

Contrat de travail à durée déterminée

1231 Requalification de contrats de mission en CDI fondée sur le motif du recours : la prescription court à compter du terme du dernier contrat

Solution – Le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat de mission à l'égard de l'entreprise utilisatrice en CDI fondée sur le motif du recours au contrat de mission énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats de mission, le terme du dernier contrat ; le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un CDI prenant effet au premier jour de sa mission.

Impact. – La Cour de cassation rappelle qu'en matière de prescription, outre sa durée, son point de départ constitue le véritable critère permettant d'apprécier le risque lié notamment à une demande de requalification de contrat de mission. Ainsi, la jurisprudence n'hésite pas à retarder ce point de départ afin de préserver les droits des salariés et procède à une analyse distributive en fonction de la nature de la demande.

Cass. soc., 30 juin 2021, n° 19-16.655 : JurisData n° 2021-010323

LA COUR – (...)

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Colmar, 26 mars 2019), M. [S], travailleur intérimaire, a été mis à la disposition de la société XPO Supply Chain France (l'entreprise utilisatrice), en qualité de cariste ou de magasinier-cariste, suivant quatre-vingt-treize contrats de mission, du 9 janvier 2012 au 29 juillet 2016.

2. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, le 21 novembre 2016, afin de solliciter la requalification de ses contrats de mission en un contrat à durée indéterminée à l'égard de l'entreprise utilisatrice ainsi que le paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Examen des moyens

Sur le premier moyen

Énoncé du moyen

3. L'entreprise utilisatrice fait grief à l'arrêt de rejeter les fins de non-recevoir prises de la prescription, de requalifier les contrats de mission du salarié en contrat de travail à durée indéterminée à son égard à compter du 9 janvier 2012, et de la condamner à verser au salarié diverses sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis outre congés payés afférents, de dommages-intérêts réparant le préjudice résultant du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, de rappel de salaires outre congés payés afférents et de prime de panier, alors « que le délai de prescription de l'action en requalification des contrats de mission (ou d'intérim) en contrat à durée indéterminée, qui était de cinq ans en application de l'article 2224 du code civil dans sa rédaction issue de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008, a été ramené à deux ans, par l'article L. 1471-1 du code du travail, créé par la loi du 14 juin 2013 ; 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 ; que l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa version applicable au litige, disposait que 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 ; qu'il en résulte que le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification fondée sur l'absence de justification par l'entreprise utilisatrice de la régularité du motif invoqué pour recourir au travail temporaire court à compter de la conclusion du contrat de mission, ou au plus tard à l'échéance de son terme ; que la cour d'appel a retenu que M. [S] avait le droit de faire valoir auprès de la société XPO Supply Chain France les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission, soit le 9 janvier 2012 aux motifs que pour l'action en requalification des contrats d'intérim en contrat à durée indéterminée, le délai de prescription ne court qu'à compter du terme du dernier contrat de mission, soit en l'espèce le 29 juillet 2016 ; qu'en statuant de la sorte, cependant que pour toutes les missions auprès de la société XPO Supply Chain France s'étant achevées avant le 21 novembre 2014, la prescription de l'action en requalification d'un contrat de mission justifiée par l'absence de démonstration de la régularité du cas de recours était acquise au jour auquel M. [S] a saisi le conseil de prud'hommes, soit le 21 novembre 2016, la cour d'appel a violé les articles L. 1471-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, 2222 et 2224 du code civil et 21-V de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ».

Réponse de la Cour

4. 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.

5. 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.

6. Selon l'article L. 1251-40 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire, en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10 à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35, 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.

7. Il résulte de la combinaison de ces textes que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat de mission à l'égard de l'entreprise utilisatrice en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat de mission énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats de mission, le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue

fondée, de 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.

8. La cour d'appel a constaté que le terme du dernier contrat de mission de l'intéressé au sein de l'entreprise utilisatrice était le 29 juillet 2016. Elle a relevé, par motifs propres et adoptés, que le salarié avait introduits, le 21 novembre 2016, une action en requalification des contrats de mission souscrits à compter du 9 janvier 2012 en un contrat à durée indéterminée en soutenant que la conclusion successive de quatre-vingt-treize contrats de mission avait pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

9. Elle en a exactement déduit que cette action n'était pas prescrite et que le salarié pouvait demander que la requalification produise ses effets au premier jour de sa mission, soit le 9 janvier 2012.

10. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le deuxième moyen

Énoncé du moyen

11. L'entreprise utilisatrice fait grief à l'arrêt de dire que la rupture du contrat intervenue le 29 juillet 2016 produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, de la condamner à payer au salarié diverses sommes à titre d'indemnité légale de licenciement, d'indemnité compensatrice de préavis outre congés payés afférents et de dommages-intérêts réparant le préjudice résultant du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, et d'ordonner le remboursement des indemnités de chômage servies au salarié, dans la limite de six mois, alors « que par application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a jugé que les contrats de mission de M. [S] devaient être requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée à l'égard de la société XPO Supply Chain France à compter du 9 janvier 2012 entraînera par voie de conséquence la cassation de ce même arrêt en ce qu'il a condamné la société XPO Supply Chain France à payer à M. [S] les sommes de 2 619,38 euros nets au titre de l'indemnité légale de licenciement, 5 514,50 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 551,45 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés y afférente et de 16 543,50 euros à titre de dommages-intérêts réparant le préjudice résultant du licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, l'ancienneté de M. [S] dépendant nécessairement de la date d'effet de la requalification de ses contrats de mission ».

Réponse de la Cour

12. Le rejet du premier moyen rend sans portée le deuxième moyen qui invoque une cassation par voie de conséquence.

Sur le troisième moyen

Énoncé du moyen

13. L'entreprise utilisatrice fait grief à l'arrêt de faire droit aux demandes du salarié en paiement de salaires pour des périodes interstitielles et de la condamner à lui verser diverses sommes à titre de rappels de salaires, d'indemnité compensatrice de congés payés et de primes de panier, alors :

« 1°/ qu'il appartient au salarié sollicitant le paiement de salaires pour les périodes interstitielles séparant des contrats de mission requalifiés en un contrat à durée indéterminée d'établir qu'il s'est tenu, durant ces périodes, à la disposition de l'employeur en vue d'effectuer un travail ; que pour dire que M. [S] se tenait à la disposition permanente de la société XPO Supply Chain France durant les périodes interstitielles séparant ses contrats de mission depuis le 19 juillet 2014, la cour d'appel s'est bornée à relever que M. [S] avait travaillé de manière régulière au sein de la société XPO Supply Chain France avant ou après lesdites périodes interstitielles, qu'il avait travaillé au sein de celle-ci par de nombreux contrats de mission, qu'il était indemnisé durant ces périodes par des allocations chômage et qu'auparavant, de 2012 à février 2014, les périodes séparant ses contrats de mission n'étaient que des week-ends ou des journées de congés ; qu'en se déterminant comme elle l'a fait, par des motifs inopérants, insusceptibles de caractériser une disposition permanente de M. [S], la cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard de l'article L. 1251-40 en sa rédaction alors applicable du code du travail, ensemble l'article 1134 du code civil dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

2°/ que par application des dispositions de l'article 624 du code de procédure civile, la cassation de l'arrêt en ce qu'il a jugé que les contrats de mission de M. [S] devaient être requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée à l'égard de la société XPO Supply Chain France à compter du 9 janvier 2012 entraînera par voie de conséquence la cassation de ce même arrêt en ce qu'il a condamné la société XPO Supply Chain France à verser à M. [S] les sommes de 23 958,26 euros au titre de rappels de salaires, de 2 395,80 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de congés payés et la somme de 831,60 euros nets à titre de primes de panier ».

Réponse de la Cour

14. Appréciant souverainement les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, la cour d'appel, qui a constaté, d'une part, que le salarié avait travaillé, au sein de la société, suivant de nombreux contrats de missions se succédant de manière régulière et interrompus par des périodes non travaillées de durées variables et, d'autre part, qu'à l'exception de quinze jours, l'intéressé justifiait qu'il avait été indemnisé par des allocations chômage correspondant, à quelques jours près, aux périodes non travaillées au sein de la société, a pu en déduire, justifiant ainsi légalement sa décision, que le salarié démontrait s'être tenu à la disposition de l'entreprise utilisatrice pendant les périodes interstitielles.

15. Par ailleurs, le rejet du premier moyen rend sans portée la seconde branche du moyen qui invoque une cassation par voie de conséquence.

16. Le moyen n'est donc pas fondé.

Par ces motifs, la Cour :

- Rejette le pourvoi (...)

NOTE

Les faits. – Un salarié a été mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice, en qualité de cariste ou de magasinier-cariste, suivant 93 contrats de mission, du 9 janvier 2012 au 29 juillet 2016. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale, le 21 novembre 2016, afin de solliciter la requalification de ses contrats de mission en un contrat à durée indéterminée à l'égard de l'entreprise utilisatrice ainsi que le paiement de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

Le conseil de prud'hommes ainsi que la cour d'appel de Colmar ont fait droit à sa demande en requalifiant les contrats de mission en CDI ayant son origine au 9 janvier 2012 (1^{er} jour du 1^{er} contrat de mission).

L'employeur, auteur du pourvoi, invoquait notamment la prescription de l'action en soutenant que la requalification ne pouvait couvrir les missions antérieures de plus de 2 ans à l'introduction de l'action en justice (excluant la période précédant le 21 novembre 2014).

La solution rendue. – La Cour de cassation a rejeté le pourvoi et confirmé la décision des premiers juges en rappelant les dispositions du Code du travail, dans leur rédaction applicable à l'époque des faits, sur : 1°) le délai de prescription applicable (2 ans) (*C. trav., art. L. 1471-1*) ; 2°) l'interdiction de conclure un contrat de mission pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice (*C. trav., art. L. 1251-5*) ; 3°) et le droit du salarié dont le contrat de mission a vocation à pourvoir un emploi durable de 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 (*C. trav., art. L. 1251-40*).

La Cour de cassation a ainsi précisé qu'« il résulte de la combinaison de ces textes que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat de mission à l'égard de l'entreprise utilisatrice en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat de mission énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats de mission, le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue

fondée, de 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 ».

Ces principes juridiques énoncés, la Cour de cassation a confirmé la solution adoptée par les premiers juges en jugeant que l'action du salarié n'était pas prescrite et que le salarié pouvait demander que la requalification produise ses effets au premier jour de sa mission, soit le 9 janvier 2012.

La portée de l'arrêt. – La Cour de cassation a confirmé une position déjà adoptée précédemment, sous l'empire d'anciennes dispositions, lorsque la prescription applicable était quinquennale (*Cass. soc.*, 13 juin 2012, n° 10-26.387 : *JurisData* n° 2012-012734 ; *JCP S* 2012, 1368, note D. Chenu).

Le point de départ de la prescription, c'est-à-dire le terme du dernier contrat de mission, avait quant à lui déjà été retenu lors d'une précédente décision visant une succession de contrats de travail à durée déterminée requalifiés en contrat de travail à durée indéterminée (*Cass. soc.*, 8 nov. 2017, n° 16-17.499 : *JurisData* n° 2017-022227). Il est donc parfaitement logique de transposer cette solution aux contrats de mission.

En outre, la Cour de cassation, en tant que de besoin, rappelle qu'il y a lieu d'appliquer la prescription biennale. À nouveau, il s'agit d'une confirmation puisque ce délai avait été retenu pour la prescription d'une action en requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée (*Cass. soc.*, 3 mai 2018, n° 16-26.437 : *JurisData* n° 2018-007114 ; *JCP S* 2018, 1196, note H. Guyot). Encore une fois, cette transposition aux contrats de mission était attendue.

En revanche, le motif justifiant la demande de requalification peut impacter le point de départ de la prescription. En l'espèce, le point de départ retenu était le terme du dernier contrat de mission car la requalification reposait sur une absence de motif valable pour recourir aux contrats de mission.

Or, lorsque la demande de requalification de deux contrats de travail à durée déterminée repose sur le non-respect du délai de carence, la Cour de cassation a jugé que le point de départ de la prescription sera le 1^{er} jour d'exécution du second contrat (*Cass. soc.*, 5 mai 2021, n° 19-14.295 : *JurisData* n° 2021-006507 ; *JCP S* 2021, 1168, note F. Bousez).

Si le délai de prescription reste identique, le point de départ varie en fonction des motifs justifiant la demande de requalification.

En outre, cet arrêt doit être mis en perspective avec 4 autres décisions rendues le même jour et portant toutes sur l'application de la prescription en fonction de la nature de la créance (*Cass. soc.*, 30 juin 2021, n° 18-23.932 : *JurisData* n° 2021-010325 ; *JCP S* 2021, 1219, note H. Guyot. – *Cass. soc.*, 30 juin 2021, n° 19-10.161 : *JurisData* n° 2021-010321. – *Cass. soc.*, 30 juin 2021, n° 19-14.543 : *JurisData* n° 2021-010324. – *Cass. soc.*, 30 juin 2021, n° 20-12.960 : *JurisData* n° 2021-010322).

Ainsi, la Cour de cassation a pu préciser que :

– l'action en paiement d'un rappel de salaire fondée sur l'invalidité d'une convention de forfait reposait sur une prescription triennale (*Cass. soc.*, 30 juin 2021, n° 18-23.932, *préc.*),

– l'action en requalification d'un contrat de travail à temps complet et en reclassification professionnelle reposait sur une prescription triennale (*Cass. soc.*, 30 juin 2021, n° 19-10.161, *préc.*),

– l'action en demande de monétisation de jours épargnés sur le compte épargne temps se prescrivait par 3 ans (*Cass. soc.*, 30 juin 2021, n° 19-14.543, *préc.*),

– l'action en demande d'une gratification afférente à la médaille du travail fondée sur une discrimination se prescrivait par 5 ans (*Cass. soc.*, 30 juin 2021, n° 19-14.543, *préc.*),

– l'action en paiement de rappel de salaire fondée sur une inégalité de traitement se prescrivait par 3 ans (et non 5 ans comme pour les discriminations) (*Cass. soc.*, 30 juin 2021, n° 20-12.960, *préc.*).

Autant de précisions qui impliqueront un examen attentif de la durée de la prescription applicable et de son point de départ en fonction de la nature de la créance à l'origine de la demande du salarié.

Deborah FALLIK MAYMARD,
avocate associée, cabinet *Rédlink*

MOTS-CLÉS : Contrat de travail à durée déterminée - Requalification - Contrat de mission - Prescription

TEXTES : C. trav., art. L. 1471-1 et L. 1251-40, dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017. – C. trav., art. L. 1251-5

JURISCLASSEUR : Travail Traité, fasc. 2-49, par Françoise Bousez

PROTECTION SOCIALE

Accidents du travail et maladies professionnelles

1232 Agression et présomption irréfragable de faute inexcusable

Solution. – Violent l'article L. 4131-4 du Code du travail, dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2007-329 du 12 mars 2017, le juge du fond en retenant que la transmission d'une lettre de menaces à l'employeur par la victime ne caractérise pas une alerte donnée portant sur une exposition de sa personne à un risque d'agression physique, permettant de faire prévaloir une présomption de faute inexcusable au bénéfice de la victime.

Impact. – La deuxième chambre civile de la Cour de cassation confirme que la mise en œuvre de la présomption irréfragable de faute inexcusable n'est pas subordonnée à une alerte correspondant à une situation de danger grave et imminent. Mais le praticien ne manquera pas de s'interroger sur la pertinence de cette notion aussi générale de « risque signalé » compte tenu des conséquences juridiques attachées.