

Jurisprudence Sociale Lamy, N° 456, 29 juin 2018

- Action en requalification et délai de prescription

Mise à jour

Philippe Pacotte
Avocat associé, Delsol Avocats
Stéphanie Daguerre
Avocat, Delsol Avocats

[Cass. soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-26.437, arrêt n° 665 FS-P+B]

Les faits

Le salarié avait conclu un premier contrat de travail à durée déterminée du 12 au 31 juillet 2004 au sein d'une entreprise, dont son père était l'associé. Après avoir terminé ses études, le demandeur avait de nouveau été embauché en CDD pour différentes périodes entre le 12 janvier 2010 et le 15 janvier 2014. Le 28 janvier 2014, une procédure de liquidation judiciaire de la société a été ouverte.

Les demandes et argumentations

Le 6 janvier 2014, soit quelques jours avant l'ouverture de la procédure de liquidation judiciaire, le salarié a saisi en référé le conseil de prud'hommes d'une demande de requalification du CDD conclu en 2004 en contrat de travail à durée indéterminée. Cette demande s'appuyait sur l'absence de mention du motif de recours dans le contrat de travail. Par ordonnance du 20 mars 2014, le conseil a estimé qu'il n'y avait lieu à référé.

Le 28 mars 2014, le demandeur a donc saisi au fond. Par jugement rendu le 11 septembre 2015, le conseil a requalifié le contrat conclu le 12 janvier 2010 en CDI et accordé une indemnité de requalification au salarié. En revanche, ce dernier a été débouté de ses autres demandes notamment au titre de la requalification du CDD conclu en 2004 ou encore de sa demande d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Le salarié a donc interjeté appel de cette décision. Le 28 septembre 2016, la Cour d'appel de Poitiers a confirmé le jugement en ce qu'il avait débouté le salarié de sa demande de requalification du CDD conclu en 2004.

Formant un pourvoi en cassation, le salarié soutenait que le délai de prescription d'une action en requalification d'un CDD en CDI ne commençait à courir qu'à compter du terme du dernier contrat.

La décision, son analyse et sa portée

L'argumentation développée par le salarié est rejetée par la Cour de cassation. Cette dernière confirme l'arrêt d'appel, considérant qu'« *aux termes de l'article L. 1471-1 du Code du travail dans sa rédaction applicable au litige, 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 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* ».

• L'action en requalification d'un CDD en CDI

Le contrat de travail à durée déterminée constitue un contrat précaire dont le motif et les modalités de recours sont strictement encadrés par la loi. Le CDD ne saurait avoir pour objet ou pour effet de pourvoir un emploi lié à **l'activité normale et permanente de l'entreprise**. L'employeur ne peut donc utiliser la relative flexibilité qu'offrent ces contrats comme variable d'ajustement des effectifs au sein de son entreprise. Les motifs de recours aux CDD sont limités par l'article L. 1242-1 du Code du travail prévoyant que ces contrats ne peuvent être conclus que dans les cas suivants : (i) remplacement d'un salarié, (ii) accroissement temporaire de l'activité, (iii) emplois à caractère saisonnier ou d'usage, (iv) remplacement d'un chef d'entreprise ou d'exploitation agricole, (v) recrutements d'ingénieurs ou de cadres en vue de la réalisation d'un objet défini, ce motif de recours devant être prévu par un accord de branche ou un accord d'entreprise.

Le contrat de travail conclu doit, à titre obligatoire, contenir certaines mentions prévues par l'article L. 1242-12 du Code du travail. Ainsi, en cas de remplacement d'un salarié absent, le CDD doit stipuler le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée. Les sanctions liées à l'absence de certaines mentions obligatoires sont différentes selon la nature de ces mentions et les conséquences pour le salarié. Ainsi, l'absence de stipulation portant sur la convention collective applicable sera réparée par l'octroi de dommages et intérêts (Cass. soc., 26 oct. 1999, n° 97-41.992). En revanche, l'absence de définition précise du motif, tel que l'invoquait le salarié dans la présente affaire, emporte la requalification du CDD en CDI.

Un CDD peut également être requalifié pour d'autres motifs. Il en est notamment ainsi en cas de non-respect du délai de carence. Il convient de signaler qu'avant l'entrée en vigueur des ordonnances dites Macron, la requalification pouvait également être sollicitée par les salariés qui n'avaient pas signé leur contrat de travail dans un délai de 2 jours ouvrables à compter du début de l'exécution du contrat. Désormais, cette irrégularité n'emporte plus, à elle seule, la requalification du CDD en CDI.

La requalification d'un CDD en CDI a de nombreuses conséquences. D'une part, le salarié peut prétendre à une indemnité de requalification dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire (C. trav., art. L. 1245-2). D'autre part, le salarié dont le contrat aurait été rompu au terme du CDD peut prétendre aux indemnités de rupture dont il a été privé, à savoir : l'indemnité compensatrice de préavis et l'indemnité de licenciement. En outre, le terme du CDD ne constituant pas un motif de rupture valable, le salarié peut solliciter le versement d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Ces indemnités sont cumulables avec l'indemnité de précarité qui aurait été versée au salarié aux termes de son CDD (Cass. soc., 7 janv. 1998, n° 95-43.808 ; Cass. soc., 10 juin 2003, n° 01-40.808). Enfin, la requalification d'un CDD en CDI peut également présenter un intérêt procédural pour le salarié. En effet, en présence d'une action en requalification, le bureau de jugement est saisi directement, sans qu'il y ait lieu à un préalable de conciliation et ce pour l'ensemble des

demandes formulées par le salarié.

En l'espèce, la cour d'appel a requalifié le CDD conclu en 2010 en CDI et condamné l'employeur à verser une indemnité à ce titre. Toutefois, le salarié sollicitait la requalification du contrat conclu en 2004. Le salarié ayant saisi le conseil de prud'hommes en 2014, la question de la prescription applicable était au cœur des débats.

● Le délai de prescription applicable à l'action en requalification

La première question à laquelle répond la Cour de cassation repose sur le délai de prescription applicable. En effet, le salarié soutenait que l'action en requalification était soumise à la prescription de droit commun de cinq ans prévue par l'article 2224 du Code civil. La thèse défendue par le salarié était notamment soutenue par Jean Mouly pour qui « *l'action en requalification tendant, en réalité, à faire constater l'illicéité du terme stipulé lors de la conclusion du contrat, elle devrait plutôt être soumise à la prescription quinquennale de l'ancien article 1304 du Code civil, relatif aux actions sanctionnant une irrégularité de la formation du contrat, aujourd'hui absorbée par l'article 2224 du même code* » (J. Mouly, *La prescription de l'action en requalification d'un CDD en CDI : quid des aménagements contractuels ?*, *Droit social*, 2018, p. 209)

La Cour de cassation ne suit pas cette argumentation et applique l'article L. 1471-1 du Code du travail. Elle confirme ainsi une solution rendue dans un arrêt le 31 janvier 2018 (Cass. soc., 31 janv. 2018, n° 16-23.602). Dans sa version applicable au litige, cet article prévoyait 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. Les ordonnances « Macron » et la loi de validation sont venues modifier en partie ces délais.

Désormais, les actions liées à l'exécution du contrat de travail se prescrivent par deux ans et celles liées à la rupture du contrat de travail se prescrivent par douze mois à compter de la notification de la rupture.

Mais l'action en requalification doit-elle être assimilée à une action liée à l'exécution ou à la rupture du contrat de travail ? il pourrait être soutenu que cette action porte sur l'exécution du contrat de travail. En effet, un salarié peut parfaitement demander une requalification du CDD en CDI et ce, alors même qu'il est toujours en poste au sein de la Société. Ainsi, la prescription applicable serait de deux ans.

À l'inverse, il pourrait être affirmé que la requalification est souvent sollicitée pour contester le bien-fondé de la rupture d'un CDD. En effet, dans ce cas, l'arrivée du terme du CDD ne constitue pas un motif valable de rupture. À suivre ce raisonnement, la prescription serait d'un an. Ce point n'est pas expressément tranché par la Cour de cassation et pourrait donner lieu à de nouveaux contentieux sur la durée de la prescription applicable.

● Le point de départ applicable à l'action en requalification fondée sur un défaut de mention

Outre la durée de la prescription, la Cour de cassation fixe le point de départ de la prescription : « *le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail 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* ». Ainsi, il importe peu que la relation contractuelle entre l'employeur et le salarié soit maintenue. Le délai de l'action en requalification fondée sur l'absence de mention obligatoire ne pourra pas commencer courir à compter du terme du dernier contrat.

Une limite importante doit être relevée. Le point de départ du délai de prescription ne sera pas applicable à tous les recours en requalification des contrats de travail en contrat à durée déterminée. En effet, la Cour rappelle que ce délai court à compter du jour où celui qui exerce son action a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. Ainsi, une action en requalification qui serait fondée sur un autre motif, tel que le non-respect du délai de carence, ne verra le délai de prescription commencer à courir qu'à compter de la découverte par le salarié du non-respect par l'employeur des prescriptions légales en la matière.

Cette jurisprudence a des conséquences importantes dans la manière d'appréhender le conseil et le contentieux relatifs à la requalification des CDD.

En matière contentieuse, cet arrêt présente un intérêt particulier lorsque la relation de travail s'est poursuivie avec le même salarié durant de nombreuses années, sur de très courtes périodes, tel que c'est le cas pour les contrats d'extra dans l'hôtellerie. Dans ce cas, il peut être difficile pour les entreprises de retrouver les contrats de travail archivés pour lesquels la requalification est sollicitée. Pour les activités de conseil et plus particulièrement lors de la réalisation d'audit, la solution retenue viendra diminuer les risques identifiés et les sommes provisionnées à ce titre.

À l'inverse, pour les salariés, cette solution pourrait conduire à appauvrir considérablement le contentieux lié à la requalification des CDD en CDI fondé sur l'absence d'une mention obligatoire. À titre d'exemple, un salarié concluant régulièrement des CDD avec le même employeur sera réticent à saisir le conseil de prud'hommes pour faire requalifier ses précédents contrats. Pourtant, à l'arrivée du terme du dernier contrat, s'il n'est pas renouvelé, il ne pourra plus saisir le juge d'une demande en requalification du premier contrat.

Cette jurisprudence apparaît donc favorable à l'employeur. Il n'en demeure pas moins, qu'en l'état des textes, la Cour de cassation n'a fait qu'une stricte application des règles applicables en la matière.

TEXTE DE L'ARRÊT

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

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Poitiers, 28 septembre 2016) et les pièces de procédure, que M. Guillaume Y... a été engagé par la SCP Y... selon contrat de travail à durée déterminée allant du 12 au 31 juillet 2004 ; qu'il a été engagé par la même société selon contrats à durée déterminée allant du 12 janvier au 10 mars 2010, du 3 janvier au 30 septembre 2011, du 17 octobre 2011 au 17 juillet 2012, du 18 juillet 2012 au 15 janvier 2013, et du 15 janvier 2013 au 15 janvier 2014 ; qu'il a, le 6 janvier 2014, saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification du contrat à durée déterminée conclu le 12 juillet 2004 en contrat à durée indéterminée ;

Sur les deuxième, troisième, quatrième, cinquième, sixième et septième moyens :

Attendu qu'il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur les moyens annexés qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation ;

Sur le premier moyen :

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée du 12 juillet 2004 en un contrat de travail à durée indéterminée, alors, selon le moyen :

que le délai de prescription prévu par l'article 2224 du code civil dans sa rédaction issu de la loi du 17 juin 2008 ne court qu'à compter du terme du dernier contrat de travail à durée déterminée ; qu'en affirmant l'action engagée par M. Y... le 28 mars 2014 prescrite pour le contrat de travail conclu le mois de juillet 2004 et du 1^{er} avril 2009 au 31 décembre 2009, motif pris de ce que

la date du point de départ de la prescription de la demande tendant à la requalification du contrat de travail se situait à la date de conclusion de ce contrat et non au terme de son dernier CDD, soit en l'espèce le 12 juillet 2004, et expirait le 19 juin 2013, quand la date du terme du dernier contrat de travail à durée déterminée était le 15 janvier 2014, la cour d'appel a violé l'article L. 1245-1 du code du travail, ensemble l'article 2224 du code civil ;

que le délai de prescription prévu par l'article 2224 du code civil dans sa rédaction issu de la loi du 17 juin 2008 est de cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a eu ou aurait dû avoir connaissance des faits lui permettant de l'exercer ; qu'en affirmant que la date du point de départ de la prescription de la demande tendant à la requalification du contrat de travail se situe à la date de conclusion de ce contrat et non au terme de son dernier CDD pour en déduire que l'action engagée le 18 mars 2014 était prescrite concernant le contrat de travail du 1^{er} avril 2009 au 31 décembre 2009, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales qui s'imposaient de ses propres constatations ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 2224 du code civil ;

que la prescription ne fait pas obstacle à la reconnaissance de l'ancienneté acquise, dans ses effets relatifs à la période non prescrite ; qu'à supposer même que le salarié ne puisse obtenir de paiements pour les périodes antérieures au 12 janvier 2010, son ancienneté devait être calculée à compter du début du contrat de travail requalifié, soit le 12 juillet 2004 ; qu'en refusant de procéder à la requalification à une date antérieure au 12 janvier 2010 pour le calcul de l'ancienneté, et donc d'en tirer les conséquences sur le montant de l'indemnité de licenciement, la cour d'appel a violé les articles 2219 et suivants du code civil ;

Mais attendu qu'aux termes de l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, 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 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 ;

Et attendu que le salarié fondait sa demande en requalification du contrat de travail à durée déterminée conclu le 12 juillet 2004 sur le défaut d'indication, dans le contrat, du motif du recours à ce type de contrat ; que la cour d'appel en a déduit à bon droit que la prescription de cette demande courait à compter de la date de conclusion du contrat et a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ;

PAR CES MOTIFS :

REJETTE le pourvoi ;

Condamne M. Guillaume Y... aux dépens ;

Vu l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du trois mai deux mille dix-huit.