



**AVIS DE Mme MOLINA,
AVOCATE GÉNÉRALE RÉFÉRENDIAIRE**

Arrêt n° 1179 du 10 décembre 2025 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-15.882

Décision attaquée : 2 avril 2024 de la cour d'appel de Nîmes

La société Les Jardins de Camargue

C/

M. [W] [X]

M. [W] [X] a été engagé à compter du 16 décembre 1991 jusqu'au 13 novembre 2020, puis du 1^{er} février au 17 avril 2021, suivant divers contrats à durée déterminée, en qualité d'ouvrier agricole par la société les jardins de Camargue.

Par requête du 3 septembre 2021, le salarié a saisi le conseil de prud'hommes de Nîmes aux fins de voir requalifier ses contrats de travail en un contrat à durée indéterminée et voir condamner l'employeur au paiement d'une somme à titre d'indemnité de requalification ainsi que de diverses sommes indemnitaires.

Par jugement du 15 février 2022, le conseil de prud'hommes a notamment débouté le salarié de l'intégralité de ses demandes.

Sur appel du salarié, la cour d'appel de Nîmes, dans un arrêt prononcé le 2 avril 2024 a notamment réformé le jugement déferé sauf en ce qu'il a débouté le salarié de sa demande au titre des paniers et débouté l'employeur de sa demande au titre des frais irrépétibles ; et statuant à nouveau des chefs infirmés, a prononcé la requalification des contrats à durée déterminée conclus entre le salarié et l'employeur en contrat à durée indéterminée, à compter du 16 décembre 1991 ; condamné l'employeur à payer au salarié différentes sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis, au titre des congés payés afférents, au titre de l'indemnité de licenciement, à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul, à titre d'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement.

L'employeur s'est pourvu en cassation.

Il est de jurisprudence constante que la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance objet de la demande (Ass. plén., 10 juin 2005, pourvoi n° 03-18.922 ; Ch. mixte., 26 mai 2006, pourvoi n° 03-16.800 ; Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 18-23.932).

L'article L. 1471-1 alinéa 1 du code du travail, dans sa version issue de la loi n°2018-217 du 29 mars 2018 dispose : « *Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.* [...] »

La chambre juge désormais régulièrement que le délai de prescription biennale de l'article L. 1471-1 du code du travail est applicable aux actions en requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée (Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-26.437 ; Soc., 29 janvier 2020, pourvoi n° 18-15.359 ; Soc., 12 février 2025, pourvoi n° 23-18.876) et les parties ne contestent pas cette application en l'espèce.

Puisqu'il est un contrat dérogatoire au principe que constitue le contrat à durée indéterminée, le contrat 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 selon l'article L. 1242-1 du code du travail¹.

L'article L. 1242-2 du code du travail rappelle qu'un contrat à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et énonce les cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée, l'emploi à caractère saisonnier étant l'un d'eux².

¹ Article L. 1242-1 du code du travail : « *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.* »

² Article L. 1242-2 3° du code du travail : « *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 :* [...] »

Le contrat à durée déterminée doit être conclu par écrit et comporter la définition précise de son motif, à défaut il est réputé conclu pour une durée indéterminée³.

Il en est de même s'il ne respecte pas un certain nombre de dispositions du code du travail⁴.

Quel est le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification d'une succession discontinue de contrats saisonniers en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat ?

En considération de la particularité de son point de départ, puisqu'il court « à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit », le délai de prescription de l'article L. 1471-1 du code du travail a pu être qualifié de "glissant". Du fait d'une telle caractéristique, le

3° Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ou emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois. Lorsque la durée du contrat de travail est inférieure à un mois, un seul bulletin de paie est émis par l'employeur ;
[...]

³ Article L. 1242-12 du code du travail : "Le contrat de travail à durée déterminée est établi par écrit et comporte la définition précise de son motif. A défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

Il comporte notamment :

1° Le nom et la qualification professionnelle de la personne remplacée lorsqu'il est conclu au titre des 1°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 ;

2° La date du terme et, le cas échéant, une clause de renouvellement lorsqu'il comporte un terme précis ;

3° La durée minimale pour laquelle il est conclu lorsqu'il ne comporte pas de terme précis ;

4° La désignation du poste de travail en précisant, le cas échéant, si celui-ci figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la désignation de l'emploi occupé ou, lorsque le contrat est conclu pour assurer un complément de formation professionnelle au salarié au titre du 2° de l'article L. 1242-3, la désignation de la nature des activités auxquelles participe le salarié dans l'entreprise ;

5° L'intitulé de la convention collective applicable ;

6° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

7° Le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris les primes et accessoires de salaire s'il en existe ;

8° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance."

⁴ Article L. 1245-1 du code du travail : « Est réputé à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L. 1242-1 à L. 1242-4, L. 1242-6, L. 1242-7, L. 1242-8-1, L. 1242-12, alinéa premier, L. 1243-11, alinéa premier, L. 1243-13-1, L. 1244-3-1 et L. 1244-4-1, et des stipulations des conventions ou accords de branche conclus en application des articles L. 1242-8, L. 1243-13, L. 1244-3 et L. 1244-4.

La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article L. 1242-13 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. ».

fondement de la demande de requalification est de nature à influencer sur le point de départ applicable. Ainsi, selon que l'irrégularité constatée est de forme ou substantielle, le point de départ du délai de prescription ne sera pas le même.

En effet, une irrégularité survenant lors de la formation du contrat est identifiable dès la prise de connaissance de celui-ci. Ainsi, vous avez jugé qu'« *Il résulte des articles L. 1471-1 et L.1245-1 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée court, lorsque cette action est fondée sur l'absence d'établissement d'un écrit, à compter de l'expiration du délai de deux jours ouvrables imparti à l'employeur pour transmettre au salarié le contrat de travail et, lorsqu'elle est fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, à compter de la conclusion de ce contrat. En ces cas, le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté à compter du premier contrat irrégulier non atteint par la prescription.* » (Soc., 11 mai 2023, pourvoi n° 20-22.472).

En revanche, la connaissance de certaines irrégularités par le salarié ne pourra survenir qu'au cours de l'exécution du contrat. Ainsi, la Cour juge que « *le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier* » Soc., 29 janvier 2020, pourvoi n° 18-15.359 (Soc., 29 janvier 2020, pourvoi n° 18-15.359).

En l'espèce, la cour d'appel a retenu un point de départ du délai de prescription au terme du dernier contrat. Le pourvoi réfute ce choix. Si le mémoire ampliatif ne conteste pas que lorsque l'irrégularité fondant la demande de requalification porte sur la réalité du motif de recours à un contrat de travail à durée déterminée, le point de départ de la prescription ne peut pas se situer lors de la conclusion du contrat, il soutient toutefois que les contrats ne se suivant pas, il en résulte que « *les contrats ayant pris fin plus de deux ans avant la saisine du conseil de prud'hommes étaient couverts par la prescription* ». Cette position conduirait donc à examiner la prescription contrat par contrat.

Toutefois, il ne me semble pas que ce raisonnement soit opportun. En effet, je considère que le droit d'agir du salarié en contrat de travail à durée déterminée naît de la connaissance qu'il acquiert de l'inadéquation des motifs figurant aux contrats, avec la réalité du contexte du recours à cet emploi.

Une requalification en raison du motif du recours au contrat de travail à durée déterminée impose deux contrôles : celui de la conformité du motif à l'un de ceux limitativement énumérés par les dispositions du code du travail, en l'espèce la saisonnalité, ses caractéristiques étant précisément énoncées par l'article L.1242-2 3° du code du travail, et celui de l'effet du contrat afin de s'assurer du respect de la règle générale selon laquelle un contrat de travail à durée déterminée ne peut servir

à pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Raisonnement dans le cadre de chaque contrat examiné isolément dès lors qu'il existe des périodes d'inactivité, empêcherait de disposer d'une vision globale de l'ensemble des contrats, pourtant nécessaire à l'obtention d'une connaissance pertinente des tâches exécutées par le salarié pour s'assurer que, malgré leur éventuelle régularité au cas par cas, leur multiplication n'était pas en réalité liée à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Ce n'est qu'à l'issue de la succession de ses contrats que le salarié peut constater que la condition de saisonnalité, et donc le caractère par nature temporaire de l'emploi n'ont pas été respectés, soit au regard de l'activité de l'entreprise, soit s'agissant des tâches qui lui étaient confiées ou que les contrats ne correspondaient pas en réalité aux besoins de l'entreprise puisqu'ils lui permettaient de lui faire occuper durablement un emploi participant de l'activité normale de l'entreprise. Seule une perception générale de l'ensemble des contrats permet au salarié de disposer d'une connaissance adéquate de l'emploi qu'il occupait et de s'assurer que les motifs mentionnés étaient justifiés pour être en adéquation avec l'activité de l'employeur.

En outre, ne doivent pas être confondus le point de départ du délai biennal de l'action en requalification avec les effets dans le temps de la requalification qui remontent au premier jour du premier contrat irrégulier.

Enfin, la Cour juge que *« La requalification en contrat à durée indéterminée pouvant porter sur une succession de contrats séparés par des périodes d'inactivité, ces dernières n'ont pas d'effet sur le point de départ du délai de prescription. »* (Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-12.271) ; étant précisé que l'article L. 1244-2-1 du code du travail dispose *« Dans les branches où l'emploi saisonnier est particulièrement développé définies par un arrêté du ministre chargé du travail, à défaut de stipulations conventionnelles au niveau de la branche ou de l'entreprise, les contrats de travail à caractère saisonnier dans une même entreprise sont considérés comme successifs, pour l'application de l'article L. 1244-2, lorsqu'ils sont conclus sur une ou plusieurs saisons, y compris lorsqu'ils ont été interrompus par des périodes sans activité dans cette entreprise. »*

Ainsi, le législateur a décidé que l'existence de période sans activité pour l'entreprise était sans incidence sur le caractère successif des contrats saisonniers.

► Je conclus au rejet sur la première branche du moyen.

Le pourvoi reproche à la cour d'appel d'avoir prononcé la requalification des contrats saisonniers successifs en contrat à durée indéterminée sans s'expliquer sur le fait que le salarié, qui alternait les contrats saisonniers avec différents employeurs, n'était pas employé pendant toutes les périodes d'activité de l'entreprise.

En application de l'article L. 1242-2 3° du code du travail, les emplois saisonniers autorisant le recours au contrat de travail à durée déterminée concernent des tâches appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons (récolte, cueillette) ou des modes de vie collectifs (loisirs, tourisme).

La qualification de saisonnières pour les variations d'activité n'est permise que si elles sont régulières, prévisibles, cycliques, limitées dans le temps et, en tout état de cause, indépendantes de la volonté des employeurs ou des salariés. Le recours au contrat à durée déterminée saisonnier nécessite une correspondance entre les tâches du salarié et l'activité saisonnière de l'entreprise.

En effet, même dans les secteurs d'activités soumis à des variations saisonnières, tous les emplois ne présentent pas toujours un caractère saisonnier. Ainsi, il ne peut pas être conclu de contrat à durée déterminée saisonnier avec un salarié affecté à différentes tâches multiples, sans lien avec le rythme des saisons, ou à des tâches accomplies à toutes les époques de l'année.

En revanche, une entreprise agricole dont l'activité se déroule sur toute l'année peut embaucher du personnel saisonnier lorsque se présentent, à peu près aux mêmes dates et de façon prévisible, des activités saisonnières comme la cueillette. Les embauches ponctuelles doivent alors avoir une corrélation directe avec la saison.

C'est pourquoi, les juges qui se prononcent sur la régularité des contrats à durée déterminée saisonniers et sur leur éventuelle requalification en un contrat à durée indéterminée doivent contrôler la nature et la date des différents emplois ayant donné lieu à la conclusion du contrat litigieux et vérifier que le salarié a été affecté à l'accomplissement de tâches à caractère strictement saisonnier et non durable, appelées à se répéter chaque année à une époque voisine, en fonction du rythme des saisons (Soc., 28 janvier 2016, pourvoi n° 14-25.833).

La Cour juge que « *La faculté pour un employeur de conclure des contrats à durée déterminée successifs avec le même salarié afin de pourvoir un emploi saisonnier n'est assortie d'aucune limite au-delà de laquelle s'instaurerait entre les parties une relation de travail globale à durée indéterminée.* » (Soc., 26 octobre 2011, pourvoi n° 09-43.205).

Toutefois, les différents contrats à durée déterminée successifs doivent bien être des contrats saisonniers (embauches ponctuelles en rapport direct avec la saison) et ne pas avoir objet ou effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Si, par exception au principe de recours illimité au contrat saisonnier, la Cour juge que la conclusion chaque année d'un nouveau contrat saisonnier avec un salarié est de nature à caractériser une relation de travail d'une durée globale indéterminée lorsque l'intéressé a été embauché pendant toute la période d'ouverture de l'entreprise (Soc., 6 novembre 2013, pourvoi n° 12-19.877), en l'espèce la question de la période de l'ouverture de l'entreprise ne se posait pas.

En effet, devant la cour d'appel, le salarié soutenait que son employeur ne justifiait pas du caractère saisonnier de l'emploi qu'il avait occupé (page 8 des conclusions - production MA 3). Or, la requalification de contrats saisonniers en contrat à durée indéterminée n'est pas encourue seulement si leur durée coïncide avec toute la période d'ouverture de l'entreprise.

Lorsque le caractère saisonnier de l'emploi est contesté par le salarié, il appartient aux juges du fond de vérifier concrètement si l'intéressé a été affecté à l'exécution de tâches à caractère strictement saisonnier et non durables (Soc., 30 septembre 2014, pourvoi n° 13-21.115) et pas obligatoirement si le salarié était employé pendant toutes les périodes d'activité de l'entreprise. Ce dernier élément n'est qu'un critère parmi d'autres, qui ne sont pas cumulatifs, du défaut de caractère saisonnier de l'emploi.

Or, la cour d'appel, après examen des pièces communiquées par les parties et avoir constaté que l'employeur ne produisait pas les contrats antérieurs à celui du 13 janvier 2020 a jugé que le caractère saisonnier des tâches auxquelles était affecté le salarié n'était pas démontré. Dès lors, il importait peu que le salarié n'ait pas été employé pendant toutes les périodes d'activité de l'entreprise.

➤ Je conclus au rejet sur la seconde branche du moyen.