



**RAPPORT DE Mme LAPLUME,
CONSEILLÈRE RÉFÉRENDARE**

Arrêt n° 197 du 18 février 2026 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-18.815

Décision attaquée : 31 mai 2024 de la cour d'appel de Bourges

M. [L] [J]

C/

**La société A.T.M - aluminium et techniques
modernes**

INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre.

Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général.

Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les

1 - Rappel des faits et de la procédure

Le 24 mai 2018, M. [J] a été engagé par la société Aluminium et techniques modernes (A.T.M.) en qualité de voyageur, représentant ou placier (VRP).

Le salarié a démissionné le 7 mars 2022.

Soutenant notamment que le statut de VRP ne pouvait pas lui être appliqué, il a saisi la juridiction prud'homale le 7 octobre 2022.

Par **jugement du 3 juillet 2023**, le conseil de prud'hommes de Bourges a, notamment, dit que le statut de VRP ne pouvait être appliqué au salarié, dit que la rupture du contrat de travail s'analysait en une démission, débouté le salarié de sa demande en dommages-intérêts pour discrimination et condamné l'employeur au paiement d'une somme à titre de dommages-intérêts pour dépassement des durées maximales de travail.

Par arrêt du **31 mai 2024**, la **cour d'appel de Bourges** a, entre autres dispositions :

- reçu la fin de non-recevoir tirée de la prescription des demandes relatives à l'exécution du contrat de travail soulevée par l'employeur,
- dit que l'action en requalification du contrat de VRP en contrat de travail de droit commun et la demande en paiement de dommages-intérêts pour dépassement de la durée maximale de travail formée par le salarié sont irrecevables comme étant prescrites,
- dit que la rupture du contrat de travail s'analyse en une démission,
- débouté le salarié de sa demande en paiement de dommages-intérêts pour discrimination.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi du salarié formé le 9 août 2024**.

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° X2418815 Du 09 août 2024
Mémoire ampliatif	Déposé le 09 décembre 2024 (article 700 CPC : 4 000 euros).
Mémoire en défense	Mémoire en défense de l'employeur : déposé le 10 février 2025 (article 700 CPC : 3 000 euros).

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Exposé des moyens

2.1 - Premier moyen

Le salarié fait grief à l'arrêt de recevoir la fin de non-recevoir tirée de la prescription de ses demandes relatives à l'exécution du contrat de travail soulevée par l'employeur, de dire que son action en requalification de son contrat de voyageur représentant placier en contrat de travail de droit était irrecevable comme étant prescrite, de le débouter de ses demandes en paiement de rappel de salaires pour heures supplémentaires et congés payés afférents et d'une somme au titre de la contrepartie obligatoire en repos, de dire que la rupture du contrat de travail s'analysait en une démission et de le débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ qu'il résulte de la combinaison des dispositions des articles 2224 du code civil et L. 1471-1 du code du travail que l'action par laquelle une partie demande de qualifier un contrat, dont la nature juridique est indécise ou contestée, de contrat de travail revêt le caractère d'une action personnelle et relève de la prescription d'une durée de cinq ans de l'article 2224 du code civil ; qu'en retenant, dès lors, pour déclarer irrecevable comme prescrite l'action de M. [L] [J] en requalification de son contrat de voyageur représentant placier en contrat de travail de droit commun, que l'action de M. [L] [J] en requalification de son contrat de voyageur représentant placier en contrat de travail de droit commun était soumise au délai de prescription de deux ans posé par les dispositions de l'article L. 1471-1 du code du travail, quand cette action était soumise au délai de prescription de cinq ans posé par les dispositions de l'article 2224 du code civil, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 2224 du code civil et de l'article L. 1471-1 du code du travail ;

2°/ que la qualification d'un contrat dépendant des conditions dans lesquelles est exercée l'activité, le point de départ du délai de prescription auquel est soumise l'action par laquelle une partie demande de qualifier un contrat, dont la nature juridique est indécise ou contestée, de contrat de travail est la date à laquelle la relation contractuelle dont la qualification est contestée a cessé, dès lors que c'est à cette date que cette partie connaît l'ensemble des faits lui permettant d'exercer son droit ; qu'en retenant, par conséquent, pour déclarer irrecevable comme prescrite l'action de M. [L] [J] en requalification de son contrat de voyageur représentant placier en contrat de travail de droit commun, qui reposait sur la circonstance qu'il n'avait pas eu une activité de prospection pendant l'exécution du contrat qui le liait à la société Atm, et, donc, sur les conditions dans lesquelles avait été exercée l'activité de M. [L] [J], que le point de départ du délai de prescription auquel était soumise cette action était la date à laquelle avait été conclu le contrat entre M. [L] [J] et la société Atm, soit le 24 mai 2018, quand ce point de départ devait être fixé à la date à laquelle la relation contractuelle entre M. [L] [J] et la société Atm avait cessé et quand elle relevait que la relation contractuelle entre M. [L] [J] et la société Atm avait cessé le 7 mars 2022 et que M. [L] [J] avait saisi le conseil de prud'hommes de Bourges de son action en requalification le 7 octobre 2022, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article 2224 du code civil et l'article L. 1471-1 du code du travail. »

2.2 - Deuxième moyen

Le salarié fait grief à l'arrêt de recevoir la fin de non-recevoir tirée de la prescription de ses demandes relatives à l'exécution du contrat de travail soulevée par l'employeur et de dire que l'action en paiement de dommages-intérêts pour dépassement des durées maximales de travail était irrecevable comme étant prescrite, alors « 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 ; qu'il en résulte que le point de départ du délai de prescription de deux ans auquel est soumise l'action exercée par le salarié tendant à la condamnation de l'employeur à lui payer des dommages et intérêts pour non-respect des règles fixant les durées maximales de travail est la date à laquelle ces règles ont été méconnues ; qu'en retenant, dès lors, pour dire que l'action de M. [L] [J] en paiement de dommages-intérêts pour dépassement des durées maximales de travail était irrecevable comme étant prescrite, comme point de départ du délai de prescription auquel était soumise cette action était la date à laquelle le contrat ayant lié M. [L] [J] à la société Atm avait été conclu, quand elle relevait que M. [L] [J] avait saisi le conseil de prud'hommes de Bourges de son action en dommages et intérêts pour non-respect des règles fixant les durées maximales de travail le 7 octobre 2022 et quand il en résultait que cette action, en ce qu'elle reposait sur des méconnaissances des règles fixant les durées maximales de travail postérieures au 7 octobre 2020, n'était pas prescrite, la cour d'appel a violé les dispositions de l'article L. 1471-1 du code du travail. »

2.3 - TROISIEME moyen

Le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes en paiement de dommages-intérêts pour discrimination, de dire que la rupture du contrat de travail s'analysait en une démission et de le débouter de ses demandes en paiement d'une indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors « que lorsque le salarié présente plusieurs éléments de fait constituant selon lui une discrimination directe ou indirecte, il appartient au juge d'apprécier si ces éléments, pris dans leur ensemble, laissent supposer l'existence d'une telle discrimination et, dans l'affirmative, il incombe à l'employeur de prouver que ses décisions sont justifiées par des éléments objectifs étrangers à toute discrimination ; qu'en énonçant, pour débouter M. [L] [J] de ses demandes en paiement de dommages et intérêts pour discrimination, que M. [L] [J] produisait au soutien de ses allégations, en pièces 10 à 18, des fichiers censés établir qu'il lui était attribué un pourcentage très faible de clients, que ces pièces étaient seulement des tableaux comportant le nom de clients ou de prospects, sans autre précision que leurs coordonnées, que M. [L] [J] avait lui-même surligné le nom de ceux dont le dossier ou la prospection lui aurait été attribué, en ajoutant en haut des fichiers son propre nom de manière manuscrite et qu'en conséquence, en l'absence de tout autre élément, il échouait à établir la matérialité de faits permettant de supposer qu'il a subi la discrimination qu'il alléguait, sans rechercher, ainsi qu'elle y avait été invitée par M. [L] [J] (cf., conclusions d'appel de M. [L] [J], p. 20 et 21), s'il ne résultait pas des tableaux produits par M. [L] [J], auxquels la société Atm ne déniait

pas toute valeur probante, que le pourcentage des clients attribués à M. [L] [J] n'était pas en moyenne de 10 %, alors que trois salariés ayant des fonctions commerciales étaient alors employés par la société Atm, et si, pour ces motifs, M. [L] [J] ne présentait pas des éléments de fait qui, pris dans leur ensemble, laissaient supposer l'existence d'une discrimination liée à son handicap physique, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des dispositions des articles L. 1132-1 et L. 1134-1 du code du travail. »

3 - Proposition de rejet non spécialement motivé sur le troisième moyen

En application de l'article 1014 du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur le **troisième moyen** qui n'est manifestement pas de nature à entraîner la cassation, pour les raisons suivantes :

Le moyen n'est pas fondé.

Relevant que le salarié ne produisait que des tableaux comportant le nom de clients ou de prospects, sans autre précision que leurs coordonnées, l'intéressé ayant lui-même surligné le nom de ceux dont le dossier ou la prospection lui aurait été attribué, en ajoutant en haut des fichiers son propre nom de manière manuscrite, la cour d'appel a estimé que ces éléments ne permettaient pas d'établir le fait invoqué par le salarié permettant de supposer qu'il avait subi la discrimination qu'il alléguait, à savoir que son employeur confiait à ses collègues davantage de dossiers, procédant ainsi à la recherche prétendument omise.

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

Prescription de la demande en requalification du contrat de travail du voyageur, représentant ou placier en contrat de travail de droit commun

Point de départ du délai de prescription de l'action en paiement de dommages-intérêts pour dépassement des durées maximales de travail

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5.1 - Sur la prescription de la demande en requalification du contrat de travail du voyageur, représentant ou placier en contrat de travail de droit commun (Premier moyen)

5-1.1 Sur l'irrecevabilité du moyen soulevé par le mémoire en défense

Le mémoire en défense soulève l'irrecevabilité du moyen, comme étant contraire aux écritures du salarié devant la cour d'appel. Il soutient en effet que celui-ci faisait valoir qu'il ne présentait pas de demande soumise à prescription et qu'en tout état de cause, il ne contestait pas que la prescription supposément applicable soit la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du code du travail.

Le salarié faisait valoir dans ses conclusions que :

- il ne formulait pas de demande en requalification du contrat de VRP en contrat de travail de droit commun mais présentait un moyen au soutien de ses demandes,
- la prescription invoquée par l'employeur ne pouvait courir qu'à compter de la rupture du contrat dès lors que les conditions d'application du statut de VRP s'apprécient en fait.

5-1.2 Le contrat de représentation

Le contrat de représentation se distingue du contrat de mandat en raison du contrôle exercé par l'entreprise sur l'activité du représentant (pour un exemple de requalification d'un contrat d'agent commercial en contrat de travail d'un représentant : Soc., 24 juin 2009, n° 07-43.542), du contrat de commission, aux termes duquel le commissionnaire, contrairement au VRP, s'engage à titre personnel vis-à-vis des clients avec lesquels il traite et du contrat de courtier dont le rôle se limite à rechercher et mettre en présence vendeurs et acheteurs d'une même marchandise, à constater leur accord sans s'obliger lui-même ni se porter garant des opérations pour lesquelles il intervient.

Le contrat de représentation est un contrat de travail. L'article L. 7313-1 du code du travail dispose en effet que « *que toute convention dont l'objet est la représentation, conclue entre un voyageur, représentant ou placier et un employeur est, nonobstant toute stipulation expresse ou en son silence, un contrat de travail.* »

Comme tout contrat de travail à durée indéterminée, aucune règle de forme ne régie le contrat de représentation à durée indéterminée.

Le voyageur, représentant ou placier bénéficie du statut légal particulier codifié aux articles L 7311-1 et suivants du code du travail. Pour déterminer les droits dont il peut se prévaloir, il convient également de tenir compte de l'accord national interprofessionnel du 3 février 1975.

Le statut prévoit notamment des dispositions particulières relatives à la rémunération du VRP. L'article L. 7313-7 du code du travail énonce que les commissions dues au voyageur, représentant ou placier sont payées au moins tous les trois mois.

Le VRP bénéficie d'un congé annuel payé déterminé, dans sa durée comme dans ses modalités, selon les dispositions communes. Seul le calcul de l'indemnité de congés payés obéit à des règles particulières (C. trav., art. D. 7313-1).

Les dispositions des articles L. 1231-1 à L. 1238-5 du code du travail relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée sont applicables au VRP sous réserve des dispositions particulières prévues aux articles L. 7313-9 et suivants du code du travail. Ainsi, il est prévu une indemnité particulière de rupture, l'indemnité de clientèle, qui ne se cumule pas avec l'indemnité légale de licenciement.

Le VRP ne peut réclamer le bénéfice des conventions collectives applicables aux entreprises qu'il représente, sauf clause contraire expresse (Soc., 10 mars 2004, n° 02-40.668, Bull. n° 82).

Enfin, sauf dispositions particulières dans la convention collective de la branche d'activité visant les VRP (comme pour la convention collective nationale de commerce de gros de la confiserie, chocolaterie, biscuiterie et alimentation fine du 1er janvier 1995, mais qui nécessite néanmoins la conclusion d'un accord d'entreprise spécifique dans chaque entreprise concernée : Soc. 8 juin 2011, n° 09-41.000 , Bull. n° 149), les dispositions légales sur la durée du travail ne sont pas applicables au VRP en raison de l'impossibilité de contrôler ses horaires de travail. Cette solution a été affirmée par la circulaire ministérielle n° 2000/3 du 3 mars 2000 d'application de la loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000 sur la réduction négociée du temps de travail (JO 20 janv. ; D. 2000. 100). L'article 1^{er} de la loi, d'ailleurs, précise que les VRP ne doivent pas être comptabilisés dans l'effectif pour le calcul du seuil des 20 salariés retenu pour l'application des 35 heures.

Le VRP ne peut donc en principe prétendre au bénéfice des règles sur le repos hebdomadaire, les heures supplémentaires, l'activité partielle et le salaire minimum de croissance (Soc., 10 novembre 1993, n° 89-42.513, Bull. n° 266), cette dernière exclusion étant à l'origine de la création de la rémunération minimale forfaitaire dans l'accord interprofessionnel de 1975. Cependant, si le représentant est soumis à un horaire déterminé, les exclusions précédentes ne jouent plus, le SMIC devenant, alors, applicable (Soc., 22 mai 1996, n° 95-40.200, Bull. n° 195), ainsi que la législation sur les heures supplémentaires (Soc., 30 mars 2011, n° 09-42.820).

Pour bénéficier du statut, le représentant doit remplir les conditions cumulatives suivantes (C. trav. art. L 7311-3) :

- exercer l'activité de représentant de commerce,
- exercer cette profession à titre exclusif et constant pour un ou plusieurs employeurs. L'exercice d'activités accessoires à celles de la représentation est toutefois autorisé si ces activités s'effectuent pour le compte d'un ou de plusieurs employeurs dont le VRP assure la représentation de manière effective et habituelle ;
- ne pas réaliser d'opérations commerciales personnelles ;
- être lié à l'employeur par des engagements portant sur des points précis, à savoir : la nature des prestations de services ou des produits commercialisés, le champ de prospection (région dans laquelle est exercée l'activité de VRP ou catégories de clients à visiter) et le taux des rémunérations.

L'application du statut de VRP dépend uniquement de l'activité réellement exercée par le salarié (Soc., 25 mars 2010, n° 08-42.302 ; Soc., 25 sept. 2013, n° 12-19.844).

Ainsi, celui qui exerce en fait la profession de représentant dans les conditions prévues par le code du travail doit bénéficier du statut légal quelle que soit la qualification qui lui a été donnée au contrat et nonobstant les stipulations de celui-ci (Soc., 13 janvier 1971, n° 70-40.124, Bull. n° 23).

Inversement, un salarié ne peut se voir opposer le statut de VRP dont il ne remplit pas, en fait, les conditions légales et l'employeur ne peut se prévaloir d'une stipulation contractuelle attribuant au salarié la qualité de VRP pour déroger aux règles issues du droit commun du travail. (Soc., 17 décembre 2002, n° 00-44.375, Bull. n° 398 ; Soc., 9 mars 2011, n° 09-66.535).

5.1.3. Délai de prescription

La Cour de cassation a, dans une série d'arrêts de 2021, posé le principe général selon lequel la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance invoquée (Soc., 30 juin 2021, n° 19-10.161, publié, n° 18-23.932, publié, n° 20-12.960 et n° 20-12.962, publié, n° 19-14.543, publié au Bulletin).

Qu'elle est la nature de la créance invoquée lorsque le salarié sollicite la requalification du contrat de représentation en contrat de travail de droit commun ?

Tout d'abord, s'agit-il de qualifier un contrat, dont la nature juridique serait indécise ou contestée, en contrat de travail, comme le soutient le moyen ?

En effet, la chambre sociale a soumis à la prescription quinquennale de l'article 2224 du code civil l'action par laquelle une partie demande de qualifier un contrat, dont la nature juridique est indécise ou contestée, de contrat de travail :

Soc., 11 mai 2022, n° 20-14.421, publié

Vu l'article 2224 du code civil et l'article L. 1471-1, alinéa 1, du code du travail dans sa version antérieure à l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

5. Selon le premier de ces textes, les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

6. Selon le second, toute action portant sur l'exécution ou la rupture 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.

7. Il résulte de leur combinaison que l'action par laquelle une partie demande de qualifier un contrat, dont la nature juridique est indécise ou contestée, de contrat de

travail, revêt le caractère d'une action personnelle et relève de la prescription de l'article 2224 du code civil.

8. La qualification dépendant des conditions dans lesquelles est exercée l'activité, le point de départ de ce délai est la date à laquelle la relation contractuelle dont la qualification est contestée a cessé. C'est en effet à cette date que le titulaire connaît l'ensemble des faits lui permettant d'exercer son droit.

9. Pour dire que les demandes sont irrecevables, l'arrêt, après avoir rappelé les termes de l'article L. 1471-1 du code du travail, retient que ces dispositions ont institué une prescription biennale en lieu et place de la prescription quinquennale qui s'appliquait antérieurement.

10. L'arrêt constate que M. [J], après avoir exercé en tant que correspondant local de presse, puis de pigiste à compter de l'année 2004 et après avoir conclu deux contrats à durée déterminée de remplacement du 5 août au 3 septembre 2008 puis du 1er au 31 août 2009, a repris une activité de pigiste jusqu'au mois de mai 2015.

11. L'arrêt retient que l'intéressé était en mesure de connaître, au moins au terme de son dernier contrat de travail à durée déterminée, les faits qui lui permettaient d'exercer ses droits en vue d'une requalification de la relation contractuelle. A cet égard, il précise que M. [J] avait sollicité, par courrier du 13 octobre 2010, la prise en charge d'un congé paternité et que celle-ci lui avait été refusée par la société suivant courrier du 25 octobre 2010 qui lui déniait la qualité de salarié. L'arrêt en déduit que compte tenu de la prescription quinquennale qui était alors applicable et qui a été réduite à deux ans à compter du 17 juin 2013, sans toutefois que la durée totale puisse excéder cinq ans, l'action en requalification pouvait être exercée jusqu'au 25 octobre 2015.

12. Relevant que l'intéressé avait saisi la juridiction prud'homale le 20 juillet 2016, il en conclut que son action est prescrite.

13. En statuant ainsi, la cour d'appel, a violé les textes susvisés.

Soc., 11 mai 2022, n° 20-18.084, publié

5. Selon l'article 2224 du code civil, dans sa rédaction issue de la loi n 2008-561 du 17 juin 2008, les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer.

6. Aux termes de l'article L. 1471-1, alinéa 1, du code du travail dans sa version antérieure à l'ordonnance n 2017-1387 du 22 septembre 2017, toute action portant sur l'exécution ou la rupture 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.

7. Il résulte de la combinaison de ces textes que l'action par laquelle une partie demande de qualifier un contrat, dont la nature juridique est indécise ou contestée, de contrat de travail, revêt le caractère d'une action personnelle, qui relève de la prescription quinquennale de l'article 2224 du code civil.

8. La qualification dépendant des conditions dans lesquelles est exercée l'activité, le point de départ de ce délai est la date à laquelle la relation contractuelle dont la qualification est contestée a cessé. C'est en effet à cette date que le titulaire connaît l'ensemble des faits lui permettant d'exercer son droit.

9. La cour d'appel, ayant constaté que la relation contractuelle dont la qualification en contrat de travail était sollicitée avait pris fin le 31 mars 1992, et qu'à cette date Mme[Z] disposait de tous les éléments lui permettant d'exercer son droit, en a exactement déduit que l'intéressée avait disposé d'un délai pour agir jusqu'au 19 juin 2013, de sorte que son action intentée le 24 septembre 2014 était prescrite.

10. Le moyen, inopérant en sa seconde branche en ce qu'elle suppose préalablement établie l'existence d'un contrat de travail, n'est pas fondé pour le surplus.

Cette solution a été confirmée depuis (Soc., 14 décembre 2022, n° 21-15.670 ; Soc., 13 septembre 2023, n° 22-12.878) et commentée au recueil annuel des études 2023 de la Cour de cassation :

« (...)

L'objet de la demande permet également de distinguer le délai de droit commun de l'article 2224 du code civil des délais de prescription spéciaux définis par le code du travail. Tel est le cas lorsque le litige porte sur la qualification juridique de la relation contractuelle, l'existence d'un contrat de travail étant revendiquée par l'une des parties et déniée par l'autre. Or, la question de la qualification juridique du contrat se situe en amont de l'exécution de ce contrat et il est difficile de lui opposer le délai biennal des litiges relatifs à l'exécution du contrat de travail, alors même que l'existence d'un tel contrat n'est pas encore reconnue et que le juge saisi du litige pourrait d'ailleurs écarter la qualification de contrat de travail réclamée par l'une des parties. Retenir le délai de l'article L. 1471-1 du code du travail, en s'appuyant sur les moyens invoqués par celui qui se prétend salarié, aurait eu pour conséquence d'anticiper sur la solution au litige, alors que la prescription est une question préalable à la décision sur le fond.

En réalité, même si des demandes en paiement de salaire ou d'indemnité de licenciement peuvent en découler, la question soumise au juge se trouve bien en amont de l'exécution du contrat de travail, puisque cette qualification de contrat de travail est justement l'objet du litige. C'est pourquoi la Cour de cassation a jugé que « l'action par laquelle une partie demande de qualifier un contrat, dont la nature juridique est indécise ou contestée, de contrat de travail, revêt le caractère d'une action personnelle et relève de la prescription de l'article 2224 du code civil. »

Ensuite, l'objet de la demande en requalification d'un contrat de travail régi par des dispositions spéciales en contrat de travail en contrat de travail de droit commun

tend-il à la reconnaissance d'un statut afférent à ce contrat ou sommes-nous en présence d'une demande en paiement d'une créance salariale fondée sur la contestation par le salarié de son statut de voyageur, représentant ou placier ?

Ainsi, l'objet de la demande en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée tend à la reconnaissance du statut afférent à ce contrat et cette demande soumise à la prescription biennale de l'article L. 1471-1 du code du travail :

Soc., 29 janvier 2020, n° 18-15.359, publié (s'agissant d'un vice de fond)

Vu les 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 et l'article L. 1242-1 du code du travail ;

Attendu que selon le premier de ces textes, 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 ; qu'en application du deuxième, 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 ; qu'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 ;

Attendu que pour dire prescrite la demande en requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée jusqu'au 6 juillet 2012 et rejeter les demandes en découlant, l'arrêt retient que la loi du 14 juin 2013 institue un délai de deux ans, pour toutes les demandes indemnitaires relatives à l'exécution ou la rupture des contrats de travail, qu'en l'espèce, le terme du dernier contrat date du 4 octobre 2013 et la saisine du conseil de prud'hommes du 7 juillet 2014, que le salarié ne peut donc solliciter la requalification des contrats conclus à une date antérieure au 7 juillet 2012 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que le salarié soutenait avoir été engagé pour occuper un emploi participant de l'activité normale de la société, ce dont elle aurait dû déduire que l'action en requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée n'était pas prescrite et que le salarié pouvait demander que la requalification produise ses effets à la date du premier engagement irrégulier, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Le recueil annuel des études précité relève :

« (...) »

L'objet de la demande tend d'abord à obtenir la requalification en contrat à durée indéterminée et la reconnaissance du statut afférent, étant précisé que cette action

fait l'objet de dispositions spécifiques prévoyant notamment les conditions dans lesquelles un contrat à durée déterminée est réputé à durée indéterminée (Article L. 1245-1 du code du travail), la saisine directe du bureau de jugement du conseil de prud'hommes et un délai de jugement accéléré (Article 1245-2, alinéa 1, du code du travail), l'octroi d'une indemnité de requalification (Article 1245-2, alinéa 2, du code du travail) et l'exécution provisoire de plein droit de la décision prud'homale (Article 1245-2, alinéa 2, du code du travail). Si le contrat est en cours, le salarié se verra ainsi reconnaître le statut de salarié permanent de l'entreprise (Soc., 6 novembre 2013, pourvoi n° 12-15.953, Bull. 2013, V, n° 259), sans que, sauf situation particulière (Soc., 20 novembre 2012, pourvoi n° 11-23.445), les autres conditions du contrat, comme la durée du travail (Soc., 9 octobre 2013, pourvoi n° 12-17.882, Bull. 2013, V, n° 226, publié au Rapport annuel) ou le salaire (Soc., 5 octobre 2017, pourvois n° 16-13.581 à n° 16-13.584, Bull. 2017, V, n° 172), soient affectées. Si la relation de travail a pris fin, par l'effet du terme du contrat intervenu avant la décision de requalification, le salarié pourra prétendre aux indemnités prévues en cas de rupture d'un contrat à durée indéterminée (Soc., 25 mai 2005, pourvoi n° 03-43.146, Bull. 2005, V, n° 175, publié au Rapport annuel). L'ensemble de ces considérations a conduit la chambre sociale à juger que le délai de prescription applicable était celui de deux ans, prévu par l'article L. 1471-1 du code du travail, que la requalification soit justifiée par un vice de forme (Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-26.437, Bull. 2018, V, n° 68) ou un vice de fond (Soc., 29 janvier 2020, pourvoi n° 18-15.359, publié au Bulletin). »

En revanche, la Cour de cassation a jugé que la durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, la demande de rappel de salaire fondée sur une contestation de la classification professionnelle est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail :

Soc., 30 juin 2021, n° 19-10.161, publié

Vu 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, et l'article L. 3245-1 du même code, dans sa rédaction issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 :

17. Aux termes du premier de ces textes, 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. Selon le second, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

18. La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, la demande de rappel de salaire fondée sur une contestation de la classification professionnelle est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail.

19. Pour déclarer irrecevable l'action de la salariée comme étant prescrite, l'arrêt retient que les demandes en paiement de sommes résultent de son action en reclassification professionnelle en sorte qu'il y a lieu de faire application des dispositions de l'article L. 1471-1 du code du travail, dès lors que ses réclamations pécuniaires sont la conséquence de ses prétentions en reclassification de son poste d'agent de service niveau 1 en celui de chef d'équipe niveau 3.

20. L'arrêt ajoute que la salariée ne peut pas valablement prétendre que sa demande ne repose pas sur un fait unique mais sur une situation qui a perduré jusqu'à son placement en maladie et que c'est la prescription triennale qui s'applique, aux termes de l'article L. 3245-1 du code du travail, dès lors que cet article ne concerne que l'action en paiement du salaire qui ne peut trouver ici à s'appliquer.

21. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés, par fausse application du premier et refus d'application du second.

Il a été jugé de même s'agissant de la contestation du statut de cadre dirigeant :

Soc., 4 décembre 2024, n° 23-12.436, publié

Vu les articles L. 1471-1, alinéa 1er, et L. 3245-1 du code du travail :

6. Aux termes du premier de ces textes, 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.

7. Aux termes du second, l'action en paiement ou en répétition du salaire se prescrit par trois ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer. La demande peut porter sur les sommes dues au titre des trois dernières années à compter de ce jour ou, lorsque le contrat de travail est rompu, sur les sommes dues au titre des trois années précédant la rupture du contrat.

8. La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, la demande de rappel de salaire fondée sur une contestation de la qualité de cadre dirigeant est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail.

9. Pour dire prescrite la demande de requalification du statut de cadre dirigeant attribué au salarié en statut de cadre, l'arrêt, après avoir constaté que le contrat de travail du salarié, qui définissait son positionnement en qualité de cadre dirigeant, était daté du 4 janvier 2010 et que ce positionnement n'avait pas été modifié par l'avenant du 2 juillet 2012 qui élargissait ses responsabilités initiales à d'autres sites, retient que l'action en requalification introduite le 28 juin 2019 est prescrite.

10. Il ajoute qu'en application de l'article L. 3111-2 du code du travail, prévoyant que les cadres dirigeants ne sont pas soumis aux dispositions portant sur la durée du travail et la répartition et aménagement des horaires, en ce inclus la législation relative aux heures supplémentaires, la demande afférente au titre des heures supplémentaires et repos compensateurs est sans objet et sera en conséquence rejetée par confirmation du jugement déféré.

11. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé les textes susvisés, par fausse application du premier et refus d'application du second.

Conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est envisagé de relever d'office le moyen tiré de ce que la durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, la demande en paiement de rappel de salaire fondée sur la requalification du contrat de représentation en contrat de travail de droit commun est soumise à la prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail.

Le présent avis est susceptible de faire l'objet d'observations de la part des avocats constitués dans ce dossier, dans le délai d'un mois à compter de la mise en ligne du présent avis.

5.1.4. Point de départ de la prescription

Tant l'article 2224 que l'article L. 1471-1 du code du travail édictent un point de départ dit glissant ou flottant, en fixant celui-ci au jour où celui qui exerce l'action « a connu ou aurait dû connaître les faits » lui permettant de l'exercer.

Au recueil annuel des Etudes 2023, il est rappelé que :

« D'autres dispositions, comme les articles 2224 du code civil, L. 1471-1 et L. 3245-1 du code du travail, édictent, en revanche, un point de départ dit glissant ou flottant, en fixant celui-ci au jour où celui qui exerce l'action « a connu ou aurait dû connaître les faits » lui permettant de l'exercer. Cette formule, éminemment subjective, a donné lieu à un important contentieux devant la chambre sociale de la Cour de cassation, au regard de la diversité des situations que peut embrasser cette notion mais également des interprétations très diverses, voire contraires, données à celle-ci tant par les juridictions prud'homales que les cours d'appel. La mise en œuvre de cette notion a donc conduit la chambre sociale à objectiver l'appréciation de ce point de départ originel, en définissant pour chaque action, à partir du critère légal, la date de la connaissance des faits permettant au titulaire du droit d'agir, afin, une fois encore, de trouver un équilibre entre sécurité juridique et effectivité du recours ouvert aux justiciables. »

S'agissant du point de départ de la prescription de l'action par laquelle une partie demande de qualifier un contrat, dont la nature juridique est indécise ou contestée, de contrat de travail, la chambre sociale a retenu que « la qualification dépendant

des conditions dans lesquelles est exercée l'activité, le point de départ de ce délai est la date à laquelle la relation contractuelle dont la qualification est contestée a cessé » (Soc., 11 mai 2022, précités).

Le recueil annuel des Etudes indique :

« Comment, enfin, objectiver les faits permettant au salarié de connaître son droit d'agir lorsque le litige porte sur une question juridique qui se situe en amont de l'exécution du contrat de travail, telle que celle de la qualification juridique de la relation contractuelle ? La chambre sociale a jugé que « l'action par laquelle une partie demande de qualifier un contrat, dont la nature juridique est indécise ou contestée, de contrat de travail, revêt le caractère d'une action personnelle et relève de la prescription de l'article 2224 du code civil » (Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-14.421, publié au Bulletin et Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-18.084, publié au Bulletin). La qualification dépendant des conditions dans lesquelles est exercée l'activité, le point de départ de ce délai est la date à laquelle la relation contractuelle, dont la qualification est contestée, a cessé. En effet, selon une jurisprudence constante, la qualification de contrat de travail repose sur la réalité de la relation contractuelle (Ass. plén., 4 mars 1983, pourvois n° 81-11.647 et n° 81-15.290, Bull. 1983, Ass. plén., n° 3 ; Soc., 3 juin 2009, pourvois n° 08-40.981 à n° 08-40.983 et n° 08-41.712 à n° 08-41.714, Bull. 2009, V, n° 141, publié au Rapport annuel ; Soc., 4 mars 2020, pourvoi n° 19-13.316, publié au Bulletin et au Rapport annuel). Or, cette réalité se constate tout au long de l'exécution du contrat.

Ce n'est qu'à la fin de la relation contractuelle que le titulaire connaît l'ensemble des faits lui permettant d'exercer son droit. Cette solution peut être rapprochée de ce qu'a jugé la chambre criminelle de la Cour de cassation en matière de délit de travail dissimulé par dissimulation d'emploi salarié, en considérant qu'il s'agissait d'une infraction continue et que « la prescription de l'action publique ne cour[ai]t qu'à compter du jour où la situation illicite a[vait] pris fin, soit par la fin de la relation de travail, soit par la poursuite de celle-ci dans le respect des formalités prévues à l'article L. 8221-1 du code du travail (Crim., 13 octobre 2020, pourvoi n° 19-87.172). »

Le point de départ de la prescription de l'action en requalification du contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée varie selon le motif de la requalification.

Si la requalification est fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible de l'entraîner, la prescription court à compter de la conclusion du contrat (Soc., 3 mai 2018, n° 16-26.437, Bull. n° 68).

Si la requalification est fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée invoqué au contrat, la chambre sociale a fixé le point de départ de la prescription à compter du terme du contrat (Soc., 29 janvier 2020, précité).

Ainsi que le rappelle l'étude sur la prescription évoquée plus haut :

« Dans un contrat synallagmatique, tel que le contrat de travail, les parties sont tenues à l'exécution d'obligations réciproques. Le droit d'agir d'un des cocontractants naît de l'inexécution par l'autre de son obligation. La connaissance de cette défaillance, par le titulaire du droit, peut être immédiate lorsqu'elle est apparente et qu'elle produit immédiatement ses effets.

Il en est ainsi s'agissant de l'obligation pour l'employeur de respecter un certain formalisme lors de la rédaction d'un contrat à durée déterminée. En effet, afin de prévenir les abus en matière de recours à ce contrat précaire (Article L. 1221-2, alinéa 1, du code du travail : « Le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale de la relation de travail), le législateur a défini à l'article L. 1242-12 du code du travail la forme et le contenu du contrat à durée déterminée, qui doit être rédigé par écrit et comporter la définition précise de son motif, sous peine d'être réputé conclu pour une durée indéterminée. La chambre sociale a considéré que « le délai de prescription [biennal] d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification, court à compter de la conclusion [du] contrat » (Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-26.437, Bull. 2018, V, n° 68). C'est en effet à cette date que le respect de ce formalisme se matérialise objectivement et que le salarié a une connaissance précise de la présence ou non de ces mentions, et ce y compris lorsque celles-ci tendent à la définition précise du motif du recours au contrat précaire (Soc., 23 novembre 2022, pourvoi n° 21-13.059, publié au Bulletin), comme cela est le cas du nom et de la qualification professionnelle du salarié remplacé dans le cadre du contrat à durée déterminée prévu aux 1°, 3°, 4° et 5° de l'article L. 1242-2 du code du travail » (...)

Ainsi, lorsque le contrat de travail à durée déterminée est écrit et comporte une définition précise de son motif, qu'il est conclu pour l'un des cas prévus à l'article L. 1242-2 du code du travail, l'employeur s'expose néanmoins à une requalification en contrat à durée indéterminée, à la demande du salarié (Soc., 30 octobre 2002, pourvoi n° 00-45.572, Bull. 2002, V, n° 332), s'il a eu recours à un contrat précaire pour un motif inexact ou pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (Article L. 1245-1 du code du travail). L'action du salarié tend à faire sanctionner en justice le manquement de l'employeur aux conditions de recours à ce contrat précaire, conditions édictées afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de ce type de contrat, dans un souci de protection du salarié.

La chambre sociale a considéré, dans cette situation, que le délai de prescription biennal, applicable à cette action, courait à compter du « terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, [à compter du] terme du dernier contrat » (Soc., 29 janvier 2020, pourvoi no 18-15.359, publié au Bulletin). Cette solution s'impose au regard du caractère continu de la défaillance de l'employeur, qui ne se révèle dans son entièreté au salarié qu'à la fin de la relation contractuelle. Sauf à porter une atteinte excessive à l'effectivité des droits au recours du salarié, l'écoulement du temps ne peut effacer le vice affectant le contrat puisqu'il continue à produire ses effets jusqu'à son terme. »

Conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est envisagé de relever d'office le moyen tiré de ce que le point de départ du délai biennal de prescription de la demande en requalification d'un contrat de représentation en contrat de travail de droit commun serait, en application de l'article L. 1471-1 du code du travail, la date à laquelle la relation contractuelle a cessé.

Le présent avis est susceptible de faire l'objet d'observations de la part des avocats constitués dans ce dossier, dans le délai d'un mois à compter de la mise en ligne du présent avis.

5.2 - Sur le point de départ du délai de prescription de l'action en paiement de dommages-intérêts pour dépassement des durées maximales de travail (Deuxième moyen)

Le code du travail prévoit différentes règles régissant la durée maximale de travail. La durée quotidienne de jour est fixée par l'article L. 3121-18 du Code du travail à 10 heures de travail effectif, sauf dérogation. La durée maximale de nuit est fixée à 8 heures de travail effectif par l'article L. 3122-6 du code du travail. Selon l'article L. 3131-1 du code du travail, tout salarié bénéficie d'un repos quotidien d'une durée minimale de onze heures consécutives.

La durée maximale hebdomadaire de jour ou de nuit est fixée à 48 heures, et en moyenne sur 12 semaines consécutives à 44 heures (C. trav., art. L. 3121-20) pour le jour, et à 40 heures pour la nuit (C. trav., art. L. 3122-7) calculée sur une période de 12 semaines consécutives.

Enfin, l'article L. 3132-1 du code du travail rappelle qu'il est interdit de faire travailler un même salarié plus de six jours par semaine.

Ainsi que rappelé plus haut, l'article 1471, alinéa 1^{er}, du code du travail fixe le point de départ de l'action au titre de l'exécution du contrat de travail au jour où celui qui exerce l'action « a connu ou aurait dû connaître les faits » lui permettant de l'exercer.

Objectivant l'appréciation de ce point de départ originel, la chambre sociale a retenu, s'agissant d'une créance indemnitaire :

- en cas d'action en paiement d'une indemnité de requalification : Soc., 12 février 2025, n° 23-18.876, publié (date du terme du contrat à durée déterminée ou du dernier contrat à durée déterminée si la requalification est fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée invoqué au contrat),

- en cas d'action en paiement en dommages-intérêts fondée sur le non-respect par l'employeur de la priorité de réembauche : Soc., 1^{er} février 2023, n° 21-12.485, publié (date à laquelle la priorité de réembauche a cessé, soit à l'expiration du délai d'un an à compter de la rupture du contrat de travail),

- en cas d'action en réparation du dommage causé par la stipulation d'une clause de non-concurrence illicite : Soc., 2 octobre 2024, n° 23-12.844, publié (date de mise en œuvre de la clause de non-concurrence illicite, révélation du dommage),

- en cas d'action en paiement de dommages-intérêts pour non-application de la clause de non-concurrence et atteinte à la liberté du travail : Soc., 2 octobre 2024, précité (date à laquelle le salarié n'était plus tenu de respecter la clause de non-concurrence),

- en cas d'action par laquelle un salarié, ayant travaillé dans un des établissements mentionnés à l'article 41 de la loi n° 98-1194 du 23 décembre 1998 et figurant sur une liste établie par arrêté ministériel pendant une période où y étaient fabriqués ou traités l'amiante ou des matériaux contenant de l'amiante, demande réparation du préjudice d'anxiété, au motif qu'il se trouve, du fait de l'employeur, dans un état d'inquiétude permanente généré par le risque de déclaration à tout moment d'une maladie liée à l'amiante : Soc., 12 novembre 2020, n° 19-18.490, publié (date de l'inscription de l'établissement sur la liste des établissements permettant la mise en œuvre du régime légal de l'ACAATA),

- en cas d'action tendant à la réparation d'un préjudice d'anxiété liée à une exposition à l'amiante, fondée sur un manquement de l'employeur à son obligation de sécurité : Soc., 8 juillet 2020, n° 18-26.591, publié (date à laquelle le salarié a eu connaissance du risque élevé de développer une pathologie grave résultant de son exposition à l'amiante. Ce point de départ ne peut être antérieur à la date à laquelle cette exposition a pris fin).

- en cas d'action en paiement d'une indemnité pour repos compensateur non pris en raison du manquement de l'employeur à son obligation d'information : Soc., 4 septembre 2024, n° 22.20-976, publié (date à laquelle le salarié a eu connaissance de ses droits et, au plus tard, celui de la rupture du contrat de travail lorsque l'employeur n'a pas respecté son obligation d'information).

Dans ses conclusions d'appel, le salarié reprochait la violation par l'employeur du respect de la durée maximale hebdomadaire et produisait la pièce n° 19 (prod. MA n° 1) détaillant le nombre d'heures travaillées entre 2019 et 2022, faisant apparaître à plusieurs reprises une durée de travail hebdomadaire dépassant 48 heures.

Le mémoire en défense estime que le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine par la cour d'appel de la date à laquelle le salarié était en mesure d'engager son action.

Il appartiendra à notre chambre de se prononcer sur le bien-fondé de ce moyen.

Mais, si, en son délibéré, elle estimait que, pour dire que l'action du salarié en paiement de dommages-intérêts pour dépassement des durées maximales de travail était irrecevable comme étant prescrite, la cour d'appel n'a pas, comme le soutient ce moyen, retenu que le point de départ du délai de prescription auquel était soumise cette action était la date à laquelle le contrat ayant lié le salarié à l'employeur avait été conclu, mais seulement déduit l'irrecevabilité de cette demande de celle de l'action en requalification du contrat de VRP en contrat de travail, elle pourrait répondre par cette **proposition de rejet non spécialement motivé** que le moyen n'est pas fondé.

6 - Les options envisageables et leurs conséquences sur l'arrêt attaqué

Il pourrait être envisagé la cassation de l'arrêt sur le premier moyen, soit sur la première branche, si la Cour de cassation soumettait l'action en requalification de l'action en requalification du contrat de représentation en contrat de travail de droit commun à la prescription quinquennale de l'article 2024 du code civil soit sur la seconde branche ou sur le moyen soulevé d'office, si la chambre sociale estimait que le point de départ d'une telle action est la date à laquelle la relation contractuelle a cessé.

L'arrêt pourrait également être cassé si la Cour soulevait d'office le moyen tiré de l'application de l'article L. 3245-1 du code du travail.

La cassation de l'arrêt serait susceptible d'entraîner par voie de conséquence la cassation du chef de dispositif rejetant la demande du salarié en paiement de dommages-intérêts pour dépassement des durées maximales de travail, si notre chambre estimait que la cour d'appel a déduit l'irrecevabilité de cette demande de celle de l'action en requalification du contrat de VRP en contrat de travail de droit commun.