

Dernière mise à jour le 22 juin 2022

Le contrat de mission de remplacement doit indiquer la qualification du salarié remplacé

Ayant été constaté que 4 contrats de mission pour remplacement ne comportaient pas la qualification du salarié remplacé, le contrat de mission devait être requalifié en contrat CDI.

Sommaire

- Contexte de l'affaire
- Non-respect d'une des prescriptions de l'article L 1251-16
- Absence de signature sur le contrat de mission
- Absence de contrat de mission
- L'absence de la qualification du salarié remplacé
- L'absence de la qualification du salarié remplacé : épisode 2
- L'absence de terme de la mission

Contexte de l'affaire

Un salarié est engagé, suivant plusieurs contrats de mission conclus entre le 2 décembre 2010 et le 11 juillet 2014.

Le salarié saisit la juridiction prud'homale le 29 septembre 2014 de diverses demandes dirigées contre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire.

Il considère notamment que les contrats de mission doivent être requalifiés en contrat CDI, ces contrats ayant été conclus pour pallier l'absence d'un salarié, devaient indiquer la qualification du salarié remplacé présentement.

La cour d'appel de Colmar, par arrêt du 25 avril 2019, déboute le salarié de sa demande.

La Cour de cassation casse et annule l'arrêt de la cour d'appel, renvoyant les parties devant la cour d'appel de Nancy

Les juges indiquent à cette occasion que :

En application des articles L. 1251-16 et L. 1251-43 du code du travail, le contrat de mission conclu pour un remplacement d'un salarié absent, doit mentionner le nom et la qualification de la personne remplacée ou à remplacer.

Ayant été constaté que :

- 4 **contrats de mission pour remplacement** ne comportaient pas la qualification du salarié remplacé ;
- Il s'en déduisait que la demande de requalification, dirigée contre l'entreprise de travail temporaire, du contrat de mission en contrat CDI devait être acceptée.

Extrait de l'arrêt :

Réponse de la Cour

Sur la recevabilité du moyen

5. L'employeur conteste la recevabilité du moyen en ce qu'il inclut toutes les demandes formées par le salarié à son encontre, alors qu'au-delà de la requalification des contrats de mission en contrat à durée indéterminée, elles ont des fondements différents et n'ont pas de lien de dépendance nécessaire avec celle-ci.
6. Cependant, le moyen critique au moins un chef de dispositif faisant grief au salarié.
7. Le moyen est donc recevable.

Sur le bien-fondé du moyen

Vu les articles L. 1251-16 et L. 1251-43 du code du travail :

8. Selon le premier de ces textes, le contrat de mission est établi par écrit. Il comporte, notamment, la reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition énumérées à l'article L. 1251-43.
9. Selon le second, le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié comporte, notamment, le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire. Cette mention est assortie de justifications précises dont, notamment, dans les cas de remplacement prévus aux 1°, 4° et 5° de l'article L. 1251-6, le nom et la qualification de la personne remplacée ou à remplacer.
10. Pour débouter le salarié de sa demande de requalification des contrats de mission dirigée contre l'entreprise de travail temporaire, l'arrêt retient que le salarié ne démontre pas le non-respect par cette dernière des prescriptions des dispositions des articles L. 1251-16 et L. 1251-17 du code du travail, lesquelles ont pour objet de garantir qu'ont été observées les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main d'oeuvre est interdite. Il relève, en particulier, que l'intéressé ne justifie pas que les seize premiers contrats de mission n'ont pas été transmis dans le délai de deux jours ouvrables. Il ajoute que le salarié n'apporte pas la preuve qui lui incombe d'une entente illicite de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice, de nature à permettre à cette dernière de contourner l'interdiction qui lui est faite de recourir au travail temporaire pour pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente. Il en déduit que l'entreprise de travail temporaire n'est pas tenue d'assumer les conséquences de la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée à compter du 1er août 2011.
11. En statuant ainsi, alors qu'il résultait de ses énonciations, à l'occasion de l'examen de la même demande dirigée contre l'entreprise utilisatrice, que quatre contrats de mission pour remplacement ne comportaient pas la qualification du salarié remplacé, la cour d'appel, qui n'a pas tiré les conséquences légales de ses constatations, a violé les textes susvisés.

Portée et conséquences de la cassation

12. La cassation prononcée sur le second moyen est sans incidence sur le rejet de la demande de dommages-intérêts pour préjudice d'obstruction au droit de recours à la justice, sans lien de dépendance nécessaire avec elle.

Mise hors de cause

13. La cassation prononcée sur le second moyen rend sans portée la demande de mise hors de cause de l'entreprise de travail temporaire.
14. Et il y a lieu de rejeter la demande de mise hors de cause de l'entreprise utilisatrice dont la présence devant la cour d'appel de renvoi apparaît nécessaire.

PAR CES MOTIFS, la Cour :

REJETTE les demandes de mise hors de cause ;

CASSE ET ANNULE, mais seulement en ce qu'il déboute M. [N] de ses demandes liées à la requalification des contrats de mission en un contrat à durée indéterminée et au titre de l'article l'article 700 du code de procédure civile du code de procédure civile vis-à-vis de la société (...), l'arrêt rendu le 25 avril 2019, entre les parties, par la cour d'appel de Colmar ;

Remet, sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Nancy ;

Cour de cassation du 26 janvier 2022, pourvoi n°20-17817

Dans la présente affaire, la requalification en contrat [CDI](#) s'effectue au sein de l'ETT, compte tenu du fait qu'il s'agit ici d'un des cas visés par cette requalification.

Rappelons les cas qui aboutissent à cette catégorie de requalification au sein de l'ETT.

Non-respect d'une des prescriptions de l'article L 1251-16

Jurisprudence du 11/03/2015

Une salariée est engagée par une entreprise de travail temporaire, dans le cadre de divers contrats de mission pour sa mise à disposition de plusieurs sociétés.

Elle saisit la juridiction prud'homale afin d'obtenir la requalification des contrats de mission en contrat [CDI](#).

A l'appui de sa demande, le fait que ces contrats de mission omettaient d'évoquer l'indemnité de fin de mission.

La cour d'appel puis la Cour de cassation donnent raison à la salariée, estimant que, sous réserve d'une intention frauduleuse du salarié, le non-respect de l'article L 1251-16 du code du travail régissant les contrats de travail temporaire impliquait la requalification de son contrat temporaire en contrat [CDI](#) au sein de l'ETT.

Arrêt Cour de cassation du 11/03/2015, pourvoi 12-27855

Absence de signature sur le contrat de mission

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mardi 7 mars 2000 N° de pourvoi: 97-41463

Absence de contrat de mission

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 13 décembre 2006 N° de pourvoi: 05-44956

L'absence de la qualification du salarié remplacé

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 19 juin 2002 N° de pourvoi: 00-41354

L'absence de la qualification du salarié remplacé : épisode 2

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 17 mars 2010 N° de pourvoi: 08-44880

L'absence de terme de la mission

Cour de cassation chambre sociale Audience publique du mercredi 19 avril 2000 N° de pourvoi: 97-45508

Les informations qui vous sont ici communiquées sont extraites de notre fiche pratique exclusivement consacrée à la requalification des contrats de mission, que ce soit au sein de l'ETT ou au sein de l'entreprise utilisatrice, avec beaucoup plus détails au passage.

Elle est consultable au lien suivant :

Lire aussi : [Les requalifications des contrats de travail temporaire en 2025 Fiche pratique](#)

Il peut arriver que les contrats de travail temporaire fassent l'objet d'une requalification, au sein de l'ETT ou de l'entreprise utilisatrice. Notre fiche pratique vous informe à ce sujet.