

SOC.

CA3

COUR DE CASSATION

Audience publique du 13 avril 2022

Cassation partielle

M. SCHAMBER, conseiller doyen
faisant fonction de président

Arrêt n° 501 F-D

Pourvoi n° U 20-10.079

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 13 AVRIL 2022

L'association Les Maisons hospitalières, dont le siège est [Adresse 2], anciennement dénommée Les Maisons hospitalières Saint-Charles a formé le pourvoi n° U 20-10.079 contre l'arrêt rendu le 17 septembre 2019 par la cour d'appel de Nancy (chambre sociale, section 1), dans le litige l'opposant à Mme [H] [F], domiciliée [Adresse 1], défenderesse à la cassation.

Mme [F] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt.

La demanderesse au pourvoi principal invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation annexé au présent arrêt.

La demanderesse au pourvoi incident invoque, à l'appui de son recours, le moyen unique de cassation également annexé au présent arrêt.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Cavrois, conseiller, les observations de la SCP Didier et Pinet, avocat de l'association Les Maisons hospitalières, de la SARL Le Prado - Gilbert, avocat de Mme [F], après débats en l'audience publique du 2 mars 2022 où étaient présents M. Schamber, conseiller doyen faisant fonction de président, Mme Cavrois, conseiller rapporteur, M. Sornay, conseiller, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée 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 (Nancy, 17 septembre 2019), Mme [F] a été engagée par l'association Maison hospitalière Saint-Charles, aux droits de laquelle se trouve l'association Les Maisons hospitalières, en qualité d'aide-soignante diplômée, par un contrat à durée déterminée de remplacement du 1er août 2014, suivi de dix-huit autres jusqu'au 28 juin 2015. Le 29 juin 2015, la salariée a été engagée en contrat à durée indéterminée. Elle a été licenciée le 30 août 2016.

2. La salariée a saisi la juridiction prud'homale le 16 février 2017.

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal de l'employeur, ci-après annexé

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 ce moyen qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Mais sur le moyen du pourvoi incident de la salariée

Enoncé du moyen

4. La salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de sa demande en requalification de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et en paiement des sommes en découlant, alors « que l'employeur n'est pas autorisé à recourir à un contrat à durée déterminée afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans l'attente du recrutement du titulaire du poste par contrat de travail à durée indéterminée; que la cour d'appel a relevé que durant la procédure de recrutement" d'un nouveau salarié consécutive au licenciement de M. [V], l'employeur a conclu plusieurs contrats de travail à durée déterminée avec la salariée, pour la période du 20 au 31 mai 2015 puis au mois de juin 2015, afin de pourvoir au remplacement de ce salarié et que le poste d'aide-soignant occupé par M. [V] a été finalement repris par Mme [F] en contrat à durée indéterminée à compter du 29 juin 2015 ; que la cour d'appel, qui a constaté l'existence d'un contrat à durée déterminée conclu dans l'attente du recrutement d'un titulaire du poste à pourvoir par contrat à durée indéterminée, aurait dû déduire de ses propres énonciations, que la relation de travail devait être requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée à compter de ce recours illicite à un contrat à durée déterminée; qu'en jugeant le contraire et en déboutant la salariée de ses demandes afférentes à la requalification de la relation de travail, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles 1242-2, 1° et L. 1245-1 du code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause. »

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

5. L'employeur conteste la recevabilité du moyen. Il soutient qu'à aucun moment devant la cour d'appel, la salariée n'a soutenu qu'était illicite le recours au contrat à durée déterminée dans l'attente du remplaçant du titulaire du poste à

pourvoir.

6. Cependant il ressort des conclusions d'appel de la salariée que celle-ci faisait notamment valoir que le contrat à durée déterminée pour la période du 20 au 31 mai 2015 visait le remplacement de M. [V], alors que ce dernier avait été licencié dès le 13 mai 2015, qu'il en résultait que le motif indiqué était faux et qu'elle avait été recrutée sur un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

7. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu l'article L. 1242-2, 1°, dans sa rédaction issue de la loi n° 2014-1545 du 20 décembre 2014, l'article L. 1242-12 et l'article L. 1245-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

8. En application du premier de ces textes un contrat à durée déterminée peut être conclu pour le remplacement d'un salarié seulement en cas :

a) D'absence ;

b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;

e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

9. Il en résulte qu'en aucun cas l'employeur n'est autorisé à recourir à un contrat à durée déterminée afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans l'attente du recrutement du titulaire du poste.

10. Pour débouter la salariée de ses demandes en requalification de ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'arrêt retient que, pour ce qui concerne M. [V], les contrats le concernant établissent que les contrats établis pour les périodes du 2 au 12 mai et du 20 au 31 mai 2015 sont justifiés par le remplacement de cette personne présentée comme se trouvant en absence non autorisée et les contrats portant sur le mois de juin 2015 font état du remplacement de M. [V] et de l'attente de l'entrée en service d'un salarié en contrat à durée indéterminée, poste que la salariée finira par reprendre à compter du 29 juin 2019 (en réalité 2015). L'arrêt ajoute que s'il est certain que, pour la période du 20 au 31 mai 2015, M. [V] avait été licencié, il reste que les éléments ci-dessus établissent la nécessité de pourvoir au remplacement du poste occupé par ce dernier et de la mise en place dès cette période d'une procédure de recrutement pour pourvoir le poste ainsi devenu vacant, de sorte qu'il est justifié d'un motif régulier de recours à un contrat à durée indéterminée.

11. En statuant comme elle l'a fait, la cour d'appel, qui a relevé que la salariée avait été recrutée par un contrat à durée déterminée pour remplacer un salarié licencié et dans l'attente du recrutement d'un salarié sur ce poste, devenu vacant, lié à l'activité permanente de l'association, a violé les textes susvisés.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE le pourvoi principal ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il rejette la demande de requalification des contrats à durée déterminée en

un contrat à durée indéterminée et les demandes en paiement en découlant, l'arrêt rendu le 17 septembre 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Nancy ;

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 Metz ;

Condamne l'association Les Maisons hospitalières aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par l'association Les Maisons hospitalières et la condamne à payer à Mme [F] la somme de 3 000 euros ;

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 treize avril deux mille vingt-deux.

MOYEN ANNEXE au présent arrêt

Moyen produit par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour l'association Les Maisons hospitalières, demanderesse au pourvoi principal

Il est fait grief à l'arrêt attaqué d'AVOIR condamné l'association Maison Hospitalière Saint Charles à payer à Mme [F] la somme de 210 euros au titre de de la contrepartie du temps d'habillage et de déshabillage, outre celle de 21 euros à titre d'indemnité de congés payés afférents ;

AUX MOTIFS PROPRES QUE l'article L. 3121-3 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 applicable au litige, dispose que le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage fait l'objet de contreparties ; que ces contreparties sont accordées soit sous forme de repos, soit sous forme financière, lorsque le port d'une tenue de travail est imposé par des dispositions légales, par des stipulations conventionnelles, le règlement intérieur ou le contrat de travail et que l'habillage et le déshabillage doivent être réalisés dans l'entreprise ou sur le lieu de travail ; que ces contreparties sont déterminées par convention ou accord collectif de travail ou, à défaut, par le contrat de travail, sans préjudice des clauses des conventions collectives, de branche, d'entreprise ou d'établissement, des usages ou des stipulations du contrat de travail assimilant ces temps d'habillage et de déshabillage à du temps de travail effectif ; que l'employeur qui demande la confirmation du jugement entrepris sur ce point, fait valoir l'existence d'un usage selon lequel le temps passé par les salariés pour se changer en début et fin de service est intégré dans le temps de travail effectif ; que ce dernier produit à l'appui de ses affirmations des copies de procès-verbal de comité d'entreprise ainsi que plusieurs attestations ; que si l'employeur apparaissait effectivement faire preuve d'une certaine souplesse sur ces points comme l'ont relevé les premiers juges, il n'en demeure pas moins que cette souplesse, confirmée par les pièces sus mentionnées, n'apparaît pas devoir être considérée comme constitutive d'un usage mais procéder d'une tolérance comme l'exposent expressément certaines attestations ou encore le procès-verbal du comité d'entreprise du 30 septembre 2010 ; qu'à cet égard, il y a lieu de relever que sous cet aspect la condition de fixité qui caractérise un usage n'apparaît pas devoir être remplie en ce que le temps pris en compte pour ce faire et qui se trouverait intégré dans le temps de travail effectif ne fait l'objet d'aucune précision et évolue entre 3 et 5 minutes ; qu'en conséquence et à défaut d'autre source de nature à voir considérer ce temps comme intégré au temps de travail effectif, il y a lieu de considérer que la salariée est bien fondée à solliciter le paiement d'une contrepartie qu'il appartient au juge de fixer à défaut de fixation opérée conventionnellement ou par le contrat de travail ; qu'à cet égard, la salariée ne saurait se référer au coût horaire du travail rémunéré dès lors qu'il ne s'agit précisément pas de rémunération du travail effectif, une base de 5 € par heure devant être retenue ; que compte tenu du temps passé et du nombre d'opérations qu'il y a lieu de fixer à deux par jours en l'absence d'élément de nature à établir la prise effective de repas et ses incidences sur le port des tenues, ainsi que du nombre de jours travaillés tel que résultant des bulletins de paie, il

convient de fixer cette contrepartie au titre de la période travaillée à la somme de 210 €, outre indemnités de congés payés ; qu'il convient dans ces conditions de réformer le jugement entrepris de ce chef et statuant à nouveau de condamner l'employeur au paiement des sommes précitées ;

1°) ALORS QUE le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ne saurait faire l'objet de contreparties lorsqu'il est effectué sur le temps de travail effectif et, par conséquent, rémunéré comme tel ; qu'en l'espèce, l'Association Les Maisons Hospitalières faisait valoir que le personnel soignant ou de service travaillant au sein de l'association portait bien une tenue professionnelle mais qu'il existait un usage au sein de celle-ci selon lequel le temps passé par les salariés pour se changer en début et fin de service était intégré dans le temps de travail effectif et qu'ainsi, le temps passé à l'habillage/déshabillage était payé comme du temps de travail effectif ; qu'en condamnant néanmoins l'exposante à payer à Mme [F] une somme à titre de contrepartie du temps d'habillage et de déshabillage outre les congés payés afférents, sans rechercher, ainsi qu'il le lui était demandé, si les temps d'habillage et de déshabillage n'étaient pas rémunérés comme du temps de travail effectif, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions de l'article L. 3121-3 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable ;

2 °) ALORS, EN TOUTE HYPOTHÈSE, QUE le temps nécessaire aux opérations d'habillage et de déshabillage ne saurait faire l'objet de contreparties lorsqu'il est effectué sur le temps de travail effectif et, par conséquent, rémunéré comme tel ; qu'en constatant que l'employeur demandait la confirmation du jugement entrepris en faisant valoir l'existence d'un usage selon lequel le temps passé par les salariés pour se changer en début et fin de service était intégré dans le temps de travail effectif, qu'il produisait à l'appui de ses affirmations des copies de procès-verbal de comité d'entreprise ainsi que plusieurs attestations et que cette souplesse était confirmée par les pièces sus mentionnées, - ce dont il résultait que le temps d'habillage et de déshabillage était bien rémunéré comme du temps de travail effectif, - et en affirmant néanmoins que ce temps ne pouvait être considéré comme intégré au temps de travail effectif, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations a violé l'article L. 3121-3 du code du travail, dans sa rédaction alors applicable ;

3°) ALORS, EN TOUTE HYPOTHESE, QUE constitue un usage une pratique générale, constante, fixe et licite ; que le caractère de fixité de l'usage suppose, non pas que l'avantage qu'il concerne soit d'un montant nominal identique, mais que son attribution obéisse à des critères prédéterminés et objectifs ; que tel est le cas de l'intégration dans le temps de travail effectif du temps de d'habillage et de déshabillage évoluant entre 3 et 5 minutes dès lors qu'il est opéré pour tous et de manière systématique ; qu'en retenant que : « la condition de fixité qui caractérise un usage n'apparaît pas devoir être remplie en ce que le temps pris en compte pour ce faire et qui se trouverait intégré dans le temps de travail effectif ne fait l'objet d'aucune précision et évolue entre 3 et 5 minutes », la cour d'appel a violé l'article 1134, devenu 1103 du code civil. Moyen produit par la la SARL Le Prado - Gilbert, avocat aux Conseils pour Mme [F], demanderesse au pourvoi incident

Le moyen reproche à l'arrêt attaqué ;

D'AVOIR confirmé le jugement du conseil de prud'hommes de Nancy du 8 novembre 2017 en ce qu'il a débouté la salariée de sa demande de requalification de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et du paiement des sommes en découlant ;

AUX MOTIFS PROPRES QU' « il résulte des dispositions des articles L. 1242-1 et L. 1242-2 du code du travail, interprétés à la lumière de la clause 5, point 1, a) de l'accord-cadre européen sur le travail à durée déterminée du 18 mars 1999 mis en oeuvre par la Directive 1999/70/CE du 28 juin 2000 que le seul fait pour l'employeur, qui est tenu de garantir aux salariés le bénéfice des droits à congés maladie ou maternité, à congés payés ou repos que leur accorde la loi, de recourir à des contrats à durée déterminée de remplacement de manière récurrente, voire permanente, ne saurait suffire à caractériser un recours systématique aux contrats à durée déterminée pour faire face à un besoin structurel de main d'oeuvre et pourvoir ainsi durablement un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (Soc.14 février 2018, pourvoi n° 16-17.966); que la salariée soutient qu'ayant été engagée dans le cadre de dix-neuf contrats à durée déterminée pendant onze mois, elle a occupé le même poste d'aide-soignante diplômée et perçu la même rémunération, pourvoyant ainsi à l'activité normale de l'entreprise et que l'employeur se trouvait ainsi dans le cadre

d'une situation de manque structurel de main d'oeuvre ; que dans le cadre du remplacement de M. [V], il doit être relevé que ce dernier avait licencié le 13 mai avec effet immédiat alors qu'il lui a été établi un contrat postérieurement à cette date pour son remplacement ; que ces éléments démontrent qu'elle devait en réalité se tenir en permanence à la disposition de l'employeur. Mais qu'il résulte des pièces produites aux débats que les contrats litigieux comprenaient le nom et les motifs d'absences de personnes que la salariée devait remplacer, de sorte que la seule circonstance selon laquelle la salariée se trouvait affectée à la même tâche ne saurait être de nature à caractériser un recours systématique aux contrats à durée déterminée pour faire face à un besoin structurel de main d'oeuvre et pourvoir ainsi durablement un emploi durable lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise et partant à remettre en cause la réalité des motifs invoqués par l'employeur; que pour ce qui concerne M. [V], les contrats le concernant établissent que les contrats établis pour les périodes du 2 au 12 mai et du 20 au 31 mai 2015 sont justifiés par le remplacement de cette personne présentée comme se trouvant en absence non autorisée et les contrats portant sur le mois de juin 2015 font état du remplacement de M. [V] et de l'attente de l'entrée en service d'un salarié en CDI, poste que la salariée finira par reprendre à compter du 29 juin 2015; que s'il est certain que pour la période du 20 au 31 mai 2015 M. [V] avait été licencié, il n'en demeure pas moins que les éléments ci-dessus établissent la nécessité de pouvoir au remplacement du poste occupé par ce dernier et de la mise en place dès cette période d'une procédure de recrutement pour pourvoir le poste ainsi devenu vacant, de sorte qu'il est justifié d'un motif régulier de recours à un contrat à durée déterminée; qu'il convient dans ces conditions, de confirmer le jugement entrepris de ces chefs ».

AUX MOTIFS éventuellement adoptés QUE « l'article L. 1242-1 du code du travail dispose que : «un contrat de travail à durée déterminée, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. »; que l'article L. 1242-2,1°) du code du travail dispose que : « sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas suivants : 1° Remplacement d'un salarié en cas a) D'absence; b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur; c) De suspension de son contrat de travail; d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe; e) D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ». L'article L. 1244-1 du code du travail prévoit que les dispositions de l'article L. 1243-11 ne font pas obstacle à la conclusion de contrats à durée déterminée successifs avec le même salarié, lorsque le contrat est conclu pour le remplacement d'un salarié absent ou le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu; qu'en l'espèce, l'association MAISON HOSPITALIÈRE SAINT-CHARLES a mis en place 19 contrats à durée déterminée, dont 2 ont été renouvelés par avenant, afin de remplacer des salariés absents pendant 11 mois. Madame [H] [F] a ainsi remplacé : - du 1er août au 18 août 2014, Madame [W], en congés payés (pièce 1 du demandeur) - du 19 août au 24 août 2014, Madame [C] et Madame [T], en congés payés (pièce 2 du demandeur) - du 25 août au 31 août 2014, Madame [Z], en congés payés (pièce 3 du demandeur) - du 1er septembre au 10 octobre 2014, Madame [E], en arrêt maladie (pièce 4 du demandeur)- du 13 octobre au 14 décembre 2014, Madame [D], en arrêt maladie (contrats d'origine et 3 avenants de renouvellement) (pièce 5 du demandeur - du 15 décembre 2014 au 18 janvier 2015, Madame [I], en arrêt maladie (pièces 9 à 10 du demandeur)- du 19 janvier au 26 janvier 2015, Madame [I], en arrêt maladie (pièce 11 du demandeur)- du 27 janvier au 15 février 2015, Madame [I], en arrêt maladie (pièce 12 du demandeur)- du 16 février au 24 février 2015, Madame [U], en accident du travail (pièce 13 du demandeur) - du 25 février au 1er mars 2015, Madame [M] [N], en arrêt maladie (pièce 14 du demandeur) - du 02 mars au 29 mars 2015, Madame [M] [N], en arrêt maladie (pièce 15 du demandeur) - du 1er au 13 avril 2015, Madame [J], en congés payés (pièce 16 du demandeur) - du 14 avril au 19 avril 2015, Madame [B], en congés payés (pièce 17 du demandeur) - du 20 avril au 27 avril 2015, Madame [U], en congés payés (pièce 18 du demandeur)- du 28 avril au 30 avril 2015, Madame [K], en congés payés (pièce 19 du demandeur) - du 02 mai au 12 mai 2015, Monsieur [V], en absence non autorisée et non payée (pièce 20 du demandeur) - du 20 mai au 31 mai 2015, Monsieur [V], en absence non autorisée (pièce 21 du demandeur)- du 1er juin au 07 juin 2015, Monsieur [V], dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié en contrat à durée indéterminée (pièce 22 du demandeur)- du 08 juin au 28 juin 2015, Monsieur [V], dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié en contrat à durée indéterminée (pièce 23 du demandeur). Il apparaît que tous les contrats à durée déterminée réalisés par Madame [H] [F] ont fait l'objet du formalisme requis en termes de mentions obligatoires eu égard aux dispositions de l'article L. 1242-2 du code du travail. Qu'ainsi, le Conseil considère que le recours à ces contrats a bien eu pour but de faire face à des absences et n'a pas été conçu comme un instrument de gestion destiné à pallier un sous-effectif permanent. Qu'en effet, chacun de ces contrats a eu pour objet, même s'ils ont été successifs, de remplacer des salariés nommément désignés et/ou temporairement

absents. Et qu'ils sont donc motivés et justifiés. De plus, que la MAISON HOSPITALIÈRE SAINT-CHARLES n'a jamais imposé à Madame [H] [F] de se tenir à sa disposition puisque lors du remplacement de Monsieur [V], salarié en absence non autorisée et non payée, elle n'a pas eu recours aux services de Madame [H] [F] sur la période du 13 au 19 mai 2015. En conséquence, et au vu de ces différents éléments, le Conseil dit qu'il n'y a pas lieu de faire droit à la demande de requalification de Madame [H] [F] de l'ensemble de ses contrats à durée déterminée. Et la déboute de ses demandes en paiements des sommes de 1.975 € nets au titre de l'indemnité de requalification, 382,72 € au titre des salaires et 38,28 € de congés payés y afférents pour la période du 13 mai au 19 mai 2015 ».

ALORS QUE l'employeur n'est pas autorisé à recourir à un contrat à durée déterminée afin de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans l'attente du recrutement du titulaire du poste par contrat de travail à durée indéterminée; que la cour d'appel a relevé que durant « la procédure de recrutement » d'un nouveau salarié consécutive au licenciement de M. [V], l'employeur a conclu plusieurs contrats de travail à durée déterminée avec la salariée, pour la période du 20 au 31 mai 2015 puis au mois de juin 2015, afin de pourvoir au remplacement de ce salarié et que le poste d'aide-soignant occupé par M. [V] a été finalement repris par Mme [F] en contrat à durée indéterminée à compter du 29 juin 2015 (page 6 de l'arrêt) ; que la cour d'appel, qui a constaté l'existence d'un contrat à durée déterminée conclu dans l'attente du recrutement d'un titulaire du poste à pourvoir par contrat à durée indéterminée, aurait dû déduire de ses propres énonciations, que la relation de travail devait être requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée à compter de ce recours illicite à un contrat à durée déterminée; qu'en jugeant le contraire et en déboutant la salariée de ses demandes afférentes à la requalification de la relation de travail, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, a violé les articles 1242-2, 1° et L. 1245-1 du code du travail, dans leur rédaction applicable en la cause.