

Cour de cassation

Chambre sociale

Audience publique du 29 janvier 2020

N° de pourvoi: 18-15.359

ECLI:FR:CCASS:2020:SO00136

Publié au bulletin

Cassation partielle

M. Cathala, président

SCP Didier et Pinet, avocat(s)

REPUBLIQUE FRANCAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, a rendu l'arrêt suivant :

SOC.

FB

COUR DE CASSATION

Audience publique du 29 janvier 2020

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 136 FS-P+B+I

Pourvoi n° S 18-15.359

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

A U N O M D U P E U P L E F R A N Ç A I S

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 29 JANVIER 2020

M. W... M..., domicilié [...], a formé le pourvoi n° S 18-15.359 contre l'arrêt rendu le 8 février 2018 par la cour d'appel de Versailles (5e chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. B... X..., domicilié [...], mandataire liquidateur de la société Hexacall,

2°/ à l'UNEDIC AGS CGEA Levallois-Perret IDF Ouest, dont le siège est [...],

défendeurs à la cassation.

Le demandeur invoque, à l'appui de son pourvoi, les trois moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire, les observations de la SCP Didier et Pinet, avocat de M. M..., et l'avis de M. Desplan, avocat général, après débats en l'audience publique du 18 décembre 2019 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Thomas-Davost, conseiller référendaire rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mmes Aubert-Monpeyssen, Cavrois, Monge, MM. Sornay, Rouchayrole, Mme Mariette, conseillers, M. David, Mmes Ala, Prieur, conseillers référendaires, M. Desplan, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre.

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt ;

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 découlant, 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 ;

Condamne M. X..., en sa qualité de liquidateur de la société Hexacall, aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, le condamne à payer à M. M... la somme de 3 000 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du vingt-neuf janvier deux mille vingt.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour M. M....

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit qu'une partie des demandes sont irrecevables

du fait de la prescription et, en conséquence, d'AVOIR débouté M. M... de ses demandes en requalification en contrat de travail à durée indéterminée des contrats de travail à durée déterminée conclus avant le 7 juillet 2012 et en paiement d'un rappel de salaire conventionnel, de prime de vacances, des salaires afférents aux périodes interstitielles pour la période antérieure au 4 octobre 2010, d'une indemnité conventionnelle de licenciement, d'une indemnité compensatrice de préavis, outre les congés payés y afférents, d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et d'une indemnité de requalification, et d'AVOIR dit que les contrats de travail à durée déterminée conclus depuis le 7 juillet 2012 et jusqu'au 4 octobre 2013 sont des contrats de travail à durée déterminée à temps plein et débouté le salarié de ses demandes de rappels de salaire à ce titre ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE, sur la prescription : 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'appliquent aux prescriptions en cours, sans que la durée totale de la prescription ne puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure ; que de même, elle institue, dans les mêmes conditions, un nouveau 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 date du 7 juillet 2014 ; que M. M... ne peut donc solliciter la requalification des contrats conclus à une date antérieure au 7 juillet 2012 ; que de même, 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 ; que, sur la requalification de la relation de travail : selon l'article L. 1242-1 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée, 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 ; que l'article L. 1242-2 du même code dispose que, sous réserve des contrats spéciaux prévus à l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cinq cas qu'il énumère, parmi lesquels figurent le remplacement d'un salarié (1), l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (2) et les emplois saisonniers ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif étendu, il est d'usage 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 (3) ; que l'article D1242-1 du même code, dispose « qu'en application du 3° de l'article L. 1242-1, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats à durée déterminée peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois sont les suivants : (...) 8° L'information, les activités d'enquête et de sondage (..) » ; qu'aux termes de l'article L.1242-12 du code du travail, le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif, et notamment les mentions énumérées par ce texte ; qu'à défaut, il est réputé être conclu pour une durée indéterminée ; que selon l'article L. 1245-1 du code du travail, est réputé à durée indéterminée tout contrat conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6 à L. 1242-8, L. 1242-12 alinéa 1, L. 1243-11 alinéa 1, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4 du même code ; que les effets de la requalification, lorsqu'elle est prononcée, remontent à la date du premier contrat à durée déterminée irrégulier ; que M. M... estime qu'il a été embauché pour occuper un emploi qui participe de l'activité normale de la société et qu'en outre, les contrats de travail ne répondraient

pas aux exigences légales ; que Me X..., ès mandataire liquidateur, de la société Hexacall conteste ces interprétations ; qu'il rappelle qu'Hexacall est une société de sondages et d'enquêtes qui connaît des périodes de suractivité ou de sous-activité de manière temporaire et aléatoire, ce qui justifie le recours aux contrats temporaires ; qu'en l'espèce, il n'est pas contesté que la société Hexacall est une société de sondage ce qui lui permet d'avoir recours, conformément aux dispositions rappelées ci-dessus, à des contrats d'usage sous réserve que l'emploi exercé ne correspond pas à un emploi permanent ; qu'elle justifie en outre, ce qui n'est pas contesté, qu'elle avait une clientèle de sociétés intervenant dans des domaines très divers (Télécom, banque, consommation, santé, transports, industries) et qui déterminaient unilatéralement la durée (de quelques jours à plusieurs semaines) et la nature de chacune des missions confiées ; que la lecture des divers contrats de travail à durée déterminée versés aux débats établit que M. M... a été recruté pour effectuer des tâches précises et temporaires de sondages de clients différents de la société, au nombre desquels on peut citer Air France, La Guilde, explo shopper ; qu'il apparaît en outre que les contrats de travail, de courtes durées, ne se succédaient pas, les délais séparant deux contrats pouvant varier, sur la période non prescrite, de 15 jours à plusieurs mois ; que par ailleurs, les tâches confiées à M. M... étaient différentes, s'agissant de missions de vacataire superviseur, d'enquêteur, d'adjoint administratif ou de chef d'équipe vacataire et étaient réalisées en des lieux différents ; que les modalités d'exercice du travail confié à M. M... témoignent donc de ce qu'il s'agissait de prestations diverses, aléatoires en fonction des commandes de sociétés, temporaires et discontinues, ce qui invalide l'hypothèse du recours à un contrat précaire pour occuper en réalité un emploi permanent ; que s'agissant du respect des mentions obligatoires, la cour constate que chacun des contrats conclu pour la période non prescrite ont précisé la tâche que M. M... devait effectuer et la durée précise des missions confiées, qu'il s'agisse de leur date de début ou de leur terme ; que chaque contrat a été signé le jour de leur établissement et aucun élément ne permet de considérer qu'ils ont été antidatés ou remis après leur terme ; qu'enfin, aucun élément ne vient confirmer les allégations de M. M... selon lesquelles en dehors de ces contrats, et durant la période non prescrite, il aurait réalisé d'autres missions et, s'il a reçu, mensuellement, une feuille de paie, celle-ci ne reprenait que les jours travaillés, conformément d'ailleurs aux stipulations des contrats ; qu'il convient donc de débouter M. M... de sa demande de requalification et de sa demande de rappels de salaire pour les périodes d'inter contrats ; que le jugement est confirmé sur ce point ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QUE, conformément à l'article L. 1471-1 du code du travail, 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 ; que le premier alinéa n'est toutefois pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1 ; qu'une partie des demandes de M. M... sont des demandes indemnitaires qui portent sur l'exécution du contrat de travail et sa rupture et qu'elles ne sont pas en relation avec les principes de non-discrimination, ni avec un harcèlement moral ou sexuel, elles sont prescrites par 2 ans ; que la prescription s'applique à la demande de requalification d'un CDD en CDI, à la demande de reclassification professionnelle qui concernent l'exécution du contrat de travail, au préavis et à toutes les demandes indemnitaires liées à la rupture du contrat de travail qui sont antérieures au 6 juillet 2012 ; que conformément à l'article L. 3245-1 du code du travail, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer ;

que la demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois dernières années précédant la rupture du contrat ; que conformément à l'article R. 1452-1 du code du travail, la saisine du conseil de prud'hommes, même incompetent, interrompt la prescription ; qu'en conséquence, seules les demandes, postérieures au 6 juillet 2012, de rappel de salaire, de congés payés afférents au rappel de salaire, de rappel de salaire lié à la prime de vacances ayant un versement périodique annuel et la demande indemnitaire relative à l'absence de visite médicale peuvent être examinées ; que les rappels de salaires liés à la reclassification de M. M... sont prescrites, il demeure la demande de rappel de salaire de novembre 2012 et les congés payés y afférents ;

1°) ALORS QU'en cas de réduction de la durée du délai de prescription, le 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'avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 l'action en paiement ou en répétition du salaire était soumise à la prescription quinquennale de l'article 2224 du code civil ; 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 une irrégularité formelle du contrat susceptible d'entraîner sa requalification, court à compter du jour de la conclusion du contrat ; qu'en déclarant irrecevable comme prescrite l'action en requalification des contrats de travail à durée déterminée conclus avant le 7 juillet 2012, quand elle constatait que M. M... avait saisi la juridiction prud'homale le 7 juillet 2014, ce dont il résultait qu'il était recevable en sa demande de requalification des contrats conclus après le 7 juillet 2009 en raison de leurs irrégularités formelles, la cour d'appel a violé l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, et les articles 2222, 2224 du code civil et 21-V de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ;

2°) ALORS QU'en cas de réduction de la durée du délai de prescription, le 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'avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 l'action en paiement ou en répétition du salaire était soumise à la prescription quinquennale de l'article 2224 du code civil ; 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 ; qu'en déclarant irrecevable comme prescrite l'action en requalification des contrats de travail à durée déterminée conclus avant le 7 juillet 2012, quand elle constatait que M. M... avait saisi la juridiction prud'homale le 7 juillet 2014, ce dont il résultait qu'il était recevable en sa demande de requalification de l'ensemble des contrats s'étant succédés du 20 novembre 2004 au 4 octobre 2013, en raison de leur succession illicite révélant le caractère pérenne de l'emploi du salarié, la cour d'appel a violé l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, et les articles 2222, 2224 du code civil et 21-V de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ;

3°) ET ALORS QU'en cas de réduction de la durée du délai de prescription, le 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'avant l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 l'action en paiement ou en répétition du salaire était soumise à la prescription quinquennale de l'article 2224 du code civil ; que le point de départ du délai de prescription est le jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer ; qu'en déclarant irrecevables comme prescrites les demandes de rappel de salaire pour la période antérieure au 4 octobre 2010, quand elle constatait que M. M... avait saisi la juridiction prud'homale le 7 juillet 2014, ce dont il résultait qu'il était recevable en ses demandes de rappel de salaire exigibles postérieurement au 7 juillet 2009, la cour d'appel a violé les articles L. 3245-1 du code du travail et 2222 du code civil dans leur rédaction alors applicable, ensemble l'article 21-V de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. M... de sa demande de rappel de salaire au titre de la requalification de ses contrats de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, outre les congés payés y afférents ;

AUX MOTIFS QUE sur la demande de requalification à temps plein : il sera rappelé au préalable que l'absence de contrat de travail écrit n'ayant pas été établie, M. M... ne saurait revendiquer, pour cette raison, une requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée à temps plein ; que par contre, il n'est pas contestable qu'aucune mention relative à la durée du travail et à sa répartition entre les jours de la semaine n'est mentionnée dans les quelques contrats écrits versés aux débats ; qu'ils doivent donc être requalifiés en contrat de travail à temps plein ; que le jugement entrepris doit être infirmé en ce sens ; que néanmoins, il ressort des bulletins de salaire ainsi que des feuilles de temps jointes à ceux-ci, que M. M... a toujours été rémunéré pour un temps plein, sa journée de travail variant entre 6h50 et 7h15 par jour, pause déjeuner déduite, ce qui conduit la cour à le débouter de toute demande de rappel de salaire à ce titre ; que le jugement est confirmé sur ce point ;

ALORS QUE la durée légale du travail effectif des salariés est fixée à trente-cinq heures par semaine civile ; qu'en déboutant dès lors M. M... de sa demande de rappel de salaire au titre d'un temps complet, motifs pris qu'« il ressort des bulletins de salaire ainsi que des feuilles de temps jointes à ceux-ci, que M. M... a toujours été rémunéré pour un temps plein, sa journée de travail variant entre 6h50 et 7h15 par jour, pause déjeuner déduite », sans constater qu'il avait effectivement perçu pour chaque semaine travaillée un salaire correspondant à 35 heures, la cour d'appel s'est déterminée par des motifs inopérants, privant sa décision de toute base légale au regard de l'article L. 3121-10 du code du travail en sa rédaction applicable au litige.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR débouté M. M... de sa demande de rappel de prime de vacances ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE sur la prime de vacances : M. M... soutient que la société aurait dû lui verser une prime de vacances, prévue par la convention collective SYNTEC, ce qu'elle s'est abstenue de faire ; que l'article 31 de la convention collective dispose l'ensemble des salariés bénéficie d'une prime de vacances d'un montant au moins égal à 10 % de la masse globale des indemnités de congés payés prévus par la convention collective de l'ensemble des salariés ; que toutes primes ou gratifications versées en cours d'année à divers titres et quelle qu'en soit la nature peuvent être considérées comme primes de vacances à condition qu'elles soient au moins égales aux 10 % prévus à l'alinéa précédent et qu'une partie soit versée pendant la période située entre le 1er mai et le 31 octobre ; que pour autant, l'accord du 16 septembre 1991 prévoit de manière exhaustive les articles de la convention collective SYNTEC qui s'appliquent aux enquêteurs vacataires en ces termes : les parties signataires conviennent qu'un certain nombre d'articles de la convention collective nationale du 15 décembre 1987, applicable aux bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils, sociétés de conseils, s'appliquent de plein droit, à l'exception de l'article 6, aux enquêteurs vacataires et aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle : Article 3. - Droit syndical et liberté d'opinion avec toutefois la précision suivante concernant le paragraphe 1, avant-dernier alinéa : dans la mesure où le droit du licenciement est applicable « Article 4. - Délégués du personnel et comité d'entreprise ; Article 6. - Offres d'emplois. Cet article ne s'applique de plein droit qu'aux chargés d'enquêtes intermittents à garantie annuelle ; Article 9. - Modification dans la situation juridique de l'employeur ; Article 35 C.E. - Travail exceptionnel de nuit, du dimanche et des jours fériés ; Article 46. - Formation professionnelle ; Article 47. - Congé formation ; Article 85. - Interprétation de la convention collective ; (souligné par la cour) ; qu'il n'est pas contestable que l'article 31 de la convention collective qui prévoit la prime de vacances ne figure pas sur cette liste et qu'elle n'est donc pas applicable de plein droit ; (souligné par la cour) ; que pour leur part, aucun des contrats de travail ne mentionne le versement d'une telle prime, seules celles de fin de contrat et de précarité étant spécifiquement prévues ; que M. M... sera donc débouté de sa demande de ce chef ; que le jugement est confirmé sur ce point ;

ET AUX MOTIFS ADOPTES QU'en ce qui concerne la demande de paiement de la prime de vacances, l'accord du 16 septembre 1991 prévoit de manière exhaustive les articles de la convention collective SYNTEC qui s'appliquent aux enquêteurs vacataires, l'article 31 qui prévoit la prime de vacances ne figure pas sur cette liste et n'est donc pas applicable ;

ALORS QUE les dispositions conventionnelles applicables aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée s'appliquent aux salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée, à la seule exception des dispositions concernant la rupture du contrat de travail ; qu'en jugeant dès lors que l'article 31 de la convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987 avait pu valablement exclure les enquêteurs vacataires du bénéfice de la prime de vacances, la cour d'appel a violé l'article L. 1242-14 du code du travail. **Publication :**

Décision attaquée : Cour d'appel de Versailles , du 8 février 2018

Titrages et résumés : CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Qualification donnée au contrat - Demande de requalification - Action en justice - Action portant sur l'exécution du contrat de travail - Effets - Prescription - Délai - Détermination - Portée

Selon l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, 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. En application de l'article L. 1245-1 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance susvisée, 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. 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

CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Qualification donnée au contrat - Demande de requalification - Prescription - Délai - Point de départ - Détermination - Portée

CONTRAT DE TRAVAIL, DUREE DETERMINEE - Qualification donnée au contrat - Demande de requalification - Requalification par le juge - Effets - Ancienneté du salarié - Point de départ - Détermination

Précédents jurisprudentiels : Sur le délai de prescription de l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée ou d'une succession de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, à rapprocher :Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-26.437, Bull. 2018, V, n° ??? (rejet). Sur le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée ou d'une succession de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, à rapprocher :Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-26.437, Bull. 2018, V, n° ??? (rejet). Sur le point de départ de l'ancienneté du salarié en cas de requalification par le juge de contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, à rapprocher :Soc., 3 mai 2016, pourvoi n° 15-12.256, Bull. 2016, V, n° 81 (cassation partielle), et l'arrêt cité

Textes appliqués :

- 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 ; article L. 1242-1 du code du travail