

**RAPPORT DE M. FLORES,  
CONSEILLER**

**Arrêt n° 1099 du 25 octobre 2023 (B) – Chambre sociale**

**Pourvoi n° 21-25.320**

**Décision attaquée : Cour d'appel de Montpellier du 29 octobre 2020**

**Mme [S] [W]  
C/  
la société Kegane**

---

**1 - Rappel des faits et de la procédure**

Par jugement du 27 août 2018, le conseil de prud'hommes de Narbonne a notamment ordonné la requalification du contrat de travail à durée déterminée à temps partiel conclu entre Mme [W] et la société Kégane en contrat de travail à durée indéterminée à temps complet et condamné l'employeur au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité de requalification, de rappel de salaire à temps complet, de congés payés afférents et de dommages-intérêts.

L'employeur a interjeté appel de cette décision.

Par acte du 8 février 2019, la salariée a fait délivrer à l'employeur un commandement d'avoir à payer la somme de 14 958,59 euros.

La société a saisi un juge de l'exécution pour contester ce commandement de payer.

Par jugement du 23 mai 2019, le juge de l'exécution a notamment prononcé l'annulation du commandement de payer.

Par arrêt du 29 octobre 2020, la cour d'appel a confirmé le jugement en toutes ses dispositions.

La salariée, bénéficiaire de l'aide juridictionnelle, a formé un pourvoi en cassation le 13 décembre 2021. Le mémoire ampliatif a été déposé le 13 avril 2022. Il contient une demande au titre de l'article 700 CPC d'un montant de 4 000 euros. Le mémoire a été signifié à la société le 21 avril 2022. La société n'a pas constitué avocat.

## 2 - Analyse succincte du moyen

La salariée fait grief à l'arrêt de prononcer l'annulation du commandement aux fins de saisie-vente du 8 février 2019 ;

**Alors que 1°)** lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, en application de l'article L. 1245-2, sa décision est exécutoire de droit à titre provisoire ; que c'est l'ensemble des chefs de la décision relatifs à la requalification du contrat de travail qui se trouvent bénéficiaires de l'exécution provisoire de droit ; qu'en considérant, pour calculer les salaires bénéficiant de l'exécution provisoire, à la suite de la requalification du contrat de travail à durée déterminée à temps partiel de Madame [W] en contrat à durée indéterminée à temps complet, que s'agissant de l'exécution forcée du jugement du conseil de prud'hommes de Narbonne du 27 août 2018 ayant statué sur la requalification du contrat de travail et condamné la société Kegane au paiement de diverses sommes en conséquence de cette requalification (p. 5, alinéa 2) « l'exécution provisoire de droit ne s'exerce que dans la limite maximum de neuf mois de salaire (...) pour le paiement des sommes visées au 2° de l'article R. 1454-14 », la cour d'appel a violé l'article R. 1245-1 du code du travail ensemble l'article R. 1454-28, alinéa 2, du code du travail par fausse application ;

**Alors que 2°)** subsidiairement, à considérer même que « l'exécution provisoire de droit ne s'exerce que dans la limite maximum de neuf mois de salaire (...) pour le paiement des sommes visées au 2° de l'article R. 1454-14 », le calcul s'opère non sur les salaires effectivement perçus mais sur les salaires qu'aurait dû percevoir le salarié au regard de la requalification de son contrat de travail à temps plein avec reclassification ; qu'en considérant, qu'en « procédant lui-même (...) au calcul de la moyenne des trois derniers mois de salaire, calculée sur les salaires effectivement perçus en application de l'article R. 1454-28 et en constatant qu'en l'absence d'indications plus précises données par le Conseil de prud'hommes, la Sarl Kegane avait réglé les sommes dues au titre de l'exécution provisoire (...) » soit sans prendre en compte les salaires qu'aurait dû percevoir la salariée en l'état de la requalification de son contrat de travail en contrat à temps complet avec reclassement à un échelon supérieur, la cour d'appel a violé l'article R 1454-28 du code du travail.

## 3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

- Champ d'application de l'exécution provisoire de plein droit en cas de décision ordonnant la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée,

lorsque cette décision contient d'autres chefs de dispositif portant notamment sur des rappels de salaire.

#### **4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine**

Le législateur a mis en place pour la demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée (CDD) en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) un régime procédural spécifique (CT, art. L. 1245-2 et R. 1245-1).

L'article L. 1245-2 du code du travail prévoit la saisine directe du bureau de de jugement, sans qu'il y ait lieu de soumettre la demande au préalable de conciliation devant le bureau de conciliation et d'orientation. Notre chambre a jugé que cette saisine directe ne se limitait pas à la requalification du CDD en CDI, mais concernait également :

- les demandes en paiement qui étaient la conséquence de la demande en requalification en CDI (Soc., 7 avril 1998, n° 95-43.091, Bull. V, n° 199) ;
- des demandes de rappel de salaire dépourvues de tout lien avec la demande en requalification en CDI (Soc., 4 décembre 2002, n° 00-40.255, Bull. V, n° 369)

Notre chambre juge ainsi :

*Attendu que le salarié qui porte sa demande de requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée directement devant le bureau de jugement en application du texte susvisé peut présenter devant cette formation toute autre demande qui dérive du contrat de travail ; (Soc., 22 septembre 2010, pourvoi n° 09-42.650, Bull. 2010, V, n° 187)*

Cette solution a été appliquée à un litige où le salarié demandait, outre la requalification du CDD en CDI, d'une demande en reconnaissance d'un contrat de travail, préalable à la demande en requalification :

*Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 1er octobre 2009), que, selon une lettre contrat du 25 octobre 2004, M. [X] a été engagé par la société PK développement en qualité de pilote automobile, et intégré au programme Fiat France dans le cadre du Trophée Andros pour les trois saisons 2004/2005, 2005/2006 et 2006/2007 ; qu'un contrat de partenariat a en outre été signé en 2005, 2006, et 2007, prévoyant la mise à disposition de véhicules devant être pilotés par M. [X] ; que ce dernier a saisi la juridiction prud'homale d'une demande tendant à obtenir la reconnaissance de ce qu'il était lié à la société PK développement par un contrat de travail, la requalification de ce contrat de travail en contrat à durée indéterminée et la condamnation de l'employeur au paiement de diverses sommes ;*

*Sur le premier moyen :*

*Attendu que la société fait grief à l'arrêt de le débouter de sa demande en nullité de la procédure et de le condamner à payer diverses sommes à titre d'indemnité de requalification, d'arriéré de rémunération et de dommages-intérêts, alors, selon le moyen :*

*1°/ que seules les demandes qui résultent de la requalification, de l'exécution ou de la rupture du contrat de travail objet de la requalification, ou celles qui sont en lien direct avec celui-ci, peuvent faire l'objet d'une saisine directe du bureau de jugement sans préalable de conciliation ; que tel n'est pas le cas d'une demande qui a pour*

**objet principal la reconnaissance d'un contrat de travail, qui est préalable à toute action en requalification** ; qu'en jugeant cependant qu'une telle demande n'avait pas à faire l'objet du préalable de conciliation, la cour d'appel a violé les articles L. 1411-1, L. 1245-2, R. 1454-10 du code du travail et 21 du code de procédure civile ;

2° que le préalable de conciliation constitue une formalité substantielle qui ne peut être couverte en cause d'appel que lorsqu'elle n'est pas imputable aux parties ; qu'ayant constaté en l'espèce que la demande de reconnaissance d'un contrat de travail n'avait pas été soumise au préalable de conciliation, la cour d'appel devant qui cette irrégularité de fond affectant la régularité de l'instance était soulevée, devait renvoyer le salarié à se pourvoir devant le juge du premier degré ; qu'en statuant néanmoins sur cette demande, la cour d'appel a excédé ses pouvoirs et violé les articles L. 1411-1 et R. 1454-10 du code du travail ;

Mais attendu que la juridiction prud'homale était saisie d'une demande de requalification des contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée ; qu'en application de l'article L. 1245-2 du code du travail, cette demande a été, à juste titre, portée, sans préalable de conciliation, directement devant le bureau de jugement ; (Soc., 28 avril 2011, pourvoi n° 09-43.226, Bull. 2011, V, n° 95)

Pour l'application de l'article L. 1245-2 du code du travail, notre chambre a donc choisi d'appliquer la saisine directe du bureau du jugement à l'ensemble du litige, plutôt que d'opérer un tri entre les demandes relatives à la requalification du CDD en CDI et celles qui auraient un autre objet. La solution contraire aurait manifestement conduit à une grande complexité dans le traitement des litiges relatifs aux CDD.

De son côté, l'article R. 1245-1 du code du travail énonce que *“lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, en application de l'article L. 1245-2, sa décision est exécutoire par provision.”*

Ce texte déroge à la règle posée par l'article R. 1454-28 du code du travail, dans sa rédaction applicable au litige :

« Sont de droit exécutoires à titre provisoire :

1° Le jugement qui n'est susceptible d'appel que par suite d'une demande reconventionnelle ;

2° Le jugement qui ordonne la remise d'un certificat de travail, de bulletins de paie ou de toute pièce que l'employeur est tenu de délivrer ;

3° Le jugement qui ordonne le paiement de sommes au titre des rémunérations et indemnités mentionnées au 2° de l'article R. 1454-14, dans la limite maximum de neuf

mois de salaire calculés sur la moyenne des trois derniers mois de salaire. Cette moyenne est mentionnée dans le jugement. »

Pour l'application de l'article R. 1245-1 du code du travail, notre chambre vient de juger, dans un arrêt de la formation de section simplement diffusé, que le jugement d'un conseil de prud'hommes qui ordonne la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée bénéficie de plein droit de l'exécution provisoire dans toutes ses dispositions, y compris celles portant condamnation au titre des frais irrépétibles :

*Vu l'article 514 du code de procédure civile, dans sa rédaction antérieure au décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019, et l'article R. 1245-1 du code du travail :*

*5. Aux termes du premier de ces textes, l'exécution provisoire ne peut pas être poursuivie sans avoir été ordonnée si ce n'est pour les décisions qui en bénéficient de plein droit.*

*6. Selon le second, lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, en application de l'article L. 1245-2 du code du travail, sa décision est exécutoire de droit à titre provisoire.*

***7. Il en résulte que le jugement d'un conseil de prud'hommes qui ordonne la requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée bénéficie de plein droit de l'exécution provisoire dans toutes ses dispositions, y compris celles portant condamnation au titre des frais irrépétibles.***

*8. Pour limiter les effets de la saisie-attribution pratiquée par le salarié à une certaine somme, l'arrêt retient, par motifs propres, qu'il n'a transmis à la cour aucune pièce permettant de valider la saisie-attribution litigieuse à hauteur d'une somme supérieure à celle de 10 248,27 euros retenue par des motifs pertinents du juge de l'exécution du tribunal de grande instance de Bar-le-Duc, qu'il convient d'adopter.*

*9. Il retient encore, par motifs adoptés, que lorsqu'une décision est frappée d'appel, elle ne peut constituer un titre exécutoire qu'à la condition d'être assortie en toutes ses dispositions de l'exécution provisoire, que par jugement du conseil de prud'hommes du 2 mai 2017, l'employeur a été condamné à payer au salarié les sommes suivantes : 1 487,88 euros correspondant à l'indemnité de requalification, 1 487,88 euros au titre de l'indemnité de licenciement irrégulier, 1 487,88 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis, 1 487,88 euros au titre des congés payés sur préavis, 1 487,88 euros au titre de l'indemnité de licenciement, 2 975,76 euros pour licenciement sans cause réelle et sérieuse. Il ajoute que cette décision a assorti le règlement de ces sommes, de l'exécution provisoire de plein droit qu'elle a ordonné dans le cadre de son dispositif avant de statuer sur les frais irrépétibles et les dépens. Il conclut que s'il convient de valider la saisie-attribution, son montant devra cependant exclure les frais irrépétibles et leurs intérêts (1 004,10 euros), non compris dans l'exécution provisoire de droit prononcée par le conseil des prud'hommes de Bar-le-Duc.*

*10. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés. (Soc., 21 septembre 2022, pourvoi n° 20-16.075)*

L'exécution provisoire attachée au jugement prononçant la requalification de la relation de travail en CDI a pour objet de consolider la situation du salarié, dans l'attente que la question soit définitivement tranchée. A défaut, le risque serait grand que le CDD prenne fin en cours de procédure, avant que l'appel ait été examiné.

Malgré tout, des litiges peuvent survenir quant aux conditions de poursuite de la relation de travail après qu'un appel a été interjeté. L'employeur ne peut cependant

pas utiliser son pouvoir disciplinaire pour imposer une solution au salarié quant au litige relatif à l'exécution du jugement ordonnant la requalification :

*Attendu, selon l'arrêt attaqué, que M. [M]a été employé par la société La Française d'images à compter du 15 février 1994, dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée successifs, en qualité d'assistant de plateau, puis de régisseur ; qu'après avoir contesté une diminution progressive de son salaire, le salarié a saisi la juridiction prud'homale ; que par jugement du 21 juillet 2011, le conseil de prud'hommes de Boulogne-Billancourt a requalifié les contrats conclus entre les parties en contrat de travail à durée indéterminée à temps partiel et fixé le salaire mensuel de référence à 1 417 euros ; que le 21 juillet 2011, l'employeur a adressé au conseil du salarié une proposition de contrat de travail établi sur la base de 36 heures par mois pour un salaire de 523 euros ; que le 26 juillet 2011, le salarié a écrit à son employeur pour l'informer de son entière disponibilité pour occuper son poste, et, que par courrier du lendemain, le conseil de M. [M]a indiqué à l'employeur que le contrat de travail devait mentionner un salaire brut de 1 417 euros pour 66 heures de travail par mois ; que l'employeur a répondu au conseil du salarié en l'invitant à transmettre à son client le projet de contrat adressé le 21 juillet 2011 ; que le salarié a formé appel contre le jugement du conseil de prud'hommes le 26 juillet 2011 ; que le 28 juillet 2011, le conseil du salarié a adressé un nouveau projet de contrat de travail sur la base d'un salaire de 1 417 euros pour 50 heures de travail ; que le 1er août 2011, M. [M] s'est présenté au siège de l'entreprise et a refusé de signer le projet de contrat de travail proposé par l'employeur qu'il estimait non conforme au jugement du conseil de prud'hommes ; que le 2 août 2011, le conseil du salarié a adressé à celui de la société le contrat de travail qu'elle avait établi, signé par M. [M], lequel s'est à nouveau présenté au siège de l'entreprise où il s'est vu notifier, par lettre remise en mains propres, une mise à pied conservatoire ; que l'employeur a interjeté appel le 19 août 2011 ; que le salarié a été licencié le 2 septembre 2011 en raison d'atermoiements délibérés afin d'éviter que le jugement du 21 juillet prévoyant la poursuite de la collaboration sur la base d'un contrat à durée indéterminée à temps partiel puisse être exécuté et du refus de reprendre le travail le 1er août 2011 en application des conditions du contrat de travail établi par l'employeur le 21 juillet 2011 et d'une attitude de déloyauté et de mauvaise foi ;*

(...)

*Mais, sur le troisième moyen du pourvoi principal du salarié :*

*Vu l'article 6-1 de la Convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales ;*

***Attendu que le principe de l'égalité des armes s'oppose à ce que l'employeur utilise son pouvoir disciplinaire pour imposer au salarié les conditions de règlement du procès qui les oppose ;***

*Attendu que pour débouter le salarié de ses demandes de nullité de licenciement , de réintégration et en paiement de diverses sommes en conséquence l'arrêt retient que le jugement du conseil de prud'hommes avait prononcé la requalification de la relation de travail, sans précisément en ordonner la poursuite qui ne lui était pas demandée par le salarié, lequel n'avait ni tiré les conséquences de ce que la relation de travail était interrompue du fait de l'employeur qui ne lui fournissait plus de travail, ni sollicité sa réintégration dans l'entreprise et que l'employeur a pris l'initiative de lui*

*soumettre un contrat de travail ; que le salarié ne caractérisait pas la violation alléguée, quand bien même la société ne pouvait, de bonne foi, méconnaître la rémunération retenue par le conseil de prud'hommes ;*

***Qu'en statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses constatations que l'employeur avait utilisé son pouvoir de licencier afin d'imposer au salarié sa propre solution dans le litige qui les opposait relativement à l'exécution du jugement du conseil de prud'hommes du 21 juillet 2011, litige qui n'avait pas été définitivement tranché, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;***

*Et attendu que la cassation de l'arrêt, en ce qu'il rejette la demande d'annulation du licenciement , entraîne par voie de conséquence nécessaire la cassation des dispositions disant le licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse, allouant diverses sommes en conséquence de cette rupture et ordonnant le remboursement des indemnités de chômage ; (Soc., 9 octobre 2013, pourvoi n° 12-17.882, Bull. 2013, V, n° 226)*

Notons que le conseil de prud'hommes de prud'hommes n'a pas fait l'objet de l'extension du champ d'application de l'exécution provisoire opérée à l'occasion de la réforme de l'article 514 du code de procédure civile, par le décret n° 2019-1333 du 11 décembre 2019.