

7 février 2024

Cour de cassation

Pourvoi n° 22-20.258

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2024:SO00164

Titres et sommaires

TRAVAIL TEMPORAIRE - Contrat de mission - Succession de contrats de mission - Requalification en contrat de travail à durée indéterminée - Effets - Indifférence de la signature d'un contrat à durée indéterminée intérimaire - Condition - Défaut d'identité d'objets des deux contrats - Portée

Il résulte de l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi et des articles L. 1251-5, L. 1251-6 et L. 1251-40 du code du travail que, lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en violation des dispositions visées par l'article L. 1251-40, le salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa première mission irrégulière, y compris lorsqu'il a conclu avec l'entreprise de travail temporaire un contrat à durée indéterminée intérimaire. Il en résulte en outre que, nonobstant l'existence d'un contrat à durée indéterminée intérimaire, la rupture des relations contractuelles à l'expiration d'une mission à l'initiative de l'entreprise utilisatrice s'analyse, si le contrat est requalifié à son égard en contrat à durée indéterminée, en un licenciement qui ouvre droit, le cas échéant, à des indemnités de rupture. Doit dès lors être approuvée la cour d'appel qui a énoncé que, nonobstant la signature d'un contrat à durée indéterminée intérimaire par le salarié, ce dernier pouvait solliciter, d'une part, la requalification des missions qui lui étaient confiées en contrat à durée indéterminée de droit commun à l'égard de l'entreprise utilisatrice, au motif qu'elles avaient eu pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de celle-ci, d'autre part, à l'égard de l'entreprise utilisatrice, par suite de cette requalification, comme de l'entreprise de travail temporaire en raison de son licenciement dans le cadre du contrat à durée indéterminée intérimaire, diverses sommes au titre des deux ruptures injustifiées, dès lors que l'objet des contrats n'est pas le même, y compris lorsque les ruptures interviennent à des périodes concomitantes après la fin d'une mission auprès de l'entreprise utilisatrice

CONTRAT DE TRAVAIL, RUPTURE - Licenciement - Indemnités - Ouverture du droit - Conditions - Rupture des relations contractuelles après l'expiration d'une mission - Rupture à l'initiative de l'entreprise utilisatrice - Indifférence de la signature d'un contrat à durée indéterminée intérimaire - Portée

Texte de la décision

Entête

SOC.

FP6

COUR DE CASSATION

Audience publique du 7 février 2024

Rejet

M. SOMMER, président

Arrêt n° 164 FS-B

Pourvois n°
Z 22-20.258
T 22-20.321 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 7 FÉVRIER 2024

I. La société Adecco France, société par actions simplifiée unipersonnelle, dont le siège est [Adresse 1], a formé le pourvoi n° Z 22-20.258,

II. la société Petzl distribution, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 3], a formé le pourvoi n° T 22-20.321,

contre l'arrêt rendu le 16 juin 2022 par la cour d'appel de Grenoble (chambre sociale, section B), dans le litige les opposant et les opposant également à Mme [N] [C], domiciliée [Adresse 2], défenderesse à la cassation.

Mme [N] [C] a formé un pourvoi incident contre le même arrêt à l'appui du pourvoi n° Z 22-20.258.

La société Adecco France, demanderesse au pourvoi n° Z 22-20.258, invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

Mme [N] [C], demanderesse au pourvoi incident formé à l'encontre du pourvoi n° Z 22-20.258, invoque, à l'appui de son recours, un moyen de cassation.

La société Petzl distribution, demanderesse au pourvoi n° T 22-20.321, invoque, à l'appui de son recours, deux moyens de cassation.

Les dossiers ont été communiqués au procureur général.

Sur le rapport de Mme Techer, conseiller référendaire, les observations de la SCP Rocheteau, Uzan-Sarano et Goulet, avocat de la société Adecco France, de la SARL Boré, Salve de Bruneton et Mégret, avocat de Mme [C], de la SCP Célice, Texidor, Périer, avocat de la société Petzl distribution, et l'avis de M. Halem, avocat général référendaire, après débats en l'audience publique du 10 janvier 2024 où étaient présents M. Sommer, président, Mme Techer, conseiller référendaire rapporteur, Mme Monge, conseiller doyen, Mme Cavois, MM. Rouchayrole, Flores, Mmes Deltort, Le Quellec, conseillers, Mmes Ala, Thomas-Davost, Rodrigues, conseillers référendaires, M. Halem, avocat général référendaire, et Mme Pontonnier, 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° Z 22-20.258 et T 22-20.321 sont joints.

Exposé du litige

Faits et procédure

2. Selon l'arrêt attaqué (Grenoble, 16 juin 2022), la société Adecco France (l'entreprise de travail temporaire) a mis Mme [C] à la disposition de la société Petzl distribution, en qualité d'opératrice d'assemblage, suivant contrats de mission temporaire entre les 8 avril et 23 décembre 2015.

3. Le 13 janvier 2016, l'entreprise de travail temporaire et la salariée ont conclu un contrat à durée indéterminée intérimaire.

4. En exécution de ce contrat, l'entreprise de travail temporaire a mis la salariée à la disposition des sociétés :

- Petzl distribution (l'entreprise utilisatrice), entre le 13 janvier 2016 et le 31 mai 2019, en qualité d'opératrice,
- Hager Security, entre les 5 juin et 12 juillet 2019, en qualité d'agent de production,
- Araymond France, entre les 29 juillet et 30 août 2019, en qualité de manutentionnaire.

5. La salariée a saisi la juridiction prud'homale le 26 septembre 2019 à l'effet d'obtenir la requalification de ses missions d'intérim en contrat à durée indéterminée auprès de la société Petzl distribution et de contester la rupture de la relation de travail avec cette dernière.

6. Le 26 novembre 2019, elle a été licenciée par l'entreprise de travail temporaire.

Moyens

Examen des moyens

Sur le moyen du pourvoi principal de l'entreprise de travail temporaire et le moyen du pourvoi incident de la salariée dans le dossier n° Z 22-20.258

Motivation

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 ne sont manifestement pas de nature à entraîner la cassation.

Moyens

Sur les moyens du pourvoi de l'entreprise utilisatrice dans le dossier n° T 22-20.321, réunis

Enoncé des moyens

8. Par son premier moyen, l'entreprise utilisatrice fait grief à l'arrêt de requalifier les missions d'intérim à son égard en contrat à durée indéterminée à compter du 8 avril 2015, de dire qu'elle a licencié la salariée sans cause réelle et sérieuse le 31 mai 2019 et de la condamner à payer à cette dernière diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre congés payés afférents, d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors :

« 1°/ que le contrat de travail à durée indéterminée intérimaire est régi par les dispositions du contrat de travail relatives au contrat à durée indéterminée ; que, si les missions effectuées par le salarié dans ce cadre sont régies par les articles L. 1251-5 à L. 1251-63 du code du travail, à l'exception de certaines dispositions parmi lesquelles ne sont pas mentionnées celles de l'article L. 1251-40 du code du travail, la requalification avec l'entreprise utilisatrice est nécessairement exclue dans la mesure où le salarié intérimaire ne peut être lié, pour une même prestation de travail, par deux contrats à durée indéterminée distincts ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que Mme [C] avait été mise à la disposition, par la société Adecco France, de la société Petzl distribution, entre le 8 avril 2015 et le 23 décembre 2015 ; que le 13 janvier 2016, la salariée avait conclu un contrat à durée indéterminée intérimaire avec la société Adecco France et que, dans le cadre de ce contrat, elle avait été mise à disposition de la société Petzl distribution entre le 13 janvier 2016 et le 31 mai 2019, de la société Hager Security entre le 5 juin 2019 et le 12 juillet 2019, et de la SAS Araymond France du 29 juillet 2019 au 30 août 2019 ; qu'elle avait fait l'objet d'un licenciement pour faute grave, le 26 avril 2019, par la société Adecco France ; que, pour dire que la relation contractuelle entre la société Petzl distribution et Mme [C] devait être requalifiée en un contrat à durée indéterminée à compter du 8 avril 2015, que cette société avait licencié sans cause réelle et sérieuse Mme [C] le 31 mai 2019, et la condamner au paiement de sommes à titre d'indemnité de préavis, congés payés afférents, indemnité de licenciement et dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, la cour d'appel a considéré que les dispositions légales relatives au contrat à durée indéterminée intérimaire n'excluaient pas la requalification auprès de l'entreprise utilisatrice, et que dès lors qu'il n'était pas justifié du motif du recours au travail temporaire pour la période antérieure à 2016, les missions effectuées pour le compte la société Petzl distribution devaient être requalifiées en contrat à durée indéterminée à compter de la première d'entre elles ; qu'en statuant ainsi, la cour d'appel a violé l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, ensemble les articles L. 1251-58-1 à L. 1251-58-5 du code du travail, ainsi que les articles L. 1251-5, L. 1251-6, et L. 1251-40 du

même code ;

2°/ que le contrat de travail à durée indéterminée intérimaire est régi par les dispositions du contrat de travail relatives au contrat à durée indéterminée ; qu'à admettre que le salarié lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de travail à durée indéterminée temporaire intérimaire puisse solliciter la requalification auprès de l'entreprise utilisatrice, le fait, pour celle-ci, de cesser de fournir du travail au salarié au terme d'une mission conclue dans le cadre d'un tel contrat ne peut s'assimiler à une rupture produisant les effets d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse ; que, pour dire que la relation contractuelle entre la société Petzl distribution et Mme [C] devait être requalifiée en un contrat à durée indéterminée à compter du 8 avril 2015, que cette société avait licencié sans cause réelle et sérieuse Mme [C] le 31 mai 2019, et la condamner au paiement de sommes à titre d'indemnité de préavis, congés payés afférents, indemnité de licenciement et dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, la cour d'appel, après avoir procédé à la requalification des missions effectuées pour le compte la société Petzl distribution en un contrat à durée indéterminée, a retenu que dès lors que celle-ci avait cessé de fournir du travail à Mme [C] après le 31 mai 2019, elle avait rompu le contrat sans observation d'une procédure de licenciement, ce qui s'analysait en un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse ; qu'en statuant ainsi, quand le fait, pour l'entreprise utilisatrice d'avoir, à l'issue d'une mission confiée dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire, cessé de fournir du travail à la salariée, ne pouvait s'analyser en une rupture du contrat à durée indéterminée issu de la requalification à laquelle avait procédé, et moins encore en une rupture produisant les effets d'un licenciement sans cause réelle et sérieuse ce d'autant qu'au cas présent la salariée, en exécution de son contrat à durée intérimaire avec l'entreprise de travail temporaire, s'était immédiatement vue confier de nouvelles missions avec d'autres entreprises utilisatrices, la cour d'appel a violé l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, ensemble les articles L. 1251-58-1 à L. 1251-58-5 du code du travail, ainsi que les articles L. 1251-5, L. 1251-6, et L. 1251-40 du même code »

9. Par son second moyen, elle fait grief à l'arrêt de la condamner à payer à la salariée diverses sommes à titre d'indemnité compensatrice de préavis, outre congés payés afférents, d'indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de condamner l'entreprise de travail temporaire au paiement d'autres sommes de ces mêmes chefs, alors « que le salarié lié par un contrat à durée indéterminée intérimaire avec l'entreprise de travail temporaire ne peut obtenir, à la fois auprès de l'entreprise temporaire et de l'entreprise utilisatrice, les indemnités de rupture et dommages-intérêts pour licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, à raison des mêmes missions effectuées au sein de l'entreprise utilisatrice ; qu'en l'espèce, après avoir requalifié les missions effectuées par Mme [C] entre le 8 avril 2015 et le 31 mai 2019 auprès de la société Petzl distribution, en contrat à durée indéterminée qu'elle a estimé rompu par l'absence de fourniture d'une nouvelle mission après cette date, et retenu que le contrat à durée indéterminée intérimaire du 13 janvier 2016 conclu entre Mme [C] et la société Adecco France, rompu par un licenciement du 26 novembre 2019 selon elle injustifié, la cour d'appel a condamné, tant la Petzl distribution que la société Adecco France au paiement d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle ni sérieuse, la première au titre de la période du 8 avril 2015 au 31 mai 2019, et la seconde au titre de la période du 13 janvier 2016 au 26 novembre 2019 ; qu'en prononçant de telles condamnations, sur le fondement de missions effectuées au sein de la société Petzl distribution entre le 13 janvier 2016 et le 31 mai 2016, qui n'étaient pas susceptibles de générer au bénéfice de la salariée une double indemnisation, la cour d'appel a violé l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, les articles L. 1251-58-1 à L. 1251-58-5 du code du travail, les articles L. 1251-5, L. 1251-6 L. 1251-40, ensemble le principe de réparation intégrale du préjudice sans perte ni profit pour la victime. »

Motivation

Réponse de la Cour

10. Selon l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, une entreprise de travail temporaire peut conclure avec le salarié un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives. Chaque mission donne lieu à la conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail

temporaire et le client utilisateur, dit entreprise utilisatrice, et à l'établissement, par l'entreprise de travail temporaire, d'une lettre de mission. Le contrat de travail est régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions du présent article. Les missions effectuées par le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire sont régies notamment par les articles L. 1251-5, L. 1251-6 et L. 1251-40 du code du travail. Pour l'application des dispositions de l'article L. 1251-5, les mots : « contrat de mission » sont remplacés par les mots : « lettre de mission ».

11. Aux termes de l'article L. 1251-5 du code du travail, le contrat de mission, 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 utilisatrice.

12. Selon l'article L. 1251-6 du même code, sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-7, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission » et seulement dans les cas énumérés, parmi lesquels l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

13. Selon l'article L. 1251-40 du même code, lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions, notamment, des articles L. 1251-5 et L. 1251-6, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

14. Il résulte de ces textes que, lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en violation des dispositions visées par l'article L. 1251-40, le salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa première mission irrégulière, y compris lorsqu'il a conclu avec l'entreprise de travail temporaire un contrat à durée indéterminée intérimaire.

15. Il en résulte en outre que, nonobstant l'existence d'un contrat à durée indéterminée intérimaire, la rupture des relations contractuelles à l'expiration d'une mission à l'initiative de l'entreprise utilisatrice s'analyse, si le contrat est requalifié à son égard en contrat à durée indéterminée, en un licenciement qui ouvre droit, le cas échéant, à des indemnités de rupture.

16. La cour d'appel a d'abord énoncé à bon droit que, nonobstant la signature d'un contrat à durée indéterminée intérimaire par le salarié, ce dernier peut solliciter, d'une part, la requalification des missions qui lui sont confiées en contrat à durée indéterminée de droit commun à l'égard de l'entreprise utilisatrice, au motif qu'elles ont eu pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de celle-ci, d'autre part, à l'égard de l'entreprise utilisatrice, par suite de cette requalification, comme de l'entreprise de travail temporaire en raison de son licenciement dans le cadre du contrat à durée indéterminée intérimaire, diverses sommes au titre des deux ruptures injustifiées, dès lors que l'objet des contrats n'est pas le même, y compris lorsque les ruptures interviennent à des périodes concomitantes après la fin d'une mission auprès de l'entreprise utilisatrice.

17. Ensuite, après avoir constaté que le motif de recours n'était pas justifié pour la période antérieure à l'année 2016, la cour d'appel a exactement retenu que les missions exercées par la salariée auprès de l'entreprise utilisatrice devaient être requalifiées en contrat à durée indéterminée à compter du 8 avril 2015.

18. Enfin, après avoir relevé que l'entreprise utilisatrice avait mis fin aux relations contractuelles le 31 mai 2019, elle a exactement décidé que la rupture du contrat de travail, intervenue sans procédure de licenciement, s'analysait en un licenciement sans cause réelle et sérieuse justifiant que soient allouées à la salariée des sommes au titre des indemnités de rupture et pour licenciement sans cause réelle et sérieuse.

19. Le moyen n'est donc pas fondé.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les pourvois ;

Laisse à chacune des parties la charge des dépens par elle exposés ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

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

Travaux Préparatoires

Rapport du conseiller

[TÉLÉCHARGER \(RAPPORT_22-20.258.PDF - 437 KB\) >](#)

Avis de l'avocat général

[TÉLÉCHARGER \(AVIS_22-20.258.PDF - 378 KB\) >](#)

Décision attaquée

Cour d'appel de grenoble 13
16 juin 2022 (n°20/03023)

Textes appliqués

Article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

Articles L. [1251-5](#), L. [1251-6](#) et L. [1251-40](#) du code du travail.

Les dates clés

- [Cour de cassation Chambre sociale 07-02-2024](#)
- Cour d'appel de Grenoble 13 16-06-2022