



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

Arrêt n° 155 du 12 février 2025 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-10.806

Décision attaquée : 25 novembre 2022 de la cour d'appel de Douai

La société Start People

C/

Mme [S] [F]

Mme [S] [F] a été engagée par la société de travail temporaire Manpower entre le 12 novembre 2012 et le 25 octobre 2013, suivant trente-quatre contrats de travail, et mise à disposition de la société Wittendal aux fins de remplacer une salariée absente.

La salariée a ensuite été engagée entre le 28 octobre 2013 et le 2 octobre 2015 par la société Kelly services et mise à disposition de la société Wittendal, suivant vingt-quatre contrats de travail ayant pour objet le remplacement d'une salariée absente, puis selon trente-cinq contrats de travail pour accroissement temporaire d'activité.

La salarié a enfin été engagée, entre le 7 mars 2016 et le 28 juillet 2017, par la société Start People et mise à disposition de la société Wittendal suivant sept contrats et avenants afin de remplacer une salariée absente et cinquante-deux contrats et avenants pour accroissement temporaire d'activité.

Le 27 mai 2019, la salariée a saisi le conseil de prud'hommes de Tourcoing aux fins notamment d'obtenir la requalification des contrats de travail temporaires en une relation à durée indéterminée à compter du 12 novembre 2012, de dire que l'échéance du terme des contrats de travail fixé au 28 juillet 2017 s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse et irrégulier, et d'obtenir la condamnation solidaire de la Société Wittendal et la Société Start People à lui verser diverses sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis (outre les congés payés afférents), d'indemnité de licenciement, de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Par jugement du 9 janvier 2020, le conseil de prud'hommes a notamment requalifié l'ensemble des contrats de mission temporaire de la salariée, depuis le 12 novembre 2012, en un contrat de travail à durée indéterminée ; condamné la société utilisatrice à payer à la salariée une somme au titre de l'indemnité de requalification des contrats de travail temporaire en contrat à durée indéterminée ; mis hors de cause la société de travail temporaire quant à l'action en requalification ; débouté la salariée de ses autres demandes.

Sur appel de la salariée, la cour d'appel de Douai, dans un arrêt prononcé le 25 novembre 2022, a notamment confirmé le jugement en ce qu'il a requalifié à l'égard de la société utilisatrice l'ensemble des contrats de mission de la salariée depuis le 12 novembre 2012 en un contrat de travail à durée indéterminée, l'a infirmé pour le surplus, statuant à nouveau sur les points infirmés et y ajoutant, condamné la société utilisatrice à payer à la salariée une somme au titre de l'indemnité de requalification des contrats de travail temporaire en contrat à durée indéterminée, requalifié en contrat à durée indéterminée les contrats de mission de la salariée à l'égard de la société de travail temporaire à compter du 29 mai 2017, dit que la rupture de la relation de travail le 28 juillet 2017 s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ; condamné in solidum la société utilisatrice et la société de travail temporaire à payer à la salariée différentes sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, au titre de l'indemnité de congés payés afférente, à titre d'indemnité légale de licenciement, à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; débouté les parties du surplus de leurs demandes.

L'entreprise de travail temporaire s'est pourvue en cassation. L'entreprise utilisatrice a formé un pourvoi incident.

En tant que contrat précaire, le contrat de mission est strictement encadré par la loi tant dans ses modalités de recours que dans ses motifs. Ainsi, 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.”*, tandis que l'article L. 1251-6 du même code dispose qu'il ne peut être fait appel à un salarié temporaire

que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée "mission" et seulement dans les cas qu'il énumère¹.

Dès lors, la flexibilité qu'offre le contrat de mission ne peut être exploitée par la société utilisatrice comme un mode normal de gestion de ses besoins d'effectifs et, pour protéger le contrat de travail à durée indéterminée, qui est la norme de la relation de travail, la requalification de contrats de mission est encourue en cas d'irrégularité dans leur usage ou leurs forme, en application de l'article L. 1251-40 du code du travail².

L'article L. 1251-17 du code du travail dispose « *Le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.* »

A quelle partie, salarié ou employeur, revient-il de démontrer que le délai de transmission des contrats a ou n'a pas été respecté ? Le non-respect de l'obligation

¹ Article L. 1251-6 du code du travail : « *Sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-7, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée " mission " et seulement dans les cas suivants :*

1° Remplacement d'un salarié, en cas :

a) D'absence ;

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

c) De suspension de son contrat de travail ;

d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;

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

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif 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 ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ; 5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint, mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.»

² Article L. 1251-40 du code du travail dans sa version antérieure à l'ordonnance n°2007-1387 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.* »

de transmission du contrat de mission dans le délai de deux jours ouvrables à compter de la mise à disposition peut-il entraîner, à lui seul, la requalification des contrats de mission en contrat à durée indéterminée ?

Le pourvoi principal conteste les réponses apportées par la cour d'appel à ces questions, laquelle a retenu que l'entreprise de travail temporaire ne démontrait pas avoir respecté son obligation de transmission dans le délai prescrit et que la transmission tardive équivaut à une absence d'écrit qui entraîne la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée.

Aux termes de l'article 1353 du code civil, « *Celui qui réclame l'exécution d'une obligation doit la prouver. Réciproquement, celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation.* »

Certes, en l'espèce la salariée réclamait la requalification du contrat de mission en raison de sa transmission tardive. Toutefois, il s'agit d'une preuve difficile à rapporter pour un salarié dans la mesure où il n'est pas à l'origine de la transmission mais en est seulement le destinataire. En outre, dès lors qu'aux termes de l'article L. 1251-17 du code du travail, l'employeur est légalement tenu de l'obligation de transmission du contrat de mission dans un certain délai, je considère qu'il lui appartient de rapporter la preuve de l'exécution de son obligation.

La Cour a déjà jugé que « *le contrat de travail à durée déterminée doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche et que la transmission tardive pour signature équivaut à une absence d'écrit entraînant la requalification du contrat de travail en contrat à durée indéterminée* » (Soc., 29 novembre 2007, pourvoi n° 06-43.305).

A mon sens, dès lors que les conditions de forme et de fond des contrats à durée déterminée sont similaires à celles des conditions des contrats de mission, la jurisprudence précitée peut leur être appliquée.

Par ailleurs, la date de remise du contrat de mission étant une question de fait souverainement appréciée par les juges du fond, la cour d'appel pouvait valablement retenir la date de signature du contrat par la salariée.

Si, désormais, dans sa version issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 2017, l'article L. 1251-40 alinéa 2 du code du travail exclut que la méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article L. 1251-17 puisse, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée mais dispose qu'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 ; dans sa version antérieure, les dispositions de l'article L. 1251-17 n'y étaient pas du tout citées.

Toutefois, la Cour a déjà jugé, sous l'empire de l'ancienne version de l'article L. 1251-40 du code du travail, alors article L. 124-7 du même code : « *Les dispositions de l'article L.124-7 du code du travail qui sanctionnent l'inobservation*

par l'entreprise utilisatrice des dispositions des articles L. 124-2 à L. 124-2-4 du même code, n'excluent pas la possibilité, pour le salarié, d'agir contre l'entreprise de travail temporaire lorsque les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'oeuvre est interdite n'ont pas été respectées. » (Soc., 19 juin 2002, pourvoi n° 00-41.354, Bulletin civil 2002, V, n° 208).

Dès lors qu'en application de l'article 40-I et 40-III de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail, les dispositions énoncées ne sont applicables qu'aux licenciements prononcés et aux contrats de travail conclus postérieurement à sa publication, l'article L. 1251-40 alinéa 2 du code du travail, dans sa version issue de l'ordonnance, n'est pas applicable à la relation de travail en l'espèce.

Le contrat de mission étant un contrat soumettant le salarié à une situation dérogatoire au contrat à durée indéterminée qui est le principe dans le cadre d'une relation de travail, à mon sens, les règles légales l'encadrant doivent être appliquées strictement aux fins de protection du salarié lié par un contrat précaire. Je considère qu'il en est de même pour la jurisprudence, qui, par son interprétation de la loi, participe à cette protection, tant qu'elle n'a pas été remise en cause par une nouvelle disposition légale.

Par conséquent, il n'y a pas lieu, à mon sens, dans le pourvoi examiné, de remettre en cause l'application de la jurisprudence précitée. Dès lors, la cour d'appel pouvait valablement prononcer la requalification du contrat de mission en contrat à durée indéterminée en l'absence de respect du délai de transmission du contrat.

► Je conclus au rejet du premier moyen, pris en ses trois branches, du pourvoi principal.

La requalification-sanction est un enjeu de la lutte contre l'utilisation frauduleuse des emplois précaires, c'est pourquoi son articulation avec les règles de prescription relève toute son importance. Or, la multiplication des réformes relatives à la prescription ces quinze dernières années n'a pas été de nature à simplifier l'application de ses délais.

Alors que la cour d'appel a prononcé la requalification d'un contrat de mission à titre temporaire en contrat à durée indéterminée, quelle prescription appliquer à des demandes consécutives présentées par la salariée au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de l'indemnité de licenciement et de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents ?

Dans sa version issue de la loi n° 2013-504 du 14 juin 2013, l'article L. 1471-1 du code du travail disposait « *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.* Le premier alinéa n'est toutefois pas applicable aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en

application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7 et L. 1237-14, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5. ».

L'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 a modifié l'article L. 1471-1 du code du travail pour scinder son premier alinéa en deux alinéas distinguant désormais le délai de prescription des actions portant sur la rupture du contrat de travail de celui des actions portant sur son exécution, un délai biennal étant prévu pour la seconde et un délai annuel pour la première³.

L'article 40-II de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 relative à la prévisibilité et la sécurisation des relations de travail dispose « II. - Les dispositions prévues aux articles 5 et 6 s'appliquent aux prescriptions en cours à compter de la date de publication de la présente ordonnance, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure. Lorsqu'une instance a été introduite avant la publication de la présente ordonnance, l'action est poursuivie et jugée conformément à la loi ancienne y compris en appel et en cassation. » ; l'article 6 modifiant l'article L. 1471-1 du code du travail.

La cour d'appel a jugé que les relations de travail ayant cessé à compter du 28 juillet 2017 sans que n'aient été respectées les formalités de rupture et que les sociétés de travail temporaire et utilisatrice ne pouvant se prévaloir de la survenance du terme, la salariée est recevable et bien-fondée à solliciter la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse. Elle a ajouté qu'ayant fait droit à la demande de requalification des contrats de mission en contrat à durée indéterminée, tant à l'égard de l'entreprise utilisatrice qu'à l'égard de la société de travail temporaire, par l'effet de cette requalification, les employeurs sont tenus, in solidum, de répondre aux conséquences de la rupture de ce contrat. Elle a condamné les deux sociétés à verser in solidum à la salariée des sommes au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre de congés payés afférents, de l'indemnité légale de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

³ Article L. 1471-1 du code du travail issue de l'ordonnance n° 2017-1718 du 20 décembre 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.

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.

Les deux premiers alinéas ne sont toutefois pas applicables aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7, L. 1237-14 et L. 1237-19-8, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5. ».

Le pourvoi principal de l'entreprise de travail temporaire soutient que la salariée dont les contrats de travail temporaire ont été requalifiés en un contrat à durée indéterminée ne peut formuler de contestation portant sur la rupture de son contrat que dans les douze mois du terme de son dernier contrat arrivé à échéance ; tandis que le pourvoi incident de l'entreprise utilisatrice argue que les demandes portant sur la rupture abusive du contrat résultant d'une action en requalification du contrat de mission en contrat à durée indéterminée se prescrivent par un an à compter de l'échéance du dernier contrat de travail temporaire.

Il est de jurisprudence constante que la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance (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).

Dès lors, il est nécessaire de réaliser une application distributive des délais de prescription, en considération de la nature de la demande, « *selon que les droits sont notamment acquis en contrepartie du travail ou s'ils ont une autre nature* »⁴.

Du fait de la requalification d'un contrat de mission en contrat à durée indéterminée, le salarié bénéficie d'un nouveau statut qui peut faire naître de nouvelles créances à son profit, lesquelles peuvent concerner tant l'exécution du contrat que sa rupture puisque, du fait de la requalification, l'arrivée du terme entraînera la rupture du contrat de travail, à laquelle seront applicables les règles relatives au licenciement. Le délai de prescription doit, dès lors, être examiné au regard de la nature de chacune des créances invoquées.

En effet, la requalification d'un contrat de mission en contrat à durée indéterminée ne saurait imposer une absence de distinction entre les demandes consécutives à son prononcé puisqu'elle est indifférente à leur nature.

Le contrat requalifié en contrat à durée indéterminée ayant été rompu par l'effet du terme du dernier contrat de mission irrégulier, le salarié peut solliciter l'ensemble des diverses sommes dues en cas de licenciement.

Il convient toutefois d'examiner la nature des différentes demandes pour savoir si la prescription n'était pas acquise pour chacune d'elles, ainsi que l'a décidé la cour d'appel qui, a considéré que par le seul effet de la requalification les employeurs étaient tenus, in solidum, de répondre aux conséquences de la rupture du contrat et au paiement des indemnités, sans examiner la nature de chacune des demandes en paiement présentées par la salariée.

L'article L. 1235-3 du code du travail dispose « *Si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, le juge peut proposer la réintégration du salarié dans l'entreprise, avec maintien de ses avantages acquis.*

⁴ La prescription en droit du travail, étude de la chambre sociale, rapport annuel des études de la Cour de cassation 2023, pages 89 et suivantes.

Si l'une ou l'autre des parties refuse cette réintégration, le juge octroie au salarié une indemnité à la charge de l'employeur, dont le montant est compris entre les montants minimaux et maximaux fixés dans le tableau ci-dessous. ».

L'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse réparant le préjudice consécutif au caractère injustifié de la perte de l'emploi, je considère que la nature de la demande relève de la rupture du contrat de travail et que la prescription annale de l'article L. 1471-1 du code du travail lui est donc applicable.

La Cour l'a d'ailleurs déjà jugé : *« La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement de dommages-intérêts en raison d'un licenciement nul ou sans cause réelle et sérieuse, fût-elle due à la requalification de contrats de mission en contrat à durée indéterminée, est soumise à la prescription de l'article L. 1471-1 du code du travail se rapportant à la rupture du contrat de travail. »* (Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 23-11.824).

Par ailleurs, la Cour a également jugé que *« Le droit à l'emploi ne constitue pas une liberté fondamentale qui justifierait la poursuite du contrat de travail au terme de la mission de travail temporaire en cas d'action en requalification en contrat à durée indéterminée. »* (Soc., 21 septembre 2017, pourvoi n° 16-20.270, 16-20.277, Bull. 2017, V, n° 163).

Dès lors, je considère qu'en l'espèce, la rupture est caractérisée par le terme du contrat de mission requalifié et que sa date, soit le 28 juillet 2017, constitue le point de départ de la prescription, laquelle était en cours lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle version de l'article L. 1471-1 du code du travail.

Ainsi, la prescription d'un an a commencé à courir le 24 septembre 2017, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance publiée le 23 septembre 2017, sans pouvoir excéder la durée antérieurement prévue. La prescription était donc, à mon sens, acquise le 23 septembre 2018 alors que la salariée a exercé son recours le 27 mai 2019.

Par ailleurs, délai de prévenance, atténuant les conséquences immédiates du droit de résiliation unilatérale afin de limiter les incertitudes du moment de la rupture, le préavis est dû, en l'absence de faute grave, par les deux parties de la relation de travail, que la volonté de mettre fin au contrat émane de l'employeur ou du salarié. Il a ainsi pour objectif de permettre à chacun de s'organiser pour l'avenir en recherchant un emploi pour l'un ou en pourvoyant au remplacement du salarié pour l'autre et concerne notamment tant la démission que le licenciement⁵.

⁵ Article L. 1234-1 du code du travail : *“Lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit :*

1° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus inférieure à six mois, à un préavis dont la durée est déterminée par la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou, à défaut, par les usages pratiqués dans la localité et la profession ;

2° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus comprise entre six mois et moins de deux ans, à un préavis d'un mois ;

Au cours de la période de préavis, lequel est réciproquement dû par les parties, la relation de travail se poursuivant, l'employeur et le salarié sont tenus d'exécuter leurs obligations. Le préavis est donc une période de travail, rémunérée comme telle.

Toutefois, le législateur a envisagé l'absence d'exécution du préavis et l'alinéa 1 de l'article L. 1234-5 du code du travail dispose *“Lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice”*.

Cette dernière est assimilable au salaire et ne doit entraîner aucune diminution des avantages que le salarié aurait perçus s'il avait continué à travailler, y compris la prime de congés payés, ou la prime d'assiduité, ainsi que les heures supplémentaires si elles constituaient un élément stable et constant de la rémunération sur lequel le salarié était en droit de compter.

Ainsi, l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents compensant l'absence de salaire qui aurait dû être perçu par le salarié, s'il avait continué de travailler pendant son préavis, a une nature salariale. La prescription triennale de l'article L. 3245-1 du code du travail⁶ doit donc lui être appliquée.

La Cour s'est déjà prononcée en ce sens *« La durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée, l'action en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis, outre congés payés afférents, qui a la nature d'une créance salariale, est soumise à la prescription triennale prévue par l'article L. 3245-1 du code du travail. »* (Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 23-11.82).

En l'espèce, à mon sens, la demande de la salariée présentée de ce chef n'était donc pas prescrite lorsqu'elle a agi.

S'agissant de l'indemnité de licenciement due lorsque l'employeur prend l'initiative de la rupture du contrat de travail et prévue par l'article L. 1234-9 du code du travail⁷, la Cour juge qu'elle n'est pas la contrepartie d'un travail fourni (Soc., 23

3° S'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.

Toutefois, les dispositions des 2° et 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail, le contrat de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorable pour le salarié.”

⁶ Article L. 3245-1 du code du travail : *« 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. »*.

⁷ Article L. 1234-9 du code du travail : *« Le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, licencié alors qu'il compte 8 mois d'ancienneté ininterrompus au service du même employeur, a droit, sauf en cas de faute grave, à une indemnité de licenciement.*

juin 1988, pourvoi n° 85-44.158, Bulletin 1988 V N° 383) mais du droit de résiliation unilatérale de l'employeur (Soc., 27 janvier 2021, pourvoi n° 18-23.535). Participant à la réparation du préjudice lié au licenciement, elle a un caractère indemnitaire.

Par conséquent, l'indemnité de licenciement s'inscrivant dans le contexte de la rupture du contrat qu'elle répare, il me semble qu'une demande de ce chef doit se voir appliquer le délai annal de l'article L. 1471-1 du code du travail.

Suivant le même raisonnement que pour l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse, je considère qu'en l'espèce, la rupture est caractérisée par le terme du contrat de mission requalifié. Sa date, soit le 28 juillet 2017, caractérisant le point de départ du délai de prescription, celui-ci était en cours lors de l'entrée en vigueur de la nouvelle version de l'article L. 1471-1 du code du travail.

Ainsi, la prescription d'un an a commencé à courir le 24 septembre 2017, date d'entrée en vigueur de l'ordonnance publiée le 23 septembre 2017, sans pouvoir excéder la durée antérieurement prévue. Je considère que la prescription était donc acquise le 23 septembre 2018 alors que la salariée a exercé son recours le 27 mai 2019.

➤ Je conclus à la cassation sur la première branche du second moyen du pourvoi principal et sur le moyen unique du pourvoi incident, mais seulement en ce que la cour d'appel a déclaré recevables les demandes de la salariée relatives à l'indemnité de licenciement et aux dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cassation pouvant intervenir sans renvoi.

Enfin, **je m'associe aux propositions de rejet non spécialement motivé présentées par Madame le conseiller rapporteur sur les deuxième et troisième branches du second moyen du pourvoi principal, pour les motifs exposés au rapport.**

Les modalités de calcul de cette indemnité sont fonction de la rémunération brute dont le salarié bénéficiait antérieurement à la rupture du contrat de travail. Ce taux et ces modalités sont déterminés par voie réglementaire. ».