

CDD / INTÉRIM : PRÉCISIONS SUR LA PRESCRIPTION DES DIFFÉRENTES CRÉANCES LIÉES À UNE REQUALIFICATION EN CDI

Dans deux arrêts publiés du 12 février 2025, la Cour de cassation apporte des éclaircissements sur l'articulation des différentes durées de prescription applicables lorsque des CDD ou des contrats de mission d'intérim sont requalifiés en CDI. En effet, le délai de prescription varie suivant la nature de la créance réclamée par le salarié (indemnité compensatrice de préavis, indemnité de licenciement, dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse).

Source : Cass. soc. 12 février 2025, n° 23-18876

FSB <https://www.courdecassation.fr/decision/67ac551691acc6fabdb2cefb> ; ass. soc. 12 février 2025, n° 23-10806 FSB <https://www.courdecassation.fr/decision/67ac551891acc6fabdb2cefd>

Plusieurs délais de prescription en matière de relation de travail

La possibilité pour le salarié ou l'employeur de saisir le juge d'une réclamation est limitée dans le temps par un délai de prescription. Lorsque l'action en justice est exercée au-delà de ce délai, elle est déclarée irrecevable.

En matière de relation de travail, le code du travail prévoit plusieurs délais de prescription, avec en particulier :

- un délai de prescription de **2 ans** lorsque l'**action** porte sur l'**exécution du contrat de travail** (c. trav. [art. L. 1471-1](#), al.1) ;
- un délai de prescription de **12 mois** qui court à compter de la notification de la rupture, lorsque l'**action** porte sur la **rupture du contrat de travail** (c. trav. [art. L. 1471-1](#), al. 2) ;
- un délai de prescription de **3 ans** pour une **action** en **paiement** ou en **répétition du salaire** (c. trav. [art. L. 3245-1](#)).

Pour savoir quel délai s'impose au salarié ou à l'employeur dans le cadre de son action en justice, la Cour de cassation indique que « **la durée de la prescription est déterminée par la nature de la créance** » invoquée (cass. ch. mixte, 26 mai 2006, n° [03-16800](#), B. ch. mixte n° 3 ; cass. soc. 30 juin 2021, n° [18-23932](#) FSPB).

À chaque créance son délai, même au sein d'une même action en justice

Dès lors, lorsque **plusieurs demandes** sont formées au titre d'une **même action en justice**, il convient d'**apprécier précisément leur objet** pour identifier le délai de prescription applicable.

Tel est le cas lorsqu'un salarié saisit les prud'hommes afin de demander la **requalification en CDI** de plusieurs CDD ou contrats de mission de travail temporaire, ainsi que le versement par l'employeur de diverses sommes au titre de l'exécution et de la rupture du contrat de travail.

En effet, indépendamment de la prescription applicable à l'action en requalification elle-même (qui est de 2 ans), vont s'appliquer les délais de prescription propres à chaque créance.

Cette « **application distributive** » des **délais de prescription** peut donc conduire à accepter certaines demandes et à rejeter d'autres.

Requalification de CDD successifs en CDI : les délais de prescription applicables aux différentes créances

Dans le premier arrêt (cass. soc. 12 février 2025, n° 23-18876 FSB), un salarié de Radio France, employé par **CDD successifs du 28 février 2009 au 2 juin 2019**, avait saisi les prud'hommes le 27 juillet 2020 afin de solliciter la requalification de ses contrats en CDI.

Il demandait dans ce cadre la condamnation de son employeur à lui verser **diverses sommes** : une indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents, une indemnité de requalification, une indemnité de licenciement, une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La **cour d'appel** a bien **requalifié l'ensemble des CDD en CDI**, mais elle a **rejeté les diverses demandes en paiement**, les considérant prescrites et donc irrecevables.

La cour d'appel a raisonné comme suit : la requalification en CDI entraînant nécessairement la requalification de la rupture en licenciement sans cause réelle et sérieuse, il faut appliquer le délai de prescription d'1 an relatif à la rupture du contrat et le faire démarrer au terme du dernier CDD requalifié, soit le 2 juin 2019. Or le salarié a saisi les prud'hommes le 27 juillet 2020, soit au-delà du délai d'1 an, qui expirait le 2 juin 2020.

La **Cour de cassation** **censure cette décision** de la cour d'appel.

Rappelant le principe selon lequel la durée de la prescription étant déterminée par la nature de la créance invoquée (voir ci-avant), elle applique les délais de prescription suivants :

❶ S'agissant de la **demande en paiement de l'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés** afférents.

Cette indemnité a la nature d'une créance salariale (cass. soc. 24 avril 2024, n° [23-11824](#) FSB). Elle vient en effet « compenser l'absence de salaire qui aurait dû être perçu par le salarié s'il avait continué de travailler pendant son préavis » (*voir avis de l'avocate générale, pp. 5 et 6*).

Elle doit être soumise à la **prescription des salaires de 3 ans**. En l'espèce, la demande du salarié n'était donc pas prescrite.

❷ S'agissant de la **demande en paiement d'une indemnité de requalification**.

En cas de requalification d'un CDD en CDI, le salarié a droit à une indemnité d'au moins 1 mois de salaire, à la charge de l'employeur (c. trav. [art. L. 1245-2](#)).

L'action en paiement de l'indemnité de requalification, qui porte sur l'**exécution du contrat de travail**, doit être soumise à la **prescription de 2 ans**. En l'espèce, la demande du salarié n'était donc pas prescrite.

Remarque : c'est la première fois que la Cour de cassation se prononce sur ce point. L'application de ce délai de prescription s'explique par le fait que « 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 que le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement [...], elle trouve sa source dans l'exécution du contrat de travail » (*avis de l'avocate générale, p. 7*).

❸ S'agissant de la **demande en paiement des indemnités liées à la rupture du contrat**.

La demande en paiement de l'indemnité de licenciement, de l'indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement et des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, qui portait sur la **rupture du contrat de travail**, relevait bien du délai de **prescription d'1 an**.

Remarque : ici également c'est la première fois que la Cour de cassation se prononce sur ce point. Elle avait déjà statué en ce sens dans le cadre d'une action en requalification de contrats de mission d'intérim en CDI, mais pour les seuls dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse (cass. soc. 24 avril 2024, n° [23-11824](#) FSB).

Toutefois, en l'espèce, la cour d'appel n'avait pas tenu compte des aménagements en matière de prescription pris en 2020 en raison de la crise sanitaire liée à l'épidémie de covid-19 (ord. 2020-306 du 25 mars 2020, JO du 26). Il en résultait que la demande du salarié n'était pas prescrite.

Requalification de contrats de mission d'intérim en CDI : les délais de prescription applicables aux différentes créances

Dans le second arrêt (cass. soc. 12 février 2025, n° 23-10806 FSB), une salariée avait été employée par une **même entreprise utilisatrice**, entre le 12 novembre 2012 et le 28 juillet 2017, dans le cadre de **152 contrats d'intérim**, conclus pour remplacer des salariés absents ou pour accroissement temporaire d'activité.

Le 27 mai 2019, elle avait saisi les prud'hommes pour demander la requalification des contrats en un CDI et faire juger la fin de la relation de travail en un licenciement sans cause réelle et sérieuse, ainsi que le versement de diverses sommes.

La **cour d'appel** a requalifié la relation de travail en CDI, tant à l'égard de l'entreprise de travail temporaire que de l'entreprise utilisatrice.

❶ Les juges d'appel ont condamné les entreprises au paiement d'une indemnité compensatrice de **préavis** et de **congés payés** afférents, en appliquant la **prescription des salaires de 3 ans** (voir ci-avant).

Sur ce point, la **Cour de cassation valide** la décision.

❷ La cour d'appel a jugé ensuite la rupture de la relation de travail, datée au 28 juillet 2017, comme un licenciement sans cause réelle et condamné les entreprises au paiement d'une **indemnité de licenciement** et de **dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse**.

Ici, la **cour d'appel** applique le délai de **prescription de 2 ans applicable à l'action en requalification**, estimant que les réclamations de la salariée découlaient de la requalification des contrats d'intérim en CDI.

La **Cour de cassation censure** en revanche cette condamnation. Elle considère que l'action tendant à faire reconnaître un licenciement sans cause réelle et sérieuse et les demandes en paiement d'indemnité de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse portent sur la **rupture du contrat de travail**, de sorte qu'elles relèvent du délai de **prescription d'1 an**.

Or, la salariée ayant saisi les prud'hommes plus d'un an après le terme de son dernier contrat de mission, cette action était prescrite tout comme les demandes en paiement.

Remarque : la Cour applique sa jurisprudence d'avril 2024, dans laquelle elle avait indiqué que la demande de dommages et intérêts en raison d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, fût-elle due à la requalification de contrats de mission en CDI, est soumise à la prescription d'1 an relative à la rupture du contrat de travail (cass. soc. soc. 24 avril 2024, n° [23-11824](#) FSB). C'est la première fois en revanche qu'elle se prononce au sujet de la demande en paiement d'une indemnité de licenciement.

<https://www.revue-fiduciaire.com/actualite/article/cdd-interim-precisions-sur-la-prescription-des-differentes-creances-liees-a-une-requalification-en-cdi>