



**AVIS DE M. HALEM,  
AVOCAT GÉNÉRAL RÉFÉRENDAIRE**

**Arrêt n° 410 du 24 avril 2024 (B) – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 23-11.824**

**Décision attaquée : 10 mars 2022 de la cour d'appel d'Aix-en-Provence**

**M. [O] [C]**

**C/**

**la société Adequat 029**

---

Salarié de la société Adequat intérim 029 (ci-après “l’employeur”), M. [C] (ci-après “le salarié”) été mis à la disposition de la société Lagarrigue selon trois contrats de mission du 29 au 31 mars 2017, 31 mars au 7 avril 2017, 8 au 14 avril 2017, date à laquelle il a été victime d’un accident de travail.

Le 7 février 2019, il a saisi la juridiction prud’homale afin d’obtenir la requalification de ses contrats de mission, en l’absence d’écrit les formalisant, en contrat à durée indéterminée (ci-après “CDI”), des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de travail, une indemnité de préavis outre congés payés afférents.

Par jugement du 26 juin 2019, le conseil de prud’hommes d’Arles a rejeté ses demandes.

Par arrêt du 10 mars 2022, la cour d’appel d’Aix-en-Provence a partiellement infirmé cette décision, requalifié les trois contrats de mission en CDI, jugé irrecevables comme prescrites les demandes de dommages-intérêts et d’indemnité de préavis.

Le 7 février 2023, le salarié a formé un pourvoi en cassation.

## DISCUSSION

L'**unique moyen** du pourvoi soutient que le droit au paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement nul résultant de la rupture du CDI issu de la requalification naît au jour de celle-ci et est soumis à la même prescription biennale que l'action en requalification. Or la cour d'appel a jugé l'action en répétition de ces sommes irrecevable, ce délai ayant commencé à courir le 14 avril 2017 à la fin du dernier contrat de mission, été ramené à un an par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, couru de nouveau le 24 septembre suivant et expiré un an plus tard, avant l'engagement tardif de l'action le 7 février 2019 (violation de l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ensemble le principe *actioni non natae non praescribitur*).

Le **salarié** expose que l'action en paiement de l'indemnité compensatrice de préavis avec congés payés afférents et de dommages-intérêts pour licenciement nul est soumise au délai biennal de prescription de l'action en requalification, en ce que le droit au paiement de ces sommes naît au jour de celle-ci et ne saurait être prescrit avant sa naissance, ce qui à défaut invaliderait la protection du salarié attachée à cette sanction. L'**employeur** soutient à l'inverse que la durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, celle de l'action en requalification, biennale en ce qu'elle se rattache à l'exécution et non à la rupture du contrat, doit être conçue de manière autonome par rapport aux demandes en découlant.

Les parties ont été interrogées sur le **moyen relevé d'office** tiré de ce que la demande en paiement de l'indemnité de préavis outre congés payés afférents, étant de nature salariale, serait soumise au délai triennal de l'article L. 3245-1 du code du travail de sorte que la saisine de la juridiction prud'homale le 7 février 2019 aurait valablement interrompu le cours de la prescription.

L'**employeur** considère que les parties ont revendiqué tout au long de la procédure une analyse unitaire et biennale du délai de prescription, de sorte que le moyen ne saurait être examiné à hauteur de cassation. Le **salarié** maintient que les demandes d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts sont consécutives à la requalification et nées au jour de celle-ci dont elles sont indissociables. Dans le cas d'une dissociation des prescriptions, il admet subsidiairement que les indemnités de rupture constitueraient des créances de nature salariale soumises à la prescription triennale, non acquise lors de l'introduction de son action en requalification.

Les deux moyens posent la double question (i) **du caractère autonome, par rapport à la prescription de l'action en requalification de contrats de mission en CDI, de celle des demandes indemnitaires en résultant** et (ii), **dans l'affirmative, des délais de prescription applicables à l'indemnité compensatrice de préavis avec congés payés afférents et aux dommages-intérêts pour licenciement nul.**

Par ailleurs, le pourvoi incident éventuel formé par l'employeur pourra, pour les raisons développées au rapport, faire l'objet d'un rejet non spécialement motivé.

Après avoir exposé les raisons du rejet à intervenir de l'exception d'irrecevabilité du moyen relevé d'office (I), il conviendra d'analyser celles d'une nécessaire application distributive des délais de prescription à la requalification de contrats de mission en CDI et à ses conséquences indemnitaires en fonction de la nature de la créance invoquée (II), ce qui conduira à constater en l'espèce leur violation par l'arrêt attaqué (III).

## **I. Sur le rejet de l'exception d'irrecevabilité du moyen relevé d'office**

Il résulte de l'article 619, 2°, du code de procédure civile que les moyens de pur droit peuvent, sauf disposition contraire, être invoqués pour la première fois devant la Cour de cassation. Il en est ainsi des moyens qui n'appellent la prise en considération d'aucun élément de fait qui ne résulterait pas des constatations de l'arrêt (Civ 1<sup>ère</sup>, 9 avril 2013, n° 11-27.071 ; Com, 9 juillet 2013, n° 11-27.235).

En l'espèce, l'arrêt attaqué comporte, dans l'exposé des faits et de la procédure, la liste précise des contrats de mission dont la requalification est demandée, la date de la rupture de la relation de travail consécutive à un accident du travail et de l'introduction de l'instance devant la juridiction prud'homale (p. 2), dans les moyens et prétentions des parties, des constatations explicites sur la nature des sommes réclamées par l'appelant, s'agissant notamment de dommages-intérêts pour licenciement abusif (qualifié de "*nul*" dans ses conclusions d'appel - p. 8) et d'une indemnité de préavis assortie des congés payés afférents (p. 3), et, dans les motifs, détaille la mise en œuvre, dans des conditions contestées par le pourvoi principal, des règles de prescription de l'article L. 1471-1 du code du travail à l'égard des conséquences indemnitaires de la requalification.

Figurent donc bien dans cette décision l'ensemble des circonstances de fait utiles à apprécier, le cas échéant, la nécessité d'appliquer un autre délai légal de prescription aux sommes résultant de la sanction de requalification.

Dans ces conditions, la réponse au moyen relevé d'office tiré de l'application éventuelle de la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail à la demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis avec congés payés afférents n'appelle la prise en compte par la Cour de cassation d'aucune considération de fait ne ressortant pas de la décision attaquée, pour trancher une question de prescription figurant de surcroît déjà dans le débat.

Il peut donc être qualifié de moyen de pur droit, susceptible d'être examiné pour la première fois à hauteur de cassation dans les conditions de l'article 619, 2°, du code de procédure civile précité.

Il conviendra par conséquent de **rejeter** l'exception d'irrecevabilité pour cause de nouveauté de ce moyen.

## II. Sur l'application distributive des délais de prescription à la requalification d'un contrat de mission en CDI et à ses conséquences indemnitaires en fonction de la nature de la créance invoquée

Au regard de la date de rupture de la relation de travail survenue le 14 avril 2017 (le délai quinquennal de droit commun de l'article 2224 du code civil n'étant applicable qu'en l'absence de texte spécifique<sup>1</sup>), la requalification des contrats de mission litigieux et leurs conséquences indemnitaires sont susceptibles de relever de trois délais de prescription concurrents :

- du régime de prescription posé par l'article L. 1471-1 du code du travail qui était, sous l'empire de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, en vigueur du 17 juin 2013 au 24 septembre 2017 au moment de cette rupture, de **deux ans** pour toute action portant aussi bien sur l'exécution que la rupture du contrat de travail<sup>2</sup> ;

- du délai d'**un an** concernant les actions en matière de rupture du contrat de travail, inscrit au deuxième alinéa du même article par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (le cas de l'exécution étant alors laissé au premier alinéa du même texte) et susceptible de s'appliquer aux faits de l'espèce par le jeu des dispositions transitoires de cette ordonnance, le nouveau délai devant s'appliquer aux prescriptions en cours à la date de publication de celle-ci (article 40, II)<sup>3</sup> ;

- du délai de **trois ans** applicable à la répétition des créances salariales, prévu par l'article L. 3245-1, première phrase, du code du travail, instauré par la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013<sup>4</sup>, non modifié depuis lors et potentiellement applicable à la relation de travail objet du litige<sup>5</sup>.

Dans ce cadre, le principe de la dissociation de la prescription, biennale, de l'action en requalification du contrat de mission en CDI de ses conséquences indemnitaires (1) et la détermination des délais de prescription applicables à celles-ci seront successivement abordés (2).

---

<sup>1</sup> Pour la chambre sociale de la Cour de cassation : Soc, 17 février 2016, n° 14-22.097, 14-15.178, 14-20.236 et 14-18.381 ; Soc, 19 octobre 2000, n° 98-17.811 ; pour sa deuxième chambre civile : Civ 2<sup>ème</sup>, 10 novembre 2021, n° 20-15.732 ; Civ 2<sup>ème</sup>, 18 février 2021, n° 19-25.886 et 19-25.887.

<sup>2</sup> Article L. 1471-1, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail, dans sa version issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 : *“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”*.

<sup>3</sup> Voir *infra* § III, 2, 2.1, les explications détaillées sur ce point.

<sup>4</sup> Article L. 3145-1 du code du travail, dans sa version en vigueur depuis la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 : *“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. 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 années précédant la rupture du contrat”*.

<sup>5</sup> Voir sur ce point *infra* § III, 2, 2.2.

## 1. La dissociation de la prescription, biennale, de l'action en requalification du contrat de mission en CDI de celle de ses conséquences indemnitaires

S'inspirant de la formule adoptée en assemblée plénière (Ass plén, 10 juin 2005, n° 03-18.922) et en chambre mixte (Cass, ch mixte, 26 mai 2006, n° 03-16.800), la Cour de cassation a posé dans une série d'arrêts du 30 juin 2021 le principe selon lequel **la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée** (Soc, 30 juin 2021, n° 18-23.932 ; Soc, 30 juin 2021, n° 19-10.161 ; Soc, 30 juin 2021, n° 20-12.960 et 20-12.962 ; Soc, 30 juin 2021, n° 19-14.543 ; peu avant : Soc, 23 juin 2021, n° 18-24.810 ; pour une application : Soc, 2 mars 2022, n° 20-16.002).

Dans le cadre d'une étude consacrée à la prescription en matière de droit du travail publiée au [recueil annuel des études 2023](#), la même Cour précise que ce critère principal se décline, en cas de demandes multiples, par une **application distributive de chaque régime de prescription** en fonction de la nature de la demande :

*“En cas de demandes multiples, chacune d'entre elles doit être examinée de façon distincte et appréciée selon son objet précis<sup>6</sup>, ce qui peut conduire à retenir la prescription pour certaines et à l'écarter pour d'autres. Soulignons qu'il n'est pas possible de contourner l'expiration du délai de prescription en modifiant artificiellement l'objet de la demande, par exemple en travestissant une demande de paiement de salaire en demande de dommages-intérêts<sup>7</sup>”* (p. 97). *“Une fois la requalification acquise, le salarié peut, en raison de son nouveau statut, prétendre à diverses créances. Le délai de prescription sera déterminé en fonction de l'objet de chacune d'elles”* (p. 101).

Ce mécanisme de l'application distributive des règles est par ailleurs retenu, en aval, en cas de requalification d'un contrat à durée déterminée - ci-après “CDD” - en CDI, en ce qui concerne le point de départ de chaque délai (date de conclusion du contrat pour un vice de forme : Soc, 23 novembre 2022, n° 21-13.059 ; terme du contrat pour le motif de recours au CDD : Soc, 4 novembre 2021) et les modalités de calcul de chaque indemnité qui en résulte (Soc, 8 février 2023, n° 21-16.824 ; Soc, 8 février 2023, n° 21-17.971 ; Soc, 8 février 2023, n° 21-10.270).

Dans son étude précitée, la Cour de cassation illustre à travers l'analyse de sa jurisprudence récente le fait que même si une action implique des conséquences multiples, **sa nature doit être appréciée en fonction de l'objectif final de la demande**.

Ainsi, lorsqu'une action vise essentiellement la **répétition d'une somme à caractère salarial**, elle relèvera de la **prescription triennale** de l'article L. 3245-1 du code du travail.

---

<sup>6</sup> Soc, 28 mars 2018, n° 17-13.226.

<sup>7</sup> Soc, 28 mars 2018, n° 12-28.606.

Par exemple, si une contestation de la qualification professionnelle du salarié mentionnée au contrat de travail n'est que le moyen tendant au paiement du salaire correspondant aux fonctions exercées, elle relèvera d'un tel délai (Soc, 30 juin 2021, n° 19-10.161, précité). Si une action en requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat à temps complet, bien qu'ayant une incidence sur les rythmes de travail, se traduit par une demande en paiement de créances salariales consécutives à l'indisponibilité du salarié, elle sera soumise au même délai (*Ibid.* ; Soc, 14 décembre 2022, n° 21-16.623 ; Soc, 9 septembre 2020, n° 18-24.831 ; Soc, 19 décembre 2018, n° 16-20.522). Bien que l'invalidité d'une convention de forfait en jours affecte l'exécution du contrat de travail, elle est traitée, lorsqu'elle n'est qu'un moyen au soutien d'une demande de rappel de salaire, comme une créance salariale se prescrivant par trois ans (Soc, 30 juin 2021, n° 18-23.932).

A l'inverse, si l'objectif principal poursuivi est de **mettre un terme ou de sanctionner une atteinte par l'employeur à l'exécution régulière du contrat de travail**, il lui sera appliqué la **prescription biennale** de l'article L. 1471-1, alinéa 1<sup>er</sup>, du code du travail.

Ainsi, une action en requalification d'un CDD en CDI tend au premier chef pour le salarié à obtenir la reconnaissance de la qualité d'employé permanent de l'entreprise, en application de dispositions spécifiques de fond (octroi d'une indemnité de requalification) et de procédure (saisine directe du bureau de jugement du conseil de prud'hommes, jugement accéléré et exécution provisoire), de sorte qu'elle relève du délai de deux ans prévu par l'article L. 1471-1 précité, que la requalification soit justifiée par un vice de forme ou un vice de fond (Soc, 23 novembre 2022, n° 21-13.059 ; Soc, 5 mai 2021, n° 19-14.295 ; Soc, 29 janvier 2020, n° 18-15.359 ; Soc, 3 mai 2018, n° 16-26.437).

Telle est également la **solution en matière de requalification**, comme en l'espèce, **de contrats de mission en CDI**, qui fait l'objet de dispositions spéciales aux articles L. 1251-39, L. 1251-40 et D. 1251-3 du code du travail (Soc, 30 juin 2021, n° 19-16.655 ; Soc, 11 mai 2022, n° 20-12.271).

## 2. La prescription annale des dommages-intérêts pour licenciement nul et triennale de l'indemnité compensatrice de préavis avec congés payés

**2.1. Les dommages-intérêts pour licenciement nul**, qui réparent la rupture irrégulière par l'employeur de la relation de travail du fait du non-respect de la procédure de licenciement, constituent une somme portant sur la rupture du contrat de travail relevant de l'article L. 1471-1, alinéa 2, du code du travail dans sa version issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, dont l'article 40, II, dispose :

*"II. - Les dispositions prévues aux articles 5 et 6 [nouvel alinéa 2 de l'article L. 1471-1 du code du travail sur le délai d'un an en matière de rupture du contrat de travail] s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de publication de la présente ordonnance [le 23 septembre 2017], sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. Lorsqu'une instance a été introduite avant la publication de la présente ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne y compris en appel et en cassation".*

La prescription de la créance étant en cours du fait de la rupture de la relation de travail survenue le 14 avril 2017<sup>8</sup>, elle était en effet soumise à cette disposition de droit transitoire et par voie de conséquence au nouveau **délai de prescription d'un an** institué par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017.

**2.2. Les indemnités compensatrice de préavis et de congés payés afférents** ont un caractère salarial, même lorsqu'elles sont dues à la suite d'une requalification de contrats en CDI (Soc, 16 décembre 2015, n° 14-15.997 ; Soc, 15 janvier 2014, n° 12-28.238 ; Soc, 4 juillet 2012, n° 10-19.404 ; Soc, 7 mars 1990, n° 86-43.406).

Elles relèvent donc du **délai de prescription de trois ans** posé par l'article L. 3245-1 du code du travail, ainsi que l'affirme le moyen relevé d'office.

### **III. Sur la violation par l'arrêt attaqué des règles de prescription applicables à l'indemnisation de la rupture du CDI issu de la requalification**

Les trois contrats de mission litigieux successifs ont été conclus à partir du 29 mars 2017 pour prendre fin le 14 avril 2017.

L'appréciation, au regard des délais de prescription ci-dessus identifiés, de la recevabilité des demandes indemnitaires résultant de la requalification nécessite d'en déterminer le point de départ (1), ce qui conduira à en constater l'application erronée par la cour d'appel (2).

#### **1. Le point de départ des délais de prescription applicables aux conséquences indemnitaires de la requalification**

**Les demandes** du salarié en dommages-intérêts et en indemnité compensatrice de préavis avec congés payés afférents **découlant de la requalification**, bien que présentant une nature juridique différente justifiant l'application de deux délais distincts (respectivement réparatrice se prescrivant par deux ans et salariale se prescrivant par trois ans), **trouvent** toutes les deux **leur cause dans la rupture de la relation de travail survenue le 14 avril 2017**.

Le salarié réclame en effet l'indemnisation de la rupture abusive de la relation de travail fondée sur le nouveau CDI issu de la requalification et les rémunérations que l'employeur aurait dû lui verser en vertu et calculées à partir du même contrat, non sur le fondement des anciens contrats de mission requalifiés.

C'est donc à partir de cette date qu'il conviendra de procéder à l'application distributive de chacun des deux délais de prescription ci-dessus identifiés.

---

<sup>8</sup> Voir sur ce point *infra* le § III, 1.

## 2. L'application erronée par la cour d'appel des délais de prescription applicables aux conséquences indemnitaires de la requalification

Il conviendra d'étudier la computation des délais de prescription applicables aux demandes dommages-intérêts pour licenciement nul (2.1) et à l'indemnité compensatrice de préavis avec congés payés (2.2), ce qui conduira à conclure à la violation par la cour d'appel des règles de prescription applicables (2.3).

**2.1.** S'agissant de la computation du délai de prescription d'un an applicable à la **demande de dommages-intérêts pour licenciement nul**, l'article 40, II, de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 précité reprend une jurisprudence ancienne de la Cour de cassation, plus favorable à l'effectivité par le titulaire du droit de son droit de recours que l'application stricte de la règle de l'effet immédiat des lois nouvelles relatives aux délais<sup>9</sup>, selon laquelle :

- (i) lorsque le législateur réduit la durée d'une prescription, la prescription réduite ne commence à courir que du jour de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle ;
- (ii) mais la durée totale de la prescription applicable ne peut pas dépasser l'ancien délai, à compter de la naissance de l'action, tel qu'il était fixé par la loi abrogée ;
- (iii) toutefois, la durée totale de la prescription ne peut excéder la durée prévue antérieurement par la loi ancienne.

Ce régime a été inséré par l'article 26, II, de la loi n° 2008-561 du 17 juin 2008 portant réforme de la prescription en matière civile, à l'article 2222, alinéa 2, du code civil, selon lequel :

"En cas de réduction de la durée du délai de prescription ou du délai de forclusion, 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".

Un auteur résume les conditions d'application de ce dispositif, y compris lorsqu'il s'agit d'un délai de forclusion plus court, de la manière suivante :

"Ces principes s'appliquent également lorsque la loi nouvelle substitue à un délai de prescription, un délai de forclusion plus bref (Cass. soc., 22 mars 1984 : Bull. civ. V, n° 111 ; RTD civ. 1985, p. 206, obs. J. Normand) ou lorsque, sans modifier la durée du délai, la loi nouvelle transforme un délai de prescription en délai de forclusion. Dans ce cas "il faut donc joindre bout à bout le délai de prescription déjà découlé, en tenant compte, le cas échéant, des causes d'interruption ou de suspension que commandait alors sa nature et, à compter de l'entrée en vigueur de la loi nouvelle, le délai de forclusion, pour la durée complémentaire que requiert l'accomplissement" du délai ( RTD civ. 1990, p. 546 in fine, obs. J. Normand)"<sup>10</sup>.

<sup>9</sup> Civ 1<sup>ère</sup>, 12 juillet 1972, n° 67-12.182.

<sup>10</sup> J. Miguet, JurisClasseur Procédure civile, Fasc. 250-20 : *Application dans les temps des lois de droit judiciaire privé - lois de procédure*, § 21. Voir également les références jurisprudentielles citées à l'appui de chacun des trois principes énoncés.

La chambre sociale de la Cour de cassation a fait application à plusieurs reprises de ces principes concernant les dispositions transitoires de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 (article 21, V<sup>11</sup>), rédigées en termes similaires à ceux des mêmes dispositions de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 (article 40, II) précitée (Soc, 9 décembre 2020, n° 19-12.788 ; Soc, 29 janvier 2020, n° 18-15.359 ; Soc, 3 avril 2019, n° 18-14.693 ; Soc, 31 janvier 2018, n° 16-23.602).

En l'espèce, **le délai de prescription d'un an applicable à la demande de dommages-intérêts pour licenciement nul**, qui avait commencé à courir le 14 avril 2017, s'est donc écoulé (au départ pour deux années - délai antérieur à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 -) jusqu'au 23 septembre 2017, date de publication de la nouvelle ordonnance, puis s'est prolongé pour une année supplémentaire (nouveau délai annuel issu de ladite ordonnance) pour **s'achever le 23 septembre 2018**, cette durée totale (un an, 5 mois et 9 jours) n'excédant pas la durée initiale de deux ans applicable antérieurement à la réforme.

Dans ces conditions, **l'instance en répétition de cette somme ayant été introduite postérieurement le 7 février 2019, la demande était atteinte par la prescription**.

**2.2.** L'appréciation de la recevabilité de la **demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents**, compte tenu des dates des contrats de mission en cause (en cours entre le 29 mars et le 14 avril 2017) et d'introduction de l'instance (le 7 février 2019) postérieures à l'entrée en vigueur de la loi n° 2013-505 du 14 juin 2013 ayant créé ce délai (dont les dispositions transitoires - article 21, V - non applicables en l'espèce ne régissent que les prescriptions en cours et les instances introduites antérieurement à cette loi), passe par l'application pure et simple du délai triennal des créances salariales de l'article L. 3245-1 du code du travail.

Ainsi, **le délai de trois ans** prévu par ce texte, ayant couru à compter du 14 avril 2017, date de la rupture de la relation de travail, **s'est achevé le 14 avril 2020**, de sorte que **la demande en paiement** de l'indemnité et des congés payés afférents **formulée antérieurement le 7 février 2019, était parfaitement recevable**.

**2.3.** En l'espèce, **la cour d'appel a considéré à tort que les deux sommes réclamées découlant de la requalification des contrats de mission irréguliers en CDI, qu'elle considérait comme procédant toutes deux de la rupture du contrat de travail, devaient suivre le même délai de prescription de deux ans :**

---

Dans le même sens, Rép. de procédure civile Dalloz, *Conflits de lois dans le temps*, C. Malpel-Bouyjou, § 52 : *“Les lois nouvelles relatives aux délais produisent également leurs effets sur les instances en cours. Plus précisément, le régime juridique du conflit est comparable aux règles applicables en matière de prescription. Aussi, le point de départ du nouveau <sup>délai</sup> doit être fixé à la date d'entrée en vigueur du nouveau texte, étant précisé qu'il ne peut naturellement pas conduire à l'écoulement d'un délai plus long que celui prévu par le texte antérieur”*.

<sup>11</sup> Article 21 de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 : *“V. - Les dispositions du code du travail prévues aux III et IV du présent article s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de promulgation de la présente loi, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure”*.

“Il s’ensuit que le délai de prescription des demandes [du salarié] qui portent sur la rupture de son contrat de travail a commencé à courir, pour une durée de deux années, à compter du 14 avril 2017, date de rupture. Ce délai, alors en cours, a été interrompu le 24 septembre 2017, pour être transformé en un délai de douze mois qui a commencé à courir à compter de cette date, pour expirer le 24 septembre 2018. L’action ayant été engagée le 7 février 2019, les demandes de M. [C] doivent être déclarées irrecevables comme prescrites. Le jugement entrepris sera donc confirmé de ce chef”.

Or, il a été démontré plus haut qu’elles **revêtaient chacune une nature juridique différente et étaient par conséquent soumises à des délais de prescription distincts** :

- celle relative aux dommages-intérêts pour licenciement nul étant de nature réparatrice et relevant de la prescription d’un an du deuxième alinéa de l’article L. 1471-1 du code du travail, en effet forclosée conformément à la computation exposée ci-dessus<sup>12</sup> ; et
- celle relative à l’indemnité compensatrice de préavis et aux congés payés afférents étant de nature salariale et soumise au délai triennal de l’article L. 3245-1 du même code, en revanche recevable comme indiqué plus haut<sup>13</sup>.

Dans ces conditions, il ne peut être affirmé par l’unique moyen du pourvoi principal que cette motivation constitue une violation de l’article 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction issue de l’ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, ensemble le principe *actioni non natae non praescribitur*, en tant qu’elle aurait refusé d’appliquer indivisément le délai de prescription de l’action en requalification de contrats de mission en CDI aux conséquences indemnitaires, de surcroît sans aucune distinction interne, de cette sanction.

Ce moyen devra par conséquent faire l’objet d’un **rejet**.

Toutefois, l’arrêt n’en demeure pas moins critiquable en ce qu’il a soumis les demandes en paiement des deux sommes consécutives à cette opération de requalification au même délai de prescription, alors qu’elles devaient faire l’objet d’une application distributive des délais de prescription en fonction de la nature de la créance invoquée, ce qui devait la conduire à constater que la demande en paiement d’une indemnité de préavis et des congés payés afférents, de nature salariale et relevant de la prescription triennale applicable à ce type de créance, avait été formulée dans ce délai le 7 février 2019 sans être atteinte par la forclusion.

En la déclarant irrecevable comme prescrite, la cour d’appel a par conséquent, ainsi que le soutient le moyen relevé d’office, violé l’article L. 3245-1 du code du travail.

Il conviendra donc de prononcer la **cassation** de l’arrêt de ce chef.

---

<sup>12</sup> Voir *supra*, § II, 2, 2.1.

<sup>13</sup> Voir *supra*, § II, 2, 2.2.

## **PROPOSITION**

- Rejet de l'exception d'irrecevabilité du moyen relevé d'office ;
- rejet du moyen du pourvoi principal ;
- cassation sur le moyen relevé d'office ;
- rejet non spécialement motivé du moyen du pourvoi incident.