

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE
AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

COUR D'APPEL DE METZ

Chambre Sociale-Section 1

Arrêt n°26/00043

30 Janvier 2026

N° RG 23/02357 - N°
Portalis
DBVS-V-B7H-GCPJ

Conseil de Prud'hommes -
Formation paritaire de
SCHILTIGHEIM
11 Décembre 2020
F 17/00216

Copie certifiée conforme
avec clause exécutoire
délivrée
le 30 janvier 2026
à :
Me Biver-Paté

Copie certifiée conforme
délivrée
le 30 janvier 2026
à :
- Me Wurth

Le Greffier

ARRÊT DU

trente Janvier deux mille vingt six

APPELANT :

M.

Représenté par Me Agnès BIVER-PATE, avocat au barreau de
METZ, avocat postulant
Représenté par Me Pierre DULMET, avocat au barreau de
STRASBOURG, avocat plaidant

INTIMÉE :

S.A. VIA STORIA

22 avenue de l'Europe
67300 SCHILTIGHEIM
Représentée par Me François WURTH, avocat au barreau de
STRASBOURG

COMPOSITION DE LA COUR :

En application des dispositions de l'article 907 du code de
procédure civile, l'affaire a été débattue le 10 Juin 2025, en
audience publique, devant la cour composée de :

Mme Anne FABERT, Conseillère, présidente d'audience
M. Benoit DEVIGNOT, Conseiller
Mme Sandrine MARTIN, Conseillère

Magistrats ayant participé au délibéré

Greffier, lors des débats : Mme _____, Greffier

ARRÊT : Contradictoire

Prononcé publiquement par mise à disposition de l'arrêt au greffe
de la cour, les parties en ayant été préalablement avisées dans
les conditions prévues au troisième alinéa de l'article 450 du
code de procédure civile ;

Signé par Mme _____, Conseillère, Présidente
d'audience et par Monsieur _____, Greffier,
auquel la minute de la décision a été remise par le magistrat
signataire.

Par jugement avant dire droit du 10 mai 2019, le conseil de prud'hommes a :
Dit et jugé les demandes formulées contre le Parlement européen irrecevables,
Débouté le Parlement européen de ses demandes au titre des dépens et de l'article
700 du code de procédure civile.

Par jugement du 11 décembre 2020, le conseil de prud'hommes a :
Débouté M. de l'ensemble de ses demandes formées à l'encontre de la SA
Via Storia,
Condamné M. aux frais et dépens, ainsi qu'au paiement d'une somme de
1 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
Débouté la SA Via Storia de ses autres demandes.

M. a interjeté appel de cette dernière décision et, par arrêt du 29 mars
2022, la cour d'appel de Colmar a statué dans les termes suivants :
« - Confirme le jugement rendu le 11 décembre 2020 par le conseil de
prud'hommes de Schiltigheim, sauf en ce qu'il a condamné M. au paiement
d'une indemnité de 1 000 euros (mille euros) au titre de l'article 700 du code de
procédure civile ;
Statuant à nouveau de ce chef infirmé et y ajoutant,
Rejette les demandes respectives des parties au titre de l'article 700 du code de
procédure civile ;
Condamne M. aux dépens d'appel. »

Sur pourvoi de M., la Cour de cassation a, par décision du 29 novembre
2023, cassé et annulé en toutes ses dispositions l'arrêt rendu le 29 mars 2022 par la
cour d'appel de Colmar, renvoyé l'affaire et les parties devant la cour d'appel de céans,
condamné la SA Via Storia aux dépens et au paiement de la somme de 3 000 euros
en application de l'article 700 du code de procédure civile.

Au visa des articles L 1242-1, L 1242-2 et D 1242-1 du code du travail,
interprétés à la lumière des clauses 1 et 5 de l'accord-cadre sur le travail à durée
déterminée conclu le 18 mars 1999 et mis en œuvre par la directive 1999/70/CE du
Conseil du 28 juin 1999, la Cour de cassation précise :

« 5. S'il résulte de la combinaison des articles L 1242-1, L 1242-2, L 1245-1 et
D 1242-1 du code du travail, que dans les secteurs d'activité définis par décret ou par
voie de convention ou d'accord collectif étendu, certains des emplois en relevant
peuvent être pourvus par des contrats à durée déterminée lorsqu'il est d'usage constant
de ne pas recourir à un contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité
exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, et que des contrats à
durée déterminée successifs peuvent en ce cas, être conclus avec le même salarié,
l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, mis en œuvre
par la directive 1999/70/CE du 28 juin 1999, en ses clauses 1 et 5, qui a pour objet de
prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats à durée déterminée successifs,
impose de vérifier que le recours à l'utilisation de contrats à durée déterminée
successifs est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence
d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi.

- . 141 700 euros nets à titre de licenciement nul ou à tout le moins sans réelle et sérieuse,
- A titre subsidiaire, à défaut de requalification à temps plein :
 - Fixer la rémunération mensuelle brute, hors primes et avantages diverses, de M. à hauteur de 1 151,17 euros bruts par mois.
 - . 8 250,05 euros nets au titre de l'indemnité légale de licenciement,
 - . 2 302,33 euros bruts au titre de l'indemnité compensatrice de préavis,
 - . 230,23 euros pour les congés payés y afférent,
 - . 28 800 nets à titre de dommages et intérêts pour licenciement nul ou à tout le moins sans cause réelle et sérieuse ;
- En tout état de cause,
 - . 6 000 euros à titre d'indemnité de requalification au titre de l'article L.1245-2 du code du travail,
 - . 6 000 euros à titre de dommages et intérêt pour l'absence de formation accordée ;
 - . 4 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile
- Ordonner la remise à M. (...) de bulletins de paie rectifiés portant mention des périodes concernées par la requalification sous astreinte de 150 euros par document et par jour de retard que la cour se réservera le droit de liquider ;
- Dire que les montants alloués porteront intérêts à compter du jour de la demande introductive s'agissant des créances salariales et à compter du jugement à intervenir s'agissant des dommages et intérêts ;
- Condamner la partie intimée aux entiers frais et dépens de la procédure. »

Sur le moyen relatif à la requalification des contrats de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée, M. expose :

- Qu'il appartient à l'employeur de démontrer, s'agissant d'un CDD d'usage, que pour l'emploi occupé par M. il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI, dans les conditions prévues par la convention collective nationale, et que cet emploi est temporaire par nature et n'a pas pour fonction de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;
- Que la société commet un abus manifeste de recours aux contrats précaires, recourant à un très faible niveau de salariés en contrats à durée indéterminée ;
- Que le métier de caméraman relève de l'activité normale et permanente de la société qui officie dans le secteur de l'audiovisuel ;
- Que la société lui a d'ailleurs attribué de nombreuses missions en dehors de celles du Parlement européen ;
- Que le contrat entre le Parlement européen et la société n'est pas précaire, étant de 5 ans renouvelable ;
- Que le groupe European Broadcast Partners (EBP), au sein duquel la SA Via Storia est partie prenante, a remporté le lot numéro 2 prestations de services vidéo, radio et multimédia du Parlement européen, d'une valeur estimée à 27 millions d'euros, et a également remporté le lot numéro 1 d'une valeur estimée à 30 millions d'euros ;
- Que ces appels d'offre visaient des missions à caractère pérenne ;
- Que les exigences du Parlement européen attestent de l'ampleur et de la régularité des prestations audiovisuelles ;
- Que l'ancienneté de M. est de 26 ans ininterrompue pour les mêmes missions, en tenant compte de la reprise des contrats l'ayant déjà affecté à ce marché ;

Qu'aucune lettre de rupture ni procédure de rupture n'a été mise en œuvre ;
Que la société s'était engagée à lui proposer des missions où le port du gilet n'était pas requis, ce qu'elle n'a pas fait.

Dans ses dernières conclusions remises par voie électronique le 26 mars 2024, la SA Via Storia sollicite demande à la cour de :

« Confirmer le jugement du conseil de prud'hommes de Schiltigheim du 11.12.2020 en ce qu'il a :

débouté M. [redacted] de l'intégralité de ses demandes
condamné M. [redacted] à 1.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile
condamné M. [redacted] à tous les frais et dépens

Constater que la société Via storia a exposé des frais qu'il serait inéquitable de laisser à sa charge, et en conséquence condamner M. [redacted] à 3.000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile. »

Sur le moyen relatif aux motifs de cessation du recours à M. [redacted] pour l'essentiel des prestations au Parlement, la société expose :

Que le Parlement européen a imposé à tous les prestataires de services travaillant au sein du Parlement le port d'un gilet d'identification, notamment lors des arrivées protocolaires des chefs d'Etat et membres du gouvernement ;

Qu'il s'agissait d'une mesure de sécurité compte tenu du fait que les journalistes approchent de très près ces personnalités ;

Que l'objectif était de permettre au service de sécurité du Parlement européen d'identifier immédiatement d'éventuels intrus dissimulés parmi les journalistes et les équipes de captation d'images et de son ;

Que M. [redacted] dans ses missions devait accompagner des journalistes pour réaliser des entretiens et filmer des arrivées protocolaires ;

Que la partie du logo incriminé ne figure que sur l'avant du gilet de manière discrète en dessous du logo du Parlement européen ;

Que la société EBP n'a été créée que dans l'objectif de faciliter la réponse à l'appel d'offre lancé par le Parlement européen, qu'elle a pour seul objet de répondre à l'appel d'offre du Parlement et n'avait donc besoin d'aucune publicité pour développer ses activités ;

Que le port du gilet d'identification dans le secteur de l'audiovisuel est très courant ;

Que la direction de la sécurité du Parlement n'a pas imposé de détail quant à l'apparence du gilet litigieux ;

Qu'à compter de mars 2016, M. [redacted] refusait de porter le gilet d'identification imposé par le Parlement européen ;

Que la société Via Storia n'a eu d'autre choix que de ne plus le solliciter s'agissant des missions recourant au port du gilet obligatoire ;

Qu'elle lui a indiqué que des missions sans port du gilet lui seraient proposées ;

Que M. [redacted] était intermittent du spectacle et ne bénéficiait pas d'un contrat à durée indéterminée dans la société.

Sur le moyen relatif à la demande de requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, la société indique :

Que le caractère temporaire des emplois de la société sur le marché du Parlement européen provient du caractère précaire du contrat avec le Parlement, sa durée étant d'un an renouvelable, le contrat étant remis en cause par un nouvel appel d'offre au bout de 4 ou 5 ans, et les commandes de prestations n'étant pas garanties dans leur quantum ;

Sur le moyen relatif au préjudice né de l'absence de formation, la société indique :
Qu'elle a toujours cotisé auprès de l'organisme de formation de sorte que M.
pouvait suivre des formations à son initiative ;
Que M. ne justifie pas de son préjudice.

Pour un plus ample exposé des faits, moyens et prétentions des parties, il est renvoyé aux écritures de celles-ci conformément à l'article 455 du code de procédure civile.

MOTIFS

SUR LA REQUALIFICATION DES CONTRATS A DUREE DETERMINEE D'USAGE EN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE :

M. demande la requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à compter du 10 janvier 1991, précisant que l'emploi qu'il occupait dans le cadre des contrats à durée déterminée d'usage litigieux ne présentait pas de caractère temporaire, et ajoutant que les contrats ne présentent pas les mentions obligatoires relatives au contrat de travail à durée déterminée, notamment en ce qu'ils ne contiennent pas de terme précis.

La SA Via Storia s'oppose à la requalification sollicitée par l'appelant, indiquant qu'elle justifie d'éléments concrets et précis établissant le caractère par nature temporaire des emplois de M. Elle souligne que le contrat signé entre EBP et le Parlement européen, dans le cadre duquel elle intervient pour l'exécution d'un des lots, fait suite à un appel d'offre obtenu en 2011 puis à nouveau en 2015, et qui a un caractère précaire compte tenu de sa durée d'un an renouvelable dans la limite de 4 ans puis dans la limite de 5 ans. Elle ajoute que le marché passé avec le Parlement européen est par nature temporaire, qu'il ne participe pas à son activité normale et permanente et qu'elle a dû embaucher des salariés en contrat à durée déterminée d'usage pour l'assurer.

L'employeur précise que M. ne recevait pas d'ordre directement des producteurs du service audiovisuel du Parlement européen, et que le Parlement européen n'a pas exigé que la société Via Storia reprenne en 2011 les salariés de la société Auvitec à laquelle elle succédait.

Selon l'article L 1242-1 du code du travail, un contrat de travail à durée déterminée (CDD), 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.

Aux termes de l'article L 1242-2 du code du travail dans sa version applicable aux contrats litigieux, sous réserve des dispositions de l'article L. 1242-3, un contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, et seulement dans les cas suivants : (...) 3o - Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par convention ou accord collectif de travail étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ».

Le renouvellement tous les ans depuis 2011 du contrat conclu avec le Parlement européen en exécution duquel la SA Via Storia a été missionnée, et le fait que M. soit affecté également auprès d'autres sociétés clientes de l'employeur ne permet pas de caractériser le caractère temporaire de l'emploi de M. et ce notamment au vu de l'examen de la totalité des contrats litigieux et de ses bulletins de paye versés aux débats montrant que, si les contrats signés avec l'appelant portaient sur des durées variables et parfois limitées (de 4 h à 54 heures), et concernaient pour la grande majorité d'entre eux des missions effectuées au profit du Parlement européen, M. a cependant travaillé régulièrement au même poste de caméraman pour le compte de la SA Via Storia, tous les mois pendant plus de 4 ans (à l'exception des mois d'août), entre 9h et 67 heures par mois.

En outre, l'activité de la société Via Storia consistant « pour environ 80% de son chiffre d'affaires en prestations aux différentes chaînes de télévision nationales et locales, à savoir la réalisation de reportages, retransmissions d'événements, y compris les prestations pour le Parlement européen, et pour environ 20% de son chiffre d'affaires à la réalisation de films et spots pour les entreprises et institutions » (conclusions de l'intimée page 2), le caractère limité dans le temps des prestations effectuées tous les mois par M. sur le site strasbourgeois du Parlement européen (4 jours par mois) n'a aucune incidence sur le caractère permanent de l'emploi d'opérateur de prise de vue lorsque celui-ci n'est pas lié à une prestation précise mais relève de l'activité normale et permanente de la société employeur, ce qui est le cas en l'espèce.

Au vu de ces éléments, il convient de constater que la SA Via Storia ne démontre pas l'existence d'éléments concrets établissant le caractère par nature temporaire de l'emploi de M. et ne justifie pas ainsi d'un motif légitime pour recourir au CDD d'usage.

Il convient en conséquence et en application de l'article L 1245-1 du code du travail, de faire droit à la demande de requalification des CDD d'usage en contrat à durée indéterminée, sans qu'il soit nécessaire d'examiner les autres moyens soulevés à cette fin.

M. sollicite cette requalification à compter du 10 janvier 1991, invoquant les dispositions de l'article L 1224-1 du code du travail, précisant avoir toujours occupé le même emploi depuis cette date, pour différentes sociétés, dont l'intimée, et ajoutant que la société Via Storia a repris le marché en 2011 à la société Auvitec pour laquelle il travaillait depuis 2007.

La société Via Storia s'oppose à cette prétention, estimant ne pas avoir repris la société Auvitec, employeur de l'appelant de 2007 à 2011 dans le cadre du précédent appel d'offre conclu avec le Parlement européen.

En application des articles L 1224-1 et L 1224-2 du code du travail, lorsque survient une modification dans la situation juridique de l'employeur, notamment par succession, vente, fusion, transformation du fonds, mise en société de l'entreprise, tous les contrats de travail en cours au jour de la modification subsistent entre le nouvel employeur et le personnel de l'entreprise, et le nouvel employeur est tenu, à l'égard des salariés dont les contrats subsistent, aux obligations qui incombaient à l'ancien employeur à la date de la modification.

L'examen des pièces montre que la SA Via Storia ne s'est engagée qu'à proposer à M. et aux autres intermittents employés précédemment sur le marché du Parlement européen par le précédent titulaire de l'appel d'offre, la société Auvitec, de travailler pour elle dans le cadre des missions engagées à compter de janvier 2012

4° Les limites dans lesquelles peuvent être accomplies des heures complémentaires au-delà de la durée de travail fixée par le contrat.

En l'espèce, l'examen de l'ensemble des « contrats d'engagement technicien » conclus entre la SA Via Storia et M. entre 2012 et 2016, ainsi que des bulletins de salaire établis tous les mois par l'employeur, montre que chaque contrat a fait l'objet d'un écrit, mentionnant notamment le nombre d'heures de travail et/ou les jours sur lesquels ils étaient répartis.

Les contrats portant sur une prestation effectuée dans le cadre du contrat signé entre la SA Via Storia, EBP et le Parlement européen comportaient en outre la mention suivante :

« Les modifications de planning et de temps de travail sont annoncées par la cellule de coordination ou apparaissent dans les plannings en ligne du Parlement européen. La durée du présent engagement peut subir des modifications jusqu'à 12h précédant la journée de travail concernée. Celle-ci peut également être purement et simplement supprimée dans les mêmes délais, du fait d'impératifs de production ou d'annulation de commande du Parlement européen, ce qui rendrait le présent contrat caduque ».

Si cette clause du contrat rend incertains la durée et le terme des missions confiées à M. l'examen des bulletins de salaire de l'appelant montre que les horaires et les jours indiqués précisément dans chaque contrat ont été respectés.

L'attestation de disponibilité signée par M. (pièce commune n°30 de l'appelant), et par les autres intermittents ayant travaillé pour le Parlement européen avant la reprise par l'entreprise EBP du marché litigieux, ne constitue pas en outre un engagement à se rendre disponible en permanence pour le nouveau titulaire du marché, la société Via Storia intervenant comme sous-traitant de l'entreprise EBP, mais comme une candidature de chaque salarié souhaitant poursuivre ses fonctions au Parlement européen pour le compte de la nouvelle société titulaire du marché, attestation que l'entreprise EBP s'est engagée à transmettre au Parlement européen accompagnée des CV de chaque salarié.

Ainsi, M. n'apporte aucun élément permettant de démontrer que les termes de ses contrats le contraignaient à rester à la disposition permanente de la SA Via Storia, et le contenu de son *curriculum vitae* arrêté au 15 août 2015 (pièce n°5 de la société) faisant apparaître qu'il a été en mesure de se rendre disponible pour d'autres employeurs.

En conséquence, la demande en requalification de ses contrats à temps partiel en contrat à temps complet doit être rejetée tout comme celle tendant au paiement des rappels de salaires qui en découlent.

Le jugement est confirmé sur ce point.

SUR LA RUPTURE DE LA RELATION DE TRAVAIL ET LES DEMANDES FINANCIERES QUI EN RESULTENT :

. sur le principe de la rupture

Il est constant que l'intimée n'a plus fait appel aux services de M. après le 7 juillet 2016, date de son dernier contrat, à l'exception d'une mission de deux jours au mois de mai 2017, soit plus de 10 mois après le dernier contrat.

Selon les articles R 1234-2 et R 1234-1 du code du travail dans sa version en vigueur au jour du licenciement de M. l'indemnité de licenciement ne peut être inférieure à un cinquième de mois de salaire par année d'ancienneté, auquel s'ajoutent deux quinzièmes de mois par année au-delà de dix ans d'ancienneté. En cas d'année incomplète, l'indemnité est calculée proportionnellement au nombre de mois complets.

En application de ces dispositions, et compte tenu de l'ancienneté de M. remontant au 16 janvier 2012, date du premier CDD irrégulier, et s'achevant le 8 juillet 2016, lendemain de la dernière période travaillée, soit 4 ans et 5 mois complets, M. peut bénéficier d'une indemnité de licenciement de 1 016,87 euros calculée selon les dispositions précitées du code du travail.

Il convient d'infirmar la décision des premiers juges et de condamner la SA Via Storia à payer à M. la somme de 1 016,87 euros à titre d'indemnité légale de licenciement, outre les intérêts au taux légal à compter de la date du présent arrêt.

. sur l'indemnité de préavis

M. sollicite à ce titre la somme de 2 302,33 euros brut, outre 230,23 euros pour les congés payés afférents.

La SA Via Storia s'oppose au paiement de cette somme.

L'article L 1234-1 du code du travail prévoit que lorsque le licenciement n'est pas motivé par une faute grave, le salarié a droit (...):
3°- s'il justifie chez le même employeur d'une ancienneté de services continus d'au moins deux ans, à un préavis de deux mois.
Toutefois, les dispositions (...) du 3° ne sont applicables que si la loi, la convention ou l'accord collectif de travail ou les usages ne prévoient pas un préavis ou une condition d'ancienneté de services plus favorables pour le salarié.

En outre selon l'article L 1234-5 du même code, lorsque le salarié n'exécute pas le préavis, il a droit, sauf s'il a commis une faute grave, à une indemnité compensatrice.

Compte tenu du salaire moyen de 1 151,17 euros perçu par M. et non discuté, il convient de faire droit à sa demande au titre de l'indemnité compensatrice de préavis et des congés payés afférents, et de condamner la SA Via Storia à verser à M. la somme de 2 302,33 euros brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre 230,23 euros brut pour les congés payés afférents, avec intérêts au taux légal à compter de la présente décision.

. sur les dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse

Aux termes des dispositions de l'article L 1235-3 du code du travail dans sa version applicable à l'espèce, si le licenciement d'un salarié survient pour une cause qui n'est pas réelle et sérieuse, et si la réintégration n'est pas demandée, le juge octroie une indemnité au salarié, à la charge de l'employeur une indemnité qui ne peut être inférieure au salaire des six derniers mois, si le salarié a plus de deux ans d'ancienneté.

Au-delà de ce minimum de six mois, le salarié doit justifier de la réalité de son préjudice.

En l'espèce, il n'est pas contesté que la SA Via Storia avait un effectif de plus de 11 salariés, et il résulte des éléments qui précèdent que M. avait une ancienneté de plus de deux ans au sein de la SA Via Storia.

professionnelle.

Toutefois, M. ne justifie pas de son préjudice et notamment de difficultés liées à son inadaptation ou à sa perte d'employabilité à l'issue de la relation de travail.

Il convient en conséquence de rejeter sa demande de dommages et intérêts. Le jugement entrepris est confirmé sur ce point.

SUR LA REMISE DES DOCUMENTS DE FIN DE CONTRAT SOUS ASTREINTE :

L'article L. 3243-2 du code du travail dispose que, lors du paiement du salaire, l'employeur remet aux personnes mentionnées à l'article L. 4243-1 une pièce justificative dite bulletin de paie.

En l'espèce, en l'absence de débat sur ce point, il convient de condamner la SA Via Storia à remettre à M. les bulletins de paie rectifiés pour tenir compte des dispositions du présent arrêt, et notamment de la requalification des CDD d'usage en CDI.

En revanche, il n'y a pas lieu d'assortir cette condamnation d'une astreinte, aucun élément particulier ne laissant craindre une réticence de la part de la société intimée.

Le jugement est infirmé sur ce point.

SUR LES DEPENS ET L'ARTICLE 700 DU CODE DE PROCEDURE CIVILE :

Le jugement entrepris est infirmé sur ses dispositions sur les dépens et l'application de l'article 700 du code de procédure civile, et il convient de condamner la SA Via Storia, partie perdante, aux dépens des deux procédures d'appel et aux dépens de première instance.

Il y a lieu en outre à débouter la SA Via Storia de sa demande au titre des frais irrépétibles, et de la condamner à payer à M. la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

PAR CES MOTIFS,

La Cour, statuant contradictoirement, sur renvoi après cassation, en dernier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,

Infirmes le jugement rendu par le conseil de prud'hommes de Schiltigheim le 11 décembre 2020, sauf en ce qu'il a :

Rejeté la demande en requalification du contrat à temps partiel en contrat à temps complet ;

Rejeté la demande en paiement de rappels de salaires y afférents ;

Débouté M. de sa demande d'indemnisation pour défaut de formation ;

Statuant à nouveau dans cette limite et y ajoutant,