

REPUBLIQUE FRANCAISE  
AU NOM DU PEUPLE FRANCAIS

**COUR D'APPEL DE COLMAR**  
CHAMBRE SOCIALE - SECTION B

**ARRET DU 10 Mai 2016**

Numéro d'inscription au répertoire général : 4 B 14/04772

Décision déférée à la Cour : 23 Septembre 2014 par le CONSEIL DE  
PRUD'HOMMES - FORMATION PARITAIRE DE MULHOUSE

**APPELANT :**

**Monsieur Frédéric DAESSLE**

8, rue Humbert  
68000 COLMAR

Comparant, assisté de Me Sacha REBMANN, avocat au barreau de  
COLMAR

(bénéficie d'une aide juridictionnelle Partielle numéro 2014/005669 du  
21/10/2014 accordée par le bureau d'aide juridictionnelle de COLMAR)

NOTIFICATION :

Pôle emploi Alsace ( )

Copie aux parties

Clause exécutoire aux :

- avocats
- délégués syndicaux
- parties non représentées

Le 10 MAI 2016

Le Greffier

**INTIMEE :**

**SNCF SOCIETE NATIONALE DES CHEMINS DE FER  
FRANCAIS Etablissement public local à caractère industriel et  
commercial**, prise en la personne de son représentant légal,

**N° SIRET : 552 049 447**

2, Place aux Etoiles  
93633 LA PLAINE SAINT DENIS CEDEX

Non comparante, représentée par **Me Daniel DECHRISTE** de  
l'ASSOCIATION **DECHRISTE DANIEL ET PIERRE-JEAN**, avocat  
au barreau de **COLMAR**

**COMPOSITION DE LA COUR :**

L'affaire a été débattue le 18 Mars 2016, en audience publique, devant  
la Cour composée de :

M. ADAM, Président de Chambre,

M. ROBIN, Conseiller,

Mme FERMAUT, Conseiller,

qui en ont délibéré.

**Greffier**, lors des débats : Mme THOMAS, Greffier

**ARRET :**

- contradictoire

- prononcé par mise à disposition au greffe par M. Dominique  
ADAM, Président de Chambre,

- signé par M. Dominique ADAM, Président de Chambre et Mme  
Martine THOMAS, greffier auquel la minute de la décision a été  
remise par le magistrat signataire.

En conséquence la République Française mande et ordonne : A tous  
huissiers de justice sur ce requis de mettre ladite décision à exécution.  
Aux Procureurs, Généraux et aux Procureurs de la République près les  
Tribunaux de Grande Instance et aux Procureurs de la République près les  
et Officiers de la force publique de prêter main-fort lorsqu'ils en seront  
légalement requis. En foi de quoi la présente décision a été signée par  
Le Président et le Greffier

Fait à  
Colmar, le

10 MAI 2016



**Faits et procédure :**

Monsieur Frédéric DAESSLE a été embauché en qualité d'infirmier de la santé au travail par la Société Nationale des Chemins de Fer Français (SNCF) par contrat de travail à durée déterminée pour la période du 5 novembre 2007 au 31 juillet 2008.

Les parties ont ensuite conclu 23 contrats de travail à durée déterminée successifs entre le 3 septembre 2008 et le 25 octobre 2013.

A l'issue de la dernière période de travail la SNCF a informé Monsieur DAESSLE qu'elle n'entendait plus avoir recours à ses services.

Le 27 novembre 2013 Monsieur Frédéric DAESSLE a saisi le Conseil de prud'hommes de MULHOUSE pour faire prononcer la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée avec effet au 1<sup>er</sup> décembre 2009, faire dire et juger que la rupture de cette relation contractuelle à compter du 25 octobre 2013 produit les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, et faire condamner la SNCF à lui payer les montants suivants :

- 1992,35 € net à titre d'indemnité de requalification,
  - 2357,20 € brut à titre d'indemnité conventionnelle de licenciement,
  - 23908,20 € à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse,
  - 3984,70 € brut à titre d'indemnité compensatrice de préavis,
  - 398,47 € brut au titre des congés payés sur préavis,
  - 5000 € à titre de dommages et intérêts pour préjudice distinct,
  - 28852,74 € brut à titre d'arriérés de salaire,
  - 84,50 € brut à titre de salaire,
- avec les intérêts légaux sur ces sommes à compter du jugement,
- 4000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Par le jugement entrepris en date du 23 septembre 2014 le Conseil de prud'hommes de MULHOUSE a :

- dit et jugé que la demande de Monsieur Frédéric DAESSLE est recevable mais mal fondée,
- rejeté la demande de requalification en contrat de travail à durée indéterminée,
- débouté Monsieur Frédéric DAESSLE de l'ensemble de ses demandes,
- rejeté les demandes au titre de l'article 700 du code de procédure civile,
- condamné Monsieur Frédéric DAESSLE aux dépens.

Les premiers juges ont essentiellement relevé que l'employeur avait respecté les délais de carence qui allaient de quelques jours à plus de 7 mois entre les mois de mars et octobre 2011 et que lorsque les délais de carence n'étaient pas respectés il s'agissait des exceptions prévues par l'article L.1244-4 du code du travail.

Monsieur Frédéric DAESSLE a régulièrement interjeté appel de ce jugement le 3 octobre 2014.

Par conclusions déposées le 21 mai 2015 Monsieur Frédéric DAESSLE conclut à la recevabilité de son appel, à l'infirmité du jugement entrepris, et conclut aux mêmes fins qu'en première instance et à la condamnation de la SNCF à lui verser les mêmes montants qu'en première instance hormis le montant de 84,50 € brut à titre de salaire.

Il fait essentiellement valoir :

- que la SNCF n'a pas respecté le délai de carence prévu par l'article L.1244-3 du code

du travail, ce qui en application de l'article L.1245-1 du code du travail doit conduire la Cour à requalifier la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée ;

- qu'en l'espèce la succession de contrats de travail à durée déterminée est manifestement illégale ;

- qu'il a travaillé à compter de novembre 2007 sans que le délai légal de carence ait été respecté à plusieurs reprises, alors qu'il ne s'agissait pas du même salarié remplacé soit :

- entre les contrats 1 et 2 : 90 jours de carence contre 22,
- entre les contrats 5 à 7 et 8 : 57 jours de carence contre 7,
- entre les contrats 14 à 16 et 17 : 23 jours de carence contre 3,
- entre les contrats 18 à 21 et 22 : 126 jours de carence contre un enchaînement superposé ;

- qu'il s'agit chaque fois de contrats conclus pour le remplacement de salariés différents ;

- que la requalification en contrat de travail à durée indéterminée est dès lors encourue de ce chef ;

- que par ailleurs il a cumulé deux contrats de travail sur deux sites distincts, les contrats 21 et 22 ayant été signés au titre du remplacement de deux salariés distincts sur deux sites différents, respectivement Madame LAFOND à Strasbourg et Madame TRAPANI à Mulhouse, ces contrats se chevauchant pendant une période d'un mois et demi du 13 septembre 2012 au 31 octobre 2012 ;

- qu'au titre des contrats 20 et 21 il a dû faire un certain nombre de remplacements sur le site de Mulhouse alors que ces contrats prévoyaient pourtant une résidence d'emploi exclusive à Strasbourg en remplacement de Madame LAFOND, ainsi qu'il résulte d'un échange de courriels ;

- qu'un contrat de travail ne peut être conclu pour le remplacement de plusieurs salariés absents, simultanément ou successivement ;

- qu'en l'espèce la requalification en contrat de travail à durée indéterminée est aussi encourue pour dépassement de la durée maximale prévue par l'article L.1242-8 du code du travail qui prévoit une durée maximale du contrat de travail à durée déterminée de 18 mois, renouvellement compris ;

- que si cette durée de 18 mois n'est pas applicable en cas de remplacement d'un même salarié, tel n'est pas le cas en l'espèce où il a remplacé plusieurs salariés différents ;

- qu'enfin la succession de contrats de travail à durée déterminée peut caractériser une relation de travail à durée indéterminée car le contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;

- qu'il a été embauché par la SNCF selon 24 contrats à durée déterminée depuis 2007, soit en 6 ans, et de manière continue depuis octobre 2011 ;

- qu'il s'agit bien d'un besoin structurel de main d'oeuvre ;

- que si la SNCF soutient qu'il ne lui aurait jamais fait part de son intérêt pour une

embauche en contrat de travail à durée indéterminée, il lui a toujours fait connaître son souhait d'être embauché en contrat de travail à durée indéterminée ;

- que les montants sollicités lui sont dus, son salaire moyen sur les 12 derniers mois s'élevant à la somme de 1992,35 € brut ;
- qu'il avait une ancienneté supérieure à deux ans ;
- que la rupture des relations contractuelles doit ainsi s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;
- qu'il est fondé à obtenir l'intégralité du salaire sur l'ensemble de la période de travail requalifiée en contrat de travail à durée indéterminée, sans déduction des salaires ou allocations perçues pendant cette période ;
- qu'il a subi un préjudice moral distinct compte tenu des conditions particulièrement vexatoires de la rupture du contrat de travail.

Par conclusions déposées le 2 septembre 2015 la Société Nationale des Chemins de Fer Français conclut à l'irrecevabilité et au rejet de l'appel, à la confirmation du jugement entrepris en toutes ses dispositions, au rejet de l'ensemble des demandes de Monsieur Frédéric DAESSLE, et à sa condamnation à lui verser la somme de 2000 € au titre de l'article 700 du code de procédure civile ainsi qu'aux dépens.

La SNCF fait essentiellement valoir :

- que Monsieur Frédéric DAESSLE a été amené à remplacer plusieurs salariés absents de manière successive et pour des motifs divers au sein du service de santé au travail sur une période allant du 5 novembre 2007 au 25 octobre 2013 ;
- qu'il a remplacé successivement 8 salariés absents soit pour des prolongations d'absence soit pour faire face à de nouvelles absences des salariés remplacés, par des contrats espacés par des périodes d'inactivité ;
- que tous ces contrats de travail ont été régulièrement conclus en conformité avec les articles L.1242-12 et L.1242-13 du code du travail ;
- que la succession immédiate de contrats de remplacement n'entraîne pas la requalification de ces contrats en contrat à durée indéterminée alors même que ces contrats permettent de remplacer un salarié qui n'a jamais repris son travail, chaque contrat conclu avec Monsieur DAESSLE ayant fait l'objet d'un contrat de date à date en fonction de la durée de l'arrêt de travail de chaque salarié absent ;
- que Monsieur DAESSLE n'a jamais effectué de remplacement de salariés distincts de manière successive car entre chaque absence de salarié distinct, il était en période d'inactivité allant de quelques jours à plus de 7 mois entre mars et octobre 2011 ;
- qu'il ne s'agit donc pas d'un poste permanent ;
- que la SNCF n'a pas méconnu les dispositions de l'article L.1244-13 du code du travail relatives au délai de carence lorsque deux contrats de travail à durée déterminée se succèdent sur le même poste, cette règle n'ayant pas à s'appliquer en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ou encore en cas de prolongation de l'absence du salarié remplacé, ce qui est le cas en l'espèce ;

- que de même la SNCF n'a pas méconnu les dispositions de l'article L.1242-8 du code du travail qui impose que la durée totale d'un contrat de travail à durée déterminée, renouvellement compris, ne dépasse pas 18 mois, car cette règle n'est pas applicable en cas de remplacement d'un salarié absent ;
- que les éléments apportés par Monsieur DAESSLE et tenant au nombre de contrats de travail à durée déterminée conclus ou encore à la durée totale de ceux-ci ne peuvent être considérés comme des indices suffisants pour conclure à la requalification de la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée ;
- qu'en l'absence de requalification aucune indemnité de rupture n'est due à Monsieur DAESSLE qui en tout état de cause n'a fait état d'aucun préjudice actuel et certain ;
- que par ailleurs compte tenu de la date de saisine du Conseil de prud'hommes, soit le 27 novembre 2015, la demande de requalification ne peut porter que sur les 5 dernières années précédant cette date en sorte que les contrats conclus avant le 27 novembre 2008 n'ont pas à faire l'objet d'un débat ;
- que si Monsieur DAESSLE fait état de chevauchements illicites de contrats, l'avenant de prolongation du contrat n°19 pour la période du 1<sup>er</sup> juillet 2012 au 31 octobre 2012 et le contrat à durée déterminée à terme précis du 13 septembre 2012 au 31 octobre 2012 ont été conclus pour des durées de travail à temps partiel ;
- qu'il n'y a eu par ailleurs que quelques remplacements ponctuels à Mulhouse.

Les parties ont développé oralement leurs conclusions devant la Cour.

## **SUR QUOI, LA COUR**

**Vu le dossier de la procédure, les pièces versées aux débats et les conclusions des parties auxquelles il est référé pour un plus ample exposé de leurs moyens et arguments.**

### **1. Sur la demande de requalification de la relation de travail :**

Attendu que selon l'article 2224 du code civil auquel se réfère implicitement l'établissement public intimé pour contester la recevabilité de la demande, les actions personnelles ou mobilières se prescrivent par cinq ans à compter du jour où le titulaire d'un droit a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant de l'exercer ;

Attendu que le salarié appelant ayant introduit l'instance prud'homale le 27 novembre 2013, il n'est recevable en son action en requalification de la relation de travail qu'en ce qu'elle concerne les contrats à durée déterminée conclus ou exécutés à partir du 27 novembre 2008 ;

Attendu qu'en application de l'article L.1245-1 du code du travail, doit être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée tout contrat à durée déterminée conclu en méconnaissance des articles L.1242-1 à L.1242-4, et L.1242-6 à L.1242-2 dudit code;

Attendu qu'en l'espèce, pour solliciter la requalification de la série de contrats à durée déterminée conclus avec l'établissement public intimé, le salarié appelant invoque en premier lieu des manquements aux dispositions de l'article L.1244-3 du code du travail

en ce qu'elles déterminent les délais de carence à respecter avant la conclusion d'un nouveau contrat à durée déterminée ;

Que le salarié appelant admet qu'aucun délai de carence ne s'impose en cas de nouvelle absence ou de prolongation du salarié remplacé ;

Que le salarié appelant fait valoir que certains de ces contrats se sont enchaînés alors qu'ils avaient pour objet le remplacement de salariés différents ;

Que, cependant, un salarié embauché pour des durées déterminées peut assurer successivement et sans interruption le remplacement de plusieurs salariés occupant des postes différents ;

Que dès lors que les contrats en cause ont été conclus pour assurer successivement le remplacement de salariés occupant des emplois différents, le salarié appelant est mal fondé en son grief ;

Attendu qu'en deuxième lieu, le salarié appelant invoque un manquement aux dispositions susvisées en ce qu'elles interdisent une embauche à durée déterminée pour remplacer plus d'un salarié ;

Que le salarié appelant fait observer qu'à plusieurs reprises, il a été amené à remplacer deux salariées absentes à la même période ;

Qu'en réalité, le salarié appelant se réfère à des embauches à durée déterminée et à temps partiel pour assurer des remplacements distincts de salariées elles-mêmes à temps partiel, sans chevauchement des horaires de travail et sans confusion des emplois ;

Qu'aucun des contrats en cause n'a eu pour objet ni pour effet d'affecter le salarié appelant au remplacement simultané de plus d'un salarié absent ;

Que le salarié appelant n'a donc pas remplacé plus d'un salarié en même temps, en sorte que son grief est infondé ;

Attendu qu'en troisième lieu, le salarié appelant invoque un manquement aux dispositions de l'article L.1242-8 du code du travail selon lesquelles la durée totale du contrat de travail à durée déterminée ne peut excéder dix huit mois, renouvellement compris ;

Que cette règle ne s'applique cependant pas en cas de remplacement du même salarié absent ;

Qu'à l'examen des contrats en cause, rien ne fait apparaître le manquement que le salarié appelant se borne à alléguer sans aucunement le préciser ;

Attendu qu'en quatrième et dernier lieu, avec plus de pertinence, le salarié appelant invoque un manquement aux dispositions de l'article L.1242-1 du code du travail selon lesquelles un contrat de travail à durée déterminée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ;

Que ces dispositions interdisent en particulier à un employeur de recourir de façon systématique aux contrats à durée déterminée pour faire face à un besoin structurel de main d'oeuvre ;

Que dans les entreprises de grande taille, comme celle dont l'établissement public est en charge, il se déduit de l'importance de l'effectif que l'employeur doit régulièrement pallier un nombre minimal et prévisible d'absences de salariés ;

Qu'à partir du 1<sup>er</sup> décembre 2009 et jusqu'au 31 mars 2011, soit pendant plus d'un an, puis à partir du 19 octobre 2011 jusqu'au 25 octobre 2013, soit pendant plus de deux ans, le salarié appelant a été employé dans le cadre de multiples contrats à durée déterminée pour assurer le remplacement de diverses infirmières du service médical de la SNCF à Strasbourg, Chalons-en-Champagne et Mulhouse, ce qui atteste du besoin structurel de l'établissement public intimé en personnel de remplacement pour faire face à des absences régulières, constantes et prévisibles ;

Attendu, dès lors que l'établissement public intimé a eu recours à des embauches à durée déterminée pour satisfaire à un besoin structurel de main d'oeuvre, fût-ce pour pourvoir durablement un emploi d'infirmier remplaçant lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, qu'il a méconnu la prohibition édictée à l'article L.1242-1 du code du travail ;

Attendu qu'indépendamment de savoir si cette violation constitue un abus au sens des dispositions communautaires que sanctionne la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union Européenne qu'invoque vainement l'établissement public intimé, le manquement commis par l'employeur impose de faire droit à la demande de requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2009 ;

## **2. Sur la demande d'indemnité de requalification :**

Attendu qu'en application de l'article L.1245-2 du code du travail, la requalification de la relation de travail ouvre droit au salarié appelant, à charge de l'employeur, à une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire ;

Attendu que même si l'établissement public fait valoir que le salarié appelant n'a jamais précédemment contesté la validité des contrats à durée déterminée et qu'il ne justifie pas de préjudice lié à leur souscription, il y a lieu de faire droit à la demande d'indemnité de requalification que Monsieur Frédéric DAESSLE limite à l'équivalent de la moyenne de ses douze derniers salaires mensuels bruts, à savoir au montant de 1992,35 € ;

## **3. Sur la demande de rémunération des périodes intercalaires :**

Attendu que même requalifié à durée indéterminée, le contrat de travail reste un contrat synallagmatique ;

Que le paiement du salaire est la contrepartie de prestations de travail, ou du moins de périodes pendant lesquelles le salarié est contraint de se tenir à la disposition de l'employeur sans pouvoir vaquer à ses propres occupations ;

- Attendu que pour les périodes ayant séparé l'exécution des contrats à durée déterminée successifs, le salarié appelant ne justifie ni avoir fourni des prestations de travail à l'établissement public intimé, ni s'être tenu à la disposition de cet employeur sans pouvoir vaquer à ses propres occupations ;

Attendu que le salarié appelant doit dès lors être débouté de sa demande de rémunération des périodes intercalaires, et ce sans qu'il y ait lieu d'examiner les effets de la prescription quinquennale applicable en la matière ;



#### **4. Sur la rupture de la relation de travail et sur les demandes subséquentes :**

Attendu qu'en application des articles L.1232-1 et suivants du code du travail, un employeur ne peut mettre fin à un contrat de travail à durée indéterminée qu'en justifiant d'une cause réelle et sérieuse et qu'en notifiant le ou les motifs de sa décision par lettre recommandée après un entretien préalable avec le salarié ;

Attendu qu'en l'espèce, en ne fournissant plus de travail à Monsieur Frédéric DAESSLE après le 25 octobre 2013, l'établissement public intimé a mis fin à la relation qui l'unissait au salarié appelant et qui est requalifiée en contrat à durée indéterminée ;

Qu'en l'absence d'entretien préalable et de notification de motif, la rupture de la relation contractuelle constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu qu'en application de l'article L.1235-3 du code du travail, le salarié appelant est fondé à obtenir l'indemnisation du préjudice que le licenciement lui a nécessairement fait subir, et ce pour un montant qui ne peut être inférieur aux six derniers mois de salaire ;

Qu'au vu des éléments que produit Monsieur Frédéric DAESSLE, sur l'étendue de son préjudice, une exacte évaluation conduit la Cour à fixer à 12000 € le montant des dommages et intérêts qui l'indemniseront intégralement ;

Attendu qu'en sus, le salarié appelant réclame un montant de 5000 € en indemnisation du préjudice distinct qu'il considère avoir subi à raison de conditions particulièrement vexatoires dans la rupture du contrat de travail ;

Que le salarié appelant se réfère cependant au compte-rendu de la réunion du centre médical de la SNCF à Mulhouse, en date du 15 octobre 2013, lequel contient l'expression de regrets du départ de Monsieur Frédéric DAESSLE, expressément présenté comme "un professionnel compétent, disponible, expérimenté (...), ce qui n'atteste d'aucune vexation exercée à son encontre ;

Qu'en tout état de cause, faute pour le salarié appelant d'établir les circonstances vexatoires qu'il allègue, il doit être débouté de sa demande en dommages et intérêts supplémentaires ;

Attendu qu'en revanche, le salarié appelant est fondé à obtenir une indemnité compensatrice du préavis dont son employeur ne pouvait le priver et que l'article 15.2 du règlement du personnel de la SNCF fixe à 2 mois, ainsi qu'une indemnité compensatrice des congés payés y afférents, et ce pour les montants qu'il calcule exactement ;

Attendu que le salarié appelant est également fondé à obtenir une indemnité de licenciement pour le montant qu'il chiffre exactement en application de l'article 22.2 du règlement du personnel de la SNCF ;

#### **5. Sur les dispositions accessoires :**

Attendu que le salarié appelant est encore fondé à obtenir des documents de fin de contrat conformes à la requalification opérée ;

Attendu qu'en application de l'article L.1235-4 du code du travail, il y a lieu de mettre à la charge de l'employeur le remboursement des indemnités de chômage servies au



salarié privé de son emploi, et ce dans la limite de six mois d'indemnités ;

Attendu qu'en application de l'article 700 du code de procédure civile, il est équitable que l'employeur contribue aux frais irrépétibles qu'il a contraint le salarié à exposer tant devant le premier juge qu'à hauteur d'appel ;

Attendu qu'en égard à l'issue du litige l'employeur supportera les dépens de première instance et d'appel.

### **PAR CES MOTIFS**

**La Cour statuant par mise à disposition au greffe, par arrêt contradictoire et en dernier ressort, après en avoir délibéré conformément à la loi,**

**Déclare** l'appel recevable ;

**Infirme** le jugement du 23 septembre 2014 du Conseil de prud'hommes de MULHOUSE ;

**Requalifie** la relation de travail en contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1<sup>er</sup> décembre 2009 ;

**Déclare** que la rupture de la relation de travail constitue un licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

**Condamne** l'établissement public à caractère industriel et commercial dénommée Société Nationale des Chemins de Fer Français à verser à Monsieur Frédéric DAESSLE :

- la somme de 1992,35 € (mille neuf cent quatre vingt douze euros et trente cinq centimes) à titre d'indemnité de requalification en application de l'article L.1245-2 du code du travail,
- la somme de 12000 € (douze mille euros) à titre de dommages et intérêts en application de l'article L.1235-3 du code du travail,
- la somme de 3984,70 € bruts (trois mille neuf cent quatre vingt quatre euros et soixante dix centimes) à titre d'indemnité compensatrice de préavis, et la somme de 398,47 € bruts (trois cent quatre vingt dix huit euros et quarante sept centimes) à titre d'indemnité compensatrice des congés payés y afférents,
- la somme de 2357,20 € (deux mille trois cent cinquante sept euros et vingt centimes) à titre d'indemnité de licenciement,
- la somme de 3000 € (trois mille euros) au titre de l'article 700 du Code de procédure civile, ainsi qu'à délivrer à Monsieur Frédéric DAESSLE un certificat de travail et une attestation destinée à Pôle Emploi en conformité avec la requalification opérée ;

**Déboute** Monsieur Frédéric DAESSLE du surplus de ses prétentions ;

**Ordonne** le remboursement à Pôle Emploi, à charge de l'établissement public à caractère industriel et commercial dénommé Société Nationale des Chemins de Fer Français, des indemnités de chômage servies à Monsieur Frédéric DAESSLE, et ce dans la limite de six mois d'indemnités ;

**Condamne** l'établissement public à caractère industriel et commercial dénommé Société Nationale des Chemins de Fer Français, aux dépens de première instance et d'appel.

Le Greffier,



Pour Copie Conforme  
Le Greffier,



Le Président,

