

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 9 décembre 2020

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 1189 FS-P+B sur le 3e moyen-1re branche

Pourvoi n° J 19-16.138

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 9 DÉCEMBRE 2020

La société Ipsos Observer, société anonyme, dont le siège est [...], a formé le pourvoi n° J 19-16.138 contre l'arrêt rendu le 7 mars 2019 par la cour d'appel de Paris (pôle 6, chambre 7), dans le litige l'opposant à Mme J... I..., domiciliée [...], défenderesse à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, les cinq moyens de cassation annexés au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, les observations de la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat de la société Ipsos Observer, de la SCP Thouvenin, Coudray et Grévy, avocat de Mme I..., et l'avis de Mme Rémercy, avocat général, après débats en l'audience publique du 21 octobre 2020 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mmes Cavois, Monge, MM. Sornay, Rouchayrole, Flores, Mme Lecaplain-Morel, conseillers, Mmes Thomas-Davost, Techer, conseillers référendaires, Mme Rémercy, avocat général, et

Mme Jouanneau, 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 ;

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Paris, 7 mars 2019), Mme I... a été engagée par la société Ipsos Observer le 1er février 2007 par contrats à durée déterminée d'usage, en qualité d'enquêteur vacataire pour réaliser des études téléphoniques.

2. Elle a saisi la juridiction prud'homale afin que les contrats soient requalifiés en un contrat à durée indéterminée à temps complet et que lui soient allouées des sommes en conséquence.

Examen des moyens

Sur le deuxième moyen, le quatrième moyen pris en sa première branche, le cinquième moyen pris en sa première branche ; ci-après annexés

3. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Sur le premier moyen ;

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de requalifier les contrats d'usage à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée à compter du 10 juillet 2012, alors :

« 1° / que les juges sont tenus de ne pas dénaturer les termes du litige dont ils sont saisis ; qu'en l'espèce, pour considérer que les contrats à durée déterminée d'usage de Mme I... en contrat à durée indéterminée à compter du 10 juillet 2012, la cour d'appel a retenu que, si l'ensemble des contrats versés aux débats par la salariée était signés par celle-ci, nombre d'entre eux n'étaient pas signés par l'employeur ; qu'en statuant par de tels motifs alors que si, dans ses conclusions d'appel, Mme I... faisait valoir que de nombreux contrats ne comportaient pas sa signature, elle ne prétendait nullement que certains d'entre eux n'auraient pas été signés par la société Ipsos Observer, la cour d'appel a dénaturé les termes du litige en violation des dispositions des articles 4 et 5 du code de procédure civile ;

2°/ que le juge est tenu, en toutes circonstances, de faire observer et d'observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ; qu'en l'espèce, pour prononcer la requalification en contrat à durée indéterminée des contrats de travail à durée déterminée de Mme I... à compter du 10 juillet 2012, la cour d'appel a retenu que, si ces contrats avaient tous été signés par la salariée, nombre d'entre eux n'avaient pas été signés par l'employeur et qu'ils ne pouvaient donc être considérés comme ayant été établis par écrit ; qu'en statuant par ce moyen relevé d'office, sans avoir invité au préalable les parties à présenter leurs observations sur celui-ci, la cour d'appel a méconnu le principe de la contradiction et violé les dispositions de l'article 16 du code de procédure civile ;

3°/ que le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions d'appel, après s'être expliquée sur les différents moyens de forme et de fond soulevés par Mme I... au soutien de sa demande de requalification de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la société Ipsos Observer faisait valoir, à titre subsidiaire, que cette demande était en tout état de cause irrecevable et, à tout le moins, mal fondée compte tenu des propositions de contrat de travail à durée indéterminée faites à plusieurs reprises par la société à la

salariée et que cette dernière a systématiquement refusées ; qu'en laissant sans réponse ce moyen déterminant des conclusions de l'exposante, la cour d'appel a méconnu les exigences découlant de l'article 455 du code de procédure civile. »

Réponse de la Cour

5. La salariée ayant invoqué, au soutien de sa demande de requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, le défaut de signature de nombreux contrats à durée déterminée conclus entre les parties, c'est sans méconnaître les termes du litige, ni violer le principe de la contradiction, que la cour d'appel a relevé que certains des contrats litigieux n'étaient pas revêtus de la signature de l'employeur et, sans avoir à répondre à un moyen insusceptible d'avoir une influence sur la solution du litige, en a exactement déduit que ces contrats ne pouvaient être considérés comme ayant été établis par écrit et étaient, par suite, réputés conclus pour une durée indéterminée.

6. Le moyen n'est donc pas fondé.

Sur le troisième moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

7. L'employeur fait grief à l'arrêt de requalifier les contrats de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet et de le condamner en conséquence au paiement d'un rappel de salaires pour la période courant du mois de janvier 2011 au mois d'octobre 2018, outre congés payés afférents, ainsi qu'à une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors « qu'est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure, soit à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement, soit à la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement, soit à la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ; qu'il en résulte que les dispositions relatives au travail à temps partiel ne sont pas applicables aux contrats de travail conclus pour une durée inférieure à la semaine ; qu'il en est ainsi en particulier des dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, dans sa version applicable au litige, selon lesquelles le contrat de travail à temps partiel doit notamment mentionner "la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue", "la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois " et "les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié" ; qu'en l'espèce, pour considérer que l'emploi de Mme I... devait être présumé à temps complet et qu'il appartenait à la société Ipsos Observer de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et, d'autre part, que le salariée n'était pas placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et qu'elle n'avait pas à se tenir en permanence à la disposition de l'employeur, la cour d'appel a relevé que les contrats à durée déterminée versés aux débats ne comportaient que le nombre global d'heures travaillées par la salariée sans que soient indiqués la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les modalités selon lesquelles les horaires de travail seraient communiqués à la salariée ; qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait relevé par ailleurs que la plupart des contrats de travail de Mme I... étaient d'une durée d'une seule journée et que la salariée reconnaissait elle-même que ses contrats étaient d'une durée "comprise entre un jour et quelques jours", soit inférieure à la semaine, ce dont il se déduisait qu'ils ne pouvaient être soumis aux exigences précitées posées par l'article L. 3123-14 du code du travail, la cour d'appel a violé les dispositions de cet article ainsi que celles des articles L. 3121-10 et L. 3123-1 du code du travail dans leur version applicable au litige. »

Réponse de la Cour

8. Selon les articles L. 3121-10 et L. 3123-1 du code du travail dans leur version antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août

2016, un salarié dont la durée du travail est inférieure à trente-cinq heures par semaine civile ou, si elle est inférieure, à la durée fixée conventionnellement par la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement, est un salarié à temps partiel.

9. Il résulte de ces textes, interprétés à la lumière de la clause 3 de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel du 6 juin 1997 mis en oeuvre par la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, qu'est travailleur à temps partiel, un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable. A cet égard, est considéré comme un travailleur à temps plein comparable, un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail, occupant un travail ou un emploi identique ou similaire. Cette comparaison peut prendre en compte d'autres considérations telles que l'ancienneté et les qualifications ou les compétences. En l'absence d'un travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue alors par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation et aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

10. Il en découle que la qualification de travail à temps partiel et le formalisme afférents ne sont pas liés à la durée du contrat de travail, mais s'apprécient au regard de la durée de travail du salarié concerné.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le troisième moyen, pris en sa deuxième branche ;

Enoncé du moyen

12. L'employeur formule le même grief, alors « que pour considérer que la société Ipsos Observer ne renversait pas la présomption de travail à temps complet née de la non-conformité des contrats de travail de Mme I... aux dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail, la cour d'appel a relevé que les éléments versés aux débats par la société exposante ne permettaient pas de rapporter la preuve de la durée exacte mensuelle convenue, celle-ci étant très variable, et les jours effectivement travaillés n'étant pas précisés sur les bulletins de salaire versés aux débats ; qu'en statuant par ces motifs inopérants alors qu'elle avait par ailleurs constaté que les contrats de travail de Mme I..., dont la plupart étaient d'une seule journée, mentionnaient tous un nombre d'heures précis, ce dont elle aurait dû déduire que la société Ipsos Observer rapportait la preuve de la durée exacte de travail convenue, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail dans sa version applicable au litige. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 455 du code de procédure civile :

13. Selon ce texte, tout jugement doit être motivé. La contradiction entre les motifs équivaut à un défaut de motifs.

14. Pour requalifier les contrats de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet, l'arrêt relève que les contrats versés aux débats ne comportent que le nombre global d'heures travaillées par la salariée, sans que soient indiquées la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les modalités selon lesquelles les horaires de travail seront communiqués à la salariée. Il constate que pour renverser la présomption de travail à temps complet, l'employeur verse aux débats les contrats de travail, qui mentionnent tous un nombre d'heures précis, souvent pour une période d'une seule journée. Il en déduit que ces éléments ne permettent pas de rapporter la preuve de la durée exacte mensuelle convenue, celle-ci étant très variable.

15. En statuant ainsi, la cour d'appel, qui s'est contredite, n'a pas satisfait aux exigences du texte susvisé.

Sur le troisième moyen, pris en sa cinquième branche ;

Enoncé du moyen

16. L'employeur formule le même grief, alors « que d'une part, le salarié engagé selon plusieurs contrats à durée déterminée successifs ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat s'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes que dans l'hypothèse d'une requalification des contrats en cause en un contrat à durée indéterminée ; que, d'autre part, les effets de la requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée remontent à la date de la conclusion du premier contrat à durée déterminée irrégulier ; qu'en l'espèce, tout en requalifiant les contrats d'usage à durée déterminée de Mme I... en un contrat à durée indéterminée à compter du 10 juillet 2012, date du premier contrat non signé par la société Ipsos Observer, la cour d'appel a considéré qu'il y avait lieu de requalifier les périodes dites interstitielles comme des périodes travaillées à temps plein et a alloué à ce titre à la salariée un rappel de salaire pour la période de janvier 2011 à octobre 2018 ; qu'en statuant ainsi alors que, la relation de travail n'ayant été requalifiée en contrat à durée indéterminée qu'à compter du 10 juillet 2012, Mme I... ne pouvait prétendre au paiement de rappel de salaire au titre des périodes interstitielles pour une période antérieure à cette date, la cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1245-1 et L. 1245-2 du code du travail, ensemble celles de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1245-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

17. Selon ce texte, les effets de la requalification de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée remontent à la date de la conclusion du premier contrat à durée déterminée irrégulier.

18. Pour condamner l'employeur au titre d'un rappel de salaire pour les périodes interstitielles, l'arrêt retient que la salariée démontre être restée à la disposition de l'employeur pendant les périodes interstitielles et qu'il y a lieu de requalifier les périodes de travail visées dans les contrats et les périodes interstitielles et d'allouer à la salariée un rappel de salaire pour la période courant du mois de janvier 2011 au mois d'octobre 2018.

19. En statuant ainsi, alors, d'une part, que la cour d'appel avait requalifié la relation de travail en contrat à durée indéterminée à compter du 10 juillet 2012, d'autre part, qu'en cas de requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, le salarié engagé selon une succession de contrats à durée déterminée et qui s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant les périodes non travaillées séparant chaque contrat ne peut prétendre à un rappel de salaire qu'au titre des périodes postérieures à la date à laquelle il est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Et sur les quatrième et cinquième moyens, pris en leur secondes branches, réunis ;

Enoncé du moyen

20. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner à verser à la salariée un rappel de salaire au titre de la prime de vacances, des jours de congés d'ancienneté ainsi qu'une indemnité au titre de l'article 700 du code de procédure civile, alors :

« 1°/ que d'une part, l'article 31 de la convention collective des bureaux d'études techniques et cabinets d'ingénieurs conseils prévoyant le versement d'une prime de vacances à l'ensemble des salariés n'est pas applicable aux enquêteurs vacataires employés sous contrat à durée déterminée ; que d'autre part, les effets de la requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée remontent à la date de la conclusion du premier contrat à durée

déterminée irrégulier ; qu'en l'espèce, tout en requalifiant les contrats d'usage à durée déterminée de Mme I... en un contrat à durée indéterminée à compter du 10 juillet 2012, date du premier contrat non signé par la société Ipsos Observer, la cour d'appel lui a alloué une somme au titre de la prime de vacances pour la période courant de 2011 à 2018 ; qu'en statuant ainsi alors que, par l'effet de la requalification prononcée, Mme I... n'était réputée employée sous contrat à durée indéterminée qu'à compter du mois du 10 juillet 2012 et n'était donc pas fondée à prétendre au paiement d'une prime de vacances pour une période antérieure à cette date, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1245-1 du code du travail ensemble les dispositions conventionnelles susvisées et celles de l'annexe enquêteurs" de cette convention collective ;

2°/ que les effets de la requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée remontent à la date de la conclusion du premier contrat à durée déterminée irrégulier ; qu'il en est ainsi de l'appréciation de l'ancienneté du salarié concerné ; qu'en l'espèce, tout en requalifiant les contrats d'usage à durée déterminée de Mme I... en un contrat à durée indéterminée à compter du 10 juillet 2012, date du premier contrat non signé par la société Ipsos Observer, la cour d'appel a retenu qu'au vu de cette requalification, Mme I... bénéficiait d'une ancienneté de 5 années à compter de février 2012 puis d'une ancienneté supérieure à 10 années à compter de février 2017 et qu'elle aurait donc dû bénéficier de journées de congés supplémentaires en application de l'article 23 de la convention collective des bureaux d'études techniques et cabinets d'ingénieurs conseils qui prévoit le bénéfice de jours de congés supplémentaires après une période de cinq d'ancienneté ; qu'en statuant ainsi, alors que, par l'effet de la requalification prononcée, l'ancienneté de Mme I... ne remontait qu'au 10 juillet 2012 et que celle-ci n'était donc pas fondée à prétendre au bénéfice de jours de congés supplémentaires en application de l'article 23 susmentionné avant juillet 2017, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1245-1 du Code du travail ensemble les dispositions conventionnelles susvisées et celles de l'annexe enquêteurs" de cette convention collective. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1245-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

21. Il résulte de ce texte que les effets de la requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée remontent à la date de la conclusion du premier contrat à durée déterminée irrégulier.

22. Pour condamner l'employeur à verser à la salariée un rappel de salaire au titre de la prime de vacances, l'arrêt, après avoir rappelé les dispositions de l'article 31 de la convention collective, retient qu'au vu de la requalification de son contrat d'enquêteur vacataire en contrat de travail à durée indéterminée, la salariée devait bénéficier de cette prime de vacances qui s'applique à tous les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée, qu'il y a lieu de retenir un montant égal à 10 % du montant total des indemnités de congés payés perçu par la salariée entre 2011 et 2018 et d'en déduire les primes versées entre mai et octobre durant cette période.

23. Pour condamner l'employeur à verser à la salariée un rappel de salaire au titre des jours de congés d'ancienneté, l'arrêt, après avoir rappelé les dispositions de l'article 23 de la convention collective, retient qu'au vu de la requalification de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, la salariée bénéficie d'une ancienneté de cinq années à compter de février 2012, et aurait dû bénéficier d'une journée supplémentaire de congé par année de 2012 à 2016, puis d'une ancienneté supérieure à dix années à compter de février 2017, et donc de deux journées supplémentaires de congés pour les années 2017 et 2018. Il en déduit qu'il y a lieu de faire droit à la demande en paiement des jours de congés supplémentaires.

24. En statuant ainsi, alors qu'elle avait prononcé la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée à compter du 10 juillet 2012, en sorte que la salariée ne pouvait bénéficier de ces dispositions pour la période antérieure, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur les autres griefs, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il requalifie les contrats à temps partiel en contrat à temps complet et condamne la société Ipsos Observer à verser à Mme I... les sommes de 52 070,10 euros à titre de rappel de salaire de janvier 2011 à octobre 2018 outre congés payés afférents, 248,27 euros au titre de la prime de vacances et 615,81 euros au titre des jours de congés d'ancienneté, l'arrêt rendu le 7 mars 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Paris ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Paris autrement composée ;

Condamne Mme I... aux dépens ;

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

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 neuf décembre deux mille vingt.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Lyon-Caen et Thiriez, avocat aux Conseils, pour la société Ipsos Observer

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir requalifié les contrats d'usage à durée déterminée de Madame I... en un contrat à durée indéterminée à compter du 10 juillet 2012 ;

AUX MOTIFS QUE « 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 ; à défaut, il est réputé être conclu pour une durée indéterminée. 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. Sur le défaut de signature : La signature du contrat de travail à durée déterminée par les parties a le caractère d'une prescription d'ordre public dont l'omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification en contrat à durée indéterminée. Il résulte des contrats à durée déterminée d'usage versés aux débats par la salariée que si l'ensemble de ces contrats est signé par Mme I..., nombre d'entre eux ne sont pas signés par l'employeur ; par exemple, les contrats d'usage des 30 septembre 2015, 11 août 2015, 30 août 2015, 15 juin 2015, 30 avril 2015, 31 décembre 2014, 10 novembre 2014, 30 août 2014, 9 avril 2014, 10 juillet 2012. Aussi, faute de comporter la signature de l'une des parties, les contrats à durée déterminée d'usage ne peuvent être considérés comme ayant été établis par écrit ; ils sont, par suite, réputés conclus pour une durée indéterminée à compter du 10 juillet 2012, sans qu'il soit nécessaire d'étudier les autres moyens de forme et de fond soulevés » ;

ALORS en premier lieu QUE les juges sont tenus de ne pas dénaturer les termes du litige dont ils sont saisis ; qu'en l'espèce, pour considérer que les contrats à durée déterminée d'usage de Madame I... en contrat à durée indéterminée à compter du 10 juillet 2012, la Cour d'appel a retenu que, si l'ensemble des contrats versés aux débats par la salariée était signés par celle-ci, nombre d'entre eux n'étaient pas signés par l'employeur ; qu'en statuant par de tels motifs alors que si, dans ses conclusions d'appel, Madame I... faisait valoir que de nombreux contrats ne comportaient pas sa signature, elle ne prétendait nullement que certains d'entre eux n'auraient pas été signés par la société IPSOS OBSERVER, la Cour d'appel a dénaturé les termes du litige en violation des dispositions des articles 4 et 5 du Code de procédure civile ;

ALORS en deuxième lieu et à tout le moins QUE le juge est tenu, en toutes circonstances, de faire observer et d'observer lui-même le principe de la contradiction ; qu'il ne peut fonder sa décision sur les moyens de droit qu'il a relevés d'office sans avoir au préalable invité les parties à présenter leurs observations ; qu'en l'espèce, pour prononcer la requalification en contrat à durée indéterminée des contrats de travail à durée déterminée de Madame I... à compter du 10 juillet 2012, la Cour d'appel a retenu que, si ces contrats avaient tous été signés par la salariée, nombre d'entre eux n'avaient pas été signés par l'employeur et qu'ils ne pouvaient donc être considérés comme ayant été établis par écrit ; qu'en statuant par ce moyen relevé d'office, sans avoir invité au préalable les parties à présenter leurs observations sur celui-ci, la Cour d'appel a méconnu le principe de la contradiction et violé les dispositions de l'article 16 du Code de procédure civile ;

ALORS enfin QUE le défaut de réponse à conclusions constitue un défaut de motifs ; qu'en l'espèce, dans ses conclusions d'appel, après s'être expliquée sur les différents moyens de forme et de fond soulevés par Madame I... au soutien de sa demande de requalification de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la société IPSOS OBSERVER faisait valoir, à titre subsidiaire, que cette demande était en tout état de cause irrecevable et, à tout le moins, mal fondée compte tenu des propositions de contrat de travail à durée indéterminée faites à plusieurs reprises par la société à la salariée et que cette dernière a systématiquement refusées ; qu'en laissant sans réponse ce moyen déterminant des conclusions de l'exposante, la Cour d'appel a méconnu les exigences découlant de l'article 455 du Code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société IPSOS OBSERVER à verser à Madame I... une somme de 2000 euros à titre d'indemnité de requalification ;

AUX MOTIFS QUE « Aux termes de l'article L. 1245-2 alinéa 2 du code du travail, si le juge fait droit à la demande du salarié tendant à la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il doit lui accorder une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire. L'indemnité de requalification ne peut être inférieure au dernier salaire mensuel perçu avant la saisine de la juridiction. Il sera alloué à ce titre à Mme I..., compte tenu de son ancienneté depuis le 1er février 2007, d'un salaire moyen de 1 139,37 €, et des circonstances de l'espèce telles qu'elles résultent des pièces produites et des débats, une indemnité de 2 000 euros » ;

ALORS en premier lieu QUE la cassation qui ne manquera pas d'intervenir sur le premier moyen de cassation entraînera, en application de l'article 624 du Code de procédure civile, celle du chef de dispositif par lequel la Cour d'appel a condamné la société IPSOS OBSERVER à verser à Madame I... une indemnité de requalification dès lors que cette condamnation est la conséquence de la requalification des contrats de travail à durée déterminée conclus par Madame I... en contrat à durée indéterminée ;

ALORS en second lieu et en toute hypothèse QUE les effets de la requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée remontent à la date de la conclusion du premier contrat à durée déterminée irrégulier ; qu'il en est ainsi de l'appréciation de l'ancienneté du salarié concerné ; qu'en l'espèce, après avoir relevé que Madame I... avait été engagée par la société IPSOS OBSERVER selon des contrats à durée déterminée d'usage successifs à compter du 1er février 2007, la Cour d'appel n'a prononcé la requalification de ces contrats de travail à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée qu'à compter du 10 juillet 2012, date du premier contrat non signé par la société IPSOS OBSERVER ; qu'en fixant néanmoins à 2000 euros l'indemnité de requalification allouée à la salariée « compte tenu de son ancienneté depuis le 1er février 2007 », quand, par l'effet de la requalification prononcée, l'ancienneté de Madame I... ne remontait qu'au 10 juillet 2012, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1245-1 et L. 1245-2 du Code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir requalifié les contrats à temps partiel en contrat à temps complet et d'avoir condamné la société IPSOS OBSERVER à verser à Madame I... une somme de 52 070,10 euros à titre de rappel de salaire

de janvier 2011 à octobre 2018, outre la somme de 5207 euros au titre des congés payés y afférents ainsi qu'une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail. L'article L. 3123-14 du code du travail, dans sa version en vigueur au moment de la conclusion des contrats, et s'appliquant à tous les contrats à temps partiel quel que soit leur durée, dispose que le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit. Il mentionne : 1 ° La qualification du salarié, les éléments de la rémunération, la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue et, sauf pour les salariés des associations et entreprises d'aide à domicile et les salariés relevant d'un accord collectif de travail conclu en application de l'article L. 3122-2 la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois ; 2° Les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir ainsi que la nature de cette modification ; 3° Les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié. En l'espèce, les contrats d'usage à durée déterminée versés aux débats ne comportent que le nombre global d'heures travaillées par Mme I..., sans que soient indiqués la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les modalités selon lesquelles les horaires de travail seront communiqués à la salariée. A défaut de ces précisions, l'emploi est présumé à temps complet et il appartient à l'employeur de rapporter la preuve d'une part de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue, et d'autre part que la salariée n'était pas placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et qu'elle n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur. La preuve contraire incombant à l'employeur peut être rapportée par tous moyens. En l'espèce, la société Ipsos Observer verse aux débats les éléments suivants pour combattre la présomption de travail à temps plein : - les contrats de travail de Mme I..., qui mentionnent toutes un nombre d'heures précis, souvent pour une période d'une seule journée ; - les fiches de paie sur lesquelles la durée mensuelle de travail effectif varie de 105 heures (janvier 2015), 125 heures (février 2015), 169,25 heures (mars 2015), 76,75 heures (avril 2015), 111 heures (mai 2015), 118,75 heures (juin 2015), 60,25 heures (juillet 2015), 66,50 heures (août 2015), 100 heures (octobre 2015), 131 heures (novembre 2015) et 121,75 heures (décembre 2015), et pour l'année 2014 : 103 heures en janvier, 86,75 heures en février, 82,50 heures en mars, 98,50 heures en avril, 126,50 heures en mai, 161,25 heures en juin, 95,50 heures en juillet, 44,75 heures en août, 109 heures en septembre, 124,75 heures en octobre, 147,50 heures en novembre, et 107,25 heures en décembre. Ces éléments ne permettent pas de rapporter la preuve de la durée exacte mensuelle convenue, celle-ci étant très variable, et les jours effectivement travaillés n'étant pas précisés sur les bulletins de paie versés aux débats. Pour démontrer que Mme I... n'était pas en permanence à la disposition de l'employeur, la société Ipsos Observer verse aux débats un certain nombre d'indisponibilités ponctuelles posées par Mme I..., correspondant aux journées durant lesquelles elle n'était pas disponible pour travailler à la demande d'Ipsos Observer. Toutefois, il résulte du livret: enquêteur de la société Ipsos daté de 2003, et qui n'est combattu par aucune autre pièce, que sous le titre « affectations sur les études », il est mentionné : « Si vous n'êtes pas affecté à une étude,, vous devez appeler le planning tous les jours, en respectant impérativement les horaires suivants (le vendredi vous appelez pour le samedi et le lundi) ; Bordeaux : entre 16h30 et 17h30 ». Ainsi, il est démontré par Mme I... que celle-ci ne connaissait son planning que la veille pour le lendemain, et qu'elle devait appeler elle-même le soir entre 16h30 et 17h30 pour connaître son emploi du temps. Du reste, il résulte des contrats de travail versés aux débats que la plupart de ceux-ci étaient d'une durée d'une seule journée, et était signé le jour même. Au vu de ces éléments, l'employeur ne justifie pas que le travail confié à Mme I... était un travail à temps partiel et que Mme I... n'était pas en permanence à sa disposition durant les périodes travaillées. S'agissant des périodes interstitielles qui, dans le cadre des contrats journaliers ou d'une faible durée fréquemment répétés, correspondent seulement aux périodes dites "d'indisponibilité", il appartient à la salariée de rapporter la preuve qu'elle est restée à la disposition de l'employeur. Or, il résulte des fiches de paie versées aux débats par Mme I... qu'entre 2011 et 2018, celle-ci a travaillé tous les mois sans discontinuer pendant la période au titre de laquelle elle sollicite un rappel de salaires, et qu'elle a travaillé à plusieurs reprises plus de 157,50 heures dans le mois (juin 2014, mars 2015), soit plus d'un temps complet. Par ailleurs, les demandes d'indisponibilité posées par la salariée et versées aux débats par la société Ipsos sont de deux ordres : les demandes d'indisponibilité d'une durée d'une journée, qui correspondent pour une partie à l'exercice des mandats confiés à Mme I..., celle-ci étant déléguée syndicale depuis 2009 et membre du CHSCT depuis 2013, et les demandes d'indisponibilité d'une durée de plusieurs jours qui correspondent à des périodes de congés (6 juillet au 17 août 2016, 16 décembre 2016 au 3 janvier 2017, 17 juillet au 21 août 2017, 21 décembre 2017 au 8 janvier 2018 » 10 au 23 avril 2018...). En outre, il résulte du récapitulatif de carrière de Mme I... établi par l'Assurance Retraite que celle-ci n'a perçu entre 2007 et 2015 aucun revenu tiré d'une activité en dehors des salaires versés par Ipsos, la mention "d'assurance vieillesse des parents au foyer" correspondant à

un avantage familial pour retraite qui concerne les personnes réduisant leur activité professionnelle pour élever leurs enfants ou s'occuper d'un enfant ou d'un parent handicapé. .Ainsi, Mme I... démontre qu'elle est restée à la disposition de la société Ipsos Observer y compris durant les périodes interstitielles, au vu de la fréquence et du nombre d'heures travaillées, et de l'absence de tout autre revenu en dehors des salaires versés par Ipsos. Il y a donc lieu de requalifier les périodes de travail visées dans les contrats et les périodes dites interstitielles comme des périodes travaillées à temps plein, sur la base du salaire minimum conventionnel applicable au salarié ETAM coefficient 230 de la convention collective des bureaux d'étude technique qui n'est pas contesté, et de condamner la société Ipsos Observer à verser à Mme I... la somme de 52 070,10 € à titre de rappel de salaire de janvier 2011 à octobre 2018, outre la somme de 5 207 € au titre des congés payés y afférents. Le jugement sera infirmé de ce chef. » ;

ALORS en premier lieu QU'est considéré comme salarié à temps partiel le salarié dont la durée du travail est inférieure, soit à la durée légale du travail ou, lorsque cette durée est inférieure à la durée légale, à la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou à la durée du travail applicable dans l'établissement, soit à la durée mensuelle résultant de l'application, durant cette période, de la durée légale du travail ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement, soit à la durée de travail annuelle résultant de l'application durant cette période de la durée légale du travail, soit 1 607 heures, ou, si elle est inférieure, de la durée du travail fixée conventionnellement pour la branche ou l'entreprise ou de la durée du travail applicable dans l'établissement ; qu'il en résulte que les dispositions relatives au travail à temps partiel ne sont pas applicables aux contrats de travail conclus pour une durée inférieure à la semaine ; qu'il en est ainsi en particulier des dispositions de l'article L. 3123-14 du Code du travail, dans sa version applicable au litige, selon lesquelles le contrat de travail à temps partiel doit notamment mentionner « la durée hebdomadaire ou mensuelle prévue », « la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois » et « les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiquées par écrit au salarié » ; qu'en l'espèce, pour considérer que l'emploi de Madame I... devait être présumé à temps complet et qu'il appartenait à la société IPSOS OBSERVER de rapporter la preuve, d'une part, de la durée exacte hebdomadaire ou mensuelle convenue et, d'autre part, que la salariée n'était pas placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler et qu'elle n'avait pas à se tenir en permanence à la disposition de l'employeur, la Cour d'appel a relevé que les contrats à durée déterminée versés aux débats ne comportaient que le nombre global d'heures travaillées par la salariée sans que soient indiqués la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine et les modalités selon lesquelles les horaires de travail seraient communiqués à la salariée ; qu'en statuant ainsi alors qu'elle avait relevé par ailleurs que la plupart des contrats de travail de Madame I... étaient d'une durée d'une seule journée et que la salariée reconnaissait elle-même que ses contrats étaient d'une durée « comprise entre un jour et quelques jours », soit inférieure à la semaine, ce dont il se déduisait qu'ils ne pouvaient être soumis aux exigences précitées posées par l'article L. 3123-14 du Code du travail, la Cour d'appel a violé les dispositions de cet article ainsi que celles des articles L. 3121-10 et L. 3123-1 du Code du travail dans leur version applicable au litige ;

ALORS en deuxième lieu et en toute hypothèse QUE pour considérer que la société IPSOS OBSERVER ne renversait pas la présomption de travail à temps complet née de la non-conformité des contrats de travail de Madame I... aux dispositions de l'article L. 3123-14 du Code du travail, la Cour d'appel a relevé que les éléments versés aux débats par la société exposante ne permettaient pas de rapporter la preuve de la durée exacte mensuelle convenue, celle-ci étant très variable, et les jours effectivement travaillés n'étant pas précisés sur les bulletins de salaire versés aux débats ; qu'en statuant par ces motifs inopérants alors qu'elle avait par ailleurs constaté que les contrats de travail de Madame I..., dont la plupart étaient d'une seule journée, mentionnaient tous un nombre d'heures précis, ce dont elle aurait dû déduire que la société IPSOS OBSERVER rapportait la preuve de la durée exacte de travail convenue, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 3123-14 du Code du travail dans sa version applicable au litige ;

ALORS en troisième lieu et en toute hypothèse QUE pour considérer que la société IPSOS OBSERVER ne démontrait pas que Madame I... n'était pas en permanence à sa disposition pendant les périodes travaillées, la Cour d'appel a relevé qu'il résultait du livret enquêteur de la société que sous le titre « affectations sur les études », il était mentionné : « Si vous n'êtes pas affecté à une étude,, vous devez appeler le planning tous les jours, en respectant impérativement les horaires suivants (le vendredi vous appelez pour le samedi et le lundi) ; Bordeaux : entre 16h30 et 17h30 » et a considéré qu'il était démontré par la salariée que celle-ci ne connaissait son planning que la veille pour le lendemain, et qu'elle devait appeler elle-même le soir entre 16 heures 30 et 17 heures 30 pour connaître son emploi du temps ; qu'en statuant par

de tels motifs alors qu'il résultait de ses constatations que ce n'était que lorsque Madame I... n'était pas affectée à une étude, c'est-à-dire en-dehors des périodes travaillées pour le compte de la société IPSOS, que celle-ci devait appeler le planning, la Cour d'appel a de nouveau violé les dispositions de l'article L. 3123-14 du Code du travail dans sa version applicable au litige ;

ALORS en quatrième lieu QUE la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne porte que sur le terme du contrat et laisse inchangées les stipulations contractuelles relatives à la durée du travail ; que réciproquement, la requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet ne porte que sur la durée de travail et laisse inchangées les autres stipulations relatives au terme du contrat ; qu'en conséquence, le salarié qui entend obtenir le paiement de rappels de salaire au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat doit rapporter la preuve qu'il est resté à la disposition de l'employeur pendant ces périodes ; qu'en l'espèce, la Cour d'appel a considéré que Madame I... démontrait qu'elle était restée à la disposition de la société IPSOS OBSERVER pendant ces périodes au vu de la fréquence et du nombre d'heures travaillées, et de l'absence de tout autre revenu en dehors des salaires versés par IPSOS ; qu'en statuant par ces motifs inopérants alors qu'elle avait relevé par ailleurs, d'une part, que les périodes en cause correspondaient seulement aux périodes dites « d'indisponibilité », d'autre part, que les demandes d'indisponibilité posées par la salariée correspondaient, pour une partie, à l'exercice des mandats de représentation du personnel confiés à la salariée et, pour le reste, à des périodes de congés et enfin que la salariée bénéficiait d'un avantage familial pour retraite concernant les personnes qui réduisent leur activité professionnelle pour élever leurs enfants ou s'occuper d'un enfant ou d'un parent handicapé, ce dont il se déduisait que, pendant les périodes non travaillées entre deux contrats Madame I... n'était pas à la disposition de son employeur, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1245-1 et L. 1245-2 du Code du travail, ensemble celles de l'article 1134 du Code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016 ;

ET ALORS en cinquième lieu et en toute hypothèse QUE, d'une part, le salarié engagé selon plusieurs contrats à durée déterminée successifs ne peut prétendre à un rappel de salaire au titre des périodes non travaillées séparant chaque contrat s'il s'est tenu à la disposition de l'employeur pendant ces périodes que dans l'hypothèse d'une requalification des contrats en cause en un contrat à durée indéterminée ; que, d'autre part, les effets de la requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée remontent à la date de la conclusion du premier contrat à durée déterminée irrégulier ; qu'en l'espèce, tout en requalifiant les contrats d'usage à durée déterminée de Madame I... en un contrat à durée indéterminée à compter du 10 juillet 2012, date du premier contrat non signé par la société IPSOS OBSERVER, la Cour d'appel a considéré qu'il y avait lieu de requalifier les périodes dites interstitielles comme des périodes travaillées à temps plein et a alloué à ce titre à la salariée un rappel de salaire pour la période de janvier 2011 à octobre 2018 ; qu'en statuant ainsi alors que, la relation de travail n'ayant été requalifiée en contrat à durée indéterminée qu'à compter du 10 juillet 2012, Madame I... ne pouvait prétendre au paiement de rappel de salaire au titre des périodes interstitielles pour une période antérieure à cette date, la Cour d'appel a violé les dispositions des articles L. 1245-1 et L. 1245-2 du Code du travail, ensemble celles de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016.

QUATRIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société IPSOS OBSERVER à verser à Madame I... une somme de 248,27 euros au titre de la prime de vacances ainsi qu'une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « L'article 31 de la convention collective Syntec dispose que "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. 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". Au vu de la requalification de son contrat de travail d'enquêteur vacataire en contrat de travail à durée indéterminée, Mme I... devait bénéficier de cette prime de vacances, qui s'applique à tous les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée. La société Ipsos Observer soutient que les primes perçues par Mme I... doivent venir en déduction de cette prime de vacances, en application de l'alinéa 2 de l'article 31 de la convention collective Syntec.

Toutefois, seules les primes perçues entre les mois de mai et d'octobre peuvent être déduites ; or, la plupart des primes versées à Mme I... l'ont été au cours des mois de février 2014 à 2018, et ne sont pas déductibles de ce fait. Pour justifier du montant de cette prime, Mme I... ne verse que la première page d'un procès-verbal du comité central d'entreprise du 7 juin 2007 non signée, et ne justifie pas de la valeur du point de calcul retenu. Il y a donc lieu de retenir un montant égal à 10 % du montant total des indemnités de congés payés perçue par Mme I... entre 2011 et 2018, soit la somme de 853,27 €, et d'en déduire les primes versées entre mai et octobre durant cette période, soit la somme de 605 €. La société Ipsos Observer sera donc condamnée à verser à Mme I... la somme de 248,27 € au titre de la prime de vacances. Le jugement sera infirmé de ce chef.» ;

ALORS en premier lieu QUE la cassation qui ne manquera pas d'intervenir sur le premier moyen de cassation entraînera, en application de l'article 624 du Code de procédure civile, celle du chef de dispositif par lequel la Cour d'appel a condamné la société IPSOS OBSERVER à verser à Madame I... une somme à titre de prime de vacances dès lors que cette condamnation est la conséquence de la requalification des contrats de travail à durée déterminée conclus par Madame I... en contrat à durée indéterminée, l'article 31 de la convention collective des bureaux d'études techniques et cabinets d'ingénieurs conseils prévoyant le versement de cette prime n'étant pas applicable aux enquêteurs vacataires employés sous contrat à durée déterminée ;

ALORS en second lieu et en toute hypothèse QUE, d'une part, l'article 31 de la convention collective des bureaux d'études techniques et cabinets d'ingénieurs conseils prévoyant le versement d'une prime de vacances à l'ensemble des salariés n'est pas applicable aux enquêteurs vacataires employés sous contrat à durée déterminée ; que d'autre part, les effets de la requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée remontent à la date de la conclusion du premier contrat à durée déterminée irrégulier ; qu'en l'espèce, tout en requalifiant les contrats d'usage à durée déterminée de Madame I... en un contrat à durée indéterminée à compter du 10 juillet 2012, date du premier contrat non signé par la société IPSOS OBSERVER, la Cour d'appel lui a alloué une somme au titre de la prime de vacances pour la période courant de 2011 à 2018 ; qu'en statuant ainsi alors que, par l'effet de la requalification prononcée, Madame I... n'était réputée employée sous contrat à durée indéterminée qu'à compter du mois du 10 juillet 2012 et n'était donc pas fondée à prétendre au paiement d'une prime de vacances pour une période antérieure à cette date, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1245-1 du Code du travail ensemble les dispositions conventionnelles susvisées et celles de l'annexe « enquêteurs » de cette convention collective.

CINQUIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'avoir condamné la société IPSOS OBSERVER à verser à Madame I... une somme de 615,81 euros au titre des jours de congés d'ancienneté ainsi qu'une somme au titre de l'article 700 du Code de procédure civile ;

AUX MOTIFS QUE « L'article 23 de la convention collective Syntec dispose que tout salarié ETAM et I.C. ayant au moins 1 an de présence continue dans l'entreprise à la fin de la période ouvrant droit aux congés payés aura droit à 25 jours ouvrés de congés (correspondant à 30 jours ouvrables). Il est en outre accordé en fonction de l'ancienneté acquise à la date d'ouverture des droits : - après une période de 5 années d'ancienneté : 1 jour ouvré supplémentaire ; - après une période de 10 années d'ancienneté : 2 jours ouvrés supplémentaires ; Au vu de la requalification : de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, Mme I... bénéficie d'une ancienneté de 5 années à compter de février 2012, et aurait dû bénéficier d'une journée supplémentaire de congé par année de 2012 à 2016, puis d'une ancienneté supérieure à 10 années à compter de février 2017, et donc de deux journées supplémentaires de congés pour les années 2017 et 2018, il y a donc lieu de faire droit à cette demande de paiement des jours de congés supplémentaires à hauteur de 9 jours, soit une somme totale de 615,81 € à titre de rappel de salaires pour les jours de congés d'ancienneté non versés. » ;

ALORS en premier lieu QUE la cassation qui ne manquera pas d'intervenir sur le premier moyen de cassation entraînera, en application de l'article 624 du Code de procédure civile, celle du chef de dispositif par lequel la Cour d'appel a condamné la société IPSOS OBSERVER à verser à Madame I... une somme au titre des jours de congés d'ancienneté dès lors que cette condamnation est la conséquence de la requalification des contrats de travail à durée déterminée conclus

par Madame I... en contrat à durée indéterminée, l'article 23 de la convention collective des bureaux d'études techniques et cabinets d'ingénieurs conseils prévoyant le bénéfice de ces jours de congés n'étant pas applicable aux enquêteurs vacataires employés sous contrat à durée déterminée ;

ALORS en second lieu et en toute hypothèse QUE les effets de la requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée remontent à la date de la conclusion du premier contrat à durée déterminée irrégulier ; qu'il en est ainsi de l'appréciation de l'ancienneté du salarié concerné ; qu'en l'espèce, tout en requalifiant les contrats d'usage à durée déterminée de Madame I... en un contrat à durée indéterminée à compter du 10 juillet 2012, date du premier contrat non signé par la société IPSOS OBSERVER, la Cour d'appel a retenu qu'au vu de cette requalification, Madame I... bénéficiait d'une ancienneté de 5 années à compter de février 2012 puis d'une ancienneté supérieure à 10 années à compter de février 2017 et qu'elle aurait donc dû bénéficier de journées de congés supplémentaires en application de l'article 23 de la convention collective des bureaux d'études techniques et cabinets d'ingénieurs conseils qui prévoit le bénéfice de jours de congés supplémentaires après une période de cinq d'ancienneté ; qu'en statuant ainsi, alors que, par l'effet de la requalification prononcée, l'ancienneté de Madame I... ne remontait qu'au 10 juillet 2012 et que celle-ci n'était donc pas fondée à prétendre au bénéfice de jours de congés supplémentaires en application de l'article 23 susmentionné avant juillet 2017, la Cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1245-1 du Code du travail ensemble les dispositions conventionnelles susvisées et celles de l'annexe « enquêteurs » de cette convention collective.