



COUR DE CASSATION

**RAPPORT DE Mme TECHER,
CONSEILLÈRE RÉFÉRENDAIRE**

Arrêt n° 164 du 7 février 2024 (B) – Chambre sociale

Pourvois n° 22-20.258 & 22-20.321

Décision attaquée : Cour d'appel de Grenoble du 16 juin 2022

**la société Adecco France
la société Petzl Distribution
C/
Mme [N] [C]**

Il est précisé que le présent rapport est commun aux pourvois Z2220258 et T2220321, qui sont connexes.

Le présent rapport contient des propositions de rejets non spécialement motivés, formulées en application de l'article 1014 du code de procédure civile.

1 - Rappel des faits et de la procédure

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.

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

Dans le cadre 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.

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 et de contester la rupture de la relation de travail avec l'entreprise utilisatrice.

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

Par jugement du 4 septembre 2020, le conseil de prud'hommes de Grenoble a débouté la salariée de ses demandes dirigées tant à l'encontre de l'entreprise de travail temporaire qu'à l'encontre de l'entreprise utilisatrice et l'a condamnée aux dépens. La demande reconventionnelle de l'entreprise utilisatrice a également été rejetée.

Par arrêt du 16 juin 2022, la cour d'appel de Grenoble a :

- infirmé le jugement en toutes ses dispositions,
- statuant à nouveau :
 - . requalifié les missions d'interim à l'égard de l'entreprise utilisatrice en contrat à durée indéterminée à compter du 8 avril 2015,
 - . dit que l'entreprise utilisatrice avait licencié la salariée sans cause réelle et sérieuse le 31 mai 2019,
 - . condamné l'entreprise utilisatrice 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,
 - . dit le licenciement notifié par l'entreprise de travail temporaire le 26 octobre 2019 sans cause réelle et sérieuse,
 - . condamné l'entreprise de travail temporaire 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,
 - . débouté la salariée du surplus de ses demandes,
 - . condamné l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire à payer chacune une indemnité de procédure à la salariée et *in solidum* aux dépens.

L'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice ont chacune formé un pourvoi le 16 août 2022 (pourvoi n° Z2220258 pour la première et pourvoi n° T2220321 pour la seconde).

Le 15 décembre 2022, **l'entreprise de travail temporaire (pourvoi n° Z2220258)** a déposé un mémoire ampliatif qui a été notifié le même jour à l'entreprise utilisatrice constituée et signifié le 20 décembre 2022 à la salariée.

Elle y conclut à la cassation et à l'annulation de l'arrêt et réclame à l'encontre de la salariée la somme de 3 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 20 février 2023, **la salariée** a déposé un mémoire en défense valant pourvoi incident qui a été notifié le même jour aux autres parties.

Elle y conclut au rejet du pourvoi, à la cassation et à l'annulation de l'arrêt dans la limite du pourvoi incident, ainsi qu'à la condamnation de l'entreprise de travail temporaire à lui payer la somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 21 mars 2023, l'entreprise de travail temporaire a déposé un mémoire en réponse, qui a été notifié le même jour aux autres parties.

Le 16 décembre 2022, **l'entreprise utilisatrice (pourvoi n° T2220321)** a déposé un mémoire ampliatif qui a été notifié le même jour à l'entreprise utilisatrice constituée et signifié le 21 décembre 2022 à la salariée.

Elle y conclut à la cassation et à l'annulation de l'arrêt et réclame à l'encontre de la salariée la somme de 2 000 euros au titre de l'article 700 du code de procédure civile.

Le 21 février 2023, la salariée a déposé un mémoire en défense qui a été notifié le même jour aux autres parties.

Elle y conclut au rejet du pourvoi, ainsi qu'à la condamnation de l'entreprise utilisatrice à lui payer la somme de 4 000 euros sur le fondement de l'article 700 du code de procédure civile.

La procédure apparaît régulière en la forme et en état d'être jugée.

2 - Analyse succincte des moyens

2.1. Sur le pourvoi principal de l'entreprise de travail temporaire (pourvoi n° Z2220258)

Dans un moyen unique divisé en sept branches, l'entreprise de travail temporaire fait grief à l'arrêt de dire le licenciement notifié le 26 octobre (en réalité novembre) 2019 sans cause réelle et sérieuse et de la condamner au paiement de 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 les juges du fond ne peuvent modifier les termes du litige dont ils sont saisis ; qu'ils ne peuvent notamment juger non établi un fait non contesté par les parties ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu, pour juger que le licenciement pour abandon de poste de Mme [C] était dénué de cause réelle et sérieuse, que "si la société Adecco France verse certes aux débats un courrier du 4 octobre 2019 mettant en demeure la salariée de justifier son absence, la preuve qu'il a été envoyé en LRAR, comme mentionné sur celui-ci, n'est pas établie" (cf. arrêt p. 7) ; qu'en statuant ainsi quand Mme [C] reconnaissait elle-même dans ses conclusions avoir reçu ce courrier de l'employeur du 4 octobre 2019 (cf. conclusions d'appel de Mme [C] p. 6), la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

2°/ que le juge, qui doit observer le principe du contradictoire, ne saurait fonder sa décision sur un moyen relevé d'office, de droit ou de fait, sans avoir provoqué les observations préalables des parties ; qu'en l'espèce, en retenant que "si la société Adecco France verse certes aux débats un courrier du 4 octobre 2019 mettant en demeure la salariée de justifier son absence, la preuve qu'il a été envoyé en LRAR, comme mentionné sur celui-ci, n'est pas établie" (cf. arrêt p. 7), sans même avoir invité au préalable les parties à s'expliquer sur ce moyen tiré de l'absence de justificatif de l'envoi de la lettre du 4 octobre 2019 qu'elle avait décidé de relever d'office, la salariée reconnaissant pour sa part avoir reçu ladite lettre, la cour d'appel, qui n'a pas respecté le principe du contradictoire, a violé l'article 16 du code de procédure civile ;

3°/ que les juges du fond ne peuvent modifier les termes du litige dont ils sont saisis ; qu'ils ne peuvent notamment juger non établi un fait non contesté par les parties ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a retenu, pour juger que le licenciement pour abandon de poste de Mme [C] était dénué de cause réelle et sérieuse, que "la lettre de mission afférente à une mission auprès de La Poste n'est pas signée par la salariée et rien n'établit que cette lettre de mission lui a bien été transmise, alors même que l'entreprise de travail temporaire a l'obligation de remettre à un salarié en contrat à durée indéterminée intérimaire une lettre de mission avec diverses mentions obligatoires, en application de l'article L. 1251-16 du code du travail" (cf. arrêt p. 7) ; qu'en statuant ainsi quand Mme [C] se bornait à invoquer à l'appui de sa demande tendant à voir son licenciement jugé sans cause réelle et sérieuse que l'employeur l'avait licenciée en rétorsion à sa saisine du conseil de prud'hommes (cf. conclusions de Mme [C] p. 6), sans à aucun moment contester que la lettre de mission auprès de La Poste produite par la société Adecco France lui avait bien été remise, la cour d'appel a violé l'article 4 du code de procédure civile ;

4°/ que le juge, qui doit observer le principe du contradictoire, ne saurait fonder sa décision sur un moyen relevé d'office, de droit ou de fait, sans avoir provoqué les observations préalables des parties ; qu'en l'espèce, en retenant que "la lettre de mission auprès de La Poste n'était pas signée et que rien n'établissait que cette lettre de mission lui a bien été transmise, alors même que l'entreprise de travail temporaire a l'obligation de remettre à un salarié en contrat à durée indéterminée intérimaire une lettre de mission avec diverses mentions obligatoires, en application de l'article L. 1251-16 du code du travail" (cf. arrêt p. 7), sans avoir même invité au préalable les parties à s'expliquer sur ce moyen tiré de l'absence de justificatif de la remise à la salariée de la lettre de mission qu'elle avait décidé de relever d'office, la cour d'appel a méconnu le principe de la contradiction en violation de l'article 16 du code de procédure civile ;

5°/ qu'il appartient à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave qu'il impute au salarié ; qu'en l'espèce, pour déduire que la preuve de la faute grave n'était pas rapportée, la cour d'appel a retenu que le document de synthèse de candidature produit en pièce n° 1 par la société Adecco France ne faisait aucune référence à des missions postérieures au 30 août 2019, notamment au sein de La Poste ; qu'en statuant par un tel motif impropre à écarter la faute grave quand un tel document ne référençait que les postes effectivement occupés par la salariée et non les propositions qu'elle avait déclinées ou qu'elle n'avait pas exécutées, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du code du travail ;

6°/ que le défaut de signature d'une lettre de mission ne peut emporter de conséquence sur la légitimité de la rupture du contrat de travail qu'à la condition que le salarié ne se soit pas abstenu volontairement de le signer ; qu'en énonçant, pour dire que le licenciement ne reposait pas sur une faute grave, que "la lettre de mission auprès de La Poste n'était pas signée" (cf. arrêt p. 7), quand il ressortait de ses propres constatations que la salariée s'était vue notifier un avertissement le 11 septembre 2019 pour ne pas avoir honoré une mission, puis qu'elle s'était vue mettre en demeure par courrier du 20 septembre 2019 de bien vouloir justifier de son absence au sein de l'entreprise utilisatrice et qu'elle avait saisi le conseil de prud'hommes le 26 septembre 2019 pour invoquer une rupture irrégulière de la relation de travail (cf. arrêt p. 2), ce dont il s'évinçait que la salariée s'était de son propre chef abstenue volontairement de retourner cette lettre de mission, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1251-58 et L. 1251-16 du code du travail, ensemble les articles L. 1234-1, L. 1234-5 et L. 1234-9 du même code ;

7°/ que la lettre de licenciement fixe les termes du litige ; qu'il appartient au juge d'examiner l'ensemble des griefs énoncés par l'employeur ; qu'en l'espèce, en jugeant le licenciement de Mme [C] sans cause réelle et sérieuse sans avoir examiné le grief mentionné dans la lettre de licenciement qui reprochait à la salariée de n'avoir adressé à l'employeur aucun justificatif de son absence en violation des dispositions du règlement intérieur et de l'article 14 de son contrat de travail, la cour d'appel a violé l'article L. 1232-6 du code du travail. »

2.2. Sur le pourvoi incident de la salariée (pourvoi n° Z2220258)

Dans un moyen unique à branche unique, la salariée fait grief à l'arrêt de limiter le montant des condamnations de l'entreprise de travail temporaire à son profit au titre de l'indemnité de licenciement et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de la débouter du surplus de ses prétentions, alors « que l'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement et le montant des dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse s'entend de la durée de services continus au service d'un même employeur ; qu'en limitant le montant des indemnités de licenciement et de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, au motif que Mme [C] et la société Adecco avaient signé un contrat de travail à compter du 13 janvier 2016, ce dont elle déduisait que l'ancienneté de la salariée commençait à compter de cette date, sans rechercher si Mme [C] n'avait pas travaillé de façon interrompue pour la société

Adecco depuis le 8 avril 2015, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 1235-3, L. 1251-55 et R. 1234-2 du code du travail. »

2.3. Sur le pourvoi de l'entreprise utilisatrice (pourvoi n° T2220321)

Dans un premier moyen divisé en deux branches, 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 Madame [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 Madame [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 Madame [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 et 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 Madame [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 Madame [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 et 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 Madame [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. »

Dans un second moyen, qualifié de subsidiaire, 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 à 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 et 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 Madame [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 Madame [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 et 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. »

3 - Identification du ou des points de droit faisant difficulté à juger

Principe, modalités et conséquences du cumul entre un contrat à durée indéterminée intérimaire, conclu entre un salarié et une entreprise de travail temporaire, et le contrat à durée indéterminée résultant de la requalification des missions d'intérim exercées par le même salarié auprès de l'entreprise utilisatrice, tant dans le cadre du contrat à durée indéterminée intérimaire que du contrat de travail temporaire qui lui était antérieur.

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1. Sur les deux moyens du pourvoi de l'entreprise utilisatrice, relatifs au cumul de contrat à durée indéterminée intérimaire et de contrat à durée indéterminée résultant de la requalification des lettres de mission (premier moyen, pris en sa première branche) et à la rupture de ce dernier contrat (premier moyen, pris en sa seconde branche, et second moyen)

4.1.1. Sur le rappel des règles applicables en matière de contrat de travail temporaire

Nous pouvons rappeler que, dans un contrat de travail temporaire classique, selon l'article L. 1251-1 du code du travail, 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 d'un contrat de travail, dit « contrat de mission », entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

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. »

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.

Et 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 à L. 1251-7, 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.

Nous savons qu'un salarié intérimaire occupant le même emploi, quel que soit le motif, occupe un emploi lié durablement à l'activité normale et permanente de

l'entreprise (Soc., 13 juin 2012, pourvoi n° 10-26.387, Bull. 2012, V, n° 189 ; Soc., 4 décembre 2013, pourvoi n° 11-28.314, Bull. 2013, V, n° 298 ; Soc., 3 juin 2015, pourvoi n° 14-17.705, Bull. 2015, V, n° 114 ; Soc., 21 juin 2017, pourvoi n° 16-10.999 ; Soc., 4 novembre 2021, pourvoi n° 19-24.377).

Et qu'en cas de litige sur le motif du recours au travail temporaire, il incombe à l'entreprise utilisatrice de rapporter la preuve de la réalité du motif énoncé dans le contrat (Soc., 28 novembre 2007, pourvoi n° 06-44.843, Bull. 2007, V, n° 202 ; Soc., 30 septembre 2014, pourvoi n° 13-18.484 ; Soc., 10 octobre 2018, pourvoi n° 16-26.535 ; Soc., 12 novembre 2020, pourvoi n° 18-18.294, publié).

Les juges du fond doivent rechercher si, pendant la période d'emploi du salarié intérimaire, l'entreprise a ou non dû faire face à un accroissement temporaire d'activité (Soc., 13 décembre 2006, pourvoi n° 05-44.956, Bull. 2006, V, n° 385 ; Soc., 15 décembre 2010, pourvoi n° 09-40.472 ; Soc., 30 septembre 2014, pourvoi n° 13-17.888 ; Soc., 6 mai 2015, pourvoi n° 14-10.127).

Ils apprécient souverainement si les missions confiées au salarié correspondent à l'activité normale et permanente de l'entreprise et si elles peuvent constituer ou non un accroissement temporaire d'activité justifiant le recours au travail temporaire (Soc., 21 janvier 2009, pourvoi n° 07-44.248 ; Soc., 24 septembre 2014, pourvoi n° 13-14.199 ; Soc., 20 octobre 2015, pourvoi n° 14-24.020 ; Soc., 20 septembre 2017, pourvoi n° 16-15.781 ; Soc., 23 septembre 2020, pourvoi n° 18-24.193 ; Soc., 1 décembre 2021, pourvoi n° 20-12.712).

Nous savons également que, lorsqu'un utilisateur a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en violation caractérisée des dispositions visées par ce texte, le salarié peut faire valoir auprès de l'utilisateur les droits afférents à un contrat à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa première mission irrégulière (Soc., 21 janvier 2004, pourvoi n° 03-42.769, Bull. 2004, V, n° 27 ; Soc., 21 octobre 2020, pourvoi n° 19-12.477 ; Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-12.271, publié).

Dupliquant la solution adoptée antérieurement en matière de contrats à durée déterminée (Soc., 30 octobre 2002, pourvoi n° 00-45.608, Bull. 2002, V, n° 331), notre chambre juge que la rupture des relations contractuelles à l'expiration d'un contrat de mise à disposition à l'initiative de l'employeur s'analyse, si le contrat est requalifié en contrat à durée indéterminée, en un licenciement qui ouvre droit, le cas échéant, à des indemnités de rupture sans que le salarié puisse exiger, en l'absence de disposition prévoyant la nullité du licenciement et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, sa réintégration dans l'entreprise. Voir Soc., 30 octobre 2013, pourvoi n° 12-21.205 :

« Attendu, selon l'arrêt attaqué statuant en référé, (Montpellier, 25 avril 2012), qu'engagée le 15 mars 2010 par la société Crit Intérim par un contrat de mission temporaire, Mme X... a été mise à la disposition de la société Renault Retail Group ; que cette société lui a signifié le 23 mai 2011 que sa mission avait pris fin le 20 mai 2011 ; que la salariée a saisi le 23 mai suivant la formation de référé du conseil des prud'hommes pour obtenir le maintien de son contrat de travail jusqu'à la décision du bureau de jugement statuant sur le fond ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes et de renvoyer les parties à mieux se pourvoir alors, selon le moyen, que la formation de référé peut toujours, même en présence d'une contestation sérieuse, prescrire les mesures conservatoires ou de remise en état qui

s'imposent, parmi lesquelles figurent la réintégration du salarié dans ses fonctions, pour prévenir un dommage imminent ou pour faire cesser un trouble manifestement illicite ; qu'en considérant que le juge des référés ne pouvait, en présence d'une rupture définitive du contrat de travail, ordonner le maintien du contrat voire la réintégration du salarié, sans procéder au moindre examen du trouble manifestement illicite invoqué par Mme X... au soutien de sa demande de réintégration dans ses fonctions, la cour d'appel, qui a méconnu l'étendue de ses pouvoirs, a violé l'article R. 1455-6 du code du travail ;

Mais attendu que la rupture des relations contractuelles à l'expiration d'un contrat de mise à disposition à l'initiative de l'employeur s'analyse, si le contrat est requalifié en contrat à durée indéterminée, en un licenciement qui ouvre droit, le cas échéant, à des indemnités de rupture sans que le salarié puisse exiger, en l'absence de disposition prévoyant la nullité du licenciement et à défaut de violation d'une liberté fondamentale, sa réintégration dans l'entreprise ;

Et attendu qu'ayant relevé que l'employeur avait mis fin aux relations contractuelles le 20 mai 2011 et qu'il appartenait au juge du fond d'analyser les conséquences possibles de cette rupture, la cour d'appel a, à bon droit, débouté la salariée de sa demande de réintégration ; que le moyen n'est pas fondé ; »

Lorsque plusieurs contrats de mission ont été conclus, notre chambre les considère dans une seule relation contractuelle et leur requalification, qui s'opère de façon globale, ne donne ainsi lieu qu'à un seul contrat à durée indéterminée et à une seule indemnisation au titre de la rupture dudit contrat. Voir notamment :

- Soc., 13 avril 2005, pourvoi n° 03-44.996, Bull. 2005, V, n° 140 :

« Attendu que M.X..., salarié de la société Adecco, entreprise d'intérim, a été mis à la disposition de la société Senteria parfums, depuis mise en liquidation, selon quatre contrats de mission en date des 24 mai 2000, 13 juin 2000, 3 juillet 2000 et 16 août 2000, au motif d'un accroissement temporaire d'activité ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de ces missions en contrat à durée indéterminée ; que l'entreprise de travail temporaire était partie à l'instance ;

(...)

Vu les articles L. 122-8, L. 122-9, L. 122-14-4 et L. 124-7-1 du Code du travail ;

Attendu qu'après avoir requalifié les contrats de travail temporaire successifs en contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a alloué au salarié plusieurs indemnités de requalification et autant d'indemnités au titre de la rupture qu'il y a de contrats de travail temporaire requalifiés ;

Qu'en statuant ainsi, alors, d'une part, que, lorsqu'il requalifie en contrat à durée indéterminée une succession de missions d'intérim, le juge doit accorder au salarié une seule indemnité de requalification dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire ; et alors, d'autre part, que la requalification de plusieurs contrats de travail temporaire en une relation contractuelle à durée indéterminée n'entraîne le versement d'indemnités qu'au titre de la rupture du contrat à durée indéterminée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

- Soc., 10 mai 2012, pourvoi n° 10-23.514, Bull. 2012, V, n° 147 :

« Attendu, selon l'arrêt attaqué (Metz, 15 juin 2010), que M. X... a été employé en qualité de travailleur intérimaire par la société Arcelor Mittal Atlantique et Lorraine, venant aux droits de la société Arcelor Atlantique et Lorraine, selon une succession de contrats de mission d'avril 1995 au 31 juillet 1998, puis de mai 2000 à mars 2002 et enfin d'avril 2003 à juin 2007 ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale d'une demande de requalification des trois blocs de contrats de mission en trois contrats à durée indéterminée ainsi que de l'indemnité de requalification, des indemnités de rupture et des

dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse dus au titre de chacune des périodes requalifiées en contrat à durée indéterminée ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter de ses demandes, alors, selon le moyen :

1° que si la succession de contrats de travail temporaire, lorsqu'elle donne lieu à requalification, s'analyse globalement en une seule relation contractuelle à durée indéterminée, la conclusion de blocs successifs de contrats de travail temporaire espacés chacun de plusieurs années s'analyse en autant de contrats de travail à durée indéterminée ; qu'en jugeant le contraire, la cour d'appel a violé l'article L. 1251-40 du code du travail ;

2° qu'en requalifiant globalement l'ensemble des blocs de contrats en un seul contrat à durée indéterminée, sans rechercher si la relation contractuelle n'avait pas été rompue à l'issue de chacune de ces successions de contrats, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard du même texte ;

Mais attendu, d'une part, que lorsqu'il requalifie en contrat à durée indéterminée une succession de missions d'intérim, le juge doit accorder au salarié une seule indemnité de requalification dont le montant ne peut être inférieur à un mois de salaire et, d'autre part, que la requalification de plusieurs contrats de travail temporaire en une relation contractuelle à durée indéterminée n'entraîne le versement d'indemnités qu'au titre de la rupture du contrat à durée indéterminée ;

Et attendu qu'ayant requalifié en un contrat à durée indéterminée la succession de missions d'intérim pour la période de 1995 à 1998, c'est à bon droit que la cour d'appel a accordé au salarié une indemnité de requalification ainsi qu'une seule indemnisation au titre de la rupture abusive dudit contrat ;

D'où il suit que le moyen n'est pas fondé ; »

Voir encore Soc., 15 mars 2006, pourvoi n° 04-48.548, Bull. 2006, V, n° 113 ; Soc., 20 octobre 2015, pourvoi n° 14-11.724.

Par ailleurs, notre chambre juge que si le contrat de mise à disposition est rompu, cela n'a pas d'incidence sur le contrat de mission en l'absence de rupture anticipée de ce dernier. Voir Soc., 9 juillet 2003, pourvoi n° 01-41.326, Bulletin civil 2003, V, n° 230 :

« Attendu que Mme X... a été engagée par l'entreprise de travail temporaire Amitec, aux droits de laquelle se trouve la société Sogica, pour effectuer une mission de secrétariat au profit d'EDF du 1^{er} juillet au 27 décembre 1996 ; qu'à la suite de son absence pour maladie du 25 juillet au 30 août 1996, l'entreprise utilisatrice a, par lettre du 30 juillet 1996, mis fin au contrat de mise à disposition à la date du 31 juillet et a procédé à son remplacement par une autre salariée intérimaire ; que le 20 septembre 1996, la salariée a pris acte de la rupture de son contrat de travail ; qu'elle a saisi le conseil de prud'hommes pour obtenir le paiement de différentes sommes au titre de la rupture du contrat ;

Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt attaqué (Paris, 9 janvier 2001) de l'avoir déboutée de ses demandes, alors, selon le moyen :

1°) que la cour d'appel écarte l'application de l'article L. 124-5 du Code du travail au motif que le remplacement de Mme X... au poste qu'elle occupait au sein de l'entreprise utilisatrice, n'emporte pas rupture du contrat de travail au sens de l'article L. 124-5 du Code du travail ; qu'un tel argument ne saurait être retenu pour écarter l'application de l'article L. 124-5 ; que cependant la simple rupture du contrat de mise à disposition entraîne la rupture anticipée du contrat de travail temporaire du fait de l'employeur ; que la société EDF, société utilisatrice, a le 30 juillet confirmé l'arrêt du contrat (n° 112571) de mise à disposition de Mme X..., cet arrêt devait prendre effet le 31 juillet 1996, Mme X... a

été remplacée et sa remplaçante occupait encore le poste en février 1997, ainsi il y a bien eu rupture anticipée au sens de l'article L. 124-5 et l'argument de la cour d'appel ne peut être retenu ;

2°) que la cour d'appel a manifestement fait une mauvaise application des dispositions de l'article L. 124-5 du Code du travail en ce qu'elle a considéré la société Amitec libérée de ses obligations tenant à l'application de l'article L. 124-5 ; qu'il résulte des dispositions de l'article L. 124-5 qu'en cas de rupture anticipée d'un premier contrat, du fait de l'employeur, celui-ci, sauf faute grave ou force majeure, doit proposer au salarié un nouveau contrat qui doit prendre effet dans les trois jours ouvrables après la rupture, ce nouveau poste doit être équivalent au premier, à défaut de cette proposition dans le délai prévu, l'entrepreneur de travail temporaire doit assurer au salarié une rémunération équivalente à celle destinée à compenser la précarité de sa situation ; que, sachant que la résiliation du contrat de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure, la société Amitec se devait de proposer une nouvelle mission à sa salariée ; que, la cour d'appel a estimé que la seule proposition d'un éventuel poste faite par la société Amitec lors d'une conversation téléphonique datant du 11 septembre libérait la société de ses obligations dues du fait de l'article L. 124-5 et ceci au motif que la société n'avait reçu l'avis de prolongation de l'arrêt maladie que le 5 septembre 1996 ; que, cependant si tel était le cas, en recevant l'avis de prolongation le 5 septembre, l'employeur devait proposer un contrat "effectif" le 10 septembre puisqu'il disposait d'un délai de trois jours ouvrables ; que le décompte du délai de trois jours débute le jour suivant la réception de l'avis et s'arrête le 3ème jour ouvrable suivant à vingt-quatre heures, c'est-à-dire le 9 septembre à minuit, ainsi le 10 septembre la société Amitec aurait dû proposer à Mme X... un nouveau contrat avec prise d'effet immédiate ; que cependant il n'en a rien été puisque la première proposition a été faite le 11 septembre et elle ne faisait qu'inviter la salariée à prendre contact avec le responsable car deux postes pouvaient lui être proposés ; qu'il paraît donc indiscutable que la société Amitec n'a pas respecté les dispositions de l'article L. 124-5 notamment dans ses délais d'exécution ; qu'en outre, lors d'un premier avis d'arrêt maladie de Mme X..., reçu par la société le 1er août, la salariée a notifié un arrêt du 25 juillet au 23 août, étant donné que l'avis de prolongation n'a été reçu que le 5 septembre la société, qui aurait dû être de bonne foi, se devait de proposer à la salariée un nouveau contrat prenant effet dans les trois jours ouvrables suivant la date du 23 août, c'est-à-dire le 27 août à minuit au maximum, il n'en a encore rien été et malgré la rupture du contrat datant du 31 juillet la société n'a pas pris l'initiative qui lui incombait ;

3°) qu'enfin il ne saurait pas plus être contesté que l'arrêt avait inversé la charge de la preuve en demandant à Mme X... de rapporter la preuve du refus de sa candidature lors de son entretien du 12 septembre, il est cependant incontestable que l'article L. 124-5 impose à l'employeur une obligation dont ce dernier doit prouver l'exécution ; que l'article 1315 du Code civil dans son alinéa 1 précise que "celui qui se prétend libéré doit justifier le paiement ou le fait qui a produit l'extinction de son obligation" ; que par conséquent il ne saurait être contesté que la société Amitec a failli à l'obligation qui lui incombait de proposer une nouvelle mission à la salariée Mme X... tel que le précise l'article L. 124-5 ;

Mais attendu que la décision de l'entreprise utilisatrice de rompre le contrat de mise à disposition avant le terme de la mission du salarié intérimaire n'entraîne pas la rupture de plein droit du contrat de travail ; qu'il en résulte qu'en l'absence de rupture anticipée du contrat de travail par l'entreprise de travail temporaire, celle-ci n'est pas tenue de proposer au salarié un nouveau contrat dans les conditions prévues par l'article L. 124-5 du Code du travail ; que le moyen n'est pas fondé ; »

Voici un extrait du commentaire de l'arrêt à la *Revue de jurisprudence sociale* de 2003, n° 1328 :

« Cette solution est inspirée par la dualité des contrats existant en matière de travail temporaire : le contrat de travail du travailleur temporaire ou contrat de mission lie celui-ci à l'entreprise de travail temporaire ; le contrat de mise à disposition lie l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. L'intérimaire n'est pas partie au contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur (Cass. soc. 19 juin 2002 : RJS 11/02 n° 1311, Bull. civ. V n° 208). Dès lors, son employeur est et demeure l'entreprise de travail intérimaire ; aucun rapport contractuel n'existe entre le travailleur intérimaire et l'entreprise utilisatrice (même si naturellement l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail). Le fait

que cette dernière mette un terme de façon prématurée à la mission du salarié ne saurait permettre au salarié intérimaire de prétendre à la rupture anticipée de son contrat de travail.

La sanction de cette rupture anticipée est ailleurs : l'entreprise utilisatrice qui abrège la durée de la mission pourra voir sa responsabilité contractuelle engagée dans les conditions de droit commun et pourra être amenée à réparer le préjudice causé à l'entreprise temporaire par la rupture anticipée. Ce préjudice sera notamment constitué par l'incidence de la rupture sur les obligations de l'entreprise de travail temporaire à l'égard du travailleur intérimaire (ce sera par exemple l'obligation de rémunération jusqu'à l'échéance du terme de la mission). »

Enfin, l'action dirigée contre l'entreprise de travail temporaire pour rupture anticipée du contrat de mission se distingue de l'action dirigée contre l'entreprise utilisatrice en requalification du contrat de travail temporaire. Voir Soc., 27 juin 2007, pourvoi n° 06-41.345, Bull. 2007, V, n° 114 (sommaire) :

« Un salarié intérimaire peut exercer une action en dommages-intérêts pour rupture anticipée du contrat de mission à l'encontre de l'entreprise de travail temporaire et une action en requalification du contrat de travail temporaire à l'encontre de l'entreprise utilisatrice, les deux actions exercées, l'une contre l'entreprise de travail temporaire sur le fondement de l'article L. 124-5 du code du travail, l'autre contre l'entreprise utilisatrice sur le fondement de l'article L. 124-7 du même code, ayant deux fondements différents, et rien n'interdisant qu'elles puissent être exercées concurremment.

Doit donc être approuvé l'arrêt d'une cour d'appel qui accueille la demande de requalification d'un contrat de travail temporaire en contrat de travail à durée indéterminée formée par un salarié intérimaire et condamne la société utilisatrice à payer une indemnité de licenciement sans cause réelle et sérieuse à ce salarié après que celui-ci ait obtenu la condamnation définitive de l'entreprise de travail temporaire au paiement de dommages-intérêts pour rupture anticipée du contrat de mission. »

Cet arrêt a ainsi été commenté à la *Revue de jurisprudence sociale* de 2007, n° 1139 :

« 2° L'arrêt tranche ensuite la question de savoir si un salarié intérimaire peut exercer concurremment une action en paiement de dommages-intérêts pour rupture anticipée du contrat de mission à l'encontre de l'entreprise de travail temporaire et une action en requalification du contrat de travail temporaire à l'encontre de l'entreprise utilisatrice.

La Cour de cassation admet ici une telle possibilité.

La solution n'était cependant pas évidente. En effet, le salarié qui, en application de l'article L 124-5 du Code du travail, sollicite des dommages-intérêts pour rupture abusive du contrat de mission, se place sur le terrain de l'application du contrat de travail temporaire. Peut-il dès lors exiger la requalification de ce contrat en contrat de travail à durée indéterminée en demandant que les règles de la rupture du contrat soient celles du licenciement ? On pourrait être tenté de répondre par la négative. Mais ce n'est pas cette voie que la Haute Juridiction a choisie, préférant ainsi privilégier une liberté d'action totale. On observera que ce faisant, elle s'inscrit dans la droite ligne de sa jurisprudence. Ainsi admet-elle depuis longtemps que le salarié intérimaire peut exercer concurremment une action en requalification du contrat de travail temporaire à l'encontre de l'entreprise utilisatrice et une action en requalification à l'encontre de l'entreprise de travail temporaire (Cass. soc. 19 juin 2002 : RJS 11/02 n° 1311, Bull. civ. V n° 208).

L'arrêt du 17 juin 2007 élargit donc le champ des actions susceptibles d'être exercées par le salarié intérimaire. Il est vrai que la relation triangulaire qui caractérise le contrat de travail temporaire est à l'origine de cette multiplicité d'actions possibles. »

L'action exercée pour rupture anticipée du contrat de mission se distingue, a fortiori, de l'action en requalification d'un contrat de mission dirigée contre l'entreprise de travail temporaire qui est possible lorsque celle-ci n'a pas respecté les conditions à

défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'œuvre est interdite (en l'absence de contrat de mission ou signé : Soc., 7 mars 2000, pourvoi n° 97-41.463, Bull. 2000, V, n° 90 ; Soc., 13 décembre 2006, pourvoi n° 05-44.956, Bull. 2006, V, n° 385 ; en cas de non-respect du délai de carence entre deux contrats de mission successifs avec un même salarié sur le même poste de travail, hors les hypothèses où ce délai n'est pas applicable : Soc., 12 juin 2014, pourvoi n° 13-16.362, Bull. 2014, V, n° 145 ; en cas de non-respect des mentions prescrites pour le contrat de mission par l'article L. 1251-16, ancien L. 124-4, du code du travail : Soc., 19 avril 2000, pourvoi n° 97-45.508, Bulletin civil 2000, V, n° 146 ; Soc., 19 juin 2002, pourvoi n° 00-41.354, Bulletin civil 2002, V, n° 208 ; ou encore Soc., 11 mars 2015, pourvoi n° 12-27.855, Bull. 2015, V, n° 48).

Pour des actions en requalification concurrentes dirigées tant contre l'entreprise utilisatrice que contre l'entreprise de travail temporaire, voir particulièrement cet arrêt, Soc., 20 mai 2009, pourvoi n° 07-44.755, Bull. 2009, V, n° 134 :

« Attendu, selon l'arrêt attaqué (Chambéry, 18 septembre 2007), que M. X... a été engagé par la société SAE travail temporaire, en tant que peintre, par contrat de mission du 13 février 2002, pour être mis à la disposition de la société Victor Bonnevie, entreprise utilisatrice ; que ce contrat de mission a été renouvelé jusqu'au 17 mai 2002 ; que le salarié a saisi dans un premier temps la juridiction prud'homale d'une demande de requalification des contrats de mission l'ayant lié à l'entreprise de travail temporaire en un contrat à durée indéterminée ; que la cour d'appel de Chambéry, par arrêt du 19 octobre 2004, après avoir constaté que les contrats de mission ne comportaient pas la mention de la qualification du salarié, a fait droit à sa demande ; que la société SAE travail temporaire ayant été mise en liquidation judiciaire par jugement du tribunal de commerce de Lyon du 23 novembre 2004, le salarié a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la condamnation de la société Etoile commerciale, caution de l'entreprise de travail temporaire, ainsi que celle de M.Y..., ès qualités de mandataire-liquidateur, et de la société Victor Bonnevie, au règlement des causes de l'arrêt du 19 octobre 2004 ;

Attendu que la société Victor Bonnevie fait grief à l'arrêt d'avoir requalifié à son égard en contrat de travail à durée indéterminée le contrat de travail de M. X..., d'avoir décidé que la rupture de la relation contractuelle devait être analysée comme un licenciement sans cause réelle et sérieuse, de l'avoir déclaré avec la SAE travail temporaire responsables in solidum des conséquences de la rupture abusive du contrat de travail de M. X... et de l'avoir condamnée à payer à ce dernier une indemnité de requalification, une indemnité de préavis, des congés payés sur préavis, un rappel de salaires, les congés payés correspondants, des dommages-intérêts pour rupture abusive, alors, selon le moyen, que le salarié qui a obtenu la requalification de son contrat de mission en un contrat de travail à durée indéterminée, dans ses rapports avec l'entreprise de travail temporaire, ne peut plus agir aux mêmes fins à l'encontre de l'entreprise utilisatrice ; qu'en reconnaissant à M. X... le droit d'agir à l'encontre de l'entreprise utilisatrice, afin de faire valoir les droits afférents à un contrat de travail à durée indéterminée, bien que la cour d'appel de Chambéry ait déjà condamné l'entreprise de travail temporaire à lui payer une indemnité de requalification et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, en conséquence de la requalification de son contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée, la cour d'appel a violé l'article 124-7, alinéa 2, du code du travail ;

Mais attendu que les deux actions en requalification exercées, l'une contre l'entreprise de travail temporaire sur le fondement de l'article L. 124-2, alinéas 1 et 2, à L. 124-4, alinéas 1 à 9, devenus L. 1251-5, L. 1251-6, L. 1251-16 et L. 1251-17 du code de travail, l'autre contre l'entreprise utilisatrice sur le fondement de l'article L. 124-7, alinéa 2, devenu L. 1251-40 du même code, ont des fondements différents ; qu'elles peuvent être exercées concurremment ; que le moyen n'est pas fondé ; »

Voici comment avait pour partie été expliquée la solution dans son commentaire à la *Revue de jurisprudence sociale* de 2009, n° 751 :

« La Cour de cassation affirme clairement la possibilité pour le salarié temporaire d'agir en requalification concurrentement auprès de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice. Les circonstances de l'espèce montrent bien l'intérêt d'une telle double action pour le travailleur temporaire : il s'agissait de faire reconnaître l'utilisateur solidairement responsable des conséquences de la rupture abusive du contrat de travail auxquelles avait été condamnée l'entreprise de travail temporaire, entre-temps mise en liquidation judiciaire. »

Mais, dans le cas d'actions concurrentes en requalification, il n'y a pas de double indemnisation. Voir Soc., 20 décembre 2017, pourvoi n° 15-29.519, Bull. 2017, V, n° 228 :

« Attendu que la salariée fait grief à l'arrêt de la débouter de ses demandes tendant à la condamnation de la société de travail temporaire à lui verser, **cumulativement** avec les condamnations prononcées à l'encontre de l'entreprise utilisatrice, une indemnité de requalification, une indemnité compensatrice de préavis, les congés payés afférents, une indemnité de licenciement et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, alors, selon le moyen :

1°/ que le travailleur temporaire peut faire valoir ses droits afférents à un contrat à durée indéterminée tant auprès de l'entreprise utilisatrice que de l'entreprise de travail temporaire lorsque celles-ci ne respectent pas les obligations légales qui leur sont propres ; que ces deux actions peuvent être exercées concurrentement et donner lieu à des condamnations distinctes et cumulatives contre les deux employeurs à verser chacune au salarié une indemnité de requalification, une indemnité de licenciement, une indemnité de préavis, et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ; qu'ayant constaté que les contrats de mission conclus entre la société Randstad et Mme X... s'étaient succédés sans respect du délai de carence et que la société Randstad avait donc failli aux obligations qui lui étaient propres, tout en s'abstenant de la condamner à verser seule à la salariée, en sus des condamnations prononcées contre l'entreprise utilisatrice, une indemnité de requalification, une indemnité de licenciement, une indemnité de préavis, et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la cour d'appel a violé l'article L. 1251-16 du code de travail ;

2°/ qu'à tout le moins, la contradiction de motifs équivaut à une absence de motifs ; qu'ayant tout à la fois, d'un côté, déclaré que la société Randstad devait être condamnée au paiement d'une indemnité de requalification, d'une indemnité de préavis, d'une indemnité de licenciement et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse sur la base d'un manquement aux obligations qui lui étaient propres et, de l'autre, refusé de les ajouter à celles d'ores et déjà prononcées à l'encontre de la société Newrest, la cour d'appel a entaché sa décision d'une contradiction de motifs et partant violé l'article 455 du code de procédure civile ;

Mais attendu qu'après avoir fait droit à la demande de requalification des contrats de mission en contrat à durée indéterminée, tant à l'égard de l'entreprise utilisatrice qu'à l'égard de la société de travail temporaire, la cour d'appel a décidé, à bon droit, et sans se contredire, que par l'effet de cette requalification les employeurs étaient tenus, **in solidum**, de répondre des conséquences de la rupture de ce contrat ; que le moyen n'est pas fondé ; »

Cette solution se comprend dès lors que les demandes d'indemnisation ne portent que sur un seul et même contrat.

4.1.2. Sur le rappel des règles applicables en matière de contrat à durée indéterminée intérimaire

Le dispositif du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire a été mis en place pour la première fois par un accord de branche du 10 juillet 2013 relatif à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires.

La loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi a généralisé ce dispositif à titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2018, en prévoyant, à l'article 56, les dispositions suivantes :

« I.- 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 :

1° La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit entreprise utilisatrice ;

2° L'établissement, par l'entreprise de travail temporaire, d'une lettre de mission.

II.- Le contrat de travail mentionné au I est régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions du présent article.

Il peut prévoir des périodes sans exécution de mission, dites périodes d'intermission. Ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

Il est établi par écrit et comporte notamment les mentions suivantes :

1° L'identité des parties ;

2° Le cas échéant, les conditions relatives à la durée du travail, notamment le travail de nuit ;

3° Les horaires auxquels le salarié doit être joignable pendant les périodes d'intermission ;

4° Le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, qui tient compte de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;

5° La description des emplois correspondant aux qualifications du salarié ;

6° Le cas échéant, la durée de la période d'essai ;

7° Le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie ;

8° L'obligation de remise au salarié d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectue.

III.-Le contrat mentionné au I liant l'entreprise de travail temporaire au salarié prévoit le versement d'une rémunération mensuelle minimale garantie au moins égale au produit du montant du salaire minimum de croissance fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 du code du travail, par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré, compte tenu, le cas échéant, des rémunérations des missions versées au cours de cette période.

IV.-Les missions effectuées par le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire sont régies par les articles L. 1251-5 à L. 1251-63 du code du travail, sous réserve des adaptations prévues au présent article et à l'exception des articles L. 1251-14, L. 1251-15, L. 1251-19, L. 1251-26 à L. 1251-28, L. 1251-32, L. 1251-33 et L. 1251-36 du même code.

V.-Pour l'application des articles L. 1251-5, L. 1251-9, L. 1251-11, L. 1251-13, L. 1251-16, L. 1251-17, L. 1251-29, L. 1251-30, L. 1251-31, L. 1251-34, L. 1251-35, L. 1251-41 et L. 1251-60 du code du travail au contrat à durée indéterminée conclu par une entreprise de travail temporaire avec un salarié, les mots : " contrat de mission " sont remplacés par les mots : " lettre de mission ".

VI.-Par dérogation à l'article L. 1251-12 du code du travail, la durée totale de la mission du salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire ne peut excéder trente-six mois.

VII.-Pour l'application du 1° de l'article L. 6322-63 du code du travail, la durée minimale de présence dans l'entreprise s'apprécie en totalisant les périodes de mission et d'intermission effectuées par le salarié lorsque ce dernier est lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat à durée indéterminée.

VIII.-Pour l'application des articles L. 2314-17 et L. 2324-16 du code du travail, la durée passée dans l'entreprise est calculée en totalisant les périodes de mission et d'intermission effectuées par le salarié.

IX.-Le présent article est applicable aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018.

Au plus tard le 30 juin 2018, le Gouvernement présente au Parlement un rapport, établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation. »

Nous comprenons de ces dispositions qu'en sus de l'acte intitulé contrat à durée indéterminée intérimaire, conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié, pour chacune des missions confiées à ce dernier, sont établis :

- un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice,
- une lettre de mission entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié.

Le dispositif a été pérennisé avec l'adoption de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018, qui l'a inséré dans le code du travail aux articles L. 1251-58-1 et suivants, l'objectif étant, comme cela a été rappelé dans les travaux parlementaires, de réduire la précarité des travailleurs intérimaires (rapport de l'Assemblée nationale, n° 1177).

Notre chambre a déjà été amenée à statuer, incidemment, sur le dispositif du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire fondé sur l'accord de branche du 10 juillet 2013 (Soc., 12 juillet 2018, pourvoi n° 16-26.844, Bull. 2018, V, n° 145 : qui a dit que les partenaires sociaux n'avaient pas compétence pour négocier l'ensemble des éléments constitutifs de cet accord dès lors que celui-ci fixait des règles relevant de la loi ; Soc., 29 septembre 2021, pourvoi n° 20-16.525, publié : relatif aux conditions d'entrée en vigueur de l'accord).

Elle n'a pas encore, à ce jour, rendu de décision sur le fond du dispositif.

S'inspirant des solutions rendues pour les contrats à durée déterminée, l'article L. 1245-1 du code du travail prévoyant des hypothèses de requalification sanction dans des conditions similaires à celles prévues par l'article L. 1251-40, notamment un arrêt rendu le 18 mars 2020 (Soc., 18 mars 2020, pourvoi n° 19-21.535, publié), elle a récemment dit n'y avoir lieu au renvoi d'une question prioritaire de constitutionnalité portant sur la conformité à la Constitution du dispositif de requalification sanction prévu en matière de contrat à durée indéterminée intérimaire. Voir Soc., 25 janvier 2023, pourvoi n° 22-40.018, publié :

« 3. Dans son mémoire motivé devant les juges du fond, l'entreprise utilisatrice pose la question suivante : « les dispositions combinées des articles L 1251-58-4, L 1251-5 et L 1251-40 du code du travail en autorisant le juge à anéantir les effets d'un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire légalement convenu entre deux parties et en substituant de force un tiers à la relation contractuelle pour y substituer un nouveau contrat de travail à durée indéterminée, portent-elles atteinte aux droits et libertés que la Constitution garantit et plus précisément à la liberté contractuelle et droit au maintien de l'économie des conventions légalement conclues ? »

Examen de la question prioritaire de constitutionnalité

4. Les dispositions contestées sont applicables au litige.

5. Elles n'ont pas déjà été déclarées conformes à la Constitution dans les motifs et le dispositif d'une décision du Conseil constitutionnel.

6. Cependant, d'une part, la question posée, ne portant pas sur l'interprétation d'une disposition constitutionnelle dont le Conseil constitutionnel n'aurait pas encore eu l'occasion de faire application, n'est pas nouvelle.

7. D'autre part, la question posée ne présente pas un caractère sérieux dès lors que les dispositions législatives critiquées sont justifiées par un motif d'intérêt général de lutte contre la précarité pouvant résulter du recours abusif à l'emploi du travail temporaire, de sorte qu'elles ne portent pas une atteinte disproportionnée à la liberté contractuelle et au droit au maintien des conventions légalement conclues.

8. En conséquence, il n'y a pas lieu de la renvoyer au Conseil constitutionnel. »

Dans cette affaire, la question prioritaire de constitutionnalité elle-même postulait qu'en cas de requalification sanction des missions confiées au salarié dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée intérimaire, le contrat à durée indéterminée en résultant se substituait au contrat à durée indéterminée intérimaire.

Dans la présente espèce, la question se pose de savoir si, dans l'hypothèse d'une telle requalification, le contrat à durée indéterminée en résultant peut se cumuler avec le contrat à durée indéterminée intérimaire.

4.1.3. Sur le rappel des règles applicables en matière de cumul d'emplois

Nous pouvons rappeler, sur la question du cumul de contrats, qu'aux termes de l'article L. 8261-1 du code du travail, aucun salarié ne peut accomplir des travaux rémunérés au-delà de la durée maximale du travail, telle qu'elle ressort des dispositions légales de sa profession.

Selon l'article L. 8162-2 du même code, nul ne peut recourir aux services d'une personne qui méconnaît cette disposition.

Si l'interdiction ainsi édictée établit une incompatibilité entre deux contrats entraînant un dépassement de la durée maximale du travail, la violation des dispositions susvisées résulte de l'accomplissement de travaux au-delà de la durée autorisée, mais non de la conclusion du second contrat (Soc., 27 avril 1989, pourvoi n° 87-13.951, Bulletin 1989 V N° 313).

En cas de cumul par le salarié de deux contrats de travail entraînant un dépassement de la durée maximale du travail, l'employeur, auquel le salarié demande de réduire son temps de travail, n'est pas tenu d'accepter cette modification du contrat de travail (Soc., 10 mars 2009, pourvoi n° 07-43.985, Bull. 2009, V, n° 70).

Lorsqu'il constate un cumul irrégulier d'emplois, au motif d'un dépassement de la durée maximale de travail, l'employeur doit se conformer à la législation relative à cette durée, sous réserve de laisser au salarié un délai de réflexion suffisant pour lui permettre de choisir entre l'emploi qu'il souhaite conserver ou la réduction d'horaire proposée (Soc., 4 juin 1998, pourvoi n° 95-44.693, Bull. 1998, V, n° 302).

L'inertie du salarié l'autorise à mettre en œuvre une procédure de licenciement (Soc., 25 octobre 1990, pourvoi n° 86-44.212, Bulletin 1990 V N° 501 ; Soc., 31 janvier 1996, pourvoi n° 92-40.944, Bulletin 1996 V N° 34 ; Soc., 1 avril 2003, pourvoi n° 01-40.507).

Mais, dans ce cadre, il doit mettre en demeure le salarié de faire cesser ce cumul en choisissant l'emploi qu'il souhaite conserver, à défaut de quoi il ne peut se prévaloir d'une faute grave (Soc., 9 mai 1995, pourvoi n° 91-43.786 ; Soc., 7 mai 1997, pourvoi n° 95-42.375 ; Soc., 10 décembre 2003, pourvoi n° 01-45.826).

Il appartient en effet au seul salarié de choisir l'emploi qu'il souhaite conserver (Soc., 13 mai 1992, pourvoi n° 91-40.734, Bulletin 1992 V N° 299).

4.1.4. Sur le cas d'espèce

En l'espèce, la cour d'appel a statué comme suit :

* sur la demande tendant à la requalification des missions effectuées par le salarié auprès de l'entreprise utilisatrice en contrat à durée indéterminée :

« 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.

Selon l'article L. 1251-40 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire, en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10 à L. 1251-12, L. 1251-30 et L. 1251-35, 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.

En cas de litige sur le motif du recours au travail temporaire, il incombe à l'entreprise utilisatrice de rapporter la preuve de la réalité du motif énoncé dans le contrat de travail.

L'article 56 de la loi n°2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi énonce que :

I. - 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 :

1° La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit entreprise utilisatrice ;

2° L'établissement, par l'entreprise de travail temporaire, d'une lettre de mission.

II. - Le contrat de travail mentionné au I est régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions du présent article.

Il peut prévoir des périodes sans exécution de mission, dites périodes d'intermission. Ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

Il est établi par écrit et comporte notamment les mentions suivantes :

1° L'identité des parties ;

2° Le cas échéant, les conditions relatives à la durée du travail, notamment le travail de nuit ;

3° Les horaires auxquels le salarié doit être joignable pendant les périodes d'intermission ;

4° Le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, qui tient compte de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;

5° La description des emplois correspondant aux qualifications du salarié ;

6° Le cas échéant, la durée de la période d'essai ;

7° Le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie ;

8° L'obligation de remise au salarié d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectue.

III. - Le contrat mentionné au I liant l'entreprise de travail temporaire au salarié prévoit le versement d'une rémunération mensuelle minimale garantie au moins égale au produit du montant du salaire minimum de croissance fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 du code du travail, par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré, compte tenu, le cas échéant, des rémunérations des missions versées au cours de cette période.

IV. - Les missions effectuées par le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire sont régies par les articles L. 1251-5 à L. 1251-63 du code du travail, sous réserve des adaptations prévues au présent article et à l'exception des articles L. 1251-14, L. 1251-15, L. 1251-19, L. 1251-26 à L. 1251-28, L. 1251-32, L. 1251-33 et L. 1251-36 du même code.

V. - Pour l'application des articles L. 1251-5, L. 1251-9, L. 1251-11, L. 1251-13, L. 1251-16, L. 1251-17, L. 1251-29, L. 1251-30, L. 1251-31, L. 1251-34, L. 1251-35, L. 1251-41 et L. 1251-60 du code du travail au contrat à durée indéterminée conclu par une entreprise de travail temporaire avec un salarié, les mots : " contrat de mission " sont remplacés par les mots : " lettre de mission ".

VI. - Par dérogation à l'article L. 1251-12 du code du travail, la durée totale de la mission du salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire ne peut excéder trente-six mois.

VII. - Pour l'application du 1° de l'article L. 6322-63 du code du travail, la durée minimale de présence dans l'entreprise s'apprécie en totalisant les périodes de mission et d'intermission effectuées par le salarié lorsque ce dernier est lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat à durée indéterminée.

VIII. - Pour l'application des articles L. 2314-17 et L. 2324-16 du code du travail, la durée passée dans l'entreprise est calculée en totalisant les périodes de mission et d'intermission effectuées par le salarié.

IX. - Le présent article est applicable aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018.

Au plus tard le 30 juin 2018, le Gouvernement présente au Parlement un rapport, établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation.

Il se déduit de ses dispositions légales l'applicabilité au contrat de travail à durée indéterminée intérimaire à l'égard de l'entreprise utilisatrice notamment des articles L 1251-5, L 1251-40 et L 1251-41 du code du travail dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, de sorte que nonobstant la signature par le salarié mis à disposition d'un contrat à durée indéterminée intérimaire, ce dernier peut également solliciter la requalification des missions en contrat à durée indéterminée de droit commun à l'égard de l'entreprise utilisatrice au motif que les missions avaient pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de celle-ci.

Le salarié est également fondé à solliciter à l'égard tant de l'entreprise utilisatrice, dans le cadre de missions d'interim requalifiées en contrat à durée indéterminée de droit commun, que de l'entreprise de travail temporaire lui ayant notifié son licenciement dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée intérimaire, diverses sommes au titre de deux ruptures injustifiées des contrats de travail 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 puisque l'entreprise de travail temporaire, dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée intérimaire n'a pas pour obligation de fournir des missions à la salariée à l'égard uniquement d'une entreprise utilisatrice comme pour un contrat de mission mais au contraire d'une ou plusieurs entreprises utilisatrices selon des lettres de mission s'intégrant à une relation à durée indéterminée continue avec des périodes inter-missions rémunérées par l'entreprise de travail temporaire employeur.

D'ailleurs, la fin d'une mission auprès d'une entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée intérimaire n'implique aucunement la fin du contrat du salarié à l'égard de l'entreprise de travail temporaire employeur.

Le contrat à durée indéterminée intérimaire ne prend en effet fin que si une rupture du contrat intervient à l'initiative de l'une ou l'autre des parties.

Au cas d'espèce, Mme [C] établit par la production de bulletins de paie dressés par la société d'interim ADECCO FRANCE qu'elle a été régulièrement mise à disposition de la société PETZL DISTRIBUTION à compter du 8 avril 2015, quoiqu'avec des périodes d'interruption, et ce jusqu'au 31 mai 2019.

Le motif de recours figurant sur les contrats de mission temporaire puis les lettres de mission temporaire après la conclusion à effet du 13 janvier 2016 d'un contrat à durée indéterminée intérimaire par Mme [C] avec la société ADECCO FRANCE est un surcroît temporaire allégué d'activité.

Si la société PETZL DISTRIBUTION fournit divers justificatifs du surcroît temporaire d'activité en pièces n°2 à 7, ils ne couvrent que les années 2016 à 2019, alors même que Mme [C] demande expressément la requalification de l'ensemble de ses contrats et lettres de mission en contrat à durée indéterminée à l'égard de l'entreprise utilisatrice et ce, depuis le 8 avril 2015.

Faute de production du moindre élément justificatif pour la période antérieure à 2016, il convient d'infirmar le jugement entrepris et de requalifier les missions de Mme [C] à l'égard de la société PETZL DISTRIBUTION en contrat à durée indéterminée de droit commun à compter du 8 avril 2015.

»

Sur ces motifs, dans un premier moyen, pris en sa première branche, tirée d'un grief de violation de la loi, l'entreprise utilisatrice reproche à la cour d'appel d'avoir retenu 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, alors que la requalification avec l'entreprise utilisatrice est nécessairement exclue dans la mesure où le salarié, titulaire d'un contrat à durée indéterminée intérimaire, ne peut être lié, pour une même prestation de travail, par deux contrats à durée indéterminée distincts.

Dans son mémoire en défense, la salariée soutient que le principe selon lequel une entreprise utilisatrice qui n'est pas en mesure de démontrer qu'elle se situe dans l'un des cas de recours au travail intérimaire encourt la requalification des missions confiées au salarié en contrat à durée indéterminée ne souffre aucune exception et qu'il est donc sans incidence que ce salarié soit parallèlement titulaire d'un contrat à durée indéterminée intérimaire.

Elle estime que toute solution contraire autoriserait les entreprises utilisatrices à avoir impunément recours à un salarié intérimaire.

* sur la demande relative à la rupture du contrat à durée indéterminée résultant de la requalification des missions accomplies par la salariée auprès de l'entreprise utilisatrice :

*« Premièrement, la société PETZL DISTRIBUTION a cessé le 31 mai 2019 de fournir du travail à Mme [C] en considérant à tort que le contrat était arrivé à son terme à raison de la fin de l'ultime mission d'interim alors que la relation de travail est requalifiée en contrat à durée indéterminée de droit commun.
Le contrat de travail a, dès lors, été rompu sans que ne soit observée la moindre procédure de licenciement de sorte que la rupture s'analyse en un licenciement sans cause réelle et sérieuse. »*

Sur ces motifs, dans son premier moyen, pris en sa seconde branche, tirée également d'un grief tiré de violation de la loi, l'entreprise utilisatrice reproche à la cour d'appel d'avoir retenu, après la requalification des missions effectuées par la salariée auprès d'elle en contrat à durée indéterminée, qu'elle avait cessé de fournir du travail à l'intéressée après le 31 mai 2019 et rompu le contrat sans observation d'une procédure de licenciement, ce dont la cour d'appel a déduit l'existence d'un licenciement dénué de cause réelle et sérieuse, alors que 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.

Dans son mémoire en défense, la salariée fait valoir que, lorsque la relation de travail avec une entreprise utilisatrice est requalifiée en contrat à durée indéterminée, la rupture de ce contrat non précédé d'une lettre de licenciement est nécessairement sans cause réelle et sérieuse.

* sur les condamnations suivantes en conséquence des ruptures de contrats de travail qu'elle estimait injustifiées :

- en ce qui concerne l'entreprise utilisatrice :

« Deuxièmement, il s'ensuit que Mme [C] est fondée à solliciter de la société PETZL DISTRIBUTION une indemnité compensatrice de préavis de 4 627,46 euros bruts, outre 462,75 euros bruts de congés payés afférents ainsi qu'une indemnité de licenciement de 2 412,09 euros prenant en compte son ancienneté depuis le 8 avril 2015.

Troisièmement, au visa de l'article L 1235-3 du code du travail dans sa version applicable au jour du licenciement, Mme [C] avait plus de 4 ans d'ancienneté au service de la société PETZL DISTRIBUTION, de sorte qu'elle a droit à une indemnisation comprise entre 3 et 5 mois de salaire.

Elle ne fournit, pour autant, aucun justificatif sur sa situation ultérieure au regard de l'emploi si bien qu'il lui est alloué la somme de 6 842 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et le surplus de la demande est rejeté. »

- en ce qui concerne l'entreprise de travail temporaire :

« Et, dès lors que le licenciement est jugé sans cause réelle et sérieuse, Mme [C] a droit à une indemnité compensatrice de préavis à hauteur de 3 611,38 euros bruts, outre 361,14 euros bruts au titre des congés payés afférents, étant rappelé au visa des articles L 1235-1 et L 1234-5 du code du travail que l'indemnité compensatrice de préavis due au salarié est égale au salaire brut, assujéti au paiement, par l'employeur, des cotisations sociales, que le salarié aurait reçu s'il avait travaillé pendant la durée du délai-congé et qu'en l'espèce, le salaire jugé pertinent sans retenue et avec les dernières missions dont il est certain qu'elles ont été exécutées par la salariée est celui du mois d'août 2019 (1 865,69 euros bruts).

Elle est également fondée à solliciter une indemnité de licenciement à hauteur de 1 826,82 euros avec le même salaire de référence et une ancienneté à compter du 13 janvier 2016 jusqu'au 26 décembre 2019, tenant compte du préavis non exécuté.

Le surplus des demandes de ces chefs est rejeté.

Au visa de l'article L 1235-3 du code du travail, dans sa version applicable au jour du litige, Mme [C] avait au jour de son licenciement injustifié plus de 3 ans d'ancienneté, de sorte qu'elle a droit à une indemnisation comprise entre 3 et 4 mois de salaire.

Outre qu'elle sollicite un montant supérieur au plafond légal sans développer la moindre argumentation juridique qui permettrait à la juridiction d'y déroger, Mme [C] ne fournit pour autant aucun justificatif sur sa situation ultérieure au regard de l'emploi, si bien qu'il lui est alloué la somme de 5 598 euros à titre de dommages et intérêts pour licenciement sans cause réelle. »

Sur ces motifs, dans son second moyen, tiré aussi d'un grief de violation de la loi, l'entreprise utilisatrice reproche à la cour d'appel d'avoir procédé à une double indemnisation en conséquence des deux ruptures de contrats de travail qu'elle a retenues :

- en la condamnant, après requalification des missions effectuées par la salariée auprès d'elle en contrat à durée indéterminée, qu'elle a estimé rompu par l'absence de fourniture d'une nouvelle mission après cette date, pour la période du 8 avril 2015 au 31 mai 2019,

- et en condamnant l'entreprise de travail temporaire par suite de la disqualification du licenciement pour faute grave prononcé par cette dernière, pour la période du 13 janvier 2016 au 26 novembre 2019,

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.

Dans son mémoire en défense, la salariée soutient qu'il n'y a pas eu de double indemnisation s'agissant de préjudices distincts.

Notre chambre devra dire si les critiques de l'entreprise utilisatrice sont fondées à la lumière de l'ensemble des développements qui précèdent.

Si, toutefois, dans le cadre de son délibéré, elle considérait que le second moyen manque par le fait qui lui sert de base, dès lors que si l'indemnisation mise à la charge de l'entreprise utilisatrice avait bien pour fondement les missions effectuées par la salariée auprès d'elle, en revanche, la seconde indemnisation a pour fondement le licenciement abusif notifié par l'entreprise de travail temporaire pour une absence injustifiée auprès d'une autre entreprise utilisatrice, elle pourrait le rejeter par une **décision non spécialement motivée**.

4.2. Sur le moyen du pourvoi principal de l'entreprise de travail temporaire, relatif au bien-fondé du licenciement

En l'espèce, la cour d'appel a statué comme suit sur le bien-fondé du licenciement notifié à la salariée par l'entreprise de travail temporaire :

« En l'espèce, Mme [C] s'est vu notifier son licenciement pour faute grave, par courrier du 26 novembre 2019, pour avoir été en absence injustifiée depuis le 1er octobre 2019 à son poste de travail, dans le cadre de la lettre de mission conclue pour l'entreprise LA POSTE.

Mme [C] n'évoque pas, dans ses conclusions, cette lettre de mission pour l'entreprise LA POSTE, se limitant à considérer que son licenciement fait suite à la saisine le 26 septembre 2019.

Si la société ADECCO FRANCE verse certes aux débats un courrier du 4 octobre 2019 mettant en demeure la salariée de justifier son absence, la preuve qu'il a été envoyé en LRAR, comme mentionné sur celui-ci, n'est pas établie.

Surtout, la lettre de mission afférente à une mission auprès de LA POSTE n'est pas signée par la salariée et rien n'établit que cette lettre de mission lui a bien été transmise, alors même que l'entreprise de travail temporaire a l'obligation de remettre à un salarié en contrat à durée indéterminée intérimaire une lettre de mission avec diverses mentions obligatoires, en application de l'article L 1251-16 du code du travail.

Il est d'ailleurs particulièrement intéressant de noter que sur le document synthèse de candidature produit en pièce n°1 par la société, ADECCO FRANCE ne fait aucune référence à des missions postérieures au 30 août 2019 et particulièrement pas au sein de la POSTE.

Il s'ensuit que la société ADECCO FRANCE ne rapporte aucunement la preuve que Mme [C] s'est vue proposer la mission auprès de l'entreprise utilisatrice LA POSTE, qu'elle l'aurait acceptée par la signature de la lettre de mission puis qu'elle ne se serait pas rendu sur son poste de travail.

Il s'ensuit que le licenciement notifié le 26 octobre 2019 pour faute grave à Mme [C] est jugé, par réformation du jugement entrepris, sans cause réelle et sérieuse. »

L'entreprise de travail temporaire reproche à la cour d'appel :

- première et deuxième branches, d'avoir retenu que si elle versait aux débats un courrier du 4 octobre 2019 mettant en demeure la salariée de justifier son absence,

la preuve qu'il avait été envoyé en LRAR, comme mentionné sur celui-ci, n'était pas établie,

. alors que la salariée reconnaissait elle-même dans ses conclusions avoir reçu ce courrier (modification des termes du litige),

. sans avoir invité au préalable les parties à s'expliquer sur ce moyen tiré de l'absence de justificatif de l'envoi de la lettre du 4 octobre 2019 qu'elle avait décidé de relever d'office, la salariée reconnaissant pour sa part avoir reçu ladite lettre (violation du principe de la contradiction),

- troisième et quatrième branches, d'avoir retenu que la lettre de mission afférente à une mission auprès de La Poste n'était pas signée par la salariée et que rien n'établissait que cette lettre de mission lui avait bien été transmise, alors que l'entreprise de travail temporaire a l'obligation de remettre à un salarié en contrat à durée indéterminée intérimaire une lettre de mission avec diverses mentions obligatoires, en application de l'article L. 1251-16 du code du travail,

. alors que la salariée se bornait à invoquer, à l'appui de sa contestation du licenciement, que l'employeur l'avait licenciée en rétorsion à sa saisine du conseil de prud'hommes, sans à aucun moment contester que la lettre de mission auprès de La Poste produite lui avait bien été remise (modification des termes du litige),

. sans avoir invité au préalable les parties à s'expliquer sur ce moyen tiré de l'absence de justificatif de la remise à la salariée de la lettre de mission qu'elle avait décidé de relever d'office (violation du principe de la contradiction),

- cinquième branche, d'avoir statué par un motif, tenant au fait que le document de synthèse de candidature qu'elle produisait ne faisait aucune référence à des missions postérieures au 30 août 2019, notamment au sein de La Poste, impropre à écarter la faute grave, dès lors que ledit document ne référençait que les postes effectivement occupés par la salariée et non les propositions qu'elle avait déclinées ou qu'elle n'avait pas exécutées (manque de base légale),

- sixième branche, d'avoir retenu que la lettre de mission auprès de La Poste n'était pas signée, alors qu'il ressortait de ses propres constatations que la salariée s'était vue notifier un avertissement le 11 septembre 2019 pour ne pas avoir honoré une mission, puis qu'elle s'était vue mettre en demeure par courrier du 20 septembre 2019 de bien vouloir justifier de son absence au sein de l'entreprise utilisatrice et qu'elle avait saisi le conseil de prud'hommes le 26 septembre 2019 pour invoquer une rupture irrégulière de la relation de travail, ce dont il se déduisait que la salariée s'était de son propre chef abstenue volontairement de retourner cette lettre de mission (manque de base légale),

- septième et dernière branche, de ne pas avoir examiné le grief mentionné dans la lettre de licenciement qui reprochait à la salariée de n'avoir adressé à l'employeur aucun justificatif de son absence en violation des dispositions du règlement intérieur et de l'article 14 de son contrat de travail (violation de la loi).

Il est à noter que, dans ses conclusions d'appel, p. 5 et 6, la salariée soutenait, en substance :

- qu'après avoir travaillé durant quatre ans auprès de la même entreprise utilisatrice, elle se retrouvait en inter mission, avec une rémunération moindre,
- qu'elle n'était plus en contrat à durée indéterminée intérimaire depuis le 1^{er} juin 2019,
- qu'elle s'était vu confier des missions espacées dans le temps et courtes,
- qu'elle s'était vu notifier un avertissement le 11 septembre 2019 au motif du refus d'une mission,
- qu'elle s'était vu « encore notifier une mise en demeure le 20 septembre 2019 au motif qu'elle aurait été absente depuis le 17 septembre 2019 et il lui est encore notifié une mise en demeure le 4 octobre 2019 au motif qu'elle serait absente depuis le 1^{er} octobre 2019. »,
- que la procédure de licenciement avait été engagée et le licenciement prononcé après qu'elle eût saisi la juridiction prud'homale,
- que tout avait été fait pour prononcer la rupture du contrat de travail notamment sans indemnité « en invoquant opportunément la faute grave »,
- que le véritable motif de la rupture était qu'elle avait entendu faire valoir ses droits.

Nous pouvons rappeler que, selon l'article L. 1232-1 du code du travail, tout licenciement est justifié par une cause réelle et sérieuse.

La faute grave est celle qui rend impossible le maintien du salarié dans l'entreprise (Soc., 27 septembre 2007, pourvoi n° 06-43.867, Bull. 2007, V, n° 146 ; Soc., 6 octobre 2010, pourvoi n° 09-41.294, Bull. 2010, V, n° 214). Elle permet donc le congédiement du salarié avec effet immédiat, sans indemnité de préavis ni de licenciement.

Il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la faute grave qu'il invoque à l'appui du licenciement (Soc., 5 mars 1981, pourvoi n° 78-41.806, Bulletin des arrêts Cour de Cassation Chambre sociale N 187 ; Soc., 12 mai 1993, pourvoi n° 89-43.953, Bull. 1993, V, n° 137 ; Soc., 9 octobre 2001, pourvoi n° 99-42.204, Bull. 2001, V, n° 306 ; Soc., 19 juin 2002, pourvoi n° 00-42.393).

Les juges du fond apprécient souverainement les faits qui fondent l'action disciplinaire (Soc., 18 janvier 2012, pourvoi n° 10-16.832 ; Soc., 7 décembre 2016, pourvoi n° 15-20.502 ; Soc., 5 juillet 2017, pourvoi n° 16-12.387 ; Soc., 12 septembre 2018, pourvoi n° 16-24.152 ; Soc., 17 avril 2019, pourvoi n° 18-10.632 ; Soc., 1 juillet 2020, pourvoi n° 19-10.830 ; Soc., 11 mars 2020, pourvoi n° 18-25.972 ; Soc., 30 septembre 2020, pourvoi n° 19-10.930).

La Cour de cassation contrôle, en revanche, la qualification de faute grave (Soc., 7 janvier 1988, pourvoi n° 84-45.925, Bulletin 1988 V N° 16 ; Soc., 11 mai 2005, pourvoi n° 03-41.366), notamment en quoi le comportement du salarié rendait impossible son maintien dans l'entreprise (Soc., 4 juin 1996, pourvoi n° 93-43.299, 94-40.662 ; Soc., 16 novembre 2005, pourvoi n° 03-46.655).

Ce contrôle est limité à l'erreur manifeste d'appréciation du juge.

Par ailleurs, il résulte de l'article L. 1232-6 du code du travail que le juge a l'obligation d'examiner l'ensemble des griefs invoqués dans la lettre de licenciement (Soc., 25 mai 2004, pourvoi n° 01-46.515 ; Soc., 7 décembre 2017, pourvoi n° 16-20.174 ; Soc., 16 décembre 2020, pourvoi n° 19-10.231 ; Soc., 3 mars 2021, pourvoi n° 19-18.550 ; Soc., 17 mars 2021, pourvoi n° 18-16.225).

En effet, pour apprécier si le licenciement est fondé sur une faute grave, les juges du fond sont tenus d'examiner l'ensemble des motifs énoncés par la lettre de licenciement (Soc., 14 septembre 2010, pourvoi n° 09-41.143 ; Soc., 7 février 2018, pourvoi n° 15-26.795).

Enfin, nous pouvons rappeler que selon l'article 56 de la loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, qui a, comme nous l'avons vu précédemment, organisé le régime du contrat à durée indéterminée intérimaire pour une durée de trois ans, avant que la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 n'insère le dispositif dans le code du travail (articles L. 1251-58-1 et suivants) :

« I.-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 :

1° La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit entreprise utilisatrice ;

2° L'établissement, par l'entreprise de travail temporaire, d'une lettre de mission.

(...)

Il est établi par écrit et comporte notamment les mentions suivantes :

1° L'identité des parties ;

2° Le cas échéant, les conditions relatives à la durée du travail, notamment le travail de nuit ;

3° Les horaires auxquels le salarié doit être joignable pendant les périodes d'intermission ;

4° Le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, qui tient compte de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;

5° La description des emplois correspondant aux qualifications du salarié ;

6° Le cas échéant, la durée de la période d'essai ;

7° Le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie ;

8° L'obligation de remise au salarié d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectue.

(...)

IV.-Les missions effectuées par le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire sont régies par les articles L. 1251-5 à L. 1251-63 du code du travail, sous réserve des adaptations prévues au présent article et à l'exception des articles L. 1251-14, L. 1251-15, L. 1251-19, L. 1251-26 à L. 1251-28, L. 1251-32, L. 1251-33 et L. 1251-36 du même code.

V.-Pour l'application des articles L. 1251-5, L. 1251-9, L. 1251-11, L. 1251-13, L. 1251-16, L. 1251-17, L. 1251-29, L. 1251-30, L. 1251-31, L. 1251-34, L. 1251-35, L. 1251-41 et L. 1251-60 du code du travail au contrat à durée indéterminée conclu par une entreprise de travail temporaire avec un salarié, les mots : " contrat de mission " sont remplacés par les mots : " lettre de mission ". »

Aux termes de l'article L. 1251-16 du code du travail :

« Le contrat de mission est établi par écrit.

Il comporte notamment :

1° La reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition énumérées à l'article L. 1251-43 ;

2° La qualification professionnelle du salarié ;

3° Les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32 ;

4° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

5° Une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire lorsque la mission s'effectue hors du territoire métropolitain. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié ;

6° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire ;

7° La mention selon laquelle l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite. »

Et aux termes de l'article L. 1251-17 du même code :

« Le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition. »

Le défaut de signature du contrat de mission équivaut à une absence d'écrit. Voir Soc., 7 mars 2000, pourvoi n° 97-41.463, précité :

« Vu les articles L. 124-4 et L. 125-3 du Code du travail ;

Attendu que M. X... a été engagé par la société Erom, devenue la société Groupe Elan travail temporaire et mis à la disposition de la société Métalleurop pour une mission devant s'exécuter du 14 au 31 mai 1990 ; que le 23 mai 1990, il a été victime d'un accident du travail ; que l'employeur a considéré que le contrat de travail avait pris fin le 31 mai 1990, date prévue pour la fin de la mission ; que le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification de sa relation contractuelle en contrat à durée indéterminée ainsi que des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse ;

Attendu que, pour rejeter la demande de requalification du contrat de mission temporaire de M. X..., la cour d'appel a énoncé que le salarié qui, au vu des bulletins de paie versés aux débats, avait déjà effectué plusieurs missions pour la société Groupe Elan travail temporaire au cours des années précédentes, a effectivement commencé sa mission auprès de l'entreprise utilisatrice le 14 mai 1990 et a été victime d'un accident du travail le même jour ; que, compte tenu de ces divers éléments qui établissent que le salarié connaissait parfaitement la nature et la portée des obligations découlant du contrat, le seul fait qu'il n'ait pas retourné le contrat de mission temporaire dûment signé à l'employeur, ne lui permet pas de se prévaloir de l'irrégularité dudit contrat ; que le contrat de travail a donc pris fin au terme de la mission ;

Attendu, cependant, que la signature d'un contrat écrit, imposée par la loi dans les rapports entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié, est destinée à garantir qu'ont été observées les diverses conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'oeuvre est interdite ; que cette prescription étant d'ordre public, son omission entraîne à la demande du salarié la requalification en contrat de droit commun à durée indéterminée ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, alors que **faute de comporter la signature de l'intéressé, le contrat de mission ne pouvait être considéré comme ayant été établi par écrit**, et que l'employeur, en ne respectant pas les dispositions des textes susvisés, s'était placé hors du champ d'application du travail temporaire, et se trouvait lié au salarié par un contrat de droit commun à durée indéterminée, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

Voir également Soc., 17 septembre 2008, pourvoi n° 07-40.704, Bull. 2008, V, n° 165 ; Soc., 10 avril 2019, pourvoi n° 18-16.668.

Il en va différemment si le salarié refuse délibérément de signer dans une intention frauduleuse. Voir notamment :

- Soc., 11 mars 2009, pourvoi n° 07-44.433 :

« Attendu qu'il est fait grief à l'arrêt d'avoir débouté M. X... de ses demandes notamment de requalification de sa relation de travail en un contrat de travail à durée indéterminée et de condamnation de la société Adecco au paiement de diverses sommes, alors, selon le moyen :

1° qu'il appartient à l'entreprise de travail temporaire d'établir qu'elle s'est libérée de l'obligation d'adresser au salarié le contrat de mission écrit dans le délai prévu par la loi ; qu'en déboutant M. X... de sa demande de requalification au motif qu'il n'établissait pas, par la production de l'enveloppe d'envoi du contrat, la date d'envoi de celui-ci, la cour d'appel a violé l'article 1315 du code civil ;

2° que subsidiairement, en prétendant déduire "des éléments à la disposition de la cour et des débats" la preuve du fait, contesté par le salarié, de ce que l'entreprise de travail temporaire aurait effectivement transmis le contrat dans les délais légaux, sans la moindre analyse des "éléments" ainsi invoqués la cour d'appel, qui a privé sa décision de motifs, a violé l'article 455 du code de procédure civile :

3° qu'enfin, et en toute hypothèse, la signature d'un contrat écrit, imposée par la loi dans les rapports entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié constitue une règle d'ordre public dont l'omission entraîne la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée ; qu'en l'espèce, la cour d'appel a constaté que le contrat de mission du 14 avril 2004 ne comportait pas la signature de M. X... ; qu'en refusant cependant la requalification sollicitée au motif inopérant pris de ce que cette omission aurait été imputable au comportement fautif du salarié la cour d'appel, qui n'a pas déduit les conséquences légales de ses propres constatations, a violé l'article L. 124-4 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, analysant les éléments de fait et de preuve qui lui étaient soumis, et sans encourir les griefs du moyen, a constaté, d'une part, que le contrat de mission du 14 avril au 23 avril 2004 avait été adressé au salarié dès le début de la mission et, d'autre part, que c'est de son propre chef que le salarié n'avait pas souhaité retourner le contrat signé ; qu'en l'état de ces constatations, elle en a déduit à bon droit que le salarié, qui s'était délibérément abstenu de signer le contrat de mission, ne pouvait se prévaloir de sa propre faute pour solliciter la requalification du contrat de travail en un contrat à durée indéterminée ; que le moyen n'est pas fondé ; »

- Soc., 24 septembre 2014, pourvoi n° 13-16.676 :

« Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de le débouter des demandes qu'il avait formées à l'encontre de la société de travail temporaire, alors, selon le moyen :

1° que pour être régulier, le contrat de mission doit être établi par écrit et signé par le salarié ; qu'à défaut de signature le contrat de mission est requalifié en contrat à durée indéterminée ; qu'en déboutant, en l'espèce, M. X... de sa demande de requalification au prétexte que « c'est de son fait s'il n'a pas retourné dans les temps les dits contrats signés », quand ce motif était inopérant et qu'il résultait de ses propres constatations que « les contrats de mission et les avenants n'ont pas été signés », la cour d'appel a violé les articles L. 1251-1 et L.1251-16 du code du travail ;

2° que l'absence de signature par le salarié mis à disposition de son contrat de mission constitue une irrégularité sanctionnée par la requalification du contrat de mission ; qu'il n'en va autrement que lorsque le salarié a délibérément refusé de signer le contrat de mission dans une intention frauduleuse ; qu'en se bornant à énoncer, pour refuser la requalification, qu'« il n'est pas sérieusement contesté que c'est de son fait s'il n'a pas retourné dans les temps les dits contrats signés alors qu'ils lui avaient été régulièrement adressés dans les délais légaux, l'appelant ayant par ailleurs reconnu que les relevés d'heure lui avaient été adressés en même temps », sans caractériser l'intention délibérément frauduleuse de M. X..., qui ne pouvait se déduire de la seule transmission des contrats par l'entreprise de travail temporaire et de l'absence de retour par M. X..., et sans rechercher, comme elle l'y était invitée, si l'absence de signature ne résultait pas des manquements de l'entreprise de travail temporaire, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L.1251-1 et L.1251-16 du code du travail ;

Mais attendu que la cour d'appel, par motif propres et adoptés, a relevé que la société de travail temporaire avait, dans les délais légaux, adressé au salarié l'ensemble des contrats de mission le concernant et que celui-ci, dans une intention frauduleuse, avait délibérément refusé de les signer et de les retourner à son employeur ; que le moyen n'est pas fondé ; »

Voir également Soc., 15 novembre 2007, pourvoi n° 06-43.096 ; Soc., 11 mars 2009, pourvoi n° 07-44.433 ; Soc., 24 mars 2010, pourvoi n° 08-45.552, Bull. 2010, V, n° 74 ; Soc., 9 mars 2011, pourvoi n° 09-65.433 ; Soc., 13 juin 2012, pourvoi n° 10-26.387, Bull. 2012, V, n° 189 ; Soc., 23 octobre 2013, pourvoi n° 12-22.395).

Il appartient aux juges du fond de caractériser la mauvaise foi ou l'intention frauduleuse du salarié (Soc., 18 décembre 2013, pourvoi n° 12-24.972).

La circonstance que le contrat de mission non signé, produit par le salarié, a été exécuté est de nature à établir que l'intéressé s'est délibérément abstenu de le retourner. Voir Soc., 25 juin 2014, pourvoi n° 13-10.015 :

« Mais attendu qu'ayant constaté, dans l'exercice de son pouvoir souverain d'appréciation, que les contrats non signés avaient été exécutés sans observation et produits aux débats par la salariée elle-même, ce qui démontrait que l'employeur les lui avait adressés et que la salariée s'était délibérément abstenue de les retourner, la cour d'appel a légalement justifié sa décision ; »

En outre, une transmission tardive du contrat de mission pour signature équivaut à l'omission d'une prescription d'ordre public garantissant qu'ont été observées les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'oeuvre est interdite. Voir Soc., 22 juin 2022, pourvoi n° 21-11.068 :

« Vu l'article L. 1251-17 du code du travail et l'article L. 1251-40 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 :

5. Aux termes du premier de ces textes, le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

6. Pour débouter le salarié de sa demande en requalification, l'arrêt retient que les bulletins de salaire portent la mention des numéros de contrat de mission de travail temporaire mentionnés sur les contrats, d'une part, ainsi la mention de l'indemnité de précarité versée à la fin de chaque mission, d'autre part, que le salarié a signé sans apporter le moindre commentaire les contrats de mission transmis par courriel le 1^{er} août 2016 alors que ceux-ci portaient l'adresse, 5 allée des Acacias à Vénissieux, qu'il n'existe aucune pièce se présentant comme une demande du salarié tendant à l'envoi d'un contrat qu'il n'aurait pas reçu, étant précisé que le courriel de transmission du contrat et de ses avenants du 1^{er} août 2016 débute comme suit : « (...) Suite à notre conversation téléphonique de ce jour (...) », ce dont il se déduit que l'intéressé a attendu que la société le relance au sujet du retour des contrats pour informer l'entreprise de travail temporaire qu'il ne les avait pas reçus.

7. Il en déduit que ces éléments sont suffisants pour conclure que la société a respecté son obligation relative à la transmission au salarié des contrats de mission dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition au sein de la société Perraud.

8. En statuant ainsi, par des motifs impropres à caractériser que les contrats de mission avaient été transmis au salarié par la société de travail temporaire dans le délai de deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition, alors qu'une transmission tardive pour signature équivaut, en l'état des textes alors applicables, à l'omission d'une prescription d'ordre public garantissant qu'ont été observées les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'oeuvre est interdite, et qu'une telle omission entraîne, à la demande du salarié, la requalification de la relation de travail en contrat de droit commun à durée indéterminée, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

Cette transmission relève de l'appréciation souveraine des juges du fond. Voir Soc., 30 mai 2013, pourvoi n° 12-15.684 :

« Attendu, selon l'arrêt attaqué (Paris, 7 juin 2011), que M. X... a été engagé pour cinq missions de travail temporaire en juin 2006 par la société Sovitrat qui l'a mis à disposition de la société Setha, qu'il a saisi la juridiction prud'homale aux fins de requalification de ces contrats en contrat de travail à durée indéterminée ;

Attendu que le salarié fait grief à l'arrêt de rejeter sa demande, alors, selon le moyen, que, selon l'article L. 1251-17 du code du travail le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition ; qu'en l'état de plusieurs contrats de mission il appartient à l'employeur d'établir que chacun des contrats de mission a bien été transmis dans le délai prévu ; qu'au cas présent, la cour d'appel ne pouvait considérer que les contrats de mission avaient été régulièrement transmis au salarié en se fondant sur la seule reproduction sur les bulletins de paye du numéro de mission mentionné par les contrats et de l'indemnité de précarité versée à la fin de chaque mission ainsi que sur les attestations d'assistantes de la société Sovitrat 08, éléments qui laissent seulement supposer que M. X... avait eu connaissance du fait qu'il était embauché en qualité d'intérimaire ; qu'ainsi faute d'avoir recherché si chacun des contrats avait bien été transmis à M. X... dans le délai légal, la cour d'appel a privé sa décision de toute base légale au regard des textes susvisés ;

Mais attendu que, sous le couvert d'un grief non fondé de manque de base légale, le moyen ne tend qu'à remettre en cause le pouvoir souverain d'appréciation des éléments de fait et de preuve par les juges du fond qui ont constaté que les contrats de mission avaient été régulièrement transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition ; que le moyen ne peut être accueilli ; »

Il est proposé de rejeter le moyen dans son ensemble par une **décision non spécialement motivée**.

La sixième branche du moyen, qui porte sur la question de la signature de la lettre de mission (auprès de La Poste), manque par le fait qui lui sert de base dès lors qu'elle postule un refus délibéré de la salariée de retourner cette lettre à l'entreprise de travail temporaire qui ne résulte pas des constatations de l'arrêt, de sorte qu'elle fait dire à ce dernier ce qu'il ne dit pas.

Les troisième et quatrième branches du moyen sont inopérantes dès lors qu'elles portent toutes deux sur la preuve de la transmission de la lettre de mission et que ne sont pas remis en cause les motifs de l'arrêt ayant constaté l'absence de signature de ladite lettre par la salariée, équivalant à une absence de lettre de mission, dont la cour d'appel a pu déduire que le fait servant de fondement au manquement énoncé dans la lettre de licenciement (l'affectation de l'intéressée auprès de La Poste) n'était pas établi (« la société ADECCO FRANCE ne rapporte aucunement la preuve que Mme [C] s'est vue proposer la mission auprès de l'entreprise utilisatrice LA POSTE, qu'elle l'aurait acceptée par la signature de la lettre de mission puis qu'elle ne se serait pas rendu sur son poste de travail. ») et que la faute grave reprochée à la salariée n'était ainsi pas caractérisée (« Il s'ensuit que le licenciement notifié le 26 octobre 2019 pour faute grave à Mme [C] est jugé, par réformation du jugement entrepris, sans cause réelle et sérieuse. »).

Les deux premières branches, ainsi que les cinquième et septième branches du moyen sont également inopérantes en ce qu'elles portent sur des motifs surabondants (les deux premières branches : la preuve de la remise de la mise en demeure du 4 octobre 2019 d'avoir à justifier de l'absence sur la mission auprès de La Poste ; la cinquième branche : la pièce ne mentionnant aucune mission après le 30 août 2019 ; la septième branche : le non-respect du règlement intérieur et des stipulations du contrat portant sur la justification de l'absence de la salariée), en retenant, comme nous venons de le voir, que la salariée

n'avait pas accepté la lettre de mission auprès de La Poste sans qu'un refus délibéré ne soit constaté.

Et la septième branche n'est de surcroît pas fondée dès lors que le non-respect du règlement intérieur et des stipulations du contrat porte sur la justification de l'absence de la salariée et ne constitue pas en soi un grief, mais s'inscrit dans la continuité du grief tiré de l'absence injustifiée.

4.3. Sur le moyen du pourvoi incident de la salariée, relatif à l'ancienneté ayant servi de base de calcul aux indemnisations résultant de la disqualification de son licenciement

En l'espèce, la cour d'appel a statué comme suit sur l'ancienneté lui ayant servi de base de calcul pour les indemnisations résultant de la disqualification de son licenciement :

« Elle est également fondée à solliciter une indemnité de licenciement à hauteur de 1 826,82 euros avec le même salaire de référence et une ancienneté à compter du 13 janvier 2016 jusqu'au 26 décembre 2019, tenant compte du préavis non exécuté.

Le surplus des demandes de ces chefs est rejeté.

Au visa de l'article L 1235-3 du code du travail, dans sa version applicable au jour du litige, Mme [C] avait au jour de son licenciement injustifié plus de 3 ans d'ancienneté, de sorte qu'elle a droit à une indemnisation comprise entre 3 et 4 mois de salaire. »

Dans un grief tiré d'un manque de base légale, la salariée reproche à la cour d'appel de ne pas avoir recherché si elle n'avait pas travaillé de façon « interrompue » pour l'entreprise de travail temporaire depuis le 8 avril 2015, l'ancienneté prise en compte pour le calcul de l'indemnité de licenciement et des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse s'entendant de la durée de services continus au service d'un même employeur.

Il est proposé de rejeter par une **décision non spécialement motivée** ce moyen qui n'est pas fondé.

En effet, la cour d'appel n'avait pas à procéder à une recherche qui ne lui avait pas été demandée.

De surcroît, il ressort des constatations de la cour d'appel que la salariée n'a pas été mise à disposition par l'entreprise de travail temporaire de façon ininterrompue depuis le 8 avril 2015 :

- d'une part, la cour d'appel a relevé expressément l'existence de périodes d'interruption entre le 8 avril 2015 et le 31 mai 2019,

- d'autre part, elle a indiqué, dans son exposé des faits et de la procédure, que les contrats de mission dans le cadre du contrat de travail temporaire avaient pris fin le 23 décembre 2015 et que les lettres de mission établies dans le cadre du contrat à durée indéterminée intérimaire avaient pris effet pour la première fois le 13 janvier 2016.