

# Texte de la décision

---

SOC.

CDS

COUR DE CASSATION

---

Audience publique du 19 janvier 2022

Cassation partielle sans renvoi

M. CATHALA, président

Arrêt n° 101 FS-B

Pourvoi n° J 19-18.898

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 19 JANVIER 2022

L'EARL [Adresse 3], exploitation agricole à responsabilité limitée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° J 19-18.898 contre l'arrêt rendu le 7 mai 2019 par la cour d'appel de Colmar (chambre sociale, section B), dans le litige l'opposant à M. [N] [I], domicilié [Adresse 1], défendeur à la cassation.

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

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Pécaut-Rivolier, conseiller, les observations de la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat de l'EARL [Adresse 3], de la SCP Gadiou et Chevallier, avocat de M. [I], et l'avis de Mme Roques, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 24 novembre 2021 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Pécaut-Rivolier, conseiller rapporteur, M. Huglo, conseiller doyen, M. Rinuy, Mmes Ott, Sommé, conseillers, Mmes Chamley-Coulet, Lanoue, M. Le Masne de Chermont, Mme Ollivier, conseillers référendaires, Mme Roques, avocat général référendaire, et Mme Lavigne, 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 (Colmar, 7 mai 2019), M. [I] a été engagé, à compter du 28 octobre 2016, par la société [Adresse 3], dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée saisonnier durant les vendanges tardives pour une durée minimale d'un jour, en qualité de coupeur.
2. Par lettre du 31 octobre 2016, la société [Adresse 3], informée par M. [I] de sa qualité de conseiller du salarié, a sollicité de la Direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE), l'autorisation de mettre un terme au contrat à l'issue des vendanges.
3. Par décision du 4 novembre 2016, le directeur adjoint du travail s'est déclaré incompétent au motif que le salarié ne bénéficiait d'aucun statut protecteur. A réception de cette lettre, le 8 novembre suivant, l'employeur a mis fin au contrat de travail.
4. Après le rejet de son recours gracieux, le salarié a ensuite formé un recours hiérarchique devant le ministre du travail lequel, par décision du 28 juillet 2017, a annulé la décision du directeur adjoint du 4 novembre 2016 et a autorisé la rupture du contrat de travail à durée déterminée conclu le 28 octobre 2016 au terme des vendanges, soit le 3 novembre 2016, aux motifs, d'une part, que le contrat établi et transmis conformément à la législation applicable n'avait pas à être regardé comme un contrat à durée indéterminée, d'autre part, que la rupture sollicitée résultait de l'arrivée du terme du contrat et ne procédait d'aucune mesure discriminatoire à l'encontre du salarié.
5. Le salarié a saisi la juridiction prud'homale pour obtenir la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et la condamnation de son employeur à lui verser diverses sommes à titre d'indemnité de requalification, de dommages-intérêts pour la violation du statut protecteur, d'indemnité pour licenciement nul, d'indemnité compensatrice de congés payés et de rappel de salaire.

## Examen des moyens

Sur premier moyen, pris en sa quatrième branche

### Enoncé du moyen

6. L'employeur fait grief à l'arrêt de requalifier le contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et de le condamner à payer au salarié une somme à titre d'indemnité de requalification, alors « que le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de rupture d'un contrat à durée déterminée devenue définitive, statuer sur une demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée, la demande de requalification présentée devant le juge judiciaire étant ainsi irrecevable ; qu'en constatant que, sur recours hiérarchique à l'encontre de la décision de la Direccte du 4 novembre 2016, le Ministre du travail avait, par décision du 28 juillet 2017, devenue définitive, annulé la décision du 4 novembre 2016 et autorisé la rupture du contrat à durée déterminée de M. [I] conclu le 28 octobre 2016 et se prononçant néanmoins sur la demande de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III et le principe de séparation des pouvoirs, ensemble les articles L. 2412-1 et L. 2421-8 du code du travail dans leur rédaction alors applicable. »

### Réponse de la Cour

### Recevabilité du moyen

7. Le salarié conteste la recevabilité du moyen. Il soutient que le moyen, tiré d'une violation de la loi des 16-24 août 1790, du décret du 16 fructidor an III et du principe de la séparation des pouvoirs qui ne peut être invoqué pour la première fois devant la Cour de cassation, est nouveau et partant, irrecevable, l'employeur ne s'en étant jamais prévalu devant les juges du fond.

8. Cependant, ce moyen qui est de pur droit est recevable, même présenté pour la première fois devant la Courde cassation.

Bien-fondé du moyen

Réponse de la Cour

Vu la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III, le principe de séparation des pouvoirs et les articles L. 2412-1 et L. 2421-8 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 :

9. Le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de rupture d'un contrat à durée déterminée arrivé à son terme, en application des articles L. 2412-1 et L. 2421-8 du code du travail, devenue définitive, statuer sur une demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée.

10. Pour requalifier le contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et condamner l'employeur à payer au salarié une somme à titre d'indemnité de requalification, l'arrêt énonce que le contrat de travail s'est poursuivi au-delà du terme prévu, à savoir la fin des vendanges, le 3 novembre 2016 et que la relation contractuelle de travail s'étant poursuivie au-delà du terme du contrat à durée déterminée, après réalisation de l'objet pour lequel il avait été conclu, celui-ci est devenu à durée indéterminée par application de l'article L. 1243-11 du code du travail.

11. En statuant ainsi, alors qu'elle avait constaté que, par décision du ministre du travail du 28 juillet 2017, dont la légalité n'était pas contestée par voie d'exception par le salarié, la rupture du contrat de travail avait été autorisée, ce dont il résultait qu'elle n'était pas compétente pour se prononcer sur la demande de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le principe et les textes susvisés.

Et sur le second moyen, pris en sa quatrième branche

Enoncé du moyen

12. L'employeur fait grief à l'arrêt de dire que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement nul, intervenu en violation du statut protecteur de conseiller du salarié et de le condamner à payer au salarié des sommes à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, de dommages-intérêts pour licenciement nul, d'indemnité compensatrice de préavis, congés payés inclus, alors « que le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de rupture d'un contrat à durée déterminée devenue définitive, statuer sur la rupture des relations contractuelles et indemniser le salarié au titre de la violation de son statut protecteur ou de la nullité de son licenciement ; qu'en constatant que, sur recours hiérarchique à l'encontre de la décision de la Direccte du 4 novembre 2016, le Ministre du travail avait, par décision du 28 juillet 2017, devenue définitive en l'absence de recours, autorisé la rupture du contrat à durée déterminée de M. [I] conclu le 28 octobre 2016, aux motifs que la rupture sollicitée du contrat vendanges résultait de l'arrivée de son terme et ne procédait d'aucune mesure discriminatoire, et en se prononçant néanmoins sur la rupture du contrat pour dire que celle-ci s'analysait en un licenciement intervenu en violation du statut protecteur de conseiller du salarié et condamner l'EARL [Adresse 3] à payer au salarié diverses sommes à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, de dommages et intérêts pour licenciement nul et d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés inclus, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III et le principe de séparation des pouvoirs, ensemble les articles L. 1232-14, L. 2411-21, L. 2411-1 et L. 2422-4 du code du travail. »

Réponse de la Cour

Vu la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III, le principe de séparation des pouvoirs et l'article L. 2412-1 du code du travail :

13. En l'état d'une décision d'incompétence de l'inspecteur du travail, intervenant après la demande d'autorisation

de ne pas renouveler un contrat de travail à durée déterminée dont est bénéficiaire un salarié protégé, au motif que celui-ci n'était pas protégé, et d'une autorisation administrative de non-renouvellement d'un contrat à durée déterminée en application des articles L. 2412-13 et L. 2421-8 du code du travail devenue définitive, le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, analyser la rupture de la relation de travail du fait de la survenue du terme du contrat à durée déterminée en un licenciement nul intervenu en violation du statut protecteur.

14. Pour dire que la rupture du contrat de travail s'analyse en un licenciement nul, intervenu en violation du statut protecteur de conseiller du salarié, l'arrêt retient que la décision d'incompétence de la DIRECCTE du 4 novembre 2016 ne pouvait s'analyser en une autorisation de rupture et était susceptible de recours à la date à laquelle le contrat a pris fin, que le salarié a régularisé un recours gracieux à l'encontre de cette décision, qu'à l'issue de la procédure administrative qui s'en est suivie, le ministre du travail a, par décision du 28 juillet 2017, dit notamment que « la décision du directeur adjoint du travail en date du 4 novembre 2016 est annulée » et que « la rupture du contrat de travail à durée déterminée conclu le 28 octobre 2016 avec le salarié est autorisée », que pour autant la décision du ministre se substituant à celle de l'inspecteur du travail n'a valu autorisation de licencier qu'à compter de sa notification le 28 juillet 2017.

15. En statuant ainsi alors qu'elle avait constaté que, par décision du ministre du travail du 28 juillet 2017, statuant sur la demande de l'employeur d'autorisation de ne pas renouveler le contrat de travail à durée déterminée dont était bénéficiaire le salarié, décision dont la légalité n'était pas contestée par voie d'exception, la rupture du contrat de travail à l'arrivée du terme avait été autorisée, la cour d'appel a violé le principe et les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

16. Après avis donné aux parties, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est fait application des articles L. 411-3, alinéa 2, du code de l'organisation judiciaire et 627 du code de procédure civile.

17. L'intérêt d'une bonne administration de la justice justifie, en effet, que la Cour de cassation statue au fond.

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 le contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, dit que la rupture s'analyse en un licenciement nul intervenu en violation du statut protecteur de conseiller du salarié et condamne la société [Adresse 3] à payer à M. [I] des sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité pour violation du statut protecteur, de dommages-intérêts pour licenciement nul, d'indemnité compensatrice de préavis, congés payés inclus et en application de l'article 700 du code de procédure civile, l'arrêt rendu le 7 mai 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ;

DIT n'y avoir lieu à renvoi ;

Déboute M. [I] de ses demandes au titre de la requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, de la nullité de la rupture du contrat de travail et de ses demandes subséquentes en paiement de diverses sommes, en ce compris celle fondée sur l'article 700 du code de procédure civile ;

Condamne M. [I] aux dépens en ce compris ceux exposés devant la cour d'appel ;

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, prononcé par le président en son audience publique du dix-neuf janvier deux mille vingt-deux, et signé par lui et le conseiller doyen en ayant délibéré, en remplacement du conseiller rapporteur empêché, conformément aux dispositions des articles 452 et 456 du code de procédure civile. MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens produits par la SCP Rocheteau et Uzan-Sarano, avocat aux Conseils, pour l'EARL [Adresse 3]

## PREMIER MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR requalifié le contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée et condamné l'EARL [Adresse 3] à payer à M. [I] la somme de 1.897,30 euros à titre d'indemnité de requalification ;

AUX MOTIFS QUE M. [I] a été engagé par l'EARL [Adresse 3] dans le cadre d'un titre emploi simplifié agricole (TESA) « contrat vendanges », c'est-à-dire dans le cadre d'un contrat saisonnier de vendanges, entrant dans les prévisions de l'article L. 1242-2 du code du travail relatif au contrat à durée déterminée, que le contrat a été conclu et pris effet le 28 octobre 2016 pour une durée minimale d'un jour ; que le contrat ne comportait pas de terme précis ; que si selon l'article L. 1242-7 du code du travail, le contrat à durée déterminée peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans le cas des « emplois à caractère saisonnier », l'article L. 718-5 du code rural stipule que « le contrat vendanges a une durée maximale d'un mois. Il précise la durée pour laquelle il est conclu. A défaut, il est réputé établi pour une durée qui court jusqu'à la fin des vendanges. Un salarié peut recourir à plusieurs contrats vendanges successifs, sans que le cumul des contrats n'excède une durée de deux mois sur une période de douze mois » ; qu'ainsi qu'indiqué par la société intimée dans ses conclusions transmises à la cour (p. 6) « le contrat de travail a pris fin effectivement le 8 novembre 2016 », l'employeur ajoutant que le salarié « n'a exercé les fonctions pour lesquelles il a été embauché que jusqu'au 3 novembre 2016 » ; que le contrat s'est poursuivi au-delà de la fin des vendanges le 3 novembre 2016 ; que la relation contractuelle de travail s'étant poursuivie au-delà du terme du contrat à durée déterminée, après réalisation de l'objet pour lequel il avait été conclu, celui-ci est devenu à durée indéterminée par application de l'article L. 1243-11 du code du travail ; que si comme le relève la société intimée un contrat de vendanges peut prévoir un terme précis ou non, il ne saurait, par application de l'article L. 1242-7 du code du travail, se poursuivre au-delà de la réalisation de son objet ; que pour ce seul motif, sans qu'il soit nécessaire d'entrer plus avant dans le détail de l'argumentation du salarié appelant quant aux irrégularités affectant selon lui le contrat signé, il y a lieu, après infirmation du jugement, de prononcer la requalification du contrat en contrat à durée indéterminé ; que la requalification de la relation contractuelle ouvre droit à M. [I] au paiement, en application de l'article L. 1245-2 du code du travail, d'une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ; que l'EARL [Adresse 3] sera ainsi condamnée à payer à M. [I] la somme de 1.897,30 euros qu'il réclame à titre d'indemnité de requalification ;

1) ALORS QUE l'arrivée du terme du contrat de travail à durée déterminée n'entraîne sa rupture qu'après constatation par l'inspecteur du travail, saisi en application de l'article L. 2412-1 du code du travail, que le salarié protégé ne fait pas l'objet d'une mesure discriminatoire ; qu'en constatant que la société [Adresse 3] avait, par courrier du 31 octobre 2016, sollicité auprès de la Direccte l'autorisation de mettre un terme au contrat à durée déterminée de M. [I] à l'issue des vendanges, et qu'ensuite de la réception (le 8 novembre 2016) de la décision de la Direccte du 4 novembre 2016, l'informant que le salarié n'était pas un salarié protégé, de sorte que l'inspection du travail n'était pas compétente pour statuer sur une demande d'autorisation de rupture du contrat de travail, l'exposante avait immédiatement demandé au salarié de venir chercher ses documents de fin de contrat et son certificat de travail établi le 8 novembre 2016 (cf. arrêt p. 2, 4 et 5), et en décidant néanmoins que le contrat de travail à durée déterminée devait être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel a violé les articles L. 2421-8 et L. 2412-1 du code du travail dans leur rédaction alors applicable ;

2) ALORS QUE le terme du contrat à durée déterminée d'un salarié protégé, conclu en vertu des dispositions de l'article L. 1242-2 du code du travail, est prorogé dans l'attente de la décision de l'inspecteur du travail ou le cas échéant, en cas de recours hiérarchique, de la décision ministérielle ; qu'en constatant que la société [Adresse 3] avait, par courrier du 31 octobre 2016, sollicité auprès de la Direccte l'autorisation de mettre un terme au contrat à durée déterminée de M. [I] à l'issue des vendanges, et qu'ensuite de la réception (le 8 novembre 2016) de la décision de la Direccte du 4 novembre 2016, l'informant que le salarié n'était pas un salarié protégé, de sorte que l'inspection du travail n'était pas compétente pour statuer sur une demande d'autorisation de rupture du contrat de travail, l'exposante avait immédiatement demandé au salarié de venir chercher ses documents de fin de contrat et son certificat de travail (cf. arrêt p. 2, 4 et 5), et en décidant néanmoins que le contrat de travail à durée

déterminée devait être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel a violé les articles L. 2421-8 et L. 2412-1 du code du travail dans leur rédaction alors applicable ;

3) ALORS QUE dans ses conclusions d'appel délaissées (cf. 3, 4, 5 19 à 23, productions), la société [Adresse 3] faisait valoir qu'informée le 28 octobre 2016 de la qualité de conseiller du salarié de M. [I] engagé par contrat de travail à durée déterminée de vendanges le 28 octobre 2016, elle avait, par courrier du 31 octobre 2016, sollicité de la Direccte l'autorisation de mettre un terme au contrat à l'issue des vendanges, que si le contrat de travail n'avait pris fin définitivement que le 8 novembre 2016 et non le 3 novembre, date de fin des vendanges, c'était uniquement en raison du fait qu'elle restait dans l'attente de la décision administrative l'autorisant à mettre un terme au contrat et que cette décision étant intervenue le 8 novembre 2016, elle avait établi le jour même le certificat de travail, étant précisé que M. [I] avait refusé de travailler dès le 4 novembre 2016 ; qu'en affirmant néanmoins que du simple fait que le contrat de vendanges s'était poursuivi au-delà de la réalisation de son objet, il y avait lieu de prononcer la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée, sans avoir répondu à ces chefs pertinents des conclusions de l'exposante, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

4) ALORS QUE le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de rupture d'un contrat à durée déterminée devenue définitive, statuer sur une demande de requalification du contrat de travail à durée déterminée en un contrat de travail à durée indéterminée, la demande de requalification présentée devant le juge judiciaire étant ainsi irrecevable ; qu'en constatant que, sur recours hiérarchique à l'encontre de la décision de la Direccte du 4 novembre 2016, le Ministre du travail avait, par décision du 28 juillet 2017, devenue définitive, annulé la décision du 4 novembre 2016 et autorisé la rupture du contrat à durée déterminée de M. [I] conclu le 28 octobre 2016 et se prononçant néanmoins sur la demande de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III et le principe de séparation des pouvoirs, ensemble les articles L. 2412-1 et L. 2421-8 du code du travail dans leur rédaction alors applicable ;

5) ALORS, très subsidiairement, QUE le salarié ne peut prétendre à une indemnité de requalification, lorsque son contrat à durée déterminée a été automatiquement transformé en contrat à durée indéterminée du fait de la poursuite des relations contractuelles après son terme sauf lorsque son contrat à durée déterminée a été conclu en méconnaissance des règles de recours à ce type de contrat ; qu'en condamnant l'EARL [Adresse 3] à payer à M. [I] la somme de 1.897,30 euros à titre d'indemnité de requalification, après avoir pourtant constaté que la requalification du contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée n'était liée qu'à la poursuite de la relation de travail au-delà du terme du CDD et sans avoir relevé d'irrégularités du contrat à durée déterminée du 28 octobre 2016, la cour d'appel a violé l'article L. 1245-2 du code du travail ;

6) ALORS, encore plus subsidiairement, QUE dans ses conclusions d'appel délaissées (cf. p. 17, productions), la société [Adresse 3] faisait valoir que l'indemnité de requalification était définie par rapport au dernier salaire mensuel perçu par le salarié et qu'en l'espèce, l'indemnité de requalification éventuellement allouée à M. [I] ne pouvait excéder la somme de 204,77 euros correspondant au dernier salaire mensuel perçu en novembre 2016 ; qu'en condamnant l'EARL [Adresse 3] à payer à M. [I] la somme de 1.897,30 euros à titre d'indemnité de requalification, sans avoir répondu à ce chef pertinent des conclusions de l'exposante, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

## SECOND MOYEN DE CASSATION

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR dit que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement nul, intervenu en violation du statut protecteur de conseiller du salarié et d'AVOIR condamné la société [Adresse 3] à payer à M. [I] les sommes de 44.000,10 euros à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, 8.800,02 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, 806,67 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, congés payés inclus et 500 euros en application de l'article 700 du code de procédure civile, au titre des frais irrépétibles d'appel ;

AUX MOTIFS QUE la société employeur reconnaît la qualité de salarié protégé de M. [I] ; que M. [I] l'ayant informée de son mandat de conseiller du salarié par courrier du 28 octobre 2016, la société employeur a, par courrier du 31

octobre 2016, sollicité auprès de la Direccte l'autorisation de mettre un terme au contrat de travail à l'issue des vendanges ; qu'elle a aussi demandé à M. [I] par courriel du 3 novembre 2016, de venir travailler le lendemain, soit le 4 novembre 2016, dans l'attente de la décision administrative, ce que celui-ci a refusé, considérant que ses conditions de travail étaient modifiées et que la modification ne pouvait intervenir sans son accord ; que la Direccte a fait connaître en réponse à l'employeur, par courrier du 4 novembre 2016, que M. [I] « n'étant pas, dans le cadre de la demande citée en objet (demande d'autorisation de rupture du contrat de travail), un salarié protégé, l'inspection du travail n'est pas compétente pour statuer sur celle-ci » ; que dans ces circonstances, la société employeur a invité le salarié à venir chercher les documents de fin de contrat, dont le certificat de travail établi en date du 8 novembre 2016, ce que celui-ci a fait le 10 novembre 2016 ; que la société employeur admet que le contrat de travail a pris fin effectivement le 8 novembre 2016 ; qu'il y a lieu de considérer qu'elle y a mis fin à cette date ; que M. [I] soutient la nullité de la rupture au visa de l'article L. 2421-8 du code du travail dans sa version en vigueur, faute d'obtention par l'employeur de l'autorisation administrative de rompre le contrat ; que force est d'admettre que la décision de la DIRECCTE ne pouvait s'analyser en une autorisation de rupture, et était susceptible de recours à la date à laquelle le contrat a pris fin ; qu'il est constant que M. [I] a régularisé un recours gracieux à l'encontre de la décision de la DIRECCTE du 4 novembre 2016 ; qu'à l'issue de la procédure administrative qui s'en est suivie, le Ministre du travail a, par décision du 28 juillet 2017, dit notamment que « la décision du directeur adjoint du travail en date du 4 novembre 2016 est annulée » et que « La rupture du contrat de travail à durée déterminée conclu le 28 octobre 2016 avec M. [N] [I] est autorisée » ; que pour autant la décision du ministre se substituant à celle de l'inspecteur du travail n'a valu autorisation de licencier qu'à compter de sa notification le 28 juillet 2017 ; que M. [I] est ainsi recevable et fondé à arguer de la violation du statut protecteur attaché à sa qualité de conseiller du salarié ainsi que de la nullité de la rupture ;

Que M. [I] peut ainsi prétendre, au titre de la violation du statut protecteur, au versement d'une indemnité forfaitaire égale aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'à la fin de la période de protection en cours à la date à laquelle la rupture est intervenue, dans la limite de trente mois ; qu'en l'espèce, le mandat de M. [I] de conseiller du salarié ayant été renouvelé le 14 mars 2016, jusqu'au 14 mars 2018, la protection, prolongée de 12 mois après la fin du mandat, courait jusqu'au 14 mars 2020 ; que M. [I] ayant été embauché sur la base d'un salaire horaire de 9,67 euros, soit un salaire mensuel de 1.466,67 euros, il y a lieu, après infirmation du jugement, de condamner l'EARL [Adresse 3] à lui verser une indemnité de 44.000,10 euros (1.466,67 euros X 30) ; que M. [I] peut en outre prétendre au paiement des indemnités de rupture, et ainsi au paiement d'une indemnité compensatrice de préavis congés payés inclus, au visa de l'article L. 1234-15 du code du travail, de 806,67 euros (1.466,67 euros 12 majorée de 10%), ainsi qu'au paiement d'une indemnité réparant le préjudice résultant du caractère illicéité du licenciement et au moins égale à celle prévue à l'article L. 1235-3 du code du travail dans sa version en vigueur, en l'occurrence d'une indemnité égale à six mois de salaire soit 8.800,02 euros ;

1) ALORS QUE la cassation à intervenir sur l'une des branches du premier moyen devra entraîner, par voie de conséquence, en application de l'article 624 du code de procédure civile, l'annulation des chefs de dispositif de l'arrêt ayant dit que la rupture du contrat de travail s'analysait en un licenciement nul, intervenu en violation du statut protecteur de conseiller du salarié et condamné la société [Adresse 3] à payer à M. [I] les sommes de 44.000,10 euros à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, 8.800,02 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, 806,67 euros bruts à titre d'indemnité compensatrice de préavis, congés payés inclus ;

2) ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE la décision de l'inspection du travail se déclarant incompétente pour statuer sur une demande d'autorisation de licenciement au motif que le salarié n'est pas protégé est assimilable à une décision autorisant la rupture ; qu'en jugeant le contraire et en retenant que la décision de la Direccte précisant qu'elle n'était pas compétente pour statuer sur la demande d'autorisation de rupture du contrat de travail à durée déterminée de M. [I], celui-ci n'étant pas salarié protégé, ne pouvait s'analyser en une autorisation de rupture, pour en déduire que M. [I] pouvait prétendre au titre de la violation du statut protecteur, au versement d'une indemnité forfaitaire égale aux salaires qu'il aurait perçus jusqu'à la fin de la période de protection en cours à la date à laquelle la rupture était intervenue, dans la limite de trente mois, et à des dommages et intérêts pour licenciement nul, la cour d'appel a violé les articles L. 1232-14, L. 2411-1, L. 2411-21 et L. 2422-4 du code du travail ;

3) ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE le juge ne peut dénaturer les documents de la cause ; que dans sa décision du 4 novembre 2016 (cf. production) la Direccte avait précisé qu'elle n'était pas compétente pour statuer sur la demande d'autorisation de rupture du contrat de travail à durée déterminée de M. [I], celui-ci n'étant pas salarié protégé ; que cette décision s'analysait donc en une autorisation de rupture ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a dénaturé le sens et la portée de ce courrier, en violation de l'obligation pour le juge de ne pas dénaturer l'écrit qui lui est soumis et de l'article 1134 du code civil, dans sa rédaction applicable à la cause ;

4) ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE le juge judiciaire ne peut, sans violer le principe de séparation des pouvoirs, en l'état d'une autorisation administrative de rupture d'un contrat à durée déterminée devenue définitive, statuer sur la rupture des relations contractuelles et indemniser le salarié au titre de la violation de son statut protecteur ou de la nullité de son licenciement ; qu'en constatant que, sur recours hiérarchique à l'encontre de la décision de la Direccte du 4 novembre 2016, le Ministre du travail avait, par décision du 28 juillet 2017, devenue définitive en l'absence de recours, autorisé la rupture du contrat à durée déterminée de M. [I] conclu le 28 octobre 2016, aux motifs que la rupture sollicitée du contrat vendanges résultait de l'arrivée de son terme et ne procédait d'aucune mesure discriminatoire, et en se prononçant néanmoins sur la rupture du contrat pour dire que celle-ci s'analysait en un licenciement intervenu en violation du statut protecteur de conseiller du salarié et condamner l'EARL [Adresse 3] à payer au salarié diverses sommes à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, de dommages et intérêts pour licenciement nul et d'indemnité compensatrice de préavis et congés payés inclus, la cour d'appel a violé la loi des 16-24 août 1790, le décret du 16 fructidor an III et le principe de séparation des pouvoirs, ensemble les articles L. 1232-14, L. 2411-21, L. 2411-1 et L. 2422-4 du code du travail ;

5) ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE dans ses conclusions d'appel délaissées (cf. 2, 24 et 25), la société [Adresse 3] faisait valoir que M. [I] n'était plus conseiller des salariés depuis un arrêté préfectoral du 29 janvier 2018, de sorte que l'indemnité éventuellement due au titre de la violation de son statut protecteur ne pouvait excéder la somme de 39.600,09 euros compte tenu de l'arrêt de son mandat au 29 janvier 2018 et du calcul de sa protection jusqu'au mois de janvier 2019, soit douze mois plus tard ; qu'en allouant à M. [I] la somme de 44.000,10 euros à titre d'indemnité pour violation du statut protecteur, sans avoir répondu à ce chef pertinent des conclusions de l'exposante, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.