement, par l'entreprise de travail temporaire, d'une lettre de mission. Le contrat de travail est régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions du présent article. Les missions effectuées par le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire sont régies notamment par les articles L. 1251-5, L. 1251-6 et L. 1251-40 du code du travail. Pour l'application des dispositions de l'article L. 1251-5, les mots : « contrat de mission » sont remplacés par les mots : « lettre de mission ».

11. Aux termes 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.

12. Selon l'article L. 1251-6 du même code, sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-7, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission » et seulement dans les cas énumérés, parmi lesquels l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

13. Selon l'article L. 1251-40 du même code, lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions, notamment, des articles L. 1251-5 et L. 1251-6, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

14. Il résulte de ces textes que, lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en violation des dispositions visées par l'article L. 1251-40, le salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa première mission irrégulière, y compris lorsqu'il a conclu avec l'entreprise de travail temporaire un contrat à durée indéterminée intérimaire.

15. Il en résulte en outre que, nonobstant l'existence d'un contrat à durée indéterminée intérimaire, la rupture des relations contractuelles à l'expiration d'une mission à l'initiative de l'entreprise utilisatrice s'analyse, si le contrat est requalifié à son égard en contrat à durée indéterminée, en un licenciement qui ouvre droit, le cas échéant, à des indemnités de rupture.

16. La cour d'appel a d'abord énoncé à bon droit que, nonobstant la signature d'un contrat à durée indéterminée intérimaire par le salarié, ce dernier peut solliciter, d'une part, la requalification des missions qui lui sont confiées en contrat à durée indéterminée de droit commun à l'égard de l'entreprise utilisatrice, au motif qu'elles ont eu pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de celle-ci, d'autre part, à l'égard de l'entreprise utilisatrice, par suite de cette requalification, comme de

l'entreprise de travail temporaire en raison de son licenciement dans le cadre du contrat à durée indéterminée intérimaire, diverses sommes au titre des deux ruptures injustifiées, dès lors que l'objet des contrats n'est pas le même, y compris lorsque les ruptures interviennent à des périodes concomitantes après la fin d'une mission auprès de l'entreprise utilisatrice.

17. Ensuite, après avoir constaté que le motif de recours n'était pas justifié pour la période antérieure à l'année 2016, la cour d'appel a exactement retenu que les missions exercées par la salariée auprès de l'entreprise utilisatrice devaient être requalifiées en contrat à durée indéterminée à compter du 8 avril 2015.

18. Enfin, après avoir relevé que l'entreprise utilisatrice avait mis fin aux relations contractuelles le 31 mai 2019, elle a exactement décidé que la rupture du contrat de travail, intervenue sans procédure de licenciement, s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse justifiant que soient allouées à la salariée des sommes au titre des indemnités de rupture et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

19. Le moyen n'est donc pas fondé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

II. DOCUMENTS

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

- P. BAILLY, « *A propos du contrat à durée déterminée d'usage* », RJS 2004, p. 7
- D. BAUGARD, « *Le développement de la précarité subordonnée à la négociation collective : CDD, contrats de mission et "contrats de chantier"* ». Dr. ouvr. 2018, p. 1
- S. TOURNAUX, « *Reconduction des contrats saisonniers, les ambiguïtés d'un droit nouveau* », RDT 2017, p. 412 et s

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^{er} 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 ;

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 :

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 ;

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 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,

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 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

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 ;

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 ;

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 ;

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 ;

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. La durée du CDD

Cass. soc., 19 juin 2024, 23-10.783, Publié au bulletin

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Aix-en-Provence, 18 juin 2021), Mme [S] a été engagée en qualité d'infirmière par la société Euromed cardio suivant trois contrats à durée déterminée du 18 au 31 mai 2017, du 1er juin au 30 juin 2017 et du 1er août au 30 août 2017, puis par contrat à durée indéterminée du 4 septembre 2017, ce dernier contrat prévoyant une période d'essai de deux mois.

2. L'employeur a notifié à la salariée la rupture de la période d'essai le 15 septembre 2017.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa cinquième branche

Enoncé du moyen

3. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande au titre de l'inopposabilité de la période d'essai et de ses demandes pour non-respect de la procédure de licenciement, au titre du préavis, au titre des congés payés sur préavis, au titre d'un licenciement nul ou dépourvu de cause réelle et sérieuse et au titre d'un licenciement brutal et vexatoire, alors « qu'en retenant que les deux

premiers contrats ne se trouvaient pas dans la continuité du troisième contrat de travail à durée déterminée et du contrat de travail à durée indéterminée conclu à sa suite, tout en constatant cependant que l'interruption d'un mois entre le deuxième et le troisième contrat de travail à durée déterminée était intervenue au mois de juillet 2017, soit pendant la période légale de prise du congé principal, ce dont il résultait, nonobstant la brève interruption du mois de juillet 2017, l'existence d'une relation de travail continue depuis le premier contrat de travail à durée déterminée, qu'il lui appartenait de prendre en considération dans son ensemble, la cour d'appel a violé l'article L. 1243-11 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1243-11 du code du travail :

4. Selon ces dispositions, lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée.

La durée du contrat de travail à durée déterminée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

5. Il en résulte que lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit par un

contrat à durée indéterminée à la suite d'un ou de plusieurs contrats de travail à durée déterminée, la durée du ou de ces contrats est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le contrat de travail à durée indéterminée.

6. Pour débouter la salariée de ses demandes au titre d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt retient que les deuxième et troisième contrats sont espacés d'une période intercalaire d'un mois, que les troisième et quatrième contrats sont espacés d'une période intercalaire de trois jours calendaires, et que cette discontinuité ne caractérise pas une chaîne de contrats pour leur totalité mais seulement pour le contrat du 1er au 30 août 2017 suivi dès le 4 septembre 2017 du contrat à durée indéterminée.

7. L'arrêt conclut que seule la durée du contrat à durée déterminée du 1er au 30 août doit être déduite de la période d'essai qui expirait le 4 octobre 2017 et que l'employeur, qui a rompu celle-ci par lettre

du 17 septembre 2017, se trouvait encore dans le délai pour le faire.

8. En statuant ainsi, alors qu'elle constatait que la salariée avait été engagée par contrats à durée déterminée, d'abord du 18 au 31 mai 2017, ensuite du 1er juin au 30 juin 2017 et enfin du 1er août au 30 août 2017, puis avait conclu un contrat à durée indéterminée le 4 septembre 2017, qu'elle avait exercé à cette occasion en qualité d'infirmière dans différents services de soins sans aucune discontinuité fonctionnelle, ce dont il résultait que la même relation de travail s'était poursuivie avec l'employeur depuis le 18 mai 2017 et qu'ainsi la durée des trois contrats de travail à durée déterminée devait être déduite de la période d'essai, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

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

CASSE ET ANNULE, en toutes ses dispositions, l'arrêt rendu le 18 juin 2021, entre les parties, par la cour d'appel d'Aix-en-Provence ;

E. 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)

👤 : J. MOULY, « *Les suites de contrats temporaires : une jurisprudence contrastée* », Dr. soc. 2015, p. 726

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

