

Liaisons sociales Quotidien - L'actualité, N° 18519, 28 mars 2022

Clause de loyauté illicite : le délai de prescription de l'action court à compter de sa mise en œuvre

Mis à jour le 28/03/2022

Le point de départ du délai de prescription d'une action en indemnisation du préjudice causé par une clause de loyauté illicite correspond au moment où celle-ci a été mise en œuvre et non à la date de stipulation de la clause. C'est ce que précise la Cour de cassation dans un arrêt du 2 mars 2022.

Même en l'absence de clause expresse, durant l'exécution de son contrat de travail, le salarié est tenu de ne pas concurrencer son employeur, en vertu de son obligation générale de loyauté (*Cass. soc.*, 12 février 1985, n° 83-45.704). Certains employeurs insèrent tout de même une clause spécifique dans les contrats de travail. Bien que peu utile, celle-ci est licite. Néanmoins, si elle fait perdurer l'obligation de loyauté **après la rupture** du contrat de travail elle risque d'être requalifiée en clause de non-concurrence illicite en l'absence de contrepartie financière prévue (*Cass. soc.*, 15 mars 2017, n° 15-28.142). Le salarié pourra alors en demander la nullité ainsi que des **dommages-intérêts** si l'**illicéité** de la **clause** lui a causé un **préjudice** (*Cass. soc.*, 25 mai 2016, n° 14-20.578 PB ; v. l'actualité n° 17093 du 2 juin 2016).



© GettyImages

Dans un arrêt du 2 mars, la Cour de cassation précise que la prescription de l'action

indemnitaire court alors à compter de la date de mise en œuvre de la clause illicite, et non à compter de la signature du contrat de travail comportant cette clause.

Clause de loyauté requalifiée en clause de non-concurrence

Une salariée embauchée en 2010 en qualité d'ingénieur consultant a demandé le 1^{er} février 2016, devant le conseil de prud'hommes, la requalification d'une clause de loyauté insérée dans son contrat de travail en clause de non-concurrence, dans la mesure où celle-ci avait vraisemblablement vocation à s'appliquer également après la rupture. N'ayant pas fait l'objet d'une quelconque contrepartie financière, la salariée réclamait la nullité de cette clause de non-concurrence et le paiement de dommages et intérêts en raison de l'atteinte portée à sa liberté de trouver un travail. Son contrat a été rompu en cours d'instance.

Le conseil de prud'hommes a confirmé que la clause contractuelle de loyauté était une **clause de non-concurrence déguisée** et, de fait, abusive. Néanmoins, la salariée n'ayant pas démontré de préjudice en résultant, les premiers juges l'ont débouté de sa demande de dommages et intérêts. Elle a alors interjeté appel, sans plus de succès.

Point de départ de la prescription : date de signature du contrat, d'après la cour d'appel...

La Cour d'appel de Lyon n'a pas étudié la question des dommages et intérêts car elle a jugé **l'action prescrite**.

Le point de départ du délai de prescription correspondait en effet à la date à laquelle le **dommage** s'était **manifesté** au titulaire du droit. Or, « le préjudice allégué à savoir la restriction des possibilités de la salariée de rechercher du travail du fait de l'application d'une clause dite de loyauté qui serait nulle s'est manifesté au titulaire du droit lors de la **signature** de son **contrat de travail** contenant ladite clause, date à laquelle elle a eu connaissance de la clause litigieuse, et non pas à la fin de la relation contractuelle ». En outre, c'est « à n'importe quel moment de l'exécution du contrat que le salarié peut être amené à rechercher un nouvel emploi, recherche pouvant être limitée du fait de la clause litigieuse ».

Retenant le délai de prescription de droit commun applicable à la **date de conclusion** du **contrat** (2010), et ayant constaté qu'il s'était écoulé **plus de cinq ans** entre la signature du contrat et la date de saisine de la juridiction prud'homale, la cour d'appel en a donc déduit que l'action en réparation était prescrite.

... date de mise en œuvre de la clause, d'après la Cour de cassation

Pour censurer le verdict de la cour d'appel, la Cour de cassation pose au contraire pour principe que « le **dommage** causé par la stipulation d'une **clause de loyauté illicite** ne se réalise pas au moment de la stipulation de la clause mais **se révèle** au moment de sa **mise en œuvre** ».

Or, ajoute l'arrêt, c'est à compter de la réalisation du dommage ou de la date à laquelle il est révélé à la victime, que doit courir le délai de prescription de l'action en responsabilité civile,

donc à compter de la mise en œuvre de la clause.

C'est donc à tort que la cour d'appel avait fixé le point de départ de la prescription à la date de signature du contrat, la mise en œuvre de clause illicite pouvant intervenir à la fin de la relation contractuelle. Le salarié devra néanmoins prouver l'existence d'un préjudice devant la cour d'appel de renvoi. S'agissant de la durée du délai de prescription, on notera que l'application de la prescription de droit commun de cinq ans n'était pas contestée devant la Cour de cassation. La durée de prescription de deux ans des actions relatives à l'exécution du contrat de travail (*C. trav., art. L. 1471-1*) pourrait également être invoquée dans ce type de contentieux.

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 260 du 2 mars 2022, Pourvoi n° 20-19.832

Cour de cassation, Chambre sociale, Arrêt n° 260 du 2 mars 2022, Pourvoi n° 20-19.832

ECLI: *ECLI:FR:CCASS:2022:SO00260*

Cassation

Publié au Bulletin

Publié aux Lettres de chambre

THEMES :

Durée du travail > Heures supplémentaires > Salaires

Employeur > Pouvoir de direction

SOC.

LG

COUR DE CASSATION

Audience publique du 2 mars 2022

Cassation partielle

M. CATHALA, président

Arrêt n° 260 FS-B sur le 1er moyen, pris en ses 1re et 2e banches, et sur le 3e moyen, pris en sa 3e branche

Pourvois n°

V 20-19.832

A 20-19.837 JONCTION

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 2 MARS 2022

1^o/ M. [Y] [M], domicilié [Adresse 4],

2^o/ Mme [U] [L], épouse [Z], domiciliée [Adresse 2],

3^o/ la Fédération CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention, dont le siège est [Adresse 3],

4^o/ l'union locale des syndicats CGT 5e et 9e de Lyon, dont le siège est [Adresse 1],

ont formé les pourvois respectivement n^o A 20-19.837 et V 20-19.832 contre deux arrêts rendus le 3 juillet 2020 par la cour d'appel de Lyon (chambre sociale B), dans les litiges les opposant à la société Altran technologies, dont le siège est [Adresse 5], défenderesse à la cassation ;

Les demandeurs aux pourvois invoquent, à l'appui de leur recours, les trois moyens de cassation communs annexés au présent arrêt.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Ala, conseiller référendaire, les observations de la SCP Didier et Pinet, avocat de M. [M], de Mme [L] épouse [Z], de la Fédération CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention et de l'union locale des syndicats CGT 5e et 9e de Lyon, de la SCP Celice, Texidor, Perier, avocat de la société Altran technologies, l'avis de Mme Molina, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 12 janvier 2022 où étaient présents M. Cathala, président, Mme Ala, conseiller référendaire rapporteur, M. Schamber, conseiller doyen, Mme Monge, MM. Sornay, Rouchayrole, Flores, Mme Lecaplain-Morel, conseillers, Mmes Thomas-Davost, Techer, conseillers référendaires, Mme Molina, avocat général référendaire, et Mme Jouanneau, greffier de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, des président et conseillers précités, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Jonction

1. En raison de leur connexité, les pourvois n^o A 20-19.837 et V 20-19.832 sont joints.

Faits et procédure

2. Selon les arrêts attaqués (Lyon, 3 juillet 2020), M. [M] et Mme [L] ont été engagés par la société Altran technologies, en qualité d'ingénieur consultant, statut cadre.

3. La convention collective nationale des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils du 15 décembre 1987, dite Syntec, est applicable aux relations de travail.

4. Le 1er février 2016, les salariés ont saisi la juridiction prud'homale de demandes se rapportant à l'exécution de leur contrat de travail.

5. L'union locale CGT 5e et 9e de Lyon ainsi que la Fédération CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention (les syndicats) sont intervenues volontairement à l'instance.

6. M. [M] a quitté les effectifs de la société le 15 décembre 2017, tandis que Mme [L] les a quittés le 30 juillet 2017.

Examen des moyens

Sur le premier moyen, pris en ses troisième à cinquième branches, le deuxième moyen et le troisième moyen, pris en ses deux premières branches, ci-après annexés

7. En application de l'article 1014, alinéa 2, du code de procédure civile, il n'y a pas lieu de statuer par une décision spécialement motivée sur ces moyens qui sont irrecevables pour les troisième et quatrième branches du premier moyen et ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation pour les autres.

Sur le premier moyen, pris en ses première et deuxième branches

Enoncé du moyen

8. Les salariés font grief aux arrêts de limiter le montant des rappels de salaire au titre des heures supplémentaires, des congés payés et prime de vacances afférents, alors :

« 1^o/ qu'aux termes de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale Syntec, lequel instaure une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire pour les salariés relevant des modalités 2 réalisations de missions, lesdites modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète, et que tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale ; qu'il en résulte que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent des modalités 2 réalisations de mission ; qu'à défaut, la convention de forfait en heures sur la semaine à laquelle ils ont été soumis leur étant inopposable, la rémunération perçue par les salariés en application de celle-ci est réputée correspondre à la durée légale du travail ; que, pour limiter le montant des rappels d'heures supplémentaires alloués aux salariés exposants, la cour d'appel a retenu que la convention fixe un salaire forfaitaire annuel pour les 218 jours travaillés au titre du forfait et précise que cette rémunération forfaitaire englobe les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures" et qu'il s'en déduit () que l'accord entre les parties était de rémunérer le salarié sur une base de 38 heures 30 par semaine, ce qui est confirmé par les mentions figurant sur le bulletin de salaire" ; qu'elle en a déduit que, nonobstant l'inopposabilité de la convention de forfait, ils ont été effectivement rémunérés sur une base de 38 heures 30 et ne peuvent prétendre, entre la 35e et la 38e heure et demie, au paiement du salaire de base une deuxième fois, mais seulement aux majorations afférentes aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée convenue ; qu'en statuant ainsi, quand il résultait de la neutralisation des conventions de forfait en heures que la

rémunération qui avait été servie aux salariés en application de celles-ci était réputée correspondre au paiement des heures de travail dans la limite de la durée légale du travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2°/ que si le salarié qui a été rémunéré sur la base du nombre d'heures stipulé dans la convention de forfait en heures reconnue irrégulière ne peut prétendre au paiement du salaire de base une deuxième fois et ne peut, en conséquence, solliciter que le paiement des majorations afférentes aux heures supplémentaires, il appartient aux juges du fond de constater le paiement effectif du nombre d'heures prévues audit forfait, lequel ne résulte pas de la référence à la convention de forfait illicite portée sur le contrat de travail et les bulletins de paie ; qu'en statuant comme elle l'a fait sur le fondement de conventions de forfait en heures déclarées inopposables aux salariés et de bulletins de paie portant uniquement la mention 2A Cadre 38h30 218 j", lesquels n'établissaient pas l'existence d'un paiement effectif des heures accomplies entre la 35e et la 38e heure et demie, la cour d'appel a violé l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale Syntec, ensemble les articles L. 3121-1 et L. 3171-4 du code du travail en leur rédaction applicable litige. »

Réponse de la Cour

9. Lorsqu'une convention de forfait en heures est déclarée inopposable, le décompte et le paiement des heures supplémentaires doit s'effectuer selon le droit commun, au regard de la durée légale de 35 heures hebdomadaires ou de la durée considérée comme équivalente.

10. Après avoir retenu l'inopposabilité de la convention de forfait en heures, la cour d'appel, recherchant la commune intention des parties, a décidé que celles-ci étaient convenues d'une rémunération contractuelle fixée pour une durée hebdomadaire de 38 heures 30 et constaté que cette rémunération de base avait été payée par l'employeur. Elle en a déduit à bon droit que les salariés ne pouvaient prétendre qu'au paiement des majorations applicables aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail.

11. Le moyen n'est donc pas fondé.

Mais sur le troisième moyen, pris en sa troisième branche

Enoncé du moyen

12. Les salariés font grief aux arrêts de déclarer prescrite leur action indemnitaire fondée sur l'application de la clause de loyauté, alors « que la prescription ne court, s'agissant d'une clause à exécution successive, que du jour où elle prend fin dans ses effets ; qu'en jugeant irrecevable l'action indemnitaire des salariés fondée sur l'application de la clause de loyauté, quand elle constatait que la clause, qui n'avait pas été annulée, continuait de lier les parties, ce dont elle aurait dû déduire que la prescription n'avait pas couru, la cour d'appel a violé l'article 2224 du code civil, ensemble l'article L. 1471-1 du code du travail, en leurs rédactions successivement applicables au litige. »

Réponse de la Cour

Vu l'article 2224 du code civil :

13. Il résulte de ce texte que la prescription d'une action en responsabilité civile court à compter de la réalisation du dommage ou de la date à laquelle il est révélé à la victime si celle-ci établit qu'elle n'en avait pas eu précédemment connaissance.

14. Pour déclarer prescrite l'action des salariés, les arrêts après avoir énoncé qu'en application de l'article 2224 du code civil, en matière de responsabilité civile, le point de départ du délai de prescription est la date à laquelle le dommage se manifeste au titulaire du droit, retiennent que le préjudice allégué, à savoir la restriction des possibilités du salarié de rechercher du travail du fait de l'application d'une clause dite de loyauté qui serait nulle, s'est manifesté au titulaire du droit lors de la signature de son contrat de travail contenant ladite clause, date à laquelle il a eu connaissance de la clause litigieuse, et non pas à la fin de la relation contractuelle. Les arrêts ajoutent que c'est en effet à n'importe quel moment de l'exécution du contrat que le salarié peut être amené à rechercher un nouvel emploi, recherche pouvant être limitée du fait de la clause litigieuse. Ayant constaté qu'il s'était écoulé plus de cinq ans entre la signature du contrat de travail et la date de saisine de la juridiction prud'homale, ils en déduisent que l'action des salariés en réparation est prescrite.

15. En statuant ainsi, alors que le dommage causé par la stipulation d'une clause de loyauté illicite ne se réalise pas au moment de la stipulation de la clause mais se révèle au moment de sa mise en oeuvre, la cour d'appel a violé le texte susvisé.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'ils déclarent prescrite l'action indemnitaire fondée sur l'application de la clause de loyauté, les arrêts rendus le 3 juillet 2020, entre les parties, par la cour d'appel de Lyon ;

Remet, sur ce point, les affaires et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ces arrêts et les renvoie devant la cour d'appel de Lyon autrement composée ;

Condamne la société Altran technologies aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette la demande formée par la société Altran technologies et la condamne à payer à chacun des salariés la somme de 100 euros ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite des arrêts partiellement cassés ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé par le président en son audience publique du deux mars deux mille vingt-deux.

MOYENS ANNEXES au présent arrêt

Moyens communs produits par la SCP Didier et Pinet, avocat aux Conseils, pour M. [M], Mme

[L] épouse [Z], la Fédération CGT des sociétés d'études, de conseil et de prévention et l'union locale des syndicats CGT 5e et 9e de Lyon, demandeurs aux pourvois n° A 20-19.837 et V 20-19.832

PREMIER MOYEN DE CASSATION

Les salariés exposants font grief aux arrêts attaqués d'AVOIR limité le montant des rappels d'heures supplémentaires, de congés payés y afférents et de primes de vacances qui leur ont été alloués ;

1°) ALORS QU'aux termes de l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale Syntec, lequel instaure une convention de forfait en heures sur une base hebdomadaire pour les salariés relevant des modalités 2 réalisations de missions, lesdites modalités s'appliquent aux salariés non concernés par les modalités standard ou les réalisations de missions avec autonomie complète, et que tous les ingénieurs et cadres sont a priori concernés, à condition que leur rémunération soit au moins égale au plafond de la sécurité sociale ; qu'il en résulte que seuls les ingénieurs et cadres dont la rémunération est au moins égale au plafond de la sécurité sociale relèvent des modalités 2 réalisations de mission ; qu'à défaut, la convention de forfait en heures sur la semaine à laquelle ils ont été soumis leur étant inopposable, la rémunération perçue par les salariés en application de celle-ci est réputée correspondre à la durée légale du travail ; que, pour limiter le montant des rappels d'heures supplémentaires alloués aux salariés exposants, la cour d'appel a retenu que « la convention fixe un salaire forfaitaire annuel pour les 218 jours travaillés au titre du forfait et précise que cette rémunération forfaitaire englobe les variations horaires éventuellement accomplies dans une limite dont la valeur est au maximum de 10 % pour un horaire hebdomadaire de 35 heures » et qu'« il s'en déduit () que l'accord entre les parties était de rémunérer le salarié sur une base de 38 heures 30 par semaine, ce qui est confirmé par les mentions figurant sur le bulletin de salaire » ; qu'elle en a déduit que, nonobstant l'inopposabilité de la convention de forfait, ils ont été effectivement rémunérés sur une base de 38 heures 30 et ne peuvent prétendre, entre la 35ème et la 38ème heure et demie, au paiement du salaire de base une deuxième fois, mais seulement aux majorations afférentes aux heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée convenue ; qu'en statuant ainsi, quand il résultait de la neutralisation des conventions de forfait en heures que la rémunération qui avait été servie aux salariés en application de celles-ci était réputée correspondre au paiement des heures de travail dans la limite de la durée légale du travail, la cour d'appel a violé le texte susvisé ;

2°) ALORS, subsidiairement, QUE, si le salarié qui a été rémunéré sur la base du nombre d'heures stipulé dans la convention de forfait en heures reconnue irrégulière ne peut prétendre au paiement du salaire de base. une deuxième fois et ne peut, en conséquence, solliciter que le paiement des majorations afférentes aux heures supplémentaires, il appartient aux juges du fond de constater le paiement effectif du nombre d'heures prévues audit forfait, lequel ne résulte pas de la référence à la convention de forfait illicite portée sur le contrat de

travail et les bulletins de paie ; qu'en statuant comme elle l'a fait sur le fondement de conventions de forfait en heures déclarées inopposables aux salariés et de bulletins de paie portant uniquement la mention « 2A Cadre 38h30 218 j », lesquels n'établissaient pas l'existence d'un paiement effectif des heures accomplies entre la 35ème et la 38ème heure et demie, la cour d'appel a violé l'article 3 chapitre II de l'accord du 22 juin 1999 relatif à la durée du travail et annexé à la convention collective nationale Syntec, ensemble les articles L. 3121-1 et L. 3171-4 du code du travail en leur rédaction applicable litige ;

3°) ALORS, plus subsidiairement, QUE la rémunération au forfait ne peut résulter que d'un accord entre les parties ; qu'il appartient à l'employeur qui se prévaut de l'existence d'une convention de forfait d'en apporter la preuve ; que, pour débouter les salariés de leurs demandes de rappel d'heures supplémentaires pour la période postérieure au 1er janvier 2016, la cour d'appel a retenu, d'une part, qu'ils avaient adhéré à une nouvelle convention de forfait au mois de mars 2016, dont ils ne contestaient pas la validité, d'autre part, « que, ainsi que le soutient la société Altran technologies, cette clause a pris effet au 1er janvier 2016 et cela résulte des mentions portées sur les bulletins de salaire qui font référence à un "cadre 35 heures" » ; qu'en statuant ainsi, sans constater que les salariés avaient donné leur accord exprès à l'application de cette nouvelle convention de forfait à compter du 1er janvier 2016, la cour d'appel a violé l'article 1134, devenu l'article 1104, du code civil en sa rédaction applicable litige, ensemble les articles L. 1221-1, L. 3121-38 et L. 3121-40 du code du travail en leur rédaction applicable au litige ;

4°) ALORS, plus subsidiairement encore, QU'en statuant comme elle l'a fait, quand l'accord des salariés à l'application de cette nouvelle convention de forfait à compter du 1er janvier 2016 ne pouvait résulter des allégations de l'employeur et des mentions portées par celui-ci sur les bulletins de paie, la cour d'appel a derechef violé l'article 1134, devenu l'article 1104, du code civil en sa rédaction applicable litige, ensemble les articles L. 1221-1, L. 3121-38 et L. 3121-40 du code du travail en leur rédaction applicable au litige ;

5°) ET ALORS, plus subsidiairement encore, QU'en s'abstenant d'expliquer sur quoi elle se fondait pour déduire des mentions portées sur les bulletins afférents à la période postérieure au 1er janvier 2016 la référence aux conventions de forfait conclues au mois de mars 2016, la cour d'appel a violé l'article 455 du code de procédure civile.

DEUXIEME MOYEN DE CASSATION

Les salariés exposants font grief aux arrêts attaqués de les AVOIR déboutés de leurs demandes au titre du travail dissimulé ;

1°) ALORS QUE la cassation qui interviendra sur le premier moyen relatif au paiement des heures supplémentaires entraînera, par voie de conséquence et en application de l'article 624 du code de procédure civile, la censure de l'arrêt attaqué en ce qu'il a débouté les salariés de leur demande de dommages-intérêts pour travail dissimulé ;

2°) ALORS, subsidiairement, QUE la dissimulation partielle d'emploi salarié est caractérisée

lorsqu'il est établi que l'employeur a, de manière intentionnelle, mentionné sur le bulletin de paie un nombre d'heures de travail inférieur à celui effectué ; que, pour débouter les salariés de leurs demandes au titre du travail dissimulé, la cour d'appel a retenu que les salariés ont été payés « à hauteur de 38 heures 30, ce qui correspond aux mentions du bulletin de salaire », et que « l'absence de mention sur lesdits bulletins de ce qu'une partie des heures effectuées étaient des heures supplémentaires ne suffit pas à démontrer le caractère intentionnel du travail dissimulé » ; qu'en statuant ainsi, quand elle constatait que les salariés avaient été soumis à une convention de forfait en heures sur la semaine qui ne leur était pas applicable faute de percevoir une rémunération au moins égale au plafond de la sécurité sociale, ce que ne pouvait ignorer l'employeur, la cour d'appel a violé l'article L. 8221-5 du code du travail ;

3°) ET ALORS, plus subsidiairement, QUE l'infraction de travail dissimulé est constituée lorsque l'employeur persiste à appliquer aux salariés un dispositif conventionnel dont l'illicéité a été définitivement établie et dont il sait qu'il ne leur est pas applicable ; que selon les salariés exposants, l'employeur avait continué -en dépit de décisions de justice définitives reconnaissant le caractère illicite des conventions de forfait en heures sur la semaine- de leur appliquer une telle convention, au moins jusqu'au 31 décembre 2015 (cf. arrêt page 13 § 1 ; conclusions d'appel pages 53 et 54) ; qu'en s'abstenant de rechercher si cette volonté délibérée de l'employeur de persister à soumettre les salariés exposants à des conventions de forfait qu'il savait ne pas leur être applicables n'était pas constitutive d'une dissimulation partielle d'emploi salarié, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard de l'article L. 8221-5 du code du travail.

TROISIEME MOYEN DE CASSATION

Les salariés exposants font grief aux arrêts attaqués d'AVOIR déclaré prescrite leur action indemnitaire fondée sur l'application de la clause de loyauté ;

1°) ALORS QUE les salariés sollicitaient en cause d'appel l'allocation de dommages et intérêts au titre de la nullité de leur clause de nonconcurrency (cf. arrêt page 4) ; qu'en soumettant leur demande au délai de prescription de l'article L. 3245-1 du code du travail, applicable aux demandes en paiement ou en répétition du salaire, la cour d'appel a méconnu l'objet du litige, violant l'article 4 du code de procédure civile ;

2°) ALORS QUE les dispositions de l'article L. 3245-1 du code du travail ne sont applicables qu'aux actions en paiement ou en répétition du salaire ; qu'il s'ensuit que la demande indemnitaire du salarié fondée sur l'application d'une clause du contrat de travail était soumise, dans un premier temps au délai de prescription de droit commun, puis dans un second temps au délai de prescription de l'article L. 1471-1 du même code ; qu'en soumettant dès lors les demandes des salariés au délai de prescription de l'article L. 3245-1 du code du travail, la cour d'appel a violé ce dernier texte, par fausse application, et l'article L. 1471-1 du code du travail, par refus d'application, en leur rédaction alors applicable ;

3°) ET ALORS, subsidiairement, QUE la prescription ne court, s'agissant d'une clause à

exécution successive, que du jour où elle prend fin dans ses effets ; qu'en jugeant irrecevable l'action indemnitaire des salariés fondée sur l'application de la clause de loyauté, quand elle constatait que la clause, qui n'avait pas été annulée, continuait de lier les parties, ce dont elle aurait dû déduire que la prescription n'avait pas couru, la cour d'appel a violé l'article 2224 du code civil, ensemble l'article L. 1471-1 du code du travail, en leurs rédactions successivement applicables au litige.