

CONTRAT À DURÉE DÉTERMINÉE Requalification fondée sur le motif de recours au contrat (CDD d'usage) – 1/ Action – Prescription biennale des actions portant sur l'exécution du contrat – Point de départ – Terme du dernier contrat – 2/ Effets – Salarié pouvant se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 29 janvier 2020
M. M. contre société Hexacall (p. n° 18-15.359 P+B+I)

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. M. a été engagé par la société Audirep Interview, devenue la société Hexacall (la société), en qualité d'enquêteur, dans le cadre de contrats à durée déterminée d'usage du 20 novembre 2004 au 4 octobre 2013 ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale, le 7 juillet 2014, de demandes en requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée à temps plein et en paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat ; que la société a été placée en liquidation judiciaire par jugement du tribunal de commerce et M. X. désigné en qualité de liquidateur ;

Sur le deuxième moyen :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le moyen annexé qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation ; Mais sur le premier moyen, pris en sa deuxième branche :

Vu les articles L.1471-1 et L.1245-1 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et l'article L.1242-1 du code du travail ;

Attendu que selon le premier de ces textes, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; qu'en application du deuxième, par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier ; qu'il en résulte que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier ;

Attendu que pour dire prescrite la demande en requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée jusqu'au 6 juillet 2012 et rejeter les demandes en décaulant, l'arrêt retient que la loi du 14 juin 2013 institue un délai de deux ans, pour toutes les demandes indemnitaires relatives à l'exécution ou la rupture des contrats de

travail, qu'en l'espèce, le terme du dernier contrat date du 4 octobre 2013 et la saisine du conseil de prud'hommes du 7 juillet 2014, que le salarié ne peut donc solliciter la requalification des contrats conclus à une date antérieure au 7 juillet 2012 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que le salarié soutenait avoir été engagé pour occuper un emploi participant de l'activité normale de la société, ce dont elle aurait dû déduire que l'action en requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée n'était pas prescrite et que le salarié pouvait demander que la requalification produise ses effets à la date du premier engagement irrégulier, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et attendu, en vertu de l'article 624 du code de procédure civile, que la cassation sur la deuxième branche du premier moyen entraîne la cassation par voie de conséquence du chef de dispositif visé par le troisième moyen, relatif à un rappel de prime de vacances ;

Et sur le premier moyen, pris en sa troisième branche :

Vu les articles L.3245-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, et 21-V de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ;

Attendu que pour dire irrecevable comme prescrite une partie des demandes du salarié et en conséquence le débouter de ses demandes en paiement des rappels de salaire conventionnel et afférents aux périodes interstitielles pour la période antérieure au 4 octobre 2010, l'arrêt retient qu'en application de la loi du 14 juin 2013, le nouveau délai de prescription de trois ans est applicable à compter du 17 juin 2013 aux demandes de rappels de salaire et accessoires et s'applique aux prescriptions en cours, sans que la durée totale de la prescription ne puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure, qu'en l'espèce, le terme du dernier contrat date du 4 octobre 2013 et la saisine du conseil de prud'hommes du 7 juillet 2014, que s'agissant des demandes de rappel de salaire, elles ne pourront porter au-delà du 4 octobre 2010, qu'il s'agisse de réclamer un rappel de salaire conventionnel, les primes de vacances ou un rappel de salaire pour les périodes interstitielles ;

Attendu, cependant, qu'en cas de réduction de la durée du délai de prescription, ce nouveau délai court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que le salarié, qui sollicitait le paiement de rappels de salaire pour la période du 20 novembre 2004 au 4 octobre 2013, avait saisi la juridiction prud'homale le 7 juillet 2014, ce dont il résultait que la prescription de trois ans issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 était applicable aux créances salariales non prescrites à la date de promulgation de la loi, sans que la durée totale de prescription ne puisse excéder cinq ans, de sorte que les demandes du salarié portant sur des créances nées postérieurement au 7 juillet 2009 n'étaient pas prescrites, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur la première branche du premier moyen :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il dit qu'une partie des demandes de M. M. est irrecevable du fait de la prescription, en ce qu'il le déboute de sa demande en requalification des contrats de travail à durée déterminée conclus à compter du 20 novembre 2004 jusqu'au 6 juillet 2012 en un contrat à durée indéterminée à temps plein et en ce qu'il le déboute de ses demandes d'indemnité de requalification, de rappel de salaire au titre des périodes non travaillées, d'indemnité conventionnelle de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis, d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de rappel de salaire pour la période antérieure au 4 octobre 2010, de rappel de prime de vacances et des congés payés afférents, l'arrêt rendu le 8 février 2018, entre les parties, par la cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ces points, 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 Versailles autrement composée ;

(M. Cathala, prés. - SCP Didier et Pinet, av.)

Note.

L'arrêt commenté est l'occasion, pour la Cour de cassation, de compléter sa jurisprudence relative à la prescription de l'action en requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée.

En l'espèce, un salarié a été embauché par la société Hexacall en qualités successives d'enquêteur vacataire, de chef d'équipe vacataire, d'agent administratif vacataire et de vacataire superviseur, suivant des contrats de travail à durée déterminée successifs d'usage conclus à compter du 20 novembre 2004. La relation de travail s'est poursuivie de manière permanente jusqu'au 4 octobre 2013, date à compter de laquelle la société n'a plus confié de missions au salarié. Estimant que le recours à ces

contrats à durée déterminée était abusif, le salarié a saisi, le 4 juillet 2014, la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification des contrats successifs en contrat à durée indéterminée depuis le premier contrat. Par un jugement du 3 février 2016, le Conseil de prud'hommes de Nanterre a débouté le salarié de sa demande de requalification au motif qu'elle serait prescrite. Le salarié a interjeté appel et, par arrêt du 8 février 2018, la Cour d'appel de Versailles a confirmé le jugement, sauf en ce qu'il a jugé la demande de requalification des contrats de travail prescrite. Statuant à nouveau sur ce chef, la cour d'appel a jugé que le salarié « ne peut solliciter la requalification des contrats conclus à une date antérieure au 7 juillet 2012 » par application de l'article L. 1471-1 du Code du travail, créé par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 et suivant lequel « toute action portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ». Partant, en se bornant à analyser la seule relation contractuelle entre le 7 juillet 2012 et le 4 octobre 2013, la cour d'appel a considéré que le recours aux contrats à durée déterminée d'usage, dans un secteur qui le permettait, n'avait aucun caractère abusif.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation et a essentiellement soutenu que « le point de départ du délai de prescription étant le jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer, l'action en requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, fondée sur la succession illicite de contrats de nature à révéler que le recours au contrat de travail à durée déterminée a pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, susceptible d'entraîner sa requalification, court à compter du terme du dernier contrat de travail et s'étend à tous les contrats s'étant succédés ». La Cour de cassation a suivi la thèse du salarié (1.) et confirmé qu'en cas de requalification, le salarié peut « se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier » (2.).

1. Avant l'entrée en vigueur de la loi du 14 juin 2013, l'action en requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée était soumise à la prescription quinquennale de droit commun (1).

Après la réforme de 2013, selon le nouvel article L. 1471-1 du Code du travail, le délai de l'action

(1) Cass. Soc. 26 avr. 2017, n° 15-25.204, à paraître au bulletin.

portant sur l'exécution ou la rupture du contrat de travail a été réduit à deux ans. La Cour de cassation a rappelé à plusieurs reprises que ce nouveau délai de prescription court à compter du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, soit le 17 juin 2013, « sans que la durée totale puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure » (2).

Dissipant tout doute (3), la Cour de cassation a également précisé que ce nouvel article s'appliquait pleinement à l'action en requalification du contrat à durée déterminée (4). Restait alors à savoir quel est le point de départ de l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée, la loi précisant que la nouvelle prescription biennale court « à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ».

Un premier pourvoi en ce sens a été soumis à la Cour de cassation, qui a jugé que « le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, court à compter de la conclusion de ce contrat » (5). Ainsi, lorsque l'action en requalification du contrat à durée déterminée se fonde sur une irrégularité formelle, connue ou qui aurait dû être connue par le salarié depuis la conclusion du contrat, la prescription court à compter de la date de conclusion du contrat irrégulier. Cette position obéit à la logique souhaitée par le texte de l'article L. 1471-1 du Code du travail.

La question demeurait cependant en suspens concernant le point de départ de la prescription de l'action en requalification en présence d'un contrat ou d'une succession de contrats à durée déterminée ayant pour effet de pourvoir à l'activité normale et permanente de l'entreprise, en violation de l'article L. 1242-1 du Code du travail. Dans ce cas de figure, il apparaissait inimaginable de fixer le point de départ à la date de conclusion du contrat ou du premier des contrats successifs. À cette date, le salarié ignorait, par définition, que l'objectif de l'employeur était de pourvoir à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Dans ce cas de figure, bien que cela puisse paraître « artificiel » (6), fixer le point de départ de la prescription au terme du contrat

ou du dernier contrat abusif semblait plus adapté, d'autant plus qu'en présence de contrats successifs, il est extrêmement difficile de déterminer à partir de quand leur recours dégénère en abus dans des secteurs où cette pratique est admise par « usage ». Dès lors, dans le cadre d'une analyse pragmatique de la situation du salarié, confronté malgré lui au recours abusif au contrat à durée déterminée, fixer le point de départ au terme du contrat abusif permet de prendre en compte, dans son ensemble, toute la période de la relation de travail et de déterminer l'existence d'un abus au regard, notamment, de la durée excessive de cette relation dans le cadre de contrats précaires successifs. C'est ainsi que, sans grande surprise, la Cour de cassation a opté, dans l'arrêt sous examen, pour cette solution, en jugeant que « le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat ». La surprise était d'autant moins grande que la Cour de cassation avait déjà adopté cette position en ce qui concerne le recours abusif à des contrats de mission, mais également le recours abusif au contrat à durée déterminée, sous le régime de la prescription quinquennale (7). Notons enfin que la portée de l'arrêt commenté n'est pas limitée à l'hypothèse de la succession de contrats à durée déterminée. Selon la Cour de cassation, toute action en requalification portant sur le « motif de recours énoncé au contrat » court bien à compter du terme du contrat. Un salarié qui conteste la réalité du motif de recours invoqué dans l'unique contrat à durée déterminée peut donc valablement attendre le terme du contrat sans risquer d'encourir la prescription de son action.

Ainsi, le point de départ de l'action en requalification du contrat à durée déterminée diffère selon l'irrégularité invoquée. Mais une difficulté supplémentaire est apparue au regard de l'article L. 1471-1 du Code du travail, dans sa version aujourd'hui applicable, issue de la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018. La loi dispose désormais que « Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux

(2) Cass. Soc. 3 avr. 2019, n° 18-14.693.

(3) Pour le Pr. Jean Mouly, « l'action en requalification n'est pas une action portant sur l'exécution, ni la rupture du contrat. Elle est, au contraire, une action dérivant d'une irrégularité tenant à la formation du contrat et, comme telle, devrait donc être soumise à la prescription quinquennale » (La requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat, Dr. Soc. 2017. 1079).

(4) Cass. Soc. 31 janv. 2018, n° 16-23.602, RJS 2018, n° 279.

(5) Cass. Soc. 3 mai 2018, n° 16-26.437, à paraître au bulletin ; RJS 2018, n° 472.

(6) J. Icard, La prescription en droit du travail, RJS 2019, p. 331-344 ; F. Batard, « La prescription en matière prud'homale », Dr. Ouv. 2019, p. 521.

(7) Cass. Soc., 13 juin 2012, n° 10-26.387, Bull. n° 1894 ; Cass. Soc., 8 nov. 2017, n° 16-17.499, RJS 1/2018, n° 11.

ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture ». Dans ce nouveau cadre, la question peut sérieusement se poser de savoir si l'action en requalification du contrat à durée déterminée fondée sur le motif de recours au contrat est soumise à la prescription biennale ou à la prescription annuelle, d'autant plus que l'action sera engagée au terme du contrat. En d'autres termes, contester le motif de recours au contrat à durée déterminée, après rupture des relations contractuelles, s'apparente-t-il en une action en contestation de l'exécution du contrat ou en une action en contestation de la rupture du contrat ? La question risque de faire débat, en fonction des intérêts en présence. Si le salarié conteste les conditions dans lesquelles la relation de travail a été poursuivie, il conteste également la rupture injustifiée de la relation de travail. À notre sens, à suivre la logique qui s'évince de la position de la Cour de cassation, le délai de prescription devrait demeurer de deux ans dans le cadre de la nouvelle rédaction de l'article L. 1471-1 du Code du travail. En effet, le salarié conteste en priorité l'illégalité de la situation précaire à laquelle il a été soumis lorsqu'il fait valoir que l'employeur avait pour objectif de pourvoir à l'activité normale et permanente de son entreprise par le recours illicite au contrat à durée déterminée, ce qui a davantage trait à la contestation des conditions dans lesquelles la relation de travail a été exécutée. La contestation de la rupture n'intervient qu'ensuite, par voie de conséquence uniquement, la rupture n'étant sanctionnée que pour autant que le contrat soit au préalable requalifié et que le motif de recours au contrat à durée déterminée soit jugé illicite.

2. Une fois la requalification obtenue, restait à déterminer les effets de celle-ci. L'une des questions essentielles concernait la date à compter de laquelle le contrat est réputé à durée indéterminée au sens de l'article L. 1245-1 du Code du travail. La Cour de cassation a répondu qu'en cas de requalification, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le premier contrat à durée déterminée irrégulier conclu (8), jusqu'à la date de rupture définitive des relations de travail, peu important l'existence d'une période de suspension des relations de travail durant laquelle le salarié ne s'est pas tenu

à la disposition permanente de l'employeur (9). Le contrat à durée indéterminée remontant à l'origine de la relation contractuelle irrégulière, c'est fort logiquement que la Cour de cassation précise, dans l'arrêt commenté, que « le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier ». Cette précision n'est pas sans incidence sur le régime juridique applicable à la rupture du contrat de travail à durée déterminée ultérieurement requalifié. Celui-ci étant réputé à durée indéterminée dès la date du premier contrat irrégulier et l'ancienneté remontant à cette date, les règles applicables au contrat à durée indéterminée sont également réputées applicables de la date de conclusion du contrat irrégulier à la date de rupture des relations de travail. La Cour de cassation a, dans ce sens, affirmé que la requalification entraîne l'application à la rupture du contrat à durée déterminée des règles propres au licenciement (10). Ainsi, les indemnités de rupture devront être versées au salarié en fonction de l'ancienneté découlant de la relation de travail requalifiée.

Enfin, la rupture du contrat de travail à durée déterminée en raison de l'arrivée du terme s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse si le contrat est, par la suite, requalifié à durée indéterminée et que l'employeur n'est pas en mesure de présenter une lettre de rupture valant lettre de licenciement et énonçant des griefs matériellement vérifiables permettant de décider si le licenciement a une cause réelle et sérieuse (11).

Hugues Ciray,

Avocat au Barreau de Paris

(8) Cass. Soc. 3 mai 2016, n° 15-12.256, Bull. n° 850, Dalloz actualité, 19 mai 2016, obs. M. Roussel ; RDT 2016, 477, obs. S. Tournaux ; Cass. Soc., 8 nov. 2017, n° 16-17.499.

(9) Cass. Soc. 10 oct. 2018, n° 17-14.256.

(10) Cass. Soc. 25 mai 2005, n° 03-43.146, Bull. n° 175 ; Cass. Soc. 20 oct. 2015, n° 14-23.712, Bull. n° 197 ; Cass. Soc. 26 avr. 2017, n° 14-23.392.

(11) Cass. Soc., 20 oct. 2015, n° 14-23.712, Bull. n° 197.