

SOC.

JL

COUR DE CASSATION

Audience publique du 2 juin 2021

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 686 FS-P

Pourvoi n° M 20-10.141

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 2 JUIN 2021

La [Adresse 1], société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° M 20-10.141 contre l'arrêt rendu le 21 novembre 2019 par la cour d'appel de Versailles (21e chambre), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [H] [K], domicilié [Adresse 3],

2°/ à Pôle emploi, dont le siège est [Adresse 4],

défendeurs à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Monge, conseiller, les observations de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la [Adresse 1], et l'avis de M. Desplan, avocat général, après débats en l'audience publique du 8 avril 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Monge, conseiller rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, MM. Sornay, Rouchayrole, Mme Lecaplain-Morel, conseillers, Mmes Ala, Prieur, Thomas-Davost, Techer, conseillers référendaires, M. Desplan, avocat général, et Mme Pontonnier, greffier de chambre,

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

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Versailles, 21 novembre 2019), rendu sur renvoi après cassation (Soc., 17 janvier 2018, pourvoi n° 16-23.207), M. [K] a été engagé, à compter du 4 octobre 2004, en qualité de consultant pigiste par la société Canal plus devenue la [Adresse 1] (la société), suivant plusieurs lettres d'engagement à durée déterminée.

2. La relation entre les parties ayant cessé au terme du dernier engagement intervenu le 15 août 2012, le salarié a, le 22 novembre 2013, saisi la juridiction prud'homale à l'effet d'obtenir la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée à temps plein et le paiement d'un rappel de salaires et accessoires ainsi que de diverses sommes au titre de la rupture.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en sa seconde branche, et les deuxième et troisième moyens, 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 griefs qui ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le premier moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

4. L'employeur fait grief à l'arrêt de le condamner au paiement de diverses sommes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, alors « que le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond aux sommes que le salarié aurait perçues s'il avait continué à travailler durant le préavis ; 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 ; qu'en l'espèce, la société avait fait valoir que l'indemnité de préavis devait être calculée sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois du salarié, lequel s'établissait à la somme de 725,52 euros ; que, pour fixer le montant de ladite indemnité à la somme de 123 15,06 euros, représentant trois mois d'un salaire de 4 105,02 euros, la cour d'appel a retenu que les contrats à durée déterminée ayant été requalifiés en contrat à durée indéterminée, "le défaut d'exécution du délai congé résulte de [l']action fautive [de l'employeur] et il est tenu de payer une indemnité compensatrice de préavis correspondant à une durée du travail à temps complet, puisque c'est de son fait si aucun travail n'a été fourni et si [le salarié] n'a pas été en mesure de rester à disposition durant cette période" ; qu'en retenant une rémunération calculée sur la base d'un temps plein, laquelle ne correspondait toutefois nullement à celle à laquelle le salarié aurait pu prétendre si la relation de travail s'était poursuivie jusqu'au terme du préavis, le salarié ne travaillant que quelques jours par mois et ayant été débouté, aux termes de l'arrêt définitif de la cour d'appel de Versailles du 7 juillet 2016, de ses demandes de rappel de salaire au titre des périodes d'inter-contrats, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-5 du code du travail, ensemble l'article VIII du chapitre V de la convention collective d'entreprise de la société Canal plus, ainsi que les articles 1245-1 et L. 1245-2 dans leur rédaction alors applicable du code du travail et l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016. »

Réponse de la Cour

Vu l'article L. 1234-5 du code du travail :

5. Selon ce texte, l'inexécution du préavis n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnités de congés payés comprises.

6. Pour condamner l'employeur à verser une certaine somme à titre d'indemnité compensatrice de préavis, l'arrêt, après avoir rappelé qu'en raison de la requalification en contrat à durée indéterminée, l'employeur ne pouvait rompre la relation de travail du fait de l'arrivée du terme du dernier contrat conclu et que, dès lors, le défaut d'exécution du délai-congé résultait de son action fautive, retient que l'employeur est tenu de payer une indemnité compensatrice de préavis correspondant à une durée de travail à temps complet, puisque c'est de son fait si aucun travail n'a été fourni au salarié et si ce dernier n'a pas été en mesure de rester à disposition durant cette période.

7. En se déterminant ainsi, sans préciser si au jour de la rupture, le salarié était engagé à temps complet ou à temps partiel, la cour d'appel a privé sa décision de base légale.

Portée et conséquences de la cassation

8. La cassation prononcée sur le premier moyen n'emporte pas cassation des chefs de dispositif de l'arrêt condamnant l'employeur aux dépens ainsi qu'au paiement d'une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile, justifiés par d'autres condamnations prononcées à l'encontre de celui-ci et non remises en cause.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il condamne la [Adresse 1] à payer à M. [K] les sommes de 12 315,06 euros

brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis et de 1 137,52 euros brut au titre des congés payés afférents, l'arrêt rendu le 21 novembre 2019 par la cour d'appel de Versailles ;

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 ;

Condamne M. [K] aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la [Adresse 1] plus ;

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 deux juin deux mille vingt et un.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat aux Conseils, pour la [Adresse 1] plus

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ces chefs, d'AVOIR condamné l'exposante à payer à Monsieur [K] les sommes de 12.315,06 ? au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, et 1.137,12 ? au titre des congés payés afférents ;

AUX MOTIFS QUE "sur la durée de travail contractuelle, les périodes interstitielles et les demandes au titre du salaire de référence : Le salarié soutient que les contrats à durée déterminée qui lui ont été remis, requalifiés en contrat à durée indéterminée depuis le 4 octobre 2004, indiquaient que seuls certains jours, consécutifs ou non, seraient travaillés au cours d'une période considérée. Ainsi, le contrat daté du 1^{er} avril 2005 prévoyait que M. [K] travaillerait les 1^{er}, 4, 11, 15, 18, 22, 25 et 29 avril. Il en déduit qu'il s'agissait d'un contrat à temps partiel, puisque la durée du travail était inférieure à la durée légale de travail. D'autres contrats d'une seule journée lui étaient remis, comme en janvier 2019 où douze contrats d'une journée lui ont été délivrés. M. [K] affirme que sur la base du mois, il s'agissait bien d'une relation à temps partiel. Il s'appuie ensuite sur les dispositions de l'article L. 3123-14 du code du travail pour soutenir que les conditions d'un travail à temps partiel n'étaient pas réunies et que le contrat se trouve donc présumé à temps plein. M. [K] en déduit que la relation de travail doit être considérée comme ayant été à temps plein, nonobstant l'absence de demande en paiement des salaires pendant les périodes interstitielles. En conséquence, M. [K] demande que son salaire de référence soit fixé à la somme de 4 105,02 euros, en tenant compte de la prime de 13^e mois, et subsidiairement, 1 233,95 euros, correspondant à la moyenne de salaires au cours des vingt-quatre derniers mois, comme le prévoit la convention collective pour le calcul de l'indemnité de licenciement. L'employeur soutient qu'il n'est pas possible de retenir un salaire à temps complet alors que le salarié ne travaillait que quelques jours par mois et qu'il a été débouté de sa demande au titre des périodes interstitielles. La société demande que le salaire de référence de M. [K], correspondant à la moyenne des douze derniers mois de rémunération réellement perçus, soit fixé à 725,51 euros. 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. Réciproquement, 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. Le salarié ne critique aucun des contrats de travail à durée déterminée inclus dans la requalification en contrat à durée indéterminée au regard du formalisme exigé en matière de contrat de travail à temps partiel, de sorte qu'il ne peut invoquer aucune présomption de travail en temps complet en application de l'article L. 3123-14 du code du travail. Ainsi, le salarié relève que le contrat du 1^{er} avril 2005 prévoyait huit jours de travail dans le mois. Pour autant M. [K] n'invoque aucune irrégularité de forme concernant ce contrat à temps partiel. En fait, chacun des contrats signés par les parties, pour une ou plusieurs journées de travail prévoit tant la durée de travail, à savoir un forfait de huit heures par jour, que les jours de travail concernés, de sorte que conformément à l'article L. 3123-14 du code du travail ces contrats mentionnent bien la durée de travail convenue et la répartition des

horaires entre les jours de la semaine ou du mois. Aucune présomption de travail à temps complet ne peut donc être retenue au vu du formalisme des contrats conclus par les parties. En réalité la demande de reconnaissance d'une relation de travail en contrat de travail à temps complet critique les conditions d'exécution de l'ensemble de la relation de travail après requalification en contrat à durée indéterminée et tend à contourner les exigences probatoires pour le paiement du salaire afférent aux périodes interstitielles, dont justement le paiement n'est pas demandé, en les incluant dans l'assiette de calcul "d'un salaire de référence". Or, pour fixer l'ensemble des créances salariales et indemnitaires de M. [K], il n'est pas possible de neutraliser les périodes interstitielles pour lesquelles il ne justifie pas être resté à disposition de l'employeur et ne réclame d'ailleurs pas les salaires correspondants. La requalification du contrat de travail étant acquise à la date du 4 octobre 2004, date du premier contrat à durée déterminée, il convient d'en tirer les conséquences quant aux diverses sommes réclamées par le salarié à titre indemnitaire ou salarial. A cette fin il y a lieu de se référer, non à un "salaire de référence" général et indifférencié, mais à l'assiette de calcul fixée par la loi, la convention collective ou le contrat de travail pour chacune des indemnités dont le paiement est sollicité. (?) Conformément à l'article L. 1234-5 du code du travail, l'indemnité compensatrice de préavis doit correspondre à la rémunération brute que le salarié aurait perçue s'il avait travaillé pendant la période du délai-congé. Or, du fait de la requalification en contrat à durée indéterminée, l'employeur ne pouvait rompre la relation de travail du fait de l'arrivée du terme du dernier contrat conclu ; dès lors, le défaut d'exécution du délai congé résulte de son action fautive et il est tenu de payer une indemnité compensatrice de préavis correspondant à une durée du travail à temps complet, puisque c'est de son fait si aucun travail n'a été fourni au salarié et si ce dernier n'a pas été en mesure de rester à disposition durant cette période ; en conséquence, conformément à la convention collective de CANAL +, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis de trois mois de salaire, qui doit inclure la part de treizième mois auquel le salarié aurait eu droit si le contrat de travail s'était poursuivi ; cette indemnité doit donc être fixée à 12.315,06 €, ainsi que le demande le salarié. Toutefois, la prime de 13ème mois, qui est calculée sur toute la période de travail période de congés payés incluse n'entre pas dans l'assiette de congés payés, l'indemnité compensatrice de congés payés afférente à l'indemnité de préavis doit donc être arrêtée à la somme de 1.137,52 € bruts " ;

1. ALORS QUE le montant de l'indemnité compensatrice de préavis correspond aux sommes que le salarié auraient perçues s'il avait continué à travailler durant le préavis ; 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 ; qu'en l'espèce, l'exposante avait fait valoir que l'indemnité de préavis devait être calculée sur la base du salaire moyen des 12 derniers mois de Monsieur [K], lequel s'établissait à la somme de 725,52 € ; que, pour fixer le montant de ladite indemnité à la somme de 12.315,06 €, représentant trois mois d'un salaire de 4.105,02 €, la cour d'appel a retenu que les contrats à durée déterminée ayant été requalifiés en contrat à durée indéterminée, " le défaut d'exécution du délai congé résulte de [l']action fautive [de l'employeur] et il est tenu de payer une indemnité compensatrice de préavis correspondant à une durée du travail à temps complet, puisque c'est de son fait si aucun travail n'a été fourni et si [le salarié] n'a pas été en mesure de rester à disposition durant cette période " ; qu'en retenant une rémunération calculée sur la base d'un temps plein, laquelle ne correspondait toutefois nullement à celle à laquelle Monsieur [K] aurait pu prétendre si la relation de travail s'était poursuivie jusqu'au terme du préavis, le salarié ne travaillant que quelques jours par mois et ayant été débouté, aux termes de l'arrêt définitif de la cour d'appel de VERSAILLES du 7 juillet 2016, de ses demandes de rappel de salaire au titre des périodes d'intercontrats, la cour d'appel a violé l'article L. 1234-5 du code du travail, ensemble l'article VIII du chapitre V de la convention collective d'entreprise de la société [Adresse 1], ainsi que les articles 1245-1 et L. 1245-2 dans leur rédaction alors applicable du code du travail, ainsi que l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n°2016-131 du 10 février 2016 ;

2. ALORS QUE Monsieur [K] soutenait que "la relation contractuelle était expressément soumise à la convention collective des journalistes" ; que la cour d'appel a fait application de cette convention pour allouer au salarié une prime de treizième mois ; qu'en se fondant néanmoins sur la convention collective d'entreprise de la société [Adresse 1] fixant l'indemnité de préavis des cadres à trois mois de salaire, sans s'expliquer sur l'applicabilité de ces dispositions à Monsieur [K], la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ces chefs, d'AVOIR condamné l'exposante à payer à Monsieur [K] les sommes de 4.792,89 bruts € à titre de rappel de treizième mois, 12.315,06 € à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 1.137,52

? à titre d'indemnité compensatrice de congés payés, 10.929,44 ? à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement, 30.000 ? à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et 2.000 ? à titre d'indemnité de requalification ;

AUX MOTIFS QUE " sur la prime de treizième mois : Le salarié sollicite un rappel de salaire au titre de la prime de 13e mois au titre de la période comprise entre le 1er décembre 2008 et le 15 août 2012, date de la fin du dernier contrat de travail à durée déterminée pour un montant de 4 792,89 euros. L'employeur soutient que le salarié ne peut pas prétendre à une somme supérieure à 2 176,53 euros au titre du treizième mois eu égard à un salaire de référence arrêté à 725,51 euros. L'article 25 de la convention collective des journalistes, applicable à la cause, dispose : "A la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois, sauf accord particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre. Pour les collaborateurs employés à titre occasionnel ou ayant un salaire mensuel variable, le montant de ce treizième mois correspondra à 1/12 des salaires perçus au cours de l'année civile ; il sera versé dans le courant du mois de janvier de l'année suivante. En cas de licenciement ou de démission en cours d'année, il sera versé au titre de ce salaire, dit " mois double " ou " treizième mois ", un nombre de 1/12 égal au nombre de mois passés dans l'entreprise depuis le 1er janvier et basé sur le dernier salaire reçu. Les journalistes professionnels engagés en cours d'année recevront fin décembre un nombre de douzièmes égal au nombre de mois passés dans l'entreprise. Dans tous les cas ces 1/12 ne seront dus qu'après trois mois de présence. Pour les collaborateurs salariés employés à titre occasionnel, les douzièmes ne seront dus qu'à ceux qui auront collaboré à 3 reprises différentes ou dont le salaire aura atteint au cours de l'année civile au moins 3 fois le montant minimum fixé par les barèmes de la forme de presse considérée. Toute fraction de mois égale ou supérieure à 15 jours est comptée pour le mois. Si le journaliste professionnel entre dans une entreprise le 1er novembre d'une année civile, il recevra 2/12 le 1er février suivant. S'il entre le 1er décembre, 1/12 le 1er mars suivant." Du fait de la requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée, M. [K] ne peut être regardé comme un salarié occasionnel, mais bien comme un salarié permanent de l'entreprise, même si son activité a pu être intermittente. Considération prise des salaires dus et versés à M. [K] sur la période du 1er décembre 2008 au 31 août 2012, la créance de ce dernier doit être arrêtée à la somme de 4 792,89 euros bruts. Le jugement sera infirmé en conséquence. Sur l'indemnité de requalification : (?) ; Conformément à l'article L. 1245-2, alinéa 2 du code du travail, lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il est alloué au salarié une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être inférieure à la dernière moyenne de salaire mensuel, incluant le rappel de salaire au titre du treizième mois, soit 1031,33 euros. Dès lors, au regard de la situation du salarié, l'indemnité de requalification sera fixée à 2 000 euros. Le jugement sera infirmé de ce chef. Sur les indemnités de rupture (?) ; Conformément à la convention collective de Canal +, le salarié a droit à une indemnité compensatrice de préavis équivalente à trois mois de salaire, qui doit inclure la part de treizième mois auquel le salarié aurait eu droit si le contrat s'était poursuivi. Cette indemnité de préavis doit donc être fixée à 12 315,06 euros, ainsi que le demande le salarié (?) ; Le dernier salaire de base versé est de 220 euros, pour le mois de août 2012. Au vu des bulletins de paie et eu égard au rappel de salaire au titre du treizième mois, le salaire de référence pour le calcul de l'indemnité de licenciement sera fixé à 1366,18 euros, ainsi que le suggèrent l'employeur et le salarié à titre subsidiaire. L'indemnité de licenciement sera donc arrêtée à la somme brute de 10 929,44 euros. Le jugement sera infirmé en conséquence. En application de l'article L. 1235-3 du code du travail, le salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise employant habituellement plus de dix salariés a droit à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Eu égard à la situation du salarié, à son ancienneté, à son âge lors au terme de la relation de travail, aux bulletins de paie des six derniers mois, au rappel de salaire retenu ci-dessus au titre du treizième mois, et aux conditions dans lesquelles la rupture du contrat de travail est intervenue, et aux éléments qu'[il] produit sur sa situation professionnelle postérieure, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse doit être arrêtée à la somme brute de 30.000 euros " ;

1. ALORS QU'une insuffisance de motivation équivaut à un défaut de motivation ; qu'en l'espèce, l'exposante avait fait valoir que la demande de rappel de treizième mois de Monsieur [K] était partiellement prescrite en application de l'article L. 3245-1 du code du travail dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 ; qu'en s'abstenant de se prononcer sur ce point, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

2. ALORS QUE l'article 25 de la convention collective nationale des journalistes étendue par arrêté du 2 février 1988 précise qu'" à la fin du mois de décembre, tout journaliste professionnel percevra à titre de salaire, en une seule fois,

sauf accord particulier, une somme égale au salaire du mois de décembre ; pour les collaborateurs employés à titre occasionnel ou ayant un salaire mensuel variable, le montant de ce treizième mois correspondra à 1/12 des salaires perçus au cours de l'année civile" ; que ces dispositions ont pour objet de fixer le montant du treizième mois, correspondant soit au salaire du mois de décembre lorsque le salarié perçoit une rémunération fixe, soit, lorsque cette dernière est variable dans son montant ou sa périodicité, à une moyenne établie sur les 12 derniers mois ; que, pour arrêter à 4.792,89 ? la somme allouée au titre du treizième mois, la cour d'appel a retenu que " du fait de la requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée, Monsieur [K] ne peut être regardé comme un salarié occasionnel " ; qu'en statuant ainsi, par des motifs inopérants au regard des dispositions conventionnelles, et sans rechercher à quelle somme, compte tenu du caractère variable de sa rémunération, Monsieur [K] pouvait prétendre, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article 25 de la convention nationale des journalistes étendue par arrêté du 2 février 1988.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué, infirmatif de ce chef, d'AVOIR condamné l'exposante à payer à Monsieur [K] la somme de 30.000 ? à titre d'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

AUX MOTIFS QUE " La requalification du contrat de travail étant acquise à la date du 4 octobre 2004, date du premier contrat à durée déterminée, il convient d'en tirer les conséquences quant aux diverses sommes réclamées par le salarié à titre indemnitaire ou salarial. A cette fin il y a lieu de se référer, non à un "salaire de référence" général et indifférencié, mais à l'assiette de calcul fixée par la loi, la convention collective ou le contrat de travail pour chacune des indemnités dont le paiement est sollicité (?) ; En application de l'article L. 1235-3 du code du travail, le salarié ayant plus de deux ans d'ancienneté dans une entreprise employant habituellement plus de dix salariés a droit à une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse qui ne peut être inférieure aux salaires des six derniers mois. Eu égard à la situation du salarié, à son ancienneté, à son âge lors du terme de la relation de travail, aux bulletins de paie des six derniers mois, au rappel de salaire retenu ci-dessus au titre du treizième mois, et aux conditions dans lesquelles la rupture du contrat de travail est intervenue, et aux éléments qu'[il] produit sur sa situation professionnelle postérieure, l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse doit être arrêtée à la somme brute de 30 000 euros " ;

ALORS QUE l'exposante avait fait valoir, s'agissant des dommages et intérêts à fixer en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, que le salarié pourrait prétendre à une somme de 4.500 ? représentant 6 mois du salaire de référence établi sur la moyenne des 12 derniers mois ; qu'elle soulignait qu'aux termes de son précédent arrêt, la cour d'appel de VERSAILLES avait déjà alloué à Monsieur [K] une somme correspondant à six mois de rémunération (24.630,12?), mais sur le fondement de salaire de référence erroné de 4.105,02 ? ; que, de son côté, le salarié avait réclamé la somme de 41.050,20 ?, correspondant à dix mois d'un salaire de 4.105,02 ?, lequel avait été évalué sur la base du temps plein qui a été écarté par la cour d'appel ; qu'en fixant à 30.000 ?, la somme due en application de l'article L. 1235-3 du code du travail, sans préciser le salaire de référence sur lequel elle s'était fondée, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 1235-3 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable.