

## TEXTE INTÉGRAL

**RÉPUBLIQUE FRANÇAISE**  
**AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS**

CK/AF

ARRET N° 253

N° RG 19/01992

N° Portalis DBV5- V B7D FYQH

G

C/

Association ROCHE VENDEE BASKET CLUB

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE POITIERS

Chambre Sociale

ARRÊT DU 12 AOUT 2020 Décision déferée à la Cour : Jugement du 29 avril 2019 rendu par le Conseil de Prud'hommes - Formation paritaire de LA ROCHE SUR YON

APPELANTE :

Madame C G née le 17 Octobre 1985 à ...

...

...

Ayant pour avocat postulant, Me Vincent FOURNIER, avocat au barreau de POITIERS et pour avocat plaidant, Me Antony MOTTAIS, du cabinet DERBY Avocats, du barreau de CAEN

INTIMEE :

Association ROCHE VENDEE BASKET CLUB

Activité : association sportive

N° SIRET : 408 643 799 00013

... Yole, ...

...

Ayant pour avocat, Me Z X de la SELAS NEOCIAL, avocat au barreau de LA

ROCHE SUR YON, substitué lors de l'audience par Me Sylvie ROIRAND, avocat au barreau de LA  
ROCHE SUR YON

#### COMPOSITION DE LA COUR :

L'affaire a été débattue le 27 Mai 2020, en audience publique, devant la Cour composée de :

Madame Catherine KAMIANECKI, Conseiller faisant fonction de président

Madame Anne Sophie DE BRIER, Conseiller

Madame Valérie COLLET, Conseiller qui en ont délibéré

GREFFIER, lors des débats : Madame Annie FOUR

#### ARRÊT :

##### - CONTRADICTOIRE

- Prononcé publiquement par mise à disposition au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du Code de procédure civile,

- Signé par Madame Catherine KAMIANECKI, Conseiller faisant fonction de président, et par Madame Annie FOUR, Greffier auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat signataire.

\*\*\*\*\*

#### EXPOSE DU LITIGE

L'association Roche Vendée Basket Club, ci après l'association RVBC, association loi 1901, regroupe 400 adhérents dont 330 joueurs licenciés pratiquant le basket à tous niveaux et emploie 7 joueuses salariées (6 ETP). L'association RVBC a évolué pendant plusieurs saisons au niveau LF2 avant d'accéder à la LF1 pour la saison 2017/2018.

Mme G, née en 1985, a été engagée par l'association RVBC évoluant en LF2, en qualité de joueuse professionnelle, aux termes 'd'un contrat à durée déterminée dit d'usage', à temps complet, en date du 21 juin 2015 et pour la période du 20 août 2015 au 20 mai 2016 (saison sportive 2015/2016). Il a été précisé : 'le contrat sera reconduit pour la période du 20 août 2016 au 20 mai 2017 (saison sportive 2016/2017)' et 'le contrat pourra être étendu jusqu'au dernier match officiel de la saison sportive 2015/2016 puis de la saison 2016/2017 en fonction des impératifs sportifs du club'. Il a été convenu d'un salaire mensuel brut de 2 590 euros soit 2 000 euros net pour la période du 20 août 2015 au 20 mai 2016 et d'un salaire brut mensuel de 3 760 euros soit 2 900 euros net pour la période du 20 août 2016 au 20 mai 2017, sommes incluant la liquidation du droit à congés payés.

Mme G a été de nouveau engagée par l'association RVBC évoluant en LF2, en qualité de joueuse professionnelle, aux termes 'd'un contrat à durée déterminée spécifique sport' à temps partiel, en date du 1er juin 2016 et pour la période du 20 août 2016 au 20 mai 2017 (saison sportive 2016/2017). Il a de même été précisé : 'le contrat pourra être étendu jusqu'au dernier match officiel de la saison sportive 2016/2017 en fonction des impératifs sportifs du club'. Il a été convenu d'un

temps de travail mensuel de 90 heures et d'un salaire brut mensuel de 2 330 euros, soit 1 800 euros net, incluant la liquidation du droit à congés payés.

Mme G a ensuite été engagée par l'association RVBC pour évoluer en LFB ou LF2, en qualité de joueuse professionnelle, aux termes 'd'un contrat à durée déterminée spécifique sport' à temps partiel, en date du 22 mai 2017 et pour la période du 15 août 2017 au 30 juin 2018 (saison sportive 2017/2018). Il a été convenu d'un temps de travail mensuel de 84 heures et d'un salaire brut mensuel de 3 100 euros, soit 2 400 euros net, en cas de participation du club au championnat LFB 2017/2018 et d'un salaire brut mensuel de 2 590 euros soit 2 000 euros net, en cas de participation du club au championnat LF2, ces rémunérations incluant la liquidation du droit à congés payés.

Pour les deux premiers contrats de travail les parties ont signé un avenant, respectivement le 21 juin 2015 et le 2 juin 2016 prévoyant le paiement de primes sur objectifs et le remboursement des frais professionnels engagés par Mme H E le dernier contrat de travail un avenant a été signé le 29 mai 2017 et a uniquement prévu le remboursement des frais professionnels.

Il a été mentionné dans chacun des contrats de travail que M. I A, agent sportif affilié à la FFBB avait été mandaté par l'association RVBC pour la signature de Mme G et qu'une rémunération lui était versée au titre de ce mandat, le montant de cette rémunération étant précisé.

Les contrats de travail relèvent de la convention collective nationale du sport.

Mme G a quitté l'association RVBC au terme du dernier contrat à durée déterminée.

Le 22 octobre 2018 Mme G a saisi le conseil de prud'hommes de La Roche sur Yon aux fins notamment de solliciter la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée avec toutes conséquences de droit sur le paiement de l'indemnité de requalification et les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de solliciter le paiement de rappels de salaire pour non respect de la garantie d'une durée de travail de 12 mois et pour requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein.

L'association RVBC s'est opposée à ces prétentions qu'elle a considéré irrecevables car prescrites pour certaines et en tout état de cause mal fondées. Elle s'est prévalu reconventionnellement d'une exécution déloyale du contrat de travail par Mme G et en a sollicité l'indemnisation.

Par jugement du 29 avril 2019 le conseil de prud'hommes de La Roche sur Yon a notamment :

\* dit prescrites les demandes portant sur l'exécution du contrat de travail antérieurement au 22 octobre 2016,

\* requalifié le contrat à durée déterminée conclu le 22 mai 2017 en contrat à durée indéterminée et jugé sa rupture abusive,

\* condamné en conséquence l'association RVBC à payer à Mme G les sommes de :

- 3 147 euros net au titre de l'indemnité de requalification,

- 3 197,47 euros au titre de l'indemnité compensatrice de préavis (brut),

- 623,83 euros au titre de l'indemnité légale de licenciement (net),

- 3 197,47 euros au titre de l'indemnité pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,

\* ordonné à l'association RVBC de remettre à Mme G les documents de fin de contrat conformes à la décision et sous astreinte de 50 euros par jour de retard à compter de la notification du jugement pour une durée de 15 jours, et s'est réservé le droit de liquider l'astreinte,

\* débouté Mme G de ses demandes afférentes au paiement de salaires et de congés payés au titre des intersaisons, de sa demande de requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein, et du surplus de ses demandes,

\* débouté l'association RVBC de ses demandes reconventionnelles,

\* rappelé l'exécution provisoire de droit et ordonné l'exécution provisoire pour le surplus des condamnations,

\* condamné l'association RVBC aux entiers dépens.

Vu l'appel régulièrement interjeté par Mme G le 28 mai 2019 et enregistré sous le n° 19/1866 et vu l'appel régulièrement interjeté par Mme G le 7 juin 2019 et enregistré sous le n° 19/1992 ;

Vu l'ordonnance de jonction en date du 23 janvier 2020 l'instance étant poursuivie sous le n° 19/1992 ;

Vu les dernières conclusions transmises au greffe de la cour le 13 mai 2020 aux termes desquelles Mme G demande notamment à la cour de :

\* confirmer la décision déferée en ce qu'elle a requalifié le contrat à durée déterminée du 22 mai 2017 en contrat à durée indéterminée, jugé la rupture de ce contrat de travail abusive, condamné l'association RVBC à lui payer la somme de 3 147 euros au titre de l'indemnité de requalification, débouté l'association RVBC de ses demandes reconventionnelles, condamné l'association RVBC au titre de l'article 700 du code de procédure civile et aux dépens,

\* réformer la décision déferée en ce qu'elle a dit les demandes portant sur l'exécution du contrat de travail antérieurement au 22 octobre 2016 prescrites et en ce qu'elle l'a déboutée de ses demandes et statuant à nouveau :

- juger que les demandes de requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée ne sont pas prescrites, requalifier les contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, juger la rupture du contrat de travail abusive et en conséquence condamner l'association RVBC au paiement de la somme de 3 147 euros au titre de l'indemnité de requalification, 6 394 euros au titre de l'indemnité de préavis outre les congés payés y afférents 639 euros, 2 264 euros au titre de l'indemnité de licenciement, et à titre principal 19 182 euros ou subsidiairement 11 191,14 euros net à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,

- juger que les demandes afférentes à l'exécution du contrat de travail ne sont pas prescrites et condamner l'association RVBC à lui payer :

- à titre principal les sommes de 11 541 euros outre les congés payés y afférents 1 154 euros au titre du non respect de la durée de 12 mois des contrats et, à titre subsidiaire, 11 541 euros au titre de la perte de chance de percevoir une rémunération pendant les durées légales et conventionnelles d'emploi,

- à titre principal, les sommes de 36 918 euros brut outre les congés payés y afférents 3 691 euros brut au titre de la requalification du contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein et, à titre subsidiaire, les sommes de 29 356,62 euros brut outre les congés payés y afférents 2 935,66 euros brut au titre des heures complémentaires accomplies outre la somme de 3 000 euros à titre de dommages et intérêts pour non respect des dispositions en matière d'heures complémentaires,

\* en tout état de cause ordonner sous astreinte la remise de documents de fin de contrat conformes à la décision à intervenir et se réserver le droit de liquider l'astreinte et condamner l'association RVBC à lui payer une somme complémentaire de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Vu les dernières conclusions transmises au greffe de la cour le 11 mai 2020 aux termes desquelles l'association RVBC demande notamment à la cour de :

\* révoquer l'ordonnance de clôture et de dire recevables les dernières conclusions et pièces,

\* juger les actions en requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée prescrites et mal fondées, confirmer l'appréciation des premiers juges sur ces demandes afférentes aux contrats de travail conclus le 20 août 2015 et le 1er juin 2016 et sur les demandes de paiement des salaires afférents aux périodes d'intersaison,

\* statuer ce que de droit sur l'action en requalification du contrat à durée déterminée conclu le 20 mai 2017 en contrat à durée indéterminée, limiter l'indemnité conventionnelle de préavis à 3 147 euros, juger qu'aucune indemnité de congés payés n'est due l'article 7.1 du contrat de travail énonçant que le montant du salaire intègre la liquidation du droit à congés payés, limiter l'indemnité conventionnelle de licenciement à la somme de 625,62 euros, limiter l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 2 860 euros,

\* subsidiairement, si le contrat à durée déterminée conclu à effet du 20 août 2016 devait être requalifié en contrat à durée indéterminée, limiter l'indemnité conventionnelle de préavis à 3 147 euros, juger qu'aucune indemnité de congés payés n'est due l'article 7.1 du contrat de travail énonçant que le montant du salaire intègre la liquidation du droit à congés payés, limiter l'indemnité conventionnelle de licenciement à la somme de 1 269,19 euros, limiter l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse à la somme de 5 720 euros, limiter le salaire afférent à l'intersaison à la somme de 3 147 euros, congés payés inclus, juger la demande d'indemnisation de la perte de chance de recevoir la rémunération réclamée au titre des périodes d'intersaisons irrecevable car nouvelle devant la cour,

\* juger, au visa de l'article L 1222-1 du code du travail, que la cause de la requalification du contrat à durée déterminée du 20 mai 2017 en contrat à durée indéterminée procède d'une intention de nuire de Mme G et la condamner à payer à l'association RVBC la somme correspondant au montant exact des condamnations prononcées à l'encontre de l'association RVBC,

\* confirmer que l'action en requalification du contrat à temps partiel conclu le 1er juin 2016 en temps plein est prescrite, confirmer le débouté prononcé des demandes de requalification des contrats à temps partiel conclus le 1er juin 2016 et le 20 mai 2017 en contrats à temps plein, juger que la demande subsidiaire tendant au paiement des heures complémentaires accomplies est irrecevable car nouvelle devant la cour,

\* réformer la décision déferée sur les frais irrépétibles, débouter Mme G de ce chef et la condamner à payer à l'association RVBC la somme de 2 000 euros au titre des frais irrépétibles engagés en première instance et y ajouter sa condamnation au paiement de la somme de 2 000 euros pour les frais irrépétibles engagés en cause d'appel ;

L'ordonnance de clôture annoncée par le calendrier de procédure au 29 avril 2020 n'a pu être rendue en l'état des mesures sanitaires liées au Covid 19 et est réputée rendue avant l'ouverture des débats, ce qui rend recevables les conclusions et pièces déposées jusqu'à l'ouverture des débats, aucune opposition n'ayant été élevée par les parties sur ce point ;

Pour un plus ample exposé des faits, de la procédure, de moyens et de l'argumentation des parties, il est expressément renvoyé au jugement déferé et aux conclusions déposées.

## SUR CE

Sur la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée :

Aux termes de l'article L 1242-1 du code du travail un contrat à durée déterminée, 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, les articles L 1242-2 et suivant du même code énonçant les cas dans lesquels un contrat à durée déterminée peut être conclu, dont notamment le remplacement d'un salarié absent, l'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise, les emplois à caractère saisonnier ou les contrats à durée déterminée d'usage.

En application de l'article L 1245-1 du code du travail dans sa rédaction applicable au litige, est réputé contrat à durée indéterminée tout contrat de travail conclu en méconnaissance des dispositions des articles L 1242-1 à L 1242-4, L 1242-6 à L 1242-8, L 1242-12 alinéa 1, L 1243-11 alinéa 1, L 1243-13, L 1244-3 et L 1244-4 du même code.

L'article L 1244-1 du code du travail autorise la signature de contrats à durée déterminée successifs avec le même salarié lorsque le contrat de travail est conclu pour le remplacement d'un salarié absent, ou pour le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu, ou lorsque l'emploi concerné est saisonnier ou se rapporte à un secteur d'activité, défini par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, ou lorsque le remplacement de certaines personnes mentionnées à l'article L 1242-2 4° et 5° est prévu.

En cas de requalification judiciaire du contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, l'article L 1245-2 du code du travail prévoit que le salarié a droit à une indemnité, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire, selon le montant perçu avant la saisine du juge, heures supplémentaires incluses, et pouvant se cumuler avec l'indemnité de fin de contrat, dite indemnité de précarité, telle que prévue par l'article L 1243-8 du code du travail, égale à 10% de la rémunération totale brute versée au cours de l'exécution du contrat à durée déterminée.

Aux termes de l'article L 1471-1 alinéa 1 du code du travail, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

L'article L 1471-1 du code du travail est issu de la loi du 14 juin 2013, la nouvelle durée de prescription s'appliquant à compter du 16 juin 2013, date de promulgation de la loi, aux prescriptions en cours d'acquisition sans que la durée totale de la prescription puisse excéder celle prévue par la loi antérieure.

S'agissant de la requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, il est constant que la prescription de deux ans prévue par l'article L 1471-1 du code du travail a son point de départ fixé au jour de la signature du contrat lorsque la demande de requalification se fonde sur une irrégularité touchant aux énonciations du contrat à durée déterminée et a son point de départ fixé au terme du dernier contrat à durée déterminée exécuté lorsque la demande de requalification se fonde sur un contrat à durée déterminée ou une succession de contrats à durée indéterminée ayant pour finalité de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En cas de requalification d'un contrat à durée déterminée ou d'une succession de contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le terme du dernier contrat à durée déterminée produit les effets d'un licenciement dépourvu de cause réelle et sérieuse avec toutes conséquences de droit.

En l'espèce Mme G a signé avec l'association RVBC trois contrats à durée déterminée successifs, à savoir le 21 juin 2015 pour la période du 20 août 2015 au 20 mai 2016, contrat de travail à temps plein, le 1er juin 2016 pour la période du 20 août 2016 au 20 mai 2017, contrat de travail à temps partiel de 90 heures mensuelles, et le 22 mai 2017 pour la période du 15 août 2017 au 30 juin 2018, contrat de travail à temps partiel de 84 heures mensuelles.

Mme G a saisi le conseil de prud'hommes de La Roche sur Yon le 22 octobre 2018 en sollicitant la requalification de trois contrats à durée déterminée successifs en un contrat à durée indéterminée en faisant tout d'abord et essentiellement valoir qu'étant joueuse professionnelle son recrutement et son activité avaient pour objet et effet de pourvoir un emploi permanent et durable dans l'association RVBC. Elle a développé ensuite deux autres moyens, l'un concernant la poursuite du deuxième contrat à durée déterminée au delà de son terme, et l'autre concernant la période d'emploi visée par les contrats à durée déterminée, inférieure à 12 mois et ainsi contraire à l'article L 222-2-4 du code du sport lequel, issu de la loi du 27 novembre 2015, a remplacé les contrats à durée déterminée d'usage par un contrat à durée déterminée spécifique sport d'une durée de 12 mois, elle-même conforme aux règlements généraux de la fédération française du basket ball, prévoyant une saison sportive du 1er juillet au 30 juin, l'article L 222-2-8 du même code faisant encourir la requalification en contrat à durée indéterminée de tout contrat de travail conclu en méconnaissance de l'article L 222-2-4. Mme G n'a donc pas excipé de moyens afférents à l'absence d'une mention obligatoire devant figurer sur tout contrat à durée déterminée.

Les premiers juges ont rappelé les trois moyens précités de la demanderesse, ont considéré que la demande de requalification des contrats de travail portait sur l'exécution du contrat de travail, puis faisant application de la prescription biennale prévue par l'article L 1471-1 du code du travail et sans développer d'autre motif ont retenu que toute demande portant sur un acte ou un fait juridique antérieur au 22 octobre 2016 était prescrite en l'état de leur saisine au 22 octobre 2018.

Mme G critique cette appréciation que l'association RVBC demande à la cour de confirmer.

Les parties conviennent que la prescription applicable à l'action en requalification est celle de deux ans prévue par l'article L 1471-1 du code du travail pour toute action portant sur l'exécution contrat de travail mais s'opposent sur le point de départ de cette prescription.

Or, compte tenu des motifs exposés à titre liminaire et dès lors que Mme G se prévalait tout d'abord d'un recrutement en qualité de joueuse professionnelle de basket par trois contrats à durée déterminée successifs ayant pour effet et objet de pourvoir un emploi permanent et durable dans l'association RVBC, ce qui s'analysait comme une demande de requalification de l'ensemble de la relation contractuelle issue des trois contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, les premiers juges devaient fixer le point de départ de la prescription biennale au terme du dernier contrat à durée déterminée donc au 30 juin 2018.

C'est à tort que l'association RVBC considère que les trois contrats à durée déterminée doivent être examinés séparément et qu'ainsi le point de la départ de chaque prescription se situe au jour de la signature de chaque contrat à durée déterminée. En effet cette argumentation aboutirait à requalifier éventuellement chacun des trois contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, le terme de chaque contrat à durée déterminée produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec toutes conséquences de droit. Cette appréciation dénaturerait l'argumentation et les prétentions de Mme G, laquelle, en l'état de sa demande de requalification des trois contrats à durée déterminée en un seul contrat à durée indéterminée, sollicite ensuite, devant la cour comme en première instance, les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse intervenu le 30 juin 2018 au terme du dernier contrat à durée déterminée, à savoir le paiement d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement et de dommages intérêts calculés à partir d'une ancienneté acquise depuis le 20 août 2015.

En conséquence de ces motifs l'action en requalification des trois contrats à durée déterminée successifs en un contrat à durée indéterminée n'est pas prescrite.

La cour réforme la décision déferée en ce sens.

Les premiers juges, après avoir dit prescrite l'action en requalification en contrat à durée indéterminée des deux premiers contrats à durée déterminée, ont requalifié le dernier contrat à durée déterminée conclu le 22 mai 2017 en contrat à durée indéterminée au visa notamment de l'article L 222-2-4 du code du sport, et statué sur l'indemnité de requalification et les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse en limitant l'ancienneté de Mme G à celle acquise entre le 15 août 2017 et le 30 juin 2018.

Ainsi que déjà rappelé, Mme G sollicite la requalification des trois contrat à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée et les conséquences d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse prenant en compte une ancienneté acquise depuis le 20 août 2015.

L'association RVBC ne critique pas la requalification du contrat à durée déterminée conclu le 22 mai 2017 en contrat à durée indéterminée mais demande à la cour de réformer l'appréciation des premiers juges sur les conséquences du licenciement sans cause réelle et sérieuse. L'association RVBC s'oppose à la requalification des autres contrats à durée déterminée.

Mme G rappelle exactement que l'accord cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, mis en oeuvre par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999 en ses clauses 1 et 5 vise à prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs et impose de



vérifier que le recours à ces contrats est justifié par des raisons objectives et qu'il existe des éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi. Mme G ajoute encore exactement qu'il est constant, en l'état des exigences de la directive précitée, que l'employeur ne peut se limiter à se prévaloir d'un contrat à durée déterminée d'usage, au motif de la nature de l'activité exercée, ce y compris dans le domaine du sport professionnel, et qu'il doit donc fournir des éléments probants concrets et précis établissant le caractère temporaire de l'emploi et excluant un recrutement et une fonction ayant pour objet et effet de pourvoir un emploi permanent et durable dans l'entreprise.

Compte tenu des motifs précédents c'est de manière inopérante car insuffisante que l'association RVBC se prévaut de l'article D 1242-1- 5° et en déduit qu'elle était en droit de conclure un contrat à durée déterminée dit d'usage.

En outre, l'association RVBC ne peut omettre que l'article D 1242-1-5° du code du travail, d'une part, énonce que 'peuvent' être conclus des contrats à durée déterminée, ce qui, comme le relève exactement Mme G n'oblige pas l'employeur à recourir au contrat à durée déterminée et lui permet de recruter un salarié en contrat à durée indéterminée, et, d'autre part, vise deux conditions cumulatives à savoir la nature de l'activité exercée, en l'espèce le sport professionnel, et le caractère par nature temporaire de l'emploi concerné, ce que l'employeur ne peut donc se dispenser de démontrer.

Par ailleurs, si l'association RVBC admet que la validité du motif de recours au contrat à durée déterminée fait l'objet d'un contrôle juridictionnel, elle ne peut analyser l'accord cadre précité comme un simple rappel formel de ce contrôle. Ainsi que déjà discuté, l'association RVBC ne peut donc se limiter à s'emparer de l'article D 1242-1-5° du code du travail pour affirmer satisfaire à la validité du recours au contrat à durée déterminée.

L'association RVBC expose que la saison officielle du basket féminin professionnel ne dépasse jamais 8 mois, fournit le calendrier des saisons sportives auxquelles Mme G a participé entre 2012 et 2019, ce calendrier établissant des participations de la salariée à des rencontres sportives organisées entre les mois de septembre à mai. L'association RVBC ajoute que, même si 'quelques semaines de préparation' étaient nécessaires à la joueuse professionnelle, la durée effective de son activité n'excédait pas 9 mois, ce d'autant plus que Mme G avait posé des conditions très restrictives sur ses participations à d'autres tâches d'intersaison. L'employeur en déduit que l'activité de Mme G était par nature temporaire.

Or l'association RVBC ne peut non plus s'emparer de la durée limitée du contrat à durée déterminée pour établir la nature temporaire de l'emploi occupé par Mme G sans fournir d'autre élément probant.

Cette durée limitée est d'ailleurs irrégulière depuis la loi du 27 novembre 2015 puisque l'article L 222-2-4 du code du sport énonce désormais que la durée du contrat de travail mentionnée à l'article L 222-2-3 du même code ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à 12 mois. Au surplus l'association RVBC ne peut confondre le calendrier sportif limité aux matchs avec la saison sportive laquelle débute le 1er juillet d'une année et s'achève le 30 juin de l'année suivante, ce en application de l'article 12.3.2.3 de la convention collective nationale du sport, de l'article

12.3.3 de l'arrêté du 21 novembre 2006 portant extension de la convention collective applicable et de l'article 401 des règlements généraux de la fédération de basket ball.

L'association RVBC ne peut tirer argument d'un sms reçu lors des négociations afférentes à la conclusion du dernier contrat à durée déterminée (et qui sera discuté dans les motifs statuant sur la demande reconventionnelle de l'employeur) pour considérer que Mme G avait posé des conditions très restrictives sur ses participations à l'activité du club ni cette pièce ni aucune autre pièce ne confortant cette assertion.

Au contraire, l'article 4 de chaque contrat à durée déterminée a énoncé sur une douzaine de paragraphes les obligations de Mme H Y ci concernaient notamment :

- ses participations, sur sélection de l'employeur, à toutes les compétitions officielles, amicales, internationales ou nationales dans lesquelles l'association RVBC se trouverait engagée,
- les entraînements physiques et examens médicaux auxquels la salariée devait se conformer afin d'obtenir le meilleur rendement possible dans son activité ainsi que l'hygiène de vie, la conduite irréprochable et le devoir de réserve que sa profession lui imposait, avant, pendant et après les entraînements et rencontres,
- sa mise à disposition de l'employeur pour toute manifestation promotionnelle et action publicitaire ou commerciale dans l'intérêt de l'association RVBC ainsi que le respect des équipements sportifs fournis par les partenaires de l'association,
- l'interdiction de pratiquer une autre discipline sportive ou une activité de loisir susceptibles de nuire à l'exercice de sa profession salariée, à quelque titre que ce soit,
- la cession au profit de l'association RVBC des droits d'exploitation collective de son image pour la durée du contrat.

Ainsi l'engagement et l'activité de Mme G en qualité de joueuse professionnelle ne se limitaient pas à sa participation à des compétitions sportives et exigeaient de sa part une condition physique et des actions destinées à servir l'activité et la promotion de l'association RVBC et la progression du club dans le classement sportif ce qui répond à un emploi durable et permanent dans la structure.

Le recrutement de Mme G par trois contrats à durée déterminée successifs pour exécuter les missions énoncées dans l'article 4 de chaque contrat démontre d'autant plus que la joueuse professionnelle occupait un emploi durable et permanent dans la structure.

En conséquence de ces motifs la cour requalifie les trois contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée.

La cour réforme la décision déférée en ce sens.

Sur les effets de la requalification :

La relation de travail issue des trois contrats à durée déterminée successifs étant requalifiée en contrat à durée indéterminée, Mme G est bien fondée à solliciter le bénéfice de l'indemnité de requalification prévue par l'article L 1245-2 du code du travail.

Mme G sollicite le paiement d'une somme de 3 147 euros en valeur nette, demande satisfaite par les premiers juges, alors que l'association RVBC considère, compte tenu de la structure du salaire

prévue par le contrat de travail, que l'indemnité de congés payés doit être déduite de cette somme pour aboutir à celle de 2 860 euros.

Or, l'article L 1245-2 du code du travail énonce que l'indemnité de requalification ne peut être inférieure à un mois de salaire, ce qui autorise Mme G à solliciter la somme de 3 147 euros et rend vaine l'objection de l'association RVBC.

En conséquence la cour confirme la décision déferée de ce chef.

En l'état de la requalification des trois contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, la rupture de la relation contractuelle au terme du dernier contrat à durée déterminée le 30 juin 2018 produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse avec toutes conséquences de droit.

Mme G bénéficie d'une ancienneté acquise depuis le début du premier contrat à durée déterminée soit le 20 août 2015.

Elle est donc bien fondée à solliciter la somme de 6 394 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de deux mois de préavis outre les congés payés y afférents 639 euros brut ainsi que d'une indemnité de licenciement exactement calculée à la somme de 2264 euros net.

Il est désormais constant que le barème prévu par l'article L 1235-3 du code du travail et issu de l'ordonnance du 22 septembre 2017 ne contrevient pas à l'article 24 de la charte sociale européenne dont les dispositions ne sont pas d'effet direct en droit interne dans un litige entre particuliers et qu'il est de surcroît compatible avec les stipulations de l'article 10 de la convention n°158 sur le licenciement de l'Organisation internationale du travail d'application directe en droit interne.

La cour s'estime suffisamment informée, compte tenu de l'ancienneté de Mme G, de son âge et de la perte abusive d'emploi, pour apprécier à 11 191,14 euros l'indemnisation du licenciement sans cause réelle et sérieuse.

La cour réforme la décision déferée en ce sens.

Sur la rappel de salaire pour non respect de la durée d'emploi de 12 mois :

La requalification d'un ou plusieurs en contrat à durée indéterminée n'a pas d'effet sur les autres clauses du ou des contrats requalifiés et notamment sur la durée du travail convenue.

Le salarié ayant obtenu la requalification de contrats de travail à durée déterminée successifs mais interrompus en un contrat à durée indéterminée et qui sollicite le paiement du rappel de salaire correspondant aux périodes intermédiaires ou interstitielles, supposées non travaillées, doit démontrer qu'il a dû se tenir et s'est tenu à la disposition permanente de l'employeur pendant ces périodes.

Les premiers juges ont, à partir de leur appréciation de la demande de requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, considéré comme prescrite la demande de rappel de salaire présentée par Mme G mais l'en ont déboutée dans le dispositif de la décision déferée alors qu'ils auraient alors dû la déclarer irrecevable.

En l'espèce, Mme G ne sollicite pas expressément le paiement des périodes intermédiaires. En effet, elle fait valoir que, depuis la loi du 27 novembre 2015, l'article L 222-2-4 du code du sport

énonce que la durée du contrat de travail mentionnée à l'article L 222-2-3 du même code ne peut être inférieure à la durée d'une saison sportive fixée à 12 mois, que de même l'article 12.3.2.3 de la convention collective applicable énonce que les contrats s'achèvent impérativement la veille à minuit du début d'une saison sportive et que si le contrat commence à s'exécuter en cours de saison il doit courir au minimum jusqu'à la veille de la saison suivante, que cette période de garantie d'emploi destinée à protéger le salarié est rappelée dans le texte étendu par arrêté du 21 novembre 2006 aux termes duquel l'employeur est tenu de garantir au salarié sa rémunération jusqu'à la veille à minuit du début de la saison sportive suivante, que l'article 401 des règlements généraux de la fédération de basket ball prévoit que les saisons sportives débutent du 1er juillet d'une année et s'achèvent au 30 juin de l'année suivante, que l'indemnité de garantie d'emploi de 12 mois ainsi définie s'appliquait aux contrats à durée déterminée d'usage même avant la loi du 27 novembre 2015.

Mme G en déduit qu'en ne respectant pas les dispositions légales et conventionnelles, dès le premier contrat à durée déterminée, l'association RVBC l'a empêchée d'être rémunérée sur 12 mois et l'a privée d'un salaire qu'elle chiffre pour la période écoulée entre juillet 2015 et août 2016 à la somme de 11 541,81 euros brut outre les congés payés y afférents. Mme G ajoute que, compte tenu de cette argumentation fondée sur un manquement de l'employeur, elle n'a pas à démontrer avoir dû et s'être tenue à la disposition de l'association RVBC. Mme Sinico précise qu'en tout état de cause, elle s'est d'ailleurs tenue à la disposition de l'association RVBC pour satisfaire l'ensemble de ses obligations professionnelles.

Mme G soutient que sa demande de paiement de rappel de salaire n'est donc pas la conséquence de sa demande de requalification des contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée, qu'elle relève de l'article L 3245-1 du code du travail et non de l'article L 1471-1 du même code et qu'en tout état de cause, à retenir l'argumentation de l'association RVBC selon laquelle les demandes en paiement de rappel de salaire ne sont que la conséquence de la demande en requalification des trois contrats à durée déterminée, celle ci n'est pas prescrite ce qui rend recevables les demandes en rappel de salaire qui en sont la conséquence.

Subsidiairement Mme G sollicite la condamnation de l'association RVBC à lui payer la somme de 11 541,81 euros à titre de dommages et intérêts pour perte de chance de percevoir la rémunération afférente à un engagement durant 12 mois.

L'association RVBC objecte que la demande en paiement de Mme G s'analyse comme une demande fondée sur l'exécution de chaque contrat à durée déterminée et sa requalification, que la prescription prévue par l'article L 1471-1 du code du travail doit être appliquée, que la demande de requalification afférente au contrat à durée déterminée signé le 21 juin 2015 à effet du 20 août 2015 au 20 mai 2016 est prescrite, l'article L 222-2-4 du code du sport étant d'ailleurs inapplicable à la signature du contrat, que celle afférente à la requalification du contrat à durée déterminée signé le 1er juin 2016 à effet du 20 août 2016 au 20 mai 2017 est également prescrite, ce qui empêche toute demande au titre de la période écoulée entre le 20 mai 2016 et le 20 août 2016, que Mme G ne forme aucune demande au titre de la période écoulée entre le 20 mai 2017 et le 15 août 2017, que la demande subsidiaire en indemnisation présentée par Mme G est irrecevable car nouvelle en cause d'appel.

Or, Mme G soutient exactement que ses demandes de rappel de salaire telles que présentées ne sont pas la conséquence de ses demandes de requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée puisqu'elles sont fondées sur le non respect par l'association RVBC des dispositions de l'article L 222-2-4 du code du sport et de la convention collective applicable relatives à la durée d'un contrat de travail à durée déterminée. La demande en rappel de salaire s'analyse ainsi en une action en exécution du contrat de travail justifiant l'application de la prescription de deux ans prévue par l'article L 1471-1 du code du travail.

Aux termes de l'article L 1471-1 alinéa 1 du code du travail, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Or, dès la signature de chaque contrat à durée déterminée et tout au long de leur exécution Mme G pouvait se convaincre que la durée d'emploi prévue ne respectait pas les dispositions conventionnelles, et, s'agissant du premier contrat à durée déterminée elle pouvait se convaincre dès le 27 novembre 2015 que le délai de 12 mois prévu par l'article L 122-2-4 n'était pas respecté.

Il se déduit de ces motifs et du point de départ de la prescription que les demandes afférentes à la période antérieure au 22 octobre 2016 sont prescrites, le conseil de prud'hommes ayant été saisi le 22 octobre 2018.

La demande de rappel de salaire de Mme G découlant de son action afférente à l'exécution du contrat de travail concernant seulement la période écoulée entre juillet 2015 et août 2016 elle s'avère donc prescrite.

La demande subsidiaire de Mme G, même nouvelle, est recevable en application des articles 565 et 566 du code de procédure civile.

Mme G se prévaut de la perte de chance de percevoir les salaires résultant d'un emploi entre juillet 2015 et août 2016 compte tenu des manquements de l'association dans l'exécution du contrat de travail. Cette demande relève également de la prescription prévue par l'article L1471-1 du code du travail la cour se référant expressément et reprenant les motifs déjà exposés de ce chef pour la juger prescrite.

En conséquence la cour réforme la décision déferée en ce qu'elle a débouté Mme G de ces demandes et statuant à nouveau les juge irrecevables car prescrites.

Sur la requalification des contrats de travail à temps partiel en temps complet :

Aux termes de l'article L 3123-14 du code du travail dans sa rédaction antérieure à la loi du 8 août 2016 le contrat de travail du salarié à temps partiel est un contrat écrit qui doit mentionner notamment la durée hebdomadaire ou mensuelle de travail prévu et la répartition de la durée du travail entre les jours de la semaine ou les semaines du mois, ainsi que les cas dans lesquels une modification éventuelle de cette répartition peut intervenir et la nature de cette modification. Par ailleurs le contrat de travail doit énoncer les modalités selon lesquelles les horaires de travail pour chaque journée travaillée sont communiqués par écrit au salarié et les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au delà de la durée du travail fixée par le contrat de travail.

Ces dispositions sont reprises dans l'énoncé de l'article L 3123-6 du code du travail issue de la loi du 8 août 2016

Il est constant que si le contrat de travail ne mentionne pas la répartition des horaires de travail, le salarié bénéficie d'une présomption simple de contrat de travail à temps plein, et il appartient à l'employeur de démontrer que le salarié a effectivement travaillé pour la durée contractuellement convenue et qu'il n'a pas été placé dans une situation de mise à disposition permanente à son profit.

Il est constant que l'action en requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps complet est une action en paiement de salaire justifiant l'application de la prescription prévue par l'article L 3245-1 du code du travail.

L'article L 3245-1 du code du travail, issu de la loi du 14 juin 2013, énonce que l'action en paiement ou répétition de 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 dernières années précédant la rupture du contrat.

En l'espèce, Mme G fait exactement valoir que les contrats à durée déterminée conclus les 1er juin 2016 et 22 mai 2017 et prévoyant respectivement un temps de travail partiel de 90 et 84 heures mensuelles n'ont pas énoncé la répartition du temps de travail ainsi que prévu par le code du travail et l'article 12.7.1.3 de la convention collective applicable. Mme G ajoute encore exactement que la convention collective applicable impose à l'employeur de communiquer au salarié à temps partiel un planning des entraînements pour chaque semaine travaillée en respectant un délai de prévenance de 5 jours.

Mme G bénéficie ainsi d'une présomption de contrat de travail à temps plein.

Mme G souligne justifier d'horaires variables, de plannings la plaçant à la disposition permanente de l'association RVBC sur la base d'un temps plein et même au delà de la durée légale de travail. Elle sollicite au titre de la saison 2016/2017 un rappel de salaire de 14 003 euros brut outre les congés payés y afférents et au titre de la saison 2017/2018 un rappel de salaire de 22 915 euros brut outre les congés payés y afférents, soit un total de 36 918 euros brut outre les congés payés y afférents.

Les parties s'opposent à nouveau sur la prescription applicable.

Or, compte tenu des motifs exposés à titre liminaire, Mme G se prévaut exactement de l'article L 3245-1 du code du travail, l'action en requalification d'un contrat de travail à temps partiel en contrat de travail à temps plein s'analysant en une action en paiement de salaire et non d'exécution du contrat de travail.

C'est donc sans pertinence que l'association RVBC argue de la prescription prévue par l'article L 1471-1 du code du travail, retenue à tort par les premiers juges pour considérer que l'action en requalification du contrat à durée déterminée conclu le 1er juin 2016 était prescrite tout en déboutant Mme G au lieu de la déclarer irrecevable.

En l'état de la prescription applicable, l'action en requalification des contrats de travail à temps partiel en contrats de travail à temps complet n'est pas prescrite de même que les demandes de

rappel de salaire en découlant.

Pour résister à la présomption dont bénéficie Mme G l'association RVBC soutient que la salariée était, comme ses collègues, soumise à des horaires de travail stables et réguliers, selon des sessions d'entraînement de 2 heures chaque jour et un match de 3 heures par quinzaine, le samedi ou le dimanche, qu'elle était prévenue de son planning une semaine à l'avance, que la programmation des rencontres était fixée par la fédération française de basket en début de chaque saison et connue de Mme G et qu'ainsi elle n'a pas été placée dans l'impossibilité de prévoir à quel rythme elle devait travailler. L'association RVBC souligne qu'en outre Mme G n'avait pas à se tenir constamment à la disposition de l'employeur, puisqu'elle a même été en mesure de suivre un stage professionnel dans un cabinet infirmier.

L'association RVBC ajoute qu'en fait Mme G n'effectuait pas les heures de travail convenues et qu'elle a travaillé en moyenne chaque semaine 14 heures et non 20 sur la saison 2016/2017, et 12h et non 19h40 sur la saison 2017/2018. L'association RVBC en déduit que Mme G avait le temps, durant les 26 à 33,5 heures rémunérées chaque mois sans contrepartie de travail effectivement fournie, de s'entraîner, prendre soin de sa forme physique et de son état de santé, participer à des compétitions amicales et événements promotionnels organisés par le club et d'exécuter les missions énoncées limitativement dans son contrat de travail. L'association souligne bénéficier aussi de l'aide de bénévoles pour remplir des missions ne relevant pas de celles d'une joueuse professionnelle, le choix de Mme G de s'y investir ne s'analysant pas comme une demande de l'employeur et ne constituant pas un temps de travail effectif.

Les premiers juges ont retenu que Mme G exécutait des horaires stables et réguliers pour la débouter de sa demande de requalification du contrat à durée déterminée conclu le 22 mai 2017.

Or, la cour a déjà retenu que les missions professionnelles de Mme G, telles qu'énoncées dans son contrat de travail, ne se limitaient pas à sa participation aux compétitions sportives. Ainsi, l'association RVBC ne peut considérer que les activités d'entraînement physique, de contrôle médical, de rencontre amicale et de promotion du club ne constituaient pas des activités professionnelles et du temps de travail effectif.

Par ailleurs le planning et les relevés Sms versés aux débats en pièces 9 et 10 par Mme G ne sont pas contredits sérieusement par la pièce 10 communiquée par l'association RVBC, qui se limite à commenter par des horaires unilatéralement inscrits ceux listés par la salariée, sans fournir d'autre élément probant.

En outre l'association RVBC ne démontre pas avoir prévenu Mme G de son emploi du temps autrement que par Sms envoyé entre 20h30 et 21h30 le vendredi pour le lundi ou le soir pour le lendemain.

Le courrier manuscrit de Mme D, présentée comme infirmière libérale à Machecoul, qui ne vaut pas attestation conforme à l'article 202 du code de procédure civile, énonce seulement que Mme G 'a effectué un stage tous les matins au cabinet en fonction de ses disponibilités à compter du 16 avril 2018". Cette présentation n'autorise pas l'association RVBC à soutenir que, durant l'exécution des deux contrats à durée déterminée discutés, Mme G était systématiquement présente dans le cabinet infirmier pour suivre une formation professionnelle. En effet la période de stage visée ne concerne que les deux derniers mois d'emploi, la durée horaire de chaque présence de Mme G

n'est pas précisée par Mme D, et l'expression 'en fonction de ses disponibilités' exclut une assiduité quotidienne. Enfin les emplois du temps déjà discutés révèlent une activité professionnelle débutant surtout à 12h, par un entraînement, et se poursuivant jusqu'à 19 h ou 23h en cas de compétition, ce qui ne privait pas Mme G d'une disponibilité, certains matins, pour se consacrer à une formation personnelle. Les autres plages d'activité professionnelle de Mme G pouvaient s'étaler de 10h à 18h, 19h ou plus, l'association RVBC n'ayant pas relevé les horaires accomplis par Mme G et étant défailante à combattre la présomption d'emploi à temps plein.

En conséquence de ces motifs la cour s'estime suffisamment informée pour satisfaire la demande de rappel de salaire de Mme G à hauteur de 36 918 euros brut outre les congés payés y afférents.

La cour réforme la décision déférée en ce sens.

Sur la demande reconventionnelle en indemnisation de l'association RVBC :

L'employeur qui se prévaut d'une faute lourde et sollicite l'indemnisation par le salarié du préjudice en découlant doit démontrer la réalité d'un comportement fautif animé de l'intention de lui nuire ou de nuire à l'entreprise.

La faute lourde autorise le licenciement immédiat du salarié, lequel perd ses droits aux indemnités de licenciement et de préavis, l'indemnité de congés payés lui restant due, et l'intéressé encourt de surcroît une condamnation à paiement à titre de dommages et intérêts.

En l'espèce l'association RVBC excipe d'une faute lourde de Mme H L'employeur soutient que Mme G, conseillée par son agent professionnel, M. A, a intentionnellement imposé une durée de contrat de travail inférieure à celle de 12 mois impérativement prévue par l'article 222-2-4 du code du sport, afin de placer l'association RVBC dans une situation susceptible d'entraîner la requalification du contrat à durée déterminée signé le 20 mai 2017 (en réalité le 22 mai 2017) en contrat à durée indéterminée avec toutes conséquences de droit sur l'indemnisation de la salariée.

L'association RVBC demande à la cour de retenir la faute lourde et de condamner Mme G à lui payer à titre de dommages et intérêts une somme équivalente à la totalité des condamnations prononcées à son encontre et au profit de la salariée, charges patronales incluses. L'association RVBC se dispense de chiffrer sa demande.

Pour établir la faute lourde, l'association RVBC produit :

- un mail de M. A daté du 24 avril 2017 proposant un engagement de Mme G du '15 août au 30 août' et discutant des conditions de rémunération,
- un projet de contrat de travail daté du 27 avril 2017 et visant une période d'emploi du 15 août 2017 au 30 juin 2018 pour la saison sportive 2017/2018,
- le contrat de travail proposé par mail du 20 mai 2017 de M. F, président de l'association, l'intéressé précisant qu'il a été 'complété par son avocat, Me Bertrand', ce contrat de travail daté du 15 juin 2017 rappelant l'énoncé des articles L 222-2, L 222-2-1 à L 222-2-8 du code du sport et prévoyant un temps plein et un engagement sur 12 mois du 1er juillet 2017 au 30 juin 2018,
- un sms de M. A du 20 mai 2017 annonçant : 'il n'y aura pas de prolongation de C à La Roche et il faudra en assumer les conséquences',



- le contrat de travail à temps partiel signé le 22 mai 2017 par les parties pour la période du 15 août 2017 au 30 juin 2018.

Toutefois ces pièces sont insuffisantes pour établir la faute lourde de Mme H B effet M. A est présenté sur ce contrat à durée déterminée comme sur les précédents comme mandaté par l'association RVBC pour la signature de Mme G et rémunéré à cet effet et non comme conseiller de la joueuse, le motif de l'arrêt des négociations le 20 mai 2017 n'est pas vérifiable et enfin l'association RVBC n'était pas contrainte de signer un contrat à durée déterminée ne respectant pas les dispositions de l'article L 222-2-4 du code du sport, alors même que le contrat de travail rédigé avec les conseils de son avocat énonçait expressément les articles applicables du code du sport et notamment la requalification en contrat à durée indéterminée prévue par l'article L 222-2-8 du même code en cas de méconnaissance de la période d'emploi de 12 mois.

En conséquence de ces motifs la cour confirme la décision déferée en ce qu'elle a débouté l'association RVBC de cette demande reconventionnelle.

Sur les autres demandes, les dépens et les frais irrépétibles :

La cour ordonne la remise à Mme G des documents de fin de contrat et d'un bulletin de salaire conforme à l'arrêt sans estimer opportun d'assortir cette injonction d'une astreinte.

L'association RVBC qui succombe est condamnée aux entiers dépens.

L'issue de l'appel, l'équité et les circonstances économiques commandent de faire droit à l'indemnité prévue par l'article 700 du code de procédure civile au profit de Mme H

#### PAR CES MOTIFS

Confirme la décision déferée en ce qu'elle a débouté l'association RVBC de sa demande reconventionnelle, en ce qu'elle a statué sur l'indemnité de requalification, les frais irrépétibles et les dépens ;

Réforme pour le surplus la décision déferée et statuant à nouveau :

Juge l'action en requalification des trois contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée non prescrite et recevable ;

Requalifie les trois contrats à durée déterminée en un contrat à durée indéterminée et juge que la rupture de la relation contractuelle le 30 juin 2018 produit les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Condamne l'association RVBC à payer à Mme G les sommes de :

- 6 394 euros brut au titre de l'indemnité compensatrice de préavis outre les congés payés y afférents 639,40 euros brut,

- 2 264 euros au titre de l'indemnité de licenciement,

- 11 191,14 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Juge irrecevables car prescrites l'action fondée sur le non respect des dispositions légales et conventionnelles sur la durée d'emploi et les demandes en paiement principale et subsidiaire en découlant ;

Juge recevable car non prescrite l'action en requalification de chacun des deux contrats de travail à temps partiel en contrats de travail à temps plein ;

Requalifie les contrats de travail à temps partiel conclus le 1er juin 2016 et le 22 mai 2017 en contrats de travail à temps plein et condamne l'association RVBC à payer à Mme G un rappel de salaire total de 36 918 euros brut outre les congés payés y afférents 3 691 euros brut ;

Ordonne à l'association RVBC de remettre à Mme G des documents de fin de contrat et un bulletin de salaire conformes à l'arrêt ;

Y ajoutant :

Condamne l'association RVBC à payer à Mme G une somme complémentaire de 1 500 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;

Déboute les parties du surplus de leurs prétentions ;

Condamne l'association RVBC aux dépens d'appel.

Le greffier, Le conseiller,

**Composition de la juridiction** : Catherine KAMIANECKI, Valérie COLLET, Annie FOUR, Vincent FOURNIER, Me Cyrille BERTRAND de le SELAS NEOCIAL, Me Sylvie ROIRAND, Derby  
**Décision attaquée** : C. Prud. La Roche-sur-yon Formation paritaire 2019-04-29