



**RAPPORT DE Mme SEGOND,
CONSEILLÈRE RÉFÉRENDAIRE**

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]

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [X] a été engagé en qualité d'ouvrier agricole par la société Les jardins de Camargue selon plusieurs contrats de travail à durée déterminée saisonniers du 16 décembre 1991 au 13 novembre 2020 et du 1^{er} février au 17 avril 2021.

Le 3 septembre 2021, le salarié a saisi la juridiction prud'homale d'une demande en requalification de ces contrats en contrat à durée indéterminée et en paiement de diverses sommes.

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

Par arrêt du 2 avril 2024, la cour d'appel de Nîmes a prononcé la requalification des contrats en contrat à durée indéterminée à compter du 16 décembre 1991 et condamné l'employeur au paiement de diverses sommes.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de l'employeur formé le 28 mai 2024.**

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° J2415882 Du 28 mai 2024 ☒ Aide juridictionnelle : demande formée le 18 octobre 2024 par le salarié; décision notifiée le 12 novembre 2024
Mémoire ampliatif	Déposé le 30 septembre 2024 (article 700 CPC : 3 500 euros).
Mémoires en défense et pourvois incidents	- Mémoire en défense du salarié : déposé le 24 décembre 2024 (article 700 CPC : 4 000 euros au profit de la société Boré, Salve de Bruneton et Mégret).

2 - Exposé du moyen

moyen unique

La société Les Jardins de Camargue fait grief à la décision de prononcer la requalification des contrats de travail à durée déterminée conclus avec M. [X] en contrat à durée indéterminée à compter du 16 décembre 1991, et de la condamner à payer à M. [X] les sommes de 1 792,71 euros à titre d'indemnité de requalification, 3 109,24 euros à titre d'indemnité compensatrice de préavis, 310,92 euros au titre des congés payés afférents, 8 760,28 euros au titre de l'indemnité de licenciement, 9 327,72 euros à titre de dommages intérêts pour licenciement nul, et 1 554,62 euros à titre d'indemnité pour irrégularité de la procédure de licenciement alors :

1°/ que l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée 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 ; que lorsque la demande est fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat, la prescription court à compter du terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, du terme du dernier contrat ; qu'en l'espèce, l'employeur a fait valoir que si le salarié avait travaillé pour son compte selon plusieurs contrats à durée déterminée sur une période de trente ans, ces contrats ne se suivaient pas, M. [X] travaillant entre deux contrats pour le compte d'autres employeurs, ce dont il résultait que les contrats ayant pris fin plus de deux ans avant la saisine du conseil de prud'hommes étaient couverts par la prescription ;

qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé les articles L. 1245-1 et L. 1471-1 du code du travail ;

2°/ que des contrats saisonniers successifs ne peuvent être requalifiés en contrat à durée indéterminée si le salarié saisonnier n'est pas employé pendant toute la période d'ouverture ou de fonctionnement de l'entreprise ; que devant la cour d'appel, l'employeur a fait valoir que le salarié, qui alternait les contrats saisonniers avec différents employeurs, n'était pas employé pendant toutes les périodes d'activité de l'entreprise ; que dès lors, en prononçant la requalification des contrats saisonniers conclus entre M. [X] et la société Les Jardins de Camargue à compter du 16 décembre 1991, sans s'expliquer sur ce point, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1242-1 et L. 1244-1 du code du travail.

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

En cas de succession discontinue de contrats saisonniers avec le même employeur, le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification fondée sur le motif de recours doit-il être fixé au terme de chaque contrat ou au terme du dernier contrat ?

L'employeur qui ne justifie pas le motif de recours aux contrats à durée déterminée saisonniers encourt-il la sanction de requalification de l'ensemble des contrats ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 - Sur la question de la prescription de l'action en requalification de contrats à durée déterminée saisonniers (première branche)

La chambre sociale juge que l'action en requalification d'un ou de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée relève de la catégorie des actions se rapportant à l'exécution du contrat de travail et partant des dispositions de l'article L.1471-1 du code du travail qui prévoit que 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.

Lorsque la demande de requalification est fondée sur l'absence d'une mention susceptible d'entraîner la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le point de départ du délai de prescription court à compter de la conclusion du contrat (Soc., 3 mai 2018, pourvoi n°16-26.437, Bull V n°68),

Lorsque la demande est fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée, le point de départ de l'action est le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat (Soc., 29 janvier 2020, pourvoi n° 18-15.359, publié).

La contestation du caractère saisonnier de l'activité est une contestation du motif de recours (Soc. 11 mai 2023, pourvoi n° 20-22 472, publié).

Il importe peu, pour la requalification, que les contrats à durée déterminée aient été séparés par des périodes d'inactivité, avec pour unique conséquence que le salarié pourra demander le paiement de rappels de salaire pendant ces périodes à la condition de prouver qu'il s'est tenu à la disposition de l'employeur (Soc., 10 décembre 2014, pourvoi n° 13-22.422, Bull., V, n° 284).

L'existence de périodes inter contrats n'a ainsi pas d'effet sur le point de départ de la prescription de l'action en requalification d'une succession de contrats à durée déterminée.

La chambre sociale a jugé, par voie de substitution de motifs, 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, publié

« 4. L'entreprise utilisatrice fait grief à l'arrêt de rejeter la fin de non-recevoir fondée sur la prescription, alors :

« 1°/ que le délai de prescription de l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée portant sur le motif de son recours est de deux ans ; qu'en appliquant à l'action en requalification du salarié la prescription quinquennale de l'article 2224 du code civil, la cour d'appel a violé ce texte par fausse application, ensemble l'article L. 1471-1 du code du travail ;

*2°/ que le délai de prescription de l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée portant sur le motif de son recours est de deux ans ; **que le délai dans lequel le salarié intérimaire peut engager une telle action à l'encontre de l'entreprise utilisatrice, dans l'hypothèse où les contrats conclus ne se succèdent pas strictement mais comportent entre eux des périodes d'inactivité, est décompté contrat par contrat au regard de la date de saisine de la juridiction prud'homale ; qu'en l'espèce, l'existence de périodes d'inactivité entre les contrats de travail n'était pas contestée ; que la société Robot Coupe Technologie avait fait valoir que les effets éventuels d'une requalification, compte-tenu d'une saisine de la juridiction prud'homale le 18 juillet 2016, ne pouvaient être reportés antérieurement au 18 juillet 2014 ; qu'en se fondant sur un contrat qui arrivait à échéance le 19 juillet 2013 et qui avait été suivi d'une période d'inactivité, pour accueillir l'action en requalification à une date à laquelle la prescription était acquise, la cour d'appel a violé les articles L. 1471-1, L. 1245-1 et L. 1251-40 du code du travail. »***

Réponse de la Cour

5. Selon l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, 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.

6. Aux termes de l'article L. 1251-5 du code du travail, le contrat de mission, 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 utilisatrice.

7. Selon l'article L. 1251-40 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire, en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10 à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

*8. Il résulte de la combinaison de ces textes que **le délai de prescription d'une action en requalification d'une succession de contrats de mission en contrat à durée indéterminée à l'égard de l'entreprise utilisatrice, fondée sur le motif du recours au contrat de mission énoncé au contrat, a pour point de départ le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa première mission irrégulière.***

*9. **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.***

10. La cour d'appel a constaté que le terme du dernier contrat de mission de l'intéressée au sein de l'entreprise utilisatrice était le 26 février 2016. Elle a relevé que la salariée avait introduit, le 18 juillet 2016, une action en requalification des contrats de mission souscrits à compter du 7 janvier 2013 en un contrat à durée indéterminée, en soutenant que la conclusion successive de contrats de mission avait pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

11. Il en résulte que l'action de la salariée n'était pas prescrite.

12. Par ce motif de pur droit substitué à ceux critiqués dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1er, et 1015 du code de procédure civile, l'arrêt se trouve légalement justifié. »

Comme l'a expliqué la conseillère Stéphanie Ala :

« La chambre sociale écarte la critique. Après avoir rappelé la règle dégagée par l'arrêt rendu le 30 juin 2021, elle ajoute 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.

Par cette décision, la chambre sociale marque son refus de voir juger qu'une succession de contrats se réduit à une série ininterrompue de contrats.

Cette décision s'inscrit dans le fil de décisions antérieures, desquelles il ressort que l'existence de périodes d'interruption ne constitue pas un obstacle à la requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, ou de contrats saisonniers dès lors qu'il apparaît que le salarié a occupé un emploi permanent (Soc. 6 novembre 2013– n° 12-19.877).

C'est aussi sur cette idée que repose la jurisprudence suivant laquelle, lorsque le juge

requalifie une succession de contrats de mission ou à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il n'accorde qu'une seule indemnité de requalification[...]. »¹

En l'espèce, la cour d'appel a statué comme suit :

« Selon l'article L.1471-1 du code du travail, 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.

Par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier.

Il en résulte 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.

En l'espèce, la relation entre les parties a pris fin le 17 avril 2021, le conseil de prud'hommes a été saisi le 3 septembre 2021, la demande n'est pas prescrite. »

Le moyen reproche à l'arrêt une violation de la loi, en jugeant que le délai de prescription avait pour point de départ le terme du dernier contrat, alors que les contrats litigieux ne se suivaient pas puisqu'entre deux contrats avec la société Les Jardins de Camargue, M. [X] travaillait pour d'autres employeurs.

Le MD réplique que le moyen qui postule que le point de départ de la prescription de l'action en requalification d'une succession de contrats saisonniers fondée sur le motif de recours ne pourrait concerner qu'une succession ininterrompue de contrats, se heurte à la jurisprudence constante de la Cour de cassation.

¹ Recueil Dalloz 2022 p.1617, observations S. Ala sous Soc.,11 mai 2022– n° 20-12 273

4.2 - Sur la question de la requalification des contrats à durée déterminée saisonniers (seconde branche)

Selon l'article L. 1242-2 du code du travail, un contrat de travail peut être conclu pour des emplois à caractère saisonnier. Dans sa rédaction issue de la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016, ce texte a entériné la définition jurisprudentielle et administrative de ce type d'emploi : « *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* ».

La condition de saisonnalité est double : elle concerne l'activité de l'entreprise qui doit avoir un caractère saisonnier (agriculture, tourisme), ce qui exclut par exemple l'activité de vente de pizzas surgelées.

« Vu l'article L. 122-1-1 3° du code du travail ;

Attendu que pour débouter la salariée de sa demande de requalification de l'ensemble des contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée unique prenant effet le 6 janvier 1997, l'arrêt énonce que l'existence d'une saison de la pizza correspondant à la période printemps-été est établie par les éléments d'information fournis par la société Jacques Fournil, lesquels sont confortés par les statistiques versées aux débats relatives aux ventes mensuelles qui confirment d'une part, le caractère cyclique de cette activité connaissant des accroissements ponctuels plus ou moins importants en janvier, mars et mai et juillet à septembre, d'autre part, que la périodicité de l'activité tient aux habitudes de la clientèle ;

Attendu cependant que le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ;

*Qu'en statuant comme elle a fait, **alors que la société Jacques Fournil, qui fabriquait et commercialisait des pizzas surgelées en toutes saisons et connaissait seulement un accroissement périodique de production, n'avait pas d'activité saisonnière**, la cour d'appel qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé le texte susvisé ;* » (Soc., 5 décembre 2007, pourvoi n° 06-41.313, Bull., V, n° 206)

mais également les tâches confiées au salarié : même si l'entreprise a une activité s'étalant sur toute l'année, le recours à des contrats saisonniers est possible lorsque les tâches confiées au salarié sont liées à un phénomène saisonnier.

« Attendu, cependant, que le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ;

*Qu'en statuant, comme elle a fait, **alors qu'il résultait de ses constatations que l'activité touristique de l'employeur était caractérisée par un accroissement du nombre de visiteurs, chaque année, à des dates à peu près fixes, et que les contrats conclus avec la salariée couvraient les cinq ou six mois de l'année pendant lesquels la Tour Eiffel recevait le plus grand nombre de visiteurs**, la cour d'appel n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations, violant ainsi le texte susvisé ;* » (Soc., 12 octobre 1999, pourvoi n° 97-40.915, Bull., V, n° 373)

Indépendamment de cette exigence propre à chaque contrat à durée déterminée conclu, la chambre sociale juge que, comme tout contrat à durée déterminée, le contrat saisonnier ne doit pas permettre de pourvoir un emploi correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

*« Mais attendu que le caractère saisonnier d'un emploi concerne des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectif ;
Et attendu que **la cour d'appel a constaté que l'activité de l'association, qui consistait à proposer des séjours dans ses centres, s'étalait sur une longue période de l'année, de janvier à mars, pour la saison d'hiver, d'avril à juin pour la saison de printemps, et de septembre à novembre pour la saison d'automne, certains centres étant ouverts tout l'été pour les adultes ; qu'elle a relevé que M. [X...] avait exercé dans divers centres de vacances, des fonctions très différentes, pour des périodes de longue durée, généralement du début de l'hiver au mois d'octobre suivant, et qu'en réalité, il occupait un emploi permanent ; qu'ayant ainsi fait ressortir que le salarié accomplissait des tâches qui relevaient de l'activité normale et permanente de l'association, elle a pu requalifier ces contrats en un contrat à durée indéterminée ; que le moyen n'est pas fondé ;** »* (Soc., 21 septembre 2005, pourvoi n° 03-45.378)

Pour autant, dès lors que chaque contrat saisonnier est intrinsèquement régulier, la seule succession de contrats saisonniers avec le même salarié pendant plusieurs années ne suffit pas à permettre la requalification.

« 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.

La cour d'appel, qui a constaté que l'emploi occupé pendant seize ans durant la période de mi-juillet à mi-septembre par le salarié en qualité de saisonnier pour le conditionnement du maïs doux correspondait à des tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction de la maturité du produit de saison, et que ces tâches étaient liées à cet accroissement cyclique, a exactement décidé que l'emploi était saisonnier et justifié ainsi le rejet de la demande de requalification en contrat à durée indéterminée. » (Sommaire de Soc., 26 octobre 2011, pourvoi n° 09-43.205, Bull., V, n° 239)

Mais la chambre sociale juge que la conclusion systématique 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.

« Attendu, ensuite, que le contrat saisonnier se distingue du contrat à durée déterminée d'usage en ce qu'il porte sur des tâches normalement appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs ;

Et attendu qu'ayant constaté, d'une part, que les dates d'ouverture de l'établissement relevaient de la seule décision de l'employeur, d'autre part, qu'il n'était pas prouvé que l'activité du centre thermal était caractérisée, à l'intérieur des périodes d'ouverture, par un accroissement sensible du nombre de curistes, chaque année, à des dates ou moment à peu près fixes, et enfin, que durant douze ans la salariée avait été employée pendant toute la durée ou quasiment toute la durée de fonctionnement du centre thermal, la cour d'appel en a exactement déduit que la relation de travail qui s'était établie devait être requalifiée en un contrat de travail à durée indéterminée ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; » (Soc., 6 novembre 2013, pourvoi n° 12-19.877)

« Mais attendu qu'ayant constaté que le salarié avait occupé pendant plus de vingt ans quasiment ininterrompus, à des périodes correspondant à l'ouverture de l'établissement au public, un emploi relevant de l'activité normale et permanente de la structure hôtelière, la cour d'appel a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ; » (Soc., 18 janvier 2018, pourvoi n° 16-23.836 s'agissant d'un salarié engagé en qualité d'assistant-concierge puis de voiturier dans le cadre de contrats saisonniers successifs de 1989 à 2010)

Comme le recours au contrat saisonnier est, par principe, illimité, la requalification ne peut être ordonnée pour « *activité normale et permanente* » que s'il est effectivement constaté l'emploi du salarié pendant toute la période d'activité de l'entreprise.

« Attendu, cependant, qu'il ressort des dispositions des articles L. 122-1-1, 3° et L. 122-3-10, alinéa 2, du Code du travail 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 ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors qu'elle avait constaté que la salariée n'avait pas été engagée pour toutes les saisons ni pendant la durée totale de chaque saison, et alors que les contrats saisonniers n'étaient pas assortis d'une clause de reconduction pour la saison suivante, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; » (Soc., 16 novembre 2004, pourvoi n° 02-46.777, Bull., V, n° 285)

Et réciproquement, les juges du fond doivent rechercher, s'ils y sont invités, « *si la durée des contrats de travail du salarié ne correspondait pas, chaque année, à toute la période d'activité de l'employeur en sorte que le salarié occupait un emploi correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise* » (Soc., 10 mars 2021, pourvoi n° 19-19.371).

Il incombe à l'employeur de démontrer le caractère saisonnier de l'activité de l'entreprise ou des tâches confiées au salarié, dès lors qu'il est en charge d'établir la réalité du motif de recours à l'emploi précaire.

« Et attendu que la cour d'appel, appréciant la valeur et la portée des éléments qui lui étaient soumis, a retenu que les documents produits par l'employeur n'établissaient pas que les salariés étaient affectés à l'accomplissement de tâches à caractère strictement saisonnier ni que la fabrication des produits de

fin d'année constituait des tâches non durables, appelées à se répéter chaque année à une époque voisine, en fonction du rythme naturel des saisons ou des demandes cycliques des consommateurs, et que la preuve n'était ainsi pas rapportée de ce que l'employeur remplissait les conditions exigées pour l'embauche de salariés par contrats saisonniers dans le cadre de l'article 4.5 de la convention collective applicable ; qu'elle a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision ; » (Soc. 13 mars 2013, pourvoi n° 11-26 284 et n° 11-26 283)

Voir aussi s'agissant du motif d'accroissement temporaire d'activité : Soc. 21 novembre 2018, pourvoi n° 17-21.803 ; 6 janvier 2021, pourvoi n° 19-10.663).

Et il incombe aux juges de le vérifier.

« Vu les articles L. 1242-2, 3° et L. 1244-1, 3° du code du travail ;

Attendu que pour rejeter la demande en requalification des contrats de travail à caractère saisonnier en contrat de travail à durée indéterminée, l'arrêt retient qu'il ne peut être contesté le caractère saisonnier des tâches confiées au salarié, manœuvre agricole, tâches appelées à se répéter chaque année à des dates à peu près fixes en fonction du rythme des saisons, l'intéressé n'ayant jamais été employé pendant toute la période d'ouverture de l'entreprise, soit l'année entière ;

Qu'en se déterminant ainsi, sans préciser concrètement la nature et la date des différents emplois ayant donné lieu à la conclusion des contrats saisonniers litigieux ni vérifier si le salarié avait été affecté à l'accomplissement de tâches à caractère strictement saisonnier et non durables, appelées à se répéter chaque année à une époque voisine, en fonction du rythme des saisons, la cour d'appel a privé sa décision de base légale ; » (Soc., 30 septembre 2014, pourvoi n° 13-21.115, Bull., V, n° 222 ; voir aussi : Soc., 3 juin 2015, pourvoi n° 13-27.592 ; 28 janvier 2016, pourvoi n° 14-22 947 ; 28 janvier 2016, pourvoi n° 14-25.833).

En l'espèce, la cour d'appel a statué comme suit :

« En application des dispositions de l'article L 1242-2, 3° du code du travail, les entreprises peuvent conclure des contrats à durée déterminée pour pourvoir les emplois à caractère saisonnier.

Il s'agit d'un l'emploi « 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 ».

L'appartenance à un secteur soumis au rythme des saisons, en l'espèce le secteur agricole et le métier du salarié, en l'espèce, un ouvrier agricole, ne suffisent pas à démontrer que les tâches qui lui sont confiées relèvent du contrat saisonnier.

En présence d'une demande en requalification du CDD en CDI, le juge doit vérifier que le salarié a été affecté à l'accomplissement de tâches à caractère strictement saisonnier et non durables

La faculté pour l'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.

La seule succession de contrats saisonniers avec le même salarié ne suffit pas à instaurer entre celui-ci et son employeur une relation de travail à durée indéterminée.

En l'espèce, la cour constate que l'employeur développe son argumentation sur le seul contrat de travail du 1er février 2021, alors que M. [X] évoque un contrat du 6 mars au 31 mai 2017 pour lequel il aurait été affecté à la culture des asperges, 'alors qu'aucun contrat de travail ne le prévoit, les contrats de travail produits par l'employeur mentionnant expressément, en leur préambule, que son activité déclarée consiste en la culture et la commercialisation des tomates et concombres', ce qui apparaît en effet dans le détail des cycles de productions des serres où a travaillé M. [X] (pièce n°10 de l'intimée).

Or, les seuls contrats de travail produits aux débats par les parties mentionnent que la Sarl les jardins de Camargue a pour activité la culture et la commercialisation des tomates et des concombres sous serres.

Il en résulte que le salarié a été affecté à une tâche qui ne correspondait pas à l'activité déclarée par l'intimée dans ses écritures et dans les contrats de travail produits.

L'employeur s'abstient par ailleurs de produire les contrats de travail antérieurs à celui du 13 janvier 2020, ne permettant pas à la cour de contrôler le bien fondé du motif de recours à un contrat saisonnier.

Dès lors, la démonstration que l'appelant était affecté à des tâches présentant un caractère saisonnier n'est pas rapportée. »

Le moyen reproche à l'arrêt un manque de base légale, soutenant que la cour d'appel ne s'est pas expliquée, comme elle y était invitée, sur le fait que, travaillant pour plusieurs employeurs, son emploi par la société Les Jardins de Camargue ne coïncidait nullement avec les périodes d'ouverture de l'entreprise.

Le MD réplique que la seule constatation par la cour d'appel de ce que l'employeur n'établissait pas le caractère saisonnier des contrats suffit à justifier la requalification opérée, de sorte que la cour d'appel n'avait pas à procéder à une recherche que ses constatations rendaient inopérantes. Il explique que l'emploi du salarié pendant toutes les périodes d'activité de l'entreprise n'a lieu d'être recherché que si, par exception au droit de l'employeur de conclure des contrats saisonniers successifs avec le même salarié sans limitation de durée, il est soutenu que la relation globale résultant de ce recours systématique pourvoirait à un emploi relevant de l'activité normale et permanente de l'entreprise. Or, ce n'était pas la question dans le présent litige qui concernait non la requalification d'une relation globale mais la validité intrinsèque de chacun des contrats saisonniers.