



**RAPPORT DE Mme THOMAS DAVOST,
CONSEILLÈRE RÉFÉRENDARE**

Arrêt n° 156 du 12 février 2025 (B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 23-18.876

Décision attaquée : 25 mai 2023 de la cour d'appel d'Amiens

M. [H] [T]

C/

La société Nationale de radio diffusion Radio France

**Le présent rapport comporte un avis 1015 sur un moyen relevé d'office
ainsi que des propositions de rejet non spécialement
motivées sur la seconde branche du moyen du pourvoi principal du salarié
et le moyen du pourvoi incident de l'employeur.**

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [T] a été engagé en qualité d'opérateur de son puis de technicien supérieur d'exploitation et de maintenance par la société nationale de radio diffusion de Radio France selon plusieurs contrats de travail à durée déterminée au cours de la période du 28 février 2009 au 2 juin 2019.

Le salarié a saisi la juridiction prud'homale le 27 juillet 2020 afin de solliciter la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et la

condamnation de son employeur à lui verser diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

- Par jugement du 19 octobre 2021, le conseil de prud'hommes d'Amiens a :
- dit que la demande du salarié au titre de la requalification des contrats de travail en contrat à durée indéterminée n'est pas prescrite,
 - dit et jugé le salarié recevable mais mal fondé en ses demandes,
 - dit et jugé que les contrats à durée déterminée du salarié étaient motivés et relevaient des cas de recours légaux de l'article L 1242-2 du code du travail,
 - débouté le salarié de sa demande de requalification de l'ensemble de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée,
 - dit et jugé que la rupture du contrat de travail du salarié est liée à l'échéance du terme du dernier contrat de travail à durée déterminée,
 - débouté le salarié de toutes ses demandes indemnitaires,
 - débouté les parties de leurs demandes respectives au titre des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile
 - laissé les dépens de la présente instance à la charge du salarié.

Aux termes d'un arrêt rendu le 25 mai 2023, la cour d'appel d'Amiens a

- confirmé le jugement rendu le 19 octobre 2021 par le conseil de prud'hommes d'Amiens sauf en qu'il a :

- dit le salarié recevable mais mal fondé en ses demandes
 - débouté le salarié de sa demande en requalification de l'ensemble de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée
- statuant à nouveau du chef infirmé et y ajoutant a :
- requalifié l'ensemble des contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée,
 - dit prescrites et irrecevables les demandes du salarié au titre de l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse à savoir l'indemnité de requalification, titre du non-respect de la procédure de licenciement, l'indemnité de licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés y afférents et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
 - débouté l'employeur de sa demande sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure d'appel,
 - débouté le salarié de sa demande sur le fondement des dispositions de l'article 700 du code de procédure civile pour la procédure d'appel,
 - rejeté les demandes plus amples ou contraires,
 - condamné le salarié aux dépens de la procédure d'appel.

Le salarié a formé un pourvoi en cassation le 24 juillet 2023 et a déposé un mémoire ampliatif le 3 novembre 2023.

L'employeur a déposé un mémoire en réponse et pourvoi incident le 28 décembre 2023.

Demandes sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile

- le salarié / 4 000 euros
- l'employeur / 3 500 euros

2 - Proposition de rejets non spécialement motivés sur le moyen du pourvoi incident de l'employeur

Le moyen du pourvoi incident de l'employeur fait grief à l'arrêt de requalifier l'ensemble des contrats de travail à durée déterminée du salarié en contrat de travail à durée indéterminée, alors :

1°/ que si le salarié peut demander la requalification de contrats à durée déterminée successifs dans un délai de deux ans à compter de la fin du dernier contrat dès lors qu'il conteste le motif de recours au travail à durée déterminée, le bien-fondé de sa demande ne peut s'apprécier au regard des contrats à durée déterminée conclus et exécutés plus de deux ans avant la saisine du conseil de prud'hommes ; qu'en l'espèce, le salarié ayant saisi le conseil de prud'hommes le 27 juillet 2020, les juges du fond ne pouvaient pas se fonder sur des contrats antérieurs au 27 juillet 2018 ; qu'en reprochant à l'employeur de ne pas justifier des absences des salariés servant de motif aux recrutements de M. [T] en contrat à durée déterminée, y compris pour des contrats antérieurs à juillet 2018, la cour d'appel a violé les articles L. 1471 1, L. 1245-1 et L. 1242-1 du code du travail ;

Proposition de réponse :

Le moyen n'est pas fondé.

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. En application de l'article L. 1245-1 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance susvisée, 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.

La cour d'appel, qui a constaté que le salarié sollicitait la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée au motif que ces contrats avaient pour objet de pourvoir un besoin structurel de l'entreprise lié à une activité permanente et normale, en a exactement déduit que le point de départ du délai de prescription de deux ans applicable à cette demande débutait le 2 juin 2019.

Ayant relevé que le salarié avait saisi la juridiction prud'homale le 27 juillet 2020, la cour d'appel a retenu à bon droit que la demande du salarié n'était pas prescrite.

Ayant constaté que l'employeur n'établissait pas la preuve de l'absence ou la suspension du contrat de travail d'un salarié justifiant le recours à un contrat de travail à durée déterminée, ni la réalité et les dates des événements pouvant justifier le surcroît exceptionnel d'activité invoqué par l'employeur, la cour d'appel a exactement retenu qu'il y avait lieu de requalifier l'ensemble de ses contrats en contrat à durée indéterminée.

En effet, notre chambre juge, en application de l'article L.1471-1 du code du travail, que le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat est le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier :

* Soc., 29 janvier 2020, pourvoi 18-15.359 B,
« Vu les articles L. 1471-1 et L. 1245-1 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance no 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 ;

Nous jugeons également 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 B

« 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. »

Le mémoire en soutien du pourvoi incident fait valoir que la Cour de cassation a récemment accepté de limiter la période au cours de laquelle l'irrégularité d'un contrat à durée déterminée pouvait être invoquée, dans le cas du contrat d'accompagnement dans l'emploi et cite pour se faire un arrêt rendu le 21 juin 2023, 22-15.268.

Or, cette décision a été rendue dans un cas particulier d'action en requalification de contrat d'accompagnement dans l'emploi à durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée fondée sur le non-respect par l'employeur de ses obligations de formation, pour lequel notre chambre, dans un arrêt publié du 15 décembre 2021 pourvoi n° 19-14.018, a dit que le point de départ du délai de prescription de cette action courait à compter du terme de chacun des contrats concernés.

Dans le cadre du présent litige, il n'a jamais été soutenu que les contrats à durée déterminée étaient des contrats d'accompagnement dans l'emploi et que le motif de la demande de requalification en contrat à durée indéterminée était le non-respect par l'employeur de ses obligations de formation.

2°/ que tenus de motiver leurs décisions, les juges ne peuvent accueillir ou rejeter les demandes dont ils sont saisis sans examiner tous les éléments de preuve qui leur sont

fournis par les parties au soutien de leurs prétentions ; qu'en affirmant que l'employeur, qui supporte la charge de la preuve de la nécessité de pourvoir au remplacement de salariés absents, ne verse pas de pièce sur la réalité des absences des salariés remplacés par M. [T], sans viser ni analyser les pièces versées aux débats par l'employeur pour justifier de la nécessité de remplacer des salariés absents (cf. productions 6 et 7 et conclusions d'appel page 6), la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Proposition de réponse

Sous le couvert d'un grief non fondé de violation de la loi, le moyen ne tend qu'à remettre en cause l'appréciation souveraine par la cour d'appel des éléments de fait et de preuve dont elle a déduit, sans être tenue de s'expliquer sur les pièces qu'elle avait décidé d'écarter, que l'employeur ne rapportait pas la preuve de l'absence ou de la suspension du contrat de travail d'un salarié justifiant le recours à un contrat de travail à durée déterminée.

3°/ que les limites du litige sont fixées par les prétentions respectives des parties ; qu'en reprochant en l'espèce à l'employeur de ne pas justifier de la réalité et de la date des événements invoqués comme cause d'un accroissement temporaire d'activité, quand le salarié ne contestait pas que les causes des contrats conclus pour accroissement temporaire d'activité étaient réelles, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Proposition de réponse :

Le moyen manque par le fait qui lui sert de base.

Contrairement à ce que soutient le moyen, le salarié contestait bien le motif des contrats conclus pour surcroît temporaire d'activité dès lors qu'il faisait valoir en page 11 de ses conclusions qu'il avait conclu pas moins de 133 CDD pour assurer exactement les mêmes fonctions au sein de la société nationale de radiodiffusion RADIO FRANCE, plus particulièrement au sein de FRANCE BLEU PICARDIE où il a systématiquement occupé le poste de Technicien supérieur du son et qu'il avait donc toujours exercé un emploi permanent au sein de la Société RADIO FRANCE. Il demandait dans le dispositif de ses écritures la requalification de l'ensemble des contrats de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée pour non-respect de l'article L.1242-1 du code du travail.

4°/ que les juges du fond sont tenus de répondre aux conclusions des parties ; qu'en omettant en l'espèce de répondre au moyen tiré du fait que M. [T] n'avait jamais manifesté d'intérêt pour un emploi à durée indéterminée après qu'il avait postulé une seule et unique fois au début de la relation de travail en 2012 (conclusions pages 10), la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

Proposition de réponse :

Le moyen n'est pas fondé.

Ayant constaté que l'employeur n'établissait pas la preuve de l'absence ou la suspension du contrat de travail d'un salarié justifiant le recours à un contrat de travail à durée déterminée, ni la réalité et les dates des événements pouvant justifier le surcroît exceptionnel d'activité invoqué par l'employeur, la cour d'appel a exactement retenu, sans être tenue de répondre à des conclusions inopérantes, qu'il y avait lieu de requalifier l'ensemble de ses contrats en contrat à durée indéterminée.

3 - Analyse succincte du moyen du pourvoi principal du salarié

Le moyen unique du pourvoi principal du salarié reproche à l'arrêt de requalifier l'ensemble des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée et de dire prescrites et irrecevables ses demandes formulées au titre de l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse, à savoir l'indemnité de requalification, l'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, l'indemnité de licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents et les dommages- intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

1°/ que la requalification de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ordonnée par le juge entraîne la condamnation de l'employeur au paiement des indemnités découlant de la requalification ordonnée, à savoir, la condamnation de l'employeur au paiement d'une indemnité de requalification, d'une indemnité de licenciement, d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'il en résulte que la demande en paiement de ces indemnités qui sont la conséquence de la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée, est nécessairement soumise aux règles de prescription de deux ans applicables à l'action en requalification ; qu'après avoir exactement énoncé que la demande de M. [T] tendant à voir requalifier sa relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée n'était pas atteinte par la prescription de deux ans au jour où il a saisi le conseil de prud'hommes et qu'elle était fondée, ce qui devait entraîner nécessairement la requalification de la rupture elle-même en licenciement sans cause réelle et sérieuse (arrêt, pp. 6 à 9), la cour d'appel a cependant dit prescrites et, en conséquence, irrecevables les demandes formulées au titre de l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et au titre de l'indemnité de requalification, aux motifs que M. [T] a saisi la juridiction prud'homale au-delà du délai d'un an fixé pour demander l'indemnisation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse (arrêt, pp. 9 à 10) ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé les articles L. 1471-1, L.1245-1 et L. 1242-1 du code du travail.

2°/ qu'aux termes des articles 1 et 2 des ordonnances n°2020-304, 2020-306 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19, les délais d'action qui ont expiré entre le 12 mars 2020 et le 24 juin 2020 ont été prorogés dans une limite de deux mois à compter du 24 juin 2020 ; qu'à supposer même que M. [T] ne dispose que d'un délai d'un an pour obtenir les conséquences indemnitaires afférentes à la requalification ordonnée de ses contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel qui a considéré que le salarié pouvait saisir le conseil de prud'hommes des demandes découlant de la requalification de son contrat de travail jusqu'au 2 juin 2020, le terme de son dernier contrat de travail ayant été fixé au 2 juin 2019 (arrêt, p.10) aurait dû en déduire que son délai d'action était prorogé de deux mois au 24 juin 2020, de sorte que les demandes n'étaient pas prescrites au jour de la saisine du conseil de prud'hommes le 27 juillet 2020 ; qu'en décidant le contraire, la cour d'appel a violé les articles 1 et 2 des ordonnances n° 2020-304 et 2020-306 du 25 mars 2020 et l'article 4 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020.

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

Délai de prescription applicable aux demandes formulées au titre de l'indemnisation d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, à savoir l'indemnité de requalification, d'une indemnité de licenciement, d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, d'une indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

Application des dispositions 1 I et 2 des ordonnances n° 2020-304 et 2020-306 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et l'article 4 de la loi n°2020-290 du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19.

5 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

5.1.Sur le moyen du pourvoi principal du salarié :

5.1.1.Sur la première branche du moyen

Au cas d'espèce, le salarié, qui sollicitait la requalification de l'ensemble de ses contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, demandait la condamnation de l'employeur à lui verser certaines sommes à savoir :

- une indemnité de requalification
- une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement,
- une indemnité de licenciement,
- une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

- une indemnité compensatrice de préavis
- des congés payés sur préavis.

Il faisait valoir que ses demandes indemnitaires étant liées à la requalification des contrats en contrat à durée indéterminée, il avait un délai de deux ans pour agir. Il indiquait que son dernier contrat ayant cessé le 2 juin 2019 et sa requête ayant été déposée au cours du mois de juillet 2020, son action était recevable.

Il ajoutait que le point de départ du délai de prescription n'avait, en toute hypothèse, pas couru au jour de la notification de la rupture puisqu'elle n'avait pas eu lieu, mais que le point de départ du délai était le jour où il a eu connaissance de ses droits, à savoir lorsqu'il avait saisi un avocat.

L'employeur soulevait la fin de non-recevoir tiré de la prescription en soutenant que le délai de prescription d'un an était applicable aux demandes du salarié afférentes à la rupture. Il indiquait que le point de départ de ce délai, est la date à laquelle la relation contractuelle a cessé que son titulaire connaît l'ensemble des faits permettant d'exercer son droit. Il faisait valoir que la rupture des relations contractuelles ayant eu lieu le 2 juin 2019, terme du dernier contrat, il avait jusqu'au 2 juin 2020 pour saisir la juridiction prud'homale, ce qu'il n'a fait que le 27 juillet 2020.

La cour d'appel a d'abord jugé que *« la requalification prononcée par le juge, dans le cadre d'une rupture ou de la survenance du terme du contrat prétendument à durée déterminée, entraîne nécessairement la requalification de la rupture elle-même en licenciement sans cause réelle et sérieuse. »*

Puis, elle a statué en ces termes :

« La société soutient que l'action de salarié en contestation de la rupture du contrat de travail est prescrite car introduite en violation de l'article L 1471-1 du code du travail au-delà du délai d'un an prescrit et non de deux ans comme l'affirme le salarié car le délai de prescription applicable est déterminé par la nature de la créance invoquée, que s'agissant d'une demande au titre de la rupture par application d'une requalification de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée .

Elle ajoute que le point de départ du délai est celui de la date à laquelle le titulaire connaît l'ensemble des faits lui permettant de l'exercer soit le terme du dernier contrat à durée déterminée soit le 2 juin 2019 alors qu'il a saisi le conseil de prud'hommes le 27 juin 2020.

M. [T] rétorque que son action vise à la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, qu'il s'agit donc d'une action en exécution du contrat de travail pour laquelle le délai de prescription de deux ans, qu'il n'a eu connaissance de l'étendue de ses droits que lors d'un rendez-vous avec un conseil.

Sur ce

L'article L1471-1 du code du travail édicte « 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.

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

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. »

Le salarié sollicite l'indemnisation du licenciement qu'il estime comme sans cause réelle et sérieuse suite à la requalification du contrat à durée déterminée en contrat à durée déterminée.

Le délai de prescription applicable est celui d'un an puisqu'il est sollicité l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse donc de la rupture du contrat de travail.

Le terme du dernier contrat prétendument à durée déterminée est fixé au 2 juin 2019 et il appartenait donc au salarié de saisir le conseil des prud'hommes avant le 2 juin 2020.

Le salarié a eu connaissance de l'étendue de ses droits au jour du dernier contrat prétendument à durée déterminée et conseil ne prouve pas qu'il n'en a eu connaissance qu'au jour auquel il a consulté un conseil. Or il a saisi la juridiction par requête du 27 juillet 2020 soit au-delà du délai pour agir ; son action aux fins d'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse est donc prescrite.

La cour, jugera que les demandes de M. [T] au titre de l'indemnité de requalification, titre du non-respect de la procédure de licenciement, l'indemnité de licenciement, l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés y afférents et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse seront jugées irrecevables. »

Notre chambre, reprenant une formule adoptée par l'Assemblée plénière le 10 juin 2005 (n° 03-18.922, Bull. N° 6) et reprise par la chambre mixte le 26 mai 2006 (n° 03-18.800, Bull. n° 3), a, dans plusieurs arrêts rendus le 30 juin 2021, rappelé que, pour déterminer le champ d'application des délais de prescription triennale et biennale des articles L.3245-1 et L.1471-1 du code du travail, il convenait d'appliquer le principe selon lequel **« la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance objet de la demande »**.

En cas de demandes multiples, chacune d'entre elles doit être examinée de façon distincte et appréciée selon son objet précis.

5.1.1.1. S'agissant de la demande tendant au paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Si notre chambre ne s'est jamais prononcée sur le délai de prescription applicable à l'action en paiement de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse liée à la requalification de contrats à durée déterminée successifs en contrat à durée indéterminée, elle a jugé que 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 (sommaire).

Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 23-11.824, publié

« 5. 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.

6. Selon l'article L. 1471-1 alinéa 2 du code du travail dans sa rédaction issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.

7. Selon l'article 40 II de ladite ordonnance, les dispositions réduisant à douze mois le délai de prescription de l'action portant sur la rupture du contrat de travail s'appliquent aux prescriptions en

cours à compter du 23 septembre 2017, sans que la durée totale de la prescription puisse excéder la durée prévue par la loi antérieure.

8. La cour d'appel, après avoir relevé que la relation de travail avait pris fin le 14 avril 2017, en a exactement déduit que, l'action ayant été engagée le 7 février 2019, la demande en paiement de dommages-intérêts du salarié en raison d'un licenciement abusif était irrecevable comme étant prescrite.

9. Le moyen n'est donc pas fondé. »

Nous devons donc nous interroger sur la pertinence du moyen au regard de ces éléments.

5.1.1.2.S'agissant de la demande d'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement

Selon l'article L.1235-2 du code du travail, « les motifs énoncés dans la lettre de licenciement prévue aux articles L. 1232-6, L. 1233-16 et L. 1233-42 peuvent, après la notification de celle-ci, être précisés par l'employeur, soit à son initiative soit à la demande du salarié, dans des délais et conditions fixés par décret en Conseil d'État.

La lettre de licenciement, précisée le cas échéant par l'employeur, fixe les limites du litige en ce qui concerne les motifs de licenciement.

A défaut pour le salarié d'avoir formé auprès de l'employeur une demande en application de l'alinéa premier, l'irrégularité que constitue une insuffisance de motivation de la lettre de licenciement ne prive pas, à elle seule, le licenciement de cause réelle et sérieuse et ouvre droit à une indemnité qui ne peut excéder un mois de salaire.

En l'absence de cause réelle et sérieuse du licenciement, le préjudice résultant du vice de motivation de la lettre de rupture est réparé par l'indemnité allouée conformément aux dispositions de l'article L. 1235-3.

Lorsqu'une irrégularité a été commise au cours de la procédure, notamment si le licenciement d'un salarié intervient sans que la procédure requise aux articles L. 1232-2, L. 1232-3, L. 1232-4, L. 1233-11, L. 1233-12 et L. 1233-13 ait été observée ou sans que la procédure conventionnelle ou statutaire de consultation préalable au licenciement ait été respectée, mais pour une cause réelle et sérieuse, le juge accorde au salarié, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. »

Cette indemnité concerne le licenciement reposant sur une cause réelle et sérieuse, ce qui exclut son cumul avec l'indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse (Soc., 25 novembre 2020, pourvoi n° 19-18.703).

Vu l'article L. 1235-2 du code du travail dans sa rédaction antérieure à l'entrée en vigueur de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, applicable au litige :

7. Il résulte de ce texte que l'indemnité pour inobservation de la procédure de licenciement ne se cumule pas avec l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

8. Après avoir constaté qu'au moment de la rupture de son contrat de travail Mme G... totalisait dix ans et deux mois d'ancienneté et que la société employait habituellement au moins onze salariés, la cour d'appel a accordé à la salariée une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et une indemnité pour non-respect de la procédure.

9. En statuant ainsi, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

L'existence d'un préjudice résultant du non-respect de la procédure de licenciement et son évaluation relèvent du pouvoir souverain des juges du fond (Soc. 30 juin 2016 n° 15-16.066)

Soc., 13 septembre 2017, pourvoi n° 16-13.578, Bull. 2017, V, n° 136

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande de dommages-intérêts pour irrégularité de la procédure de licenciement, alors, selon le moyen, que toute irrégularité de la procédure de licenciement entraîne pour le salarié un préjudice que l'employeur doit réparer et qu'il appartient au juge d'évaluer ; qu'en considérant que le salarié n'était pas fondé à solliciter le paiement d'une indemnité au titre du non-respect de la procédure de licenciement, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-5 du code du travail ;

Mais attendu que l'existence d'un préjudice et l'évaluation de celui-ci relèvent du pouvoir souverain d'appréciation des juges du fond ; que la cour d'appel a estimé que le salarié ne justifiait d'aucun préjudice résultant du non-respect de la procédure de licenciement ; que le moyen n'est pas fondé ;

Le commentaire de cet arrêt à la RJS RJS 11/17 n° 734 est le suivant :

« 1° et 2° Par son arrêt désormais célèbre du 13 avril 2016, la chambre sociale de la Cour de cassation a abandonné la notion de préjudice nécessaire (Cass. soc. 13-4-2016 n° 14-28.293 PBR : RJS 5/16 n° 423 ; voir également chronique J. Mouly, « Les présomptions de dommage en droit du travail » : RJS 7/16 p. 491 et chronique V. Bonnin, « Le préjudice nécessaire : une évolution de la réparation en droit du travail » : RJS 8-9/17 p. 619).

Elle a, depuis, confirmé l'abandon de cette notion en cas de défaut de mention de la convention collective applicable sur les bulletins de paie (Cass. soc. 17-5-2016 n° 14-21.872 F-D), de stipulation d'une clause de non-concurrence illicite (Cass. soc. 25-5-2016 n° 14-20.578 F-PB : RJS 7/16 n° 557), ou en cas d'inobservation des règles de forme du licenciement (Cass. soc. 30-6-2016 n° 15-16.066 F-D : RJS 10/16 n° 622).

Par la présente décision, rendue en formation plénière, la chambre sociale confirme sa volonté de revenir, ainsi qu'il était dit dans le commentaire au rapport annuel de la décision du 13 avril 2016, à une application plus stricte et plus rigoureuse des principes de la responsabilité civile, et la portée en principe générale de cet arrêt. Ainsi, **le non-respect de la procédure de licenciement (et pour cause puisque, en l'espèce, le contrat à durée déterminée du salarié avait été requalifié en contrat à durée indéterminée), ne cause plus nécessairement un préjudice**. Il appartient désormais d'une part au salarié de préciser dans ses écritures en quoi le non-respect de la procédure de licenciement lui a causé un préjudice, d'autre part aux juges du fond d'apprécier souverainement l'existence du préjudice allégué, et, le cas échéant, de l'évaluer.

La chambre sociale met cependant un frein par rapport à une certaine dérive qui a pu être constatée chez les juges du fond quant à l'étendue de sa jurisprudence sur l'abandon du préjudice nécessaire.

Certains, forts de cette nouvelle approche, jugeaient en effet, comme dans la présente espèce, qu'un licenciement qui se révélait sans cause réelle et sérieuse n'ouvrait droit à indemnisation que si le salarié justifiait d'un préjudice spécifique. La chambre sociale sanctionne un tel raisonnement au visa de l'article L 1235-5 du Code du travail.

Dès lors que le législateur a expressément prévu une indemnisation lorsque le licenciement est sans cause réelle et sérieuse, dont les modalités diffèrent selon l'ancienneté du salarié et la taille de l'entreprise, c'est que la perte injustifiée de l'emploi cause à celui-ci nécessairement un préjudice dont les juges du fond doivent, lorsque le salarié a moins de 2 ans d'ancienneté ou que l'entreprise a moins de 11 salariés, apprécier l'étendue.

On signalera enfin que l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017 (JO 23) relative à la prévisibilité et à la sécurisation des relations de travail a limité la liberté d'appréciation du juge : en

l'espèce, par exemple, en application du barème qu'elle a institué, le juge n'aurait pu attribuer au salarié qu'un mois de salaire au maximum. »

A la connaissance du rapporteur, notre chambre ne s'est jamais prononcée sur le délai de prescription applicable à cette demande.

Nous devons donc nous prononcer sur la pertinence du moyen qui suggère que cette indemnité relèverait de la prescription biennale de l'article L.1471-1 alinéa 1^{er} du code du travail.

5.1.1.3. S'agissant de la demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents

Aux termes de l'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 ;

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. »

L'article L.1234-5 du code du travail dispose que « ***lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.***

L'inexécution du préavis, notamment en cas de dispense par l'employeur, n'entraîne aucune diminution des salaires et avantages que le salarié aurait perçus s'il avait accompli son travail jusqu'à l'expiration du préavis, indemnité de congés payés comprise.

L'indemnité compensatrice de préavis se cumule avec l'indemnité de licenciement et avec l'indemnité prévue à l'article L. 1235-2. »

L'inexécution du préavis à la suite d'un comportement fautif de sa part ouvre droit au salarié, sauf faute grave ou lourde, à une indemnité compensatrice ne se confondant ni avec l'indemnité de licenciement, ni avec d'éventuels dommages-intérêts. **Ainsi, l'octroi au salarié d'une indemnité compensatrice de préavis ne dépend pas de la qualification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, mais de la rupture du contrat à durée indéterminée hors faute grave ou lourde.**

Or, notre chambre a jugé que « *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 (sommaire) ».*

Soc., 24 avril 2024, pourvoi n° 23-11.824B

Vu l'article L. 3245-1 du code du travail :

11. 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.

12. Aux termes de cet article, 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.

13. Pour dire que la demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis outre congés payés afférents était irrecevable, l'arrêt retient qu'aux termes de l'article L. 1471-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, 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. L'arrêt ajoute que ce délai a été réduit à douze mois par l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 s'agissant des actions portant sur la rupture du contrat de travail, que l'article 40 de cette ordonnance dispose que ces nouvelles dispositions 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.

14. La cour d'appel en a déduit que le délai de prescription des demandes du salarié qui portaient sur la rupture de son contrat de travail avait commencé à courir, pour une durée de deux années, à compter du 14 avril 2017, date de la rupture, que ce délai, alors en cours, avait été interrompu le 24 septembre 2017, pour être transformé en un délai de douze mois qui avait commencé à courir à compter de cette date, pour expirer le 24 septembre 2018 et que l'action ayant été engagée le 7 février 2019, les demandes du salarié devaient être déclarées irrecevables comme prescrites.

15. En statuant ainsi, alors que la demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis outre congés payés afférents, à caractère salarial, se prescrit par trois ans et que le délai, qui avait commencé à courir le 14 avril 2017, avait été interrompu par la saisine de la juridiction prud'homale le 7 février 2019 en sorte que la demande n'était pas prescrite, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

Au regard de ces éléments, il conviendra de se prononcer sur les griefs du moyen qui soutient que cette demande serait soumise à la prescription biennale de l'article L.1471-1 alinéa 1^{er} du code du travail.

Par ailleurs, conformément à l'article 1015 du code de procédure civile, il est envisagé de relever d'office le moyen tiré de ce que la demande en paiement d'une indemnité compensatrice de préavis outre congés payés afférents étant de nature salariale, elle serait soumise aux dispositions de l'article L.3245-1 du code du travail en sorte la saisine de la juridiction prud'homale en date du 27 juillet 2020 aurait valablement interrompu le cours de la prescription qui a débuté à la date du terme du dernier contrat à durée déterminée le 2 juin 2019.

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

5.1.1.4. S'agissant de l'indemnité de licenciement

Aux termes de l'article L.1234-9 du code du travail, dans sa rédaction issue de l'ordonnance n°2017-1387 du 22 septembre 2017 « 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.

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. »

Notre chambre juge de manière constante que l'indemnité de licenciement ou son équivalent conventionnel n'est pas la contrepartie d'un travail fourni et ne constitue donc pas un salaire.

Soc., 22 mai 1986, pourvoi n° 83-42.341, Bulletin 1986 V N° 245
Soc., 23 juin 1988, pourvoi n° 85-44.158, Bulletin 1988 V N° 383

Dans un arrêt non publié, elle a jugé que l'indemnité de licenciement avait le caractère de dommages-intérêts compensant le préjudice subi par les salariés du fait de la rupture du contrat de travail imputable à l'employeur

Soc., 14 mars 1991, pourvoi n° 89-10.366

*« Mais attendu que, par des motifs propres et adoptés, la cour d'appel a retenu que les sommes qualifiées de subsides d'attente réglées en une seule fois lors de la rupture du contrat de travail constituaient des compléments aux indemnités de licenciement et **qu'elles avaient, comme ces indemnités elles-mêmes, le caractère de dommages-intérêts compensant le préjudice subi par les salariés du fait de la rupture du contrat de travail imputable à l'employeur** ; qu'ainsi, la cour d'appel a légalement justifié sa décision de ce chef ;*

La deuxième chambre civile de la Cour de cassation a jugé que l'indemnité de licenciement était la contrepartie du droit de résiliation unilatérale de l'employeur (2e Civ., 11 octobre 2007, pourvoi n° 06-14.611, Bull. 2007, II, n° 228)

« Attendu que M. X.. et la société GAN assurances font grief à l'arrêt de les avoir condamnés in solidum à payer une certaine somme à Mme Y en réparation de son préjudice professionnel et de son préjudice soumis à recours, alors, selon le moyen, qu'en refusant, à tort, de prendre en compte pour l'évaluation du préjudice professionnel l'indemnité de licenciement pour inaptitude médicale à l'emploi, destinée à compenser la perte de cet emploi, conséquence directe de l'accident, la cour d'appel a violé l'article 1382 du code civil ;

*Mais attendu que **l'indemnité de licenciement est la contrepartie du droit de résiliation unilatérale de l'employeur** ; que c'est à bon droit que la cour d'appel a décidé qu'elle avait pour cause la rupture du contrat de travail et qu'elle n'avait pas à être prise en compte pour évaluer la perte des gains professionnels de la victime. »*

Dans un arrêt récent, notre chambre a jugé qu'il résulte de l'article L. 1234-9 du code du travail que l'indemnité de licenciement, dont les modalités de calcul sont forfaitaires, est la contrepartie du droit de l'employeur de résiliation unilatérale du contrat de travail. Soc., 27 janvier 2021, pourvoi n° 18-23.535 B

« 10. Il résulte de l'article L. 1234-9 du code du travail que l'indemnité de licenciement, dont les modalités de calcul sont forfaitaires, est la contrepartie du droit de l'employeur de résiliation unilatérale du contrat de travail.

11. Il résulte par ailleurs de l'article L. 1235-3 du même code que l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse répare le préjudice résultant du caractère injustifié de la perte de l'emploi.

12. Ayant constaté que les salariés licenciés pour motif économique avaient bénéficié d'une indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse en raison de l'insuffisance du plan de sauvegarde de l'emploi et du manquement de l'employeur à son obligation de reclassement, la cour

d'appel, abstraction faite des motifs erronés mais surabondants relatifs à l'indemnité de licenciement, en a justement déduit, sans être tenue de répondre à des conclusions que ses constatations rendaient inopérantes, que les préjudices allégués par les salariés résultant de la perte de leur emploi et de la perte d'une chance d'un retour à l'emploi optimisé en l'absence de moyens adéquats alloués au plan de sauvegarde de l'emploi avaient déjà été indemnisés.

13. Le moyen n'est donc pas fondé. »

Le commentaire de cette décision au rapport annuel 2021 page 128 est le suivant :

*« On sait que l'indemnité de licenciement, **qui trouve sa source non dans l'exécution du contrat de travail mais dans sa rupture**, n'est pas la contrepartie d'un travail fourni et ne constitue donc pas un salaire (Soc., 22 mai 1986, pourvoi no 83-42.341, Bull. 1986, V, no 245 ; Soc., 20 octobre 1988, pourvoi no 85-45.511, Bull. 1988, V, no 536). Elle a la nature de dommages-intérêts (Soc., 14 mars 1991, pourvoi no 89-10.366). La deuxième chambre civile de la Cour de cassation a considéré que l'indemnité de licenciement est la contrepartie du droit de résiliation unilatérale de l'employeur (2e Civ., 11 octobre 2007, pourvoi no 06-14.611, Bull. 2007, II, no 228). En l'espèce, la chambre sociale a repris cette formulation pour dire, en donnant pour la première fois une définition de l'indemnité de licenciement, que celle-ci est la contrepartie du droit de l'employeur de résiliation unilatérale du contrat de travail. »*

Sous l'empire des textes antérieurs à la loi du 17 juin 2008, notre chambre a jugé que l'indemnité de licenciement n'étant pas la contrepartie d'un travail fourni et ne constituant donc pas un salaire, l'action tendant à son paiement se prescrit par trente ans Soc., 20 octobre 1988, pourvoi n° 85-45.511, Bulletin 1988 V N° 536.

Vu l'article 2262 du Code civil ;

Attendu que pour rejeter la demande formée par Mme X... contre Mme Y..., tendant au paiement par celle-ci notamment d'une indemnité de licenciement calculée sur une ancienneté de vingt-six années de service en qualité d'employée de maison, le conseil de prud'hommes, après avoir relevé qu'il avait été saisi le 30 janvier 1985, alors que la rupture du contrat de travail liant les parties était intervenue le 31 décembre 1978, a fait application du délai de prescription quinquennale prévu en matière de salaire ;

Attendu cependant que l'indemnité de licenciement n'étant pas la contrepartie d'un travail fourni et ne constituant donc pas un salaire, l'action tendant à son paiement se prescrit par trente ans ;

A la connaissance du rapporteur, notre chambre ne s'est pas prononcée sur le délai de prescription applicable à une indemnité de licenciement au regard des dispositions de la loi du 14 juin 2013 et de l'ordonnance 2017-1387 du 22 septembre 2017.

Nous devons donc nous dire si comme le soutient le moyen, cette demande relève de la prescription biennale de l'article L.1471-1 alinéa 1^{er} du code du travail.

5.1.1.5. S'agissant de l'indemnité de requalification

Aux termes de l'article L. 1245-2 du code du travail, *« lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de travail à*

durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans un délai d'un mois suivant sa saisine.

*Lorsque le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde **une indemnité, à la charge de l'employeur, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire**. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée. »*

Lorsqu'elle fait droit à la demande de requalification, la juridiction saisie doit, même d'office, condamner l'employeur à payer au salarié une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire (Soc., 11 juillet 2000, pourvoi n° 98-41.798, Bull. 2000, V, n° 270).

Vu l'article L. 122-3-13 du Code du travail ;

Attendu qu'après avoir constaté, qu'aucun motif n'avait été indiqué dans le contrat à durée déterminée du 15 janvier 1991, la cour d'appel a procédé à la requalification de ce contrat en contrat à durée indéterminée, en application de l'article L. 122-3-13 du Code du travail, et a alloué à l'intéressée une indemnité sur le fondement de l'article L. 122-14-5 du Code du travail pour rupture abusive dudit contrat sans lui accorder l'indemnité prévue par l'article L. 122-3-13 du Code du travail ;

*Qu'en statuant ainsi, alors que, **lorsqu'elle fait droit à la demande de requalification formée par le salarié, la juridiction saisie doit d'office condamner l'employeur à payer au salarié, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire sans préjudice de l'application des dispositions de la section II, du chapitre II, du livre 1er du Code du travail**, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;*

Le montant minimum de l'indemnité de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée est calculé selon la moyenne de salaire mensuel dû au titre du contrat dans le dernier état de la relation de travail avant la saisine de la juridiction prud'homale. Cette moyenne de salaire mensuel doit être déterminée au regard de l'ensemble des éléments de salaire, y compris lorsqu'ils ont une périodicité supérieure au mois. Soc., 8 février 2023, pourvoi n° 21-16.824 publié

Notre chambre a jugé que l'action en paiement d'une indemnité de requalification, qui découle de l'action en requalification d'un CDD en CDI, n'est pas une action en paiement de salaire. Soc., 22 novembre 2017, pourvoi n° 16-16.561, Bull. 2017, V, n° 199

Notre chambre ne s'est cependant pas prononcée sur le point de savoir si cette indemnité relevait de l'exécution du contrat de travail et était soumise à la prescription biennale de l'article L.1471-1 alinéa 1^{er} du code du travail ou à celle de la prescription annale de l'alinéa 2 de ce même article.

Il est cependant constant que si les indemnités liées à la rupture du contrat de travail naissent à la date de cette rupture et incombent à l'employeur qui l'a prononcée, **l'indemnité de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée naît dès la conclusion de ce contrat en méconnaissance des exigences légales et pèse ainsi sur l'employeur l'ayant conclu.** (Soc., 16 mars 2011, pourvoi n° 09-69.945, Bull. 2011, V, n° 75 et

Soc., 7 novembre 2006, pourvoi n° 05-41.723, Bull. 2006, V, n° 324
Vu les articles L. 122-12-1 et L. 122-3-13 du code du travail :

Attendu, selon l'arrêt attaqué, qu'après contrat d'adaptation, Mme X... a été embauchée en qualité d'ouvrière polyvalente qualifiée en coupe par la société AD Team Evenements selon un contrat à durée déterminée d'un an dont le terme était fixé au 3 juillet 2002 ; que le fonds de commerce exploité par la société AD Team Evenements a été cédé à la société Speed Diffusion le 19 février 2002 et, qu'en application de l'article L. 122-12, alinéa 2, du code du travail, le contrat de travail de Mme X... a été transféré à cette dernière ; que la société Speed Diffusion a considéré que le contrat de Mme X... avait pris fin le 3 juillet 2002 ;

Attendu, selon l'alinéa 1er du premier de ces textes, qu'hormis les cas dans lesquels le changement d'employeur intervient dans le cadre d'une procédure collective ou sans qu'il y ait eu de convention entre les employeurs successifs, le nouvel employeur est tenu des obligations qui incombaient à l'ancien à la date du transfert ; que, selon l'alinéa 2, le premier employeur est tenu de rembourser les sommes acquittées par le nouvel employeur en application de l'alinéa précédent, sauf s'il a été tenu compte de la charge résultant de ces obligations dans la convention intervenue entre eux ; que selon le second texte, lorsqu'un conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié tendant à obtenir la requalification de son contrat de travail à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il doit lui accorder, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ;

Attendu qu'après avoir dit que le contrat de Mme X... qui n'énonçait aucun motif de recours était un contrat à durée indéterminée, que la salariée avait été licenciée sans cause réelle et sérieuse, condamné la société Speed Diffusion au paiement d'indemnités résultant de cette rupture et au paiement de l'indemnité de requalification prévue par l'article L. 122-3-13 du code du travail, et constaté que le contrat emportant cession du fonds de commerce ne comportait pas de dispositions particulières relatives à la répartition des charges entre les employeurs successifs, la cour d'appel a débouté la société Speed Diffusion de la demande en garantie qu'elle avait formée à l'encontre de la société AD Team Evenements ;

*Qu'en statuant ainsi, alors que **si les indemnités liées à la rupture du contrat de travail naissent à la date de cette rupture et incombent à l'employeur qui l'a prononcée, l'indemnité de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée naît dès la conclusion de ce contrat en méconnaissance des exigences légales et pèse ainsi sur l'employeur l'ayant conclu**, la cour d'appel a violé les textes susvisés ;*

Cette jurisprudence a été reprise par la chambre commerciale qui a approuvé une cour d'appel, qui ayant retenu que la condamnation, par la juridiction prud'homale, d'une société au paiement d'une indemnité de requalification de contrats de mission irréguliers en un contrat à durée indéterminée, **avait son origine dans la conclusion**, avant la cession des titres de cette société, **du premier contrat de mission irrégulier**, a jugé à bon droit que cette indemnité était, en vertu de la garantie de passif stipulée au contrat de cession, à la charge du cédant.

Com., 21 septembre 2022, pourvoi n° 20-18.965, B

S'agissant du point de départ du délai de prescription applicable à une demande en paiement d'une telle indemnité, il convient de rappeler que la requalification d'un contrat à durée déterminée ou de plusieurs contrats à durée en contrats à durée indéterminée peut avoir plusieurs fondements, ces derniers déterminant le point de départ du délai de prescription de l'action en requalification.

Notre chambre a jugé, par exemple :

- pour l'action tendant à requalification d'un CDD en CDI fondée sur l'absence d'une mention au contrat, que le délai de prescription de 2 ans courait à compter de la date de conclusion du contrat de travail : Soc., 3 mai 2018, pourvoi n° 16-26.437, Bull. 2018, V, n°68

- pour l'action tendant à requalification d'un CDD en CDI fondée sur la réalité du motif du recours au CDD, que le délai de prescription de 2 ans courait à compter de la date du terme du contrat ou en cas de succession de CDD, le terme du dernier contrat : Soc., 29 janvier 2020, pourvoi n°19-14.295 (B)

- pour l'action tendant à requalification d'un CDD en CDI fondée sur le non-respect du délai de carence entre deux contrats successifs, que le délai de prescription courait à compter de la date du premier jour d'exécution du second de ces contrats : Soc., 5 mai 2021, pourvoi n° 19-14.295 (B)

- pour l'action en requalification d'un contrat à durée déterminée conclu afin d'assurer le remplacement d'un salarié absent en contrat à durée indéterminée, fondée sur l'absence de mention du nom et de la qualification professionnelle du salarié remplacé, que le délai de prescription courait à compter de la date de conclusion du contrat : Soc., 23 novembre 2022, pourvoi n° 21-13.059 (B)

Au regard de ces éléments, nous devons nous interroger sur la pertinence du moyen qui soutient que cette demande est soumise à la prescription biennale de l'article L.1471-1 alinéa 1^{er} du code du travail ainsi que sur le point de départ du délai de prescription applicable.

5.2. Sur la seconde branche

La loi n° 2020-290, du 23 mars 2020, d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 , a, à son article 11, I, autorisé le Gouvernement à prendre par ordonnance, toute mesure, pouvant entrer en vigueur, si nécessaire, à compter du 12 mars 2020, relevant du domaine de la loi :

« 1° Afin de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de covid-19 et aux conséquences des mesures prises pour limiter cette propagation, et notamment afin de prévenir et limiter la cessation d'activité des personnes physiques et morales exerçant une activité économique et des associations ainsi que ses incidences sur l'emploi, en prenant toute mesure :

[...]

b) En matière de droit du travail, de droit de la sécurité sociale et de droit de la fonction publique ayant pour objet :

de limiter les ruptures des contrats de travail et d'atténuer les effets de la baisse d'activité, en facilitant et en renforçant le recours à l'activité partielle pour toutes les entreprises quelle que soit leur taille, notamment en adaptant de manière temporaire le régime social applicable aux indemnités versées dans ce cadre, en l'étendant à de nouvelles catégories de bénéficiaires, en réduisant, pour les salariés, le reste à charge pour l'employeur et, pour les indépendants, la perte de revenus, en adaptant ses modalités de mise en œuvre, en favorisant une meilleure articulation avec la formation professionnelle et une meilleure prise en compte des salariés à temps partiel ;

- d'adapter les conditions et modalités d'attribution de l'indemnité complémentaire prévue à l'article L. 1226-1 du code du travail ;

- de permettre à un accord d'entreprise ou de branche d'autoriser l'employeur à imposer ou à modifier les dates de prise d'une partie des congés payés dans la limite de six jours ouvrables, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités de prise de ces congés définis par les dispositions du livre

ler de la troisième partie du code du travail et par les conventions et accords collectifs applicables dans l'entreprise ;

- de permettre à tout employeur d'imposer ou de modifier unilatéralement les dates des jours de réduction du temps de travail, des jours de repos prévus par les conventions de forfait et des jours de repos affectés sur le compte épargne temps du salarié, en dérogeant aux délais de prévenance et aux modalités d'utilisation définis au livre Ier de la troisième partie du code du travail, par les conventions et accords collectifs ainsi que par le statut général de la fonction publique ;*
- de permettre aux entreprises de secteurs particulièrement nécessaires à la sécurité de la Nation ou à la continuité de la vie économique et sociale de déroger aux règles d'ordre public et aux stipulations conventionnelles relatives à la durée du travail, au repos hebdomadaire et au repos dominical ;*
- de modifier, à titre exceptionnel, les dates limites et les modalités de versement des sommes versées au titre de l'intéressement en application de l'article L. 3314-9 du code du travail et au titre de la participation en application de l'article L. 3324-12 du même code ;*
- de modifier la date limite et les conditions de versement de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat mentionnée à l'article 7 de la loi n° 2019-1446 du 24 décembre 2019 de financement de la sécurité sociale pour 2020 ;*
- d'adapter l'organisation de l'élection mentionnée à l'article L. 2122-10-1 du code du travail, en modifiant si nécessaire la définition du corps électoral, et, en conséquence, de proroger, à titre exceptionnel, la durée des mandats des conseillers prud'hommes et des membres des commissions paritaires régionales interprofessionnelles ;*
- d'aménager les modalités de l'exercice par les services de santé au travail de leurs missions définies au titre II du livre VI de la quatrième partie du code du travail, notamment du suivi de l'état de santé des travailleurs, et de définir les règles selon lesquelles le suivi de l'état de santé est assuré pour les travailleurs qui n'ont pu, en raison de l'épidémie, bénéficier du suivi prévu par le même code ;*
- de modifier les modalités d'information et de consultation des instances représentatives du personnel, notamment du comité social et économique, pour leur permettre d'émettre les avis requis dans les délais impartis, et de suspendre les processus électoraux des comités sociaux et économiques en cours ;*
- d'aménager les dispositions de la sixième partie du code du travail, notamment afin de permettre aux employeurs, aux organismes de formation et aux opérateurs de satisfaire aux obligations légales en matière de qualité et d'enregistrement des certifications et habilitations ainsi que d'adapter les conditions de rémunérations et de versement des cotisations sociales des stagiaires de la formation professionnelle ;*
- d'adapter, à titre exceptionnel, les modalités de détermination des durées d'attribution des revenus de remplacement mentionnés à l'article L. 5421-2 du code du travail ;*

[...]

2 Afin de faire face aux conséquences, notamment de nature administrative ou juridictionnelle, de la propagation de l'épidémie de covid-19 et des mesures prises pour limiter cette propagation, toute mesure :

a) Adaptant les délais et procédures applicables au dépôt et au traitement des déclarations et demandes présentées aux autorités administratives, les délais et les modalités de consultation du public ou de toute instance ou autorité, préalables à la prise d'une décision par une autorité administrative et, le cas échéant, les délais dans lesquels cette décision peut ou doit être prise ou peut naître ainsi que les délais de réalisation par toute personne de contrôles, travaux et prescriptions de toute nature imposées par les lois et règlements, à moins que ceux-ci ne résultent d'une décision de justice ;

b) Adaptant, interrompant, suspendant ou reportant le terme des délais prévus à peine de nullité, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, déchéance d'un droit, fin d'un agrément ou d'une autorisation ou cessation d'une mesure, à l'exception des mesures privatives de liberté et des sanctions. Ces mesures sont rendues applicables à compter du 12 mars 2020 et ne peuvent excéder de plus de trois mois la fin des mesures de police administrative prises par le Gouvernement pour ralentir la propagation de l'épidémie de covid-19 ; »

Prise en application de cette habilitation, l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période, publiée au

journal officiel du 26 mars 2020, instaure une période juridiquement protégée afin d'éviter que les acteurs économiques soient sanctionnés pour ne pas avoir respecté certains délais ou mis en oeuvre certaines mesures administratives ou judiciaires pendant la période de l'état d'urgence sanitaire.

Elle a été modifiée à plusieurs reprises, la dernière fois par l'ordonnance n°2020-666 du 3 juin 2020.

L'article 1^{er} dispose :

« I. - Les dispositions du présent titre sont applicables aux délais et mesures qui ont expiré ou qui expirent entre le 12 mars 2020 et l'expiration d'un délai d'un mois à compter de la date de cessation de l'état d'urgence sanitaire déclaré dans les conditions de l'article 4 de la loi du 22 mars 2020 susvisée.

II. - Les dispositions du présent titre ne sont pas applicables :

1° Aux délais et mesures résultant de l'application de règles de droit pénal et de procédure pénale, ou concernant les élections régies par le code électoral et les consultations auxquelles ce code est rendu applicable ;

2° Aux délais concernant l'édiction et la mise en œuvre de mesures privatives de liberté ;

3° Aux délais concernant les procédures d'inscription dans un établissement d'enseignement ou aux voies d'accès à la fonction publique ;

4° Aux obligations financières et garanties y afférentes mentionnées aux articles L. 211-36 et suivants du code monétaire et financier ;

5° Aux délais et mesures ayant fait l'objet d'autres adaptations particulières par la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid-19 ou en application de celle-ci.

III. - Les dispositions du présent titre sont applicables aux mesures restrictives de liberté et aux autres mesures limitant un droit ou une liberté constitutionnellement garanti, sous réserve qu'elles n'entraînent pas une prorogation au-delà du 30 juin 2020. »

L'ordonnance a institué, en son article 2, un mécanisme de report des délais, légalement impartis, dans la limite de deux mois, à l'issue de cette période.

Il dispose que *« Tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenu ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli pendant la période mentionnée à l'article 1er sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois.*

Il en est de même de tout paiement prescrit par la loi ou le règlement en vue de l'acquisition ou de la conservation d'un droit.

Le présent article n'est pas applicable aux délais de réflexion, de rétractation ou de renonciation prévus par la loi ou le règlement, ni aux délais prévus pour le remboursement de sommes d'argent en cas d'exercice de ces droits.

Lorsque les dispositions du présent article s'appliquent à un délai d'opposition ou de contestation, elles n'ont pas pour effet de reporter la date avant laquelle l'acte subordonné à l'expiration de ce délai ne peut être légalement accompli ou produire ses effets ou avant laquelle le paiement ne peut être libératoire. »

Ainsi, les délais, qui auraient dû expirer entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020 inclus, ou les délais qui viendraient à naître durant cette période, « recommencent » à courir à compter de la fin de la période de prorogation dite période juridiquement protégée, pour leur durée initiale dans la limite de deux mois.

Un des exemples cités par la circulaire du 26 mars 2020 de présentation des dispositions du titre I de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais échus pendant la période d'urgence sanitaire et à l'adaptation des procédures pendant cette même période est le suivant :

« Situation : une dette est exigible depuis le 20 mars 2015 ; le délai de prescription quinquennale de l'article 2224 du code civil devait arriver à expiration le 20 mars 2020.

Effet de l'article 2 de l'ordonnance : le délai courra encore pendant les deux mois qui suivent la fin du délai d'un mois suivant la cessation de l'état d'urgence = les deux mois qui suivent la fin de la période juridiquement protégée. Et donc le demandeur pourra agir dans ce délai sans que son action puisse être déclarée irrecevable en raison de la prescription. »

L'ordonnance n° 2020-304 du 25 mars 2020 portant adaptation des règles applicables aux juridictions de l'ordre judiciaire statuant en matière non pénale et aux contrats de syndic de copropriété précise notamment que les dispositions de l'article 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 sont applicables aux procédures devant les juridictions de l'ordre judiciaire.

L'article 1, II, énumère les matières pour lesquelles les règles dites de prorogation des délais instaurées ne sont pas applicables, excluant, en son 5°, les délais et mesures faisant l'objet d'autres adaptations particulières par la loi du 23 mars 2020 d'urgence pour faire face à l'épidémie de covid 19 ou en application de celle-ci.

Le mémoire en défense soutient que le moyen est irrecevable car nouveau, mélangé de fait et de droit et par ailleurs qu'il était contraire aux écritures du salarié qui soutenait que le délai de prescription applicable aux demandes indemnitaires était liées à la requalification des contrats en contrat à durée indéterminée et que le point de départ du délai de prescription n'avait pas couru au jour de la notification de la rupture puisqu'elle n'avait pas eu lieu et qu'il n'avait commencé qu'à compter du jour où il avait eu connaissance de ses droits, à savoir lorsqu'il avait saisi un avocat.

Si dans le cadre de son délibéré, notre chambre considérait que le moyen est irrecevable comme contraire aux écritures du salarié ou seulement nouveau, mélangé de fait et de droit, **le moyen pourrait être rejeté par une décision non spécialement motivée.**

Il sera cependant relevé que dans un litige, où était soulevé pour la première fois devant la Cour de cassation, les dispositions de l'ordonnance du 25 mars 2020, la 2^{ème} chambre civile a considéré que le moyen n'était pas nouveau.

2e Civ., 15 février 2024, pourvoi n° 22-19.034

8. L'avocat fait grief à l'arrêt de déclarer irrecevable le recours intenté contre la décision du bâtonnier du 18 février 2020, alors « que le délai de recours à l'encontre des décisions du bâtonnier d'un ordre

des avocats statuant en matière de contestations d'honoraires est d'un mois ; que tout acte, recours, action en justice, formalité, inscription, déclaration, notification ou publication prescrit par la loi ou le règlement à peine de nullité, sanction, caducité, forclusion, prescription, inopposabilité, irrecevabilité, péremption, désistement d'office, application d'un régime particulier, non avenu ou déchéance d'un droit quelconque et qui aurait dû être accompli pendant la période mentionnée à l'article 1er - entre le 12 mars et le 23 juin 2020 - sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois ; qu'il en résulte que les délais de procédure qui devaient expirer entre le 12 mars et le 23 juin 2020 ont recommencé à courir à compter du 24 juin pour toute leur durée si celle-ci est inférieure ou égale à deux mois ; qu'en l'espèce, en retenant que le recours qu'il a formé à l'encontre de la décision du bâtonnier de l'ordre des avocats au barreau de Paris du 18 février 2020, le 8 juin 2020, était irrecevable car formé hors délai, quand il résultait de ses propres constatations que cette décision lui avait été notifiée le 13 mars 2020 et avait été reçue le 17 mars 2020, de sorte que le délai de recours d'un mois ouvert à l'encontre de la décision du bâtonnier, échu le 17 avril 2020, avait été prorogé jusqu'au 23 juin 2020, et que le recours formé le 8 juin 2020 n'avait pas été exercé hors délai, la cour d'appel a violé les articles 1er et 2 de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 , ensemble l'article 176 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat ».

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

9. M. [G] conteste la recevabilité du moyen. Il soutient que le moyen est nouveau en ce que M. [K] ne s'est jamais référé à l'ordonnance du 25 mars 2020 pour justifier de la recevabilité de son recours et qu'il a nécessairement renoncé à se prévaloir des dispositions de cette ordonnance, considérant qu'elle n'était pas applicable à la présente procédure.

10. Cependant, les moyens nouveaux sont recevables lorsque l'application de la règle de droit invoquée ne nécessite la prise en considération d'aucune constatation de fait qui ne soit issue de l'arrêt attaqué. En l'espèce, l'arrêt comporte l'indication de la date de notification de la décision du bâtonnier et de celle du recours exercé par l'avocat, seuls éléments nécessaires à l'application des dispositions de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 .

11. Aucune circonstance n'établissant la volonté non équivoque de l'avocat de renoncer aux dispositions de ce texte, le moyen de pur droit est, dès lors, recevable.

Bien fondé du moyen

Vu les articles 1er I et 2, alinéa 1er, de l'ordonnance n° 2020-306 du 25 mars 2020 relative à la prorogation des délais de procédure échus pendant la période d'urgence sanitaire et l'article 176 du décret n° 91-1197 du 27 novembre 1991 organisant la profession d'avocat :

12. Selon les deux premiers de ces textes, tout recours prescrit par la loi ou le règlement à peine d'irrecevabilité, qui aurait dû être accompli pendant la période comprise entre le 12 mars 2020 et le 23 juin 2020 inclus, sera réputé avoir été fait à temps s'il a été effectué dans un délai qui ne peut excéder, à compter de la fin de cette période, le délai légalement imparti pour agir, dans la limite de deux mois.

13. Selon le troisième, le délai de recours à l'encontre des décisions du bâtonnier en matière de contestation d'honoraires est d'un mois.

14. L'arrêt retient que doit être déclaré irrecevable comme tardif le recours exercé plus d'un mois après la notification de la décision du bâtonnier et que le recours effectué le 8 juin 2020 à l'encontre de la décision du 18 février 2020 est irrecevable.

15. En statuant ainsi, alors que par application des dispositions de l'ordonnance du 25 mars 2020, ce délai de recours à l'encontre de la décision du bâtonnier avait recommencé à courir à compter du 24 juin 2020, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Au regard de ces éléments, nous devons nous prononcer sur la pertinence du moyen.