



**RAPPORT DE Mme LE QUELLEC,
CONSEILLÈRE**

Arrêt n° 196 du 18 février 2026 (FS-B) – Chambre sociale

Pourvoi n° 24-16.234

Décision attaquée : 11 avril 2024 de la cour d'appel de Rouen

La société Novacel

C/

M. [L] [I]

INFORMATION relative au rapport du conseiller rapporteur

Le présent rapport a été établi par un magistrat de la Cour de cassation, désigné conseiller rapporteur, en vue d'instruire une affaire (le « pourvoi en cassation ») soumise à la Cour de cassation. Au vu de ce rapport et des autres documents de la procédure, et après en avoir délibéré dans une formation de jugement comportant plusieurs juges, la Cour de cassation a tranché l'affaire par un arrêt, également diffusé sur Judilibre.

Ce rapport est un document de travail préparatoire établi, d'abord, à l'intention des magistrats du siège de la Cour appelés à trancher l'affaire. Ces magistrats sont des spécialistes de la question de droit examinée dans le rapport, qui n'a dès lors pas vocation à faire une présentation doctrinale de l'état du droit, mais à procéder à l'analyse de la procédure, des éléments de droit pertinents et des éventuels enjeux juridiques de l'affaire. Conformément au principe du contradictoire, ce document est également communiqué aux parties ou à leurs avocats, ainsi qu'à l'avocat général.

Enfin, ce rapport fournit une analyse à l'issue de laquelle le conseiller rapporteur ne donne pas son avis, lequel est soumis au secret du délibéré. Le rapport est donc toujours complété par deux autres documents établis par le rapporteur à l'intention des autres magistrats de la formation de jugement : une note d'avis et le ou les projets d'arrêts qu'il a préparés. Ces documents ne sont pas accessibles sur Judilibre.

1 - Rappel des faits et de la procédure

M. [I] a été mis à disposition de la société Novacel dans le cadre de missions d'intérim avec la société Randstad du 27 juillet 2018 au 31 août 2019.

Du 8 mars 2021 au 2 octobre 2021, M. [I] a été mis à disposition de la société Novacel par l'association Emplois partages initiatives Normandie (EPI Normandie). Sa mission au sein de la société Novacel a pris fin le 2 novembre 2021.

Le 12 avril 2022, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de requalification des contrats temporaires en un contrat à durée indéterminée depuis le 23 juillet 2018 et en paiement de rappels de salaire et d'indemnités.

Par jugement du 15 mars 2023, le conseil de prud'hommes de Rouen a, notamment:

- requalifié le contrat en un contrat à durée indéterminée ;
- condamné EPI Normandie au paiement de diverses sommes au titre de l'indemnité de requalification, de l'indemnité compensatrice de préavis, des congés payés afférents, de l'indemnité de licenciement, de l'article 700 du code de procédure civile - ordonné la remise d'une attestation Pôle emploi rectifiée ainsi qu'un bulletin de salaire rectifié ;
- débouté le salarié de ses autres demandes.

Par arrêt du 11 avril 2024, la cour d'appel de Rouen a, entre autres dispositions :

- infirmé le jugement entrepris sauf en ce qu'il a rejeté la demande d'avis au Ministère public d'un délit de faux et usage de faux ;
statuant à nouveau des chefs infirmés et y ajoutant,
- déclaré recevable la demande de requalification des contrats liant le salarié à la société Novacel depuis le 27 juillet 2018 ;
- requalifié la relation contractuelle liant le salarié à la société Novacel en contrat à durée indéterminée à effet au 27 juillet 2018 ;
- mis hors de cause l'EPI Normandie ;
- condamné la société Novacel à payer au salarié diverses sommes au titre de l'indemnité de requalification, de l'indemnité de préavis, des congés payés afférents, de l'indemnité de licenciement, des dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, et de rappels au titre de l'intéressement et de la participation ;
- dit que la société Novacel devra remettre au salarié une attestation Pôle emploi et un certificat de travail conformes, ainsi qu'un bulletin de paie récapitulatif, sous astreinte ;
- condamné la société Novacel aux entiers dépens de première instance et d'appel ;
- condamné la société Novacel à payer au salarié une somme au titre de l'article 700 du code de procédure civile ;
- débouté le salarié de sa demande au titre de l'article 700 dirigée contre l'EPI Normandie tant en première instance qu'en appel ;
- débouté la société Novacel et l'EPI Normandie de leur demande fondée sur l'article 700 du code de procédure civile.

C'est la décision attaquée par un **pourvoi de la société Novacel formé le 6 juin 2024.**

Procédure devant la Cour de cassation

Pourvoi	N° S2416234 Du 6 juin 2024
Mémoire ampliatif	Déposé le 2 octobre 2024 (article 700 CPC : 3 500 euros à l'encontre de M. [I]).
Mémoires en défense	- Observations en défense de M. [I] : déposées le 2 décembre 2024 (article 700 CPC : 3 000 euros à l'encontre de la société Novacel). - Observations en défense de EPI Normandie : déposées le 11 décembre 2024 (article 700 code de procédure civile : 4 000 euros) . - Mémoire en défense de EPI Normandie déposé le 7 mars 2025 - observations complémentaires en défense de M. [I] déposées le 17 avril 2025 - Mémoire complémentaire de EPI Normandie déposé le 14 mai 2025

La procédure semble régulière et l'affaire en état d'être jugée.

2 - Exposé du moyen

La société Novacel fait grief à l'arrêt de déclarer recevable la demande de requalification des contrats depuis le 27 juillet 2018, de requalifier la relation contractuelle la liant au salarié en contrat à durée indéterminée à effet au 27 juillet 2018, de mettre hors de cause l'EPI Normandie et de la condamner à payer au salarié diverses sommes au titre d'indemnités de requalification, de préavis, de congés payés afférents, de licenciement, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, de dire qu'elle devra remettre au salarié une attestation Pôle emploi et un certificat de travail conformes, ainsi qu'un bulletin de paie récapitulatif, sous astreinte, alors :

1°/ que la mise à disposition de salariés par un groupement d'employeurs constitue une modalité de prêt de main d'œuvre spécifique qui obéit à un régime qui lui est propre, défini par les articles L. 1253-1 et s. du code du travail ; que les dispositions des articles L. 1251-1 et s. du code du travail, régissant les contrats de travail conclus avec une entreprise de travail temporaire, ne lui sont pas applicables; qu'il en résulte qu'un salarié mis à disposition d'une même entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, puis par un groupement d'employeurs, ne peut obtenir la requalification de ces relations contractuelles en un unique contrat à durée indéterminée liant le salarié à l'entreprise utilisatrice sur le fondement de l'article

L. 1251-40 du code du travail ; qu'il était en l'espèce acquis aux débats que M. [I] avait été dans un premier temps mis à disposition de la société Novacel par la société de travail temporaire Randstad du 27 juillet 2018 au 31 août 2019, en vertu de contrats de mission pour accroissement temporaire d'activité et remplacement de salariés absents, puis que, 17 mois plus tard, il avait été engagé par l'association Emplois Partages Initiatives Normandie en vertu de contrats à durée déterminée de remplacement de salariés absents, conclus pour la période du 8 mars au 2 octobre 2021, pour être mis à disposition de la société Novacel, adhérente du groupement ; qu'en analysant ces deux relations contractuelles distinctes soumises à des régimes juridiques différents en une unique mise à disposition du salarié auprès de la société Novacel du 27 juillet 2018 au 2 octobre 2021, pour retenir que le salarié était bien fondé à solliciter la requalification de ces relations contractuelles en un unique contrat à durée indéterminée à l'égard de la société Novacel depuis le 27 juillet 2018, sur le fondement de l'article L. 1251-40 du code du travail, après avoir retenu que le point de départ de la prescription de l'action en requalification était le terme du dernier contrat conclu avec le groupement d'employeurs le 2 octobre 2021 et que la société Novacel ne justifiait pas du motif d'accroissement temporaire d'activité du premier contrat de mission conclu le 27 juillet 2018 avec la société Randstad, la cour d'appel a violé les articles L 1251-1 et s. et 1253-1 et s. du code du travail ;

2°/ que même à supposer que les dispositions de l'article L. 1251-40 aient vocation à s'appliquer à la mise à disposition de salariés par un groupement d'employeurs, ce n'est qu'en cas de succession de contrats ayant pour objet la mise à disposition du salarié auprès de la même entreprise utilisatrice, le cas échéant séparés par des périodes d'inactivité, que le délai de prescription court à compter du terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque sa demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir auprès de l'entreprise utilisatrice des droits correspondant à un unique contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa première mission ; qu'en l'espèce, la société Novacel faisait valoir que si M. [I] avait été mis à sa disposition par la société Randstad du 27 juillet 2018 au 31 août 2019, il résultait de son curriculum vitae qu'il avait ensuite travaillé pour le compte de la société Enedis pendant 17 mois du 1er septembre 2019 au 7 mars 2021, avant d'être embauché en contrat à durée déterminée par l'association EPI Normandie pour être mis à sa disposition du 8 mars au 2 novembre 2021, de sorte qu'en l'absence de succession des deux séries de contrats respectivement conclues avec la société de travail temporaire puis avec le groupement d'employeurs, ayant pour objet sa mise à disposition auprès d'elle, M. [I] ne pouvait demander la requalification à son égard de la totalité de la période englobant ses deux mises à disposition en un unique contrat à durée indéterminée depuis le 27 juillet 2018 et que sa demande de requalification portant sur la période du 27 juillet 2018 au 31 août 2019 était prescrite; qu'en jugeant que le salarié était bien fondé en sa demande de requalification en un unique contrat à durée indéterminée à l'égard de la société Novacel depuis le 27 juillet 2018, sans s'expliquer sur la période de 17 mois séparant les deux séries de contrats au cours de laquelle le salarié avait travaillé pour une société tierce, la cour d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L 1251-5, L 1251-40 et L 1471-1 du code du travail.

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

- la mise à disposition d'un salarié auprès d'une même entreprise utilisatrice, d'abord dans le cadre du travail temporaire, puis par un groupement d'employeurs, peut-elle donner lieu à une requalification en un unique contrat à durée indéterminée à l'égard de l'entreprise utilisatrice ?

4 - Discussion citant les références de jurisprudence et de doctrine

4.1 - Sur la question de la requalification en contrat à durée indéterminée à l'égard de l'entreprise utilisatrice, en cas de succession de mise à disposition selon contrats de mission puis par un groupement d'employeurs (première branche)

L'article L.1251-1 du code du travail dispose : « *Le recours au travail temporaire a pour objet la mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission.*

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

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

2° D'un contrat de travail, dit " contrat de mission ", entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Lorsque l'utilisateur est une personne morale de droit public, le présent chapitre s'applique, sous réserve des dispositions prévues à la section 6. ».

L'article L.1253-1 du même code dispose :

« Des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le présent code.

Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Les groupements qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion qu'ils mettent à la disposition de leurs membres peuvent être reconnus comme des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans des conditions fixées par décret.

Les groupements mentionnés au présent article ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif. »

Le contrat de travail temporaire 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, quel que soit son motif (C. trav., art. L. 1251-5).

L'article L. 1251-6 du Code du travail énumère les cas autorisant le recours au travail temporaire :

« 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 suivants :

1° Remplacement d'un salarié, en cas :

- a) D'absence ;*
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;*
- c) De suspension de son contrat de travail ;*
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;*
- e) D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;*

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint, mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise. »

L'inobservation de ces dispositions légales autorise le salarié à demander la requalification de sa relation avec l'entreprise utilisatrice en contrat à durée indéterminée à compter de la date de début du premier contrat (C. trav., art. L. 1251-40).

En effet, l'utilisateur, qui a recours à un travailleur temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10, L. 1251-11, L. 1251-12-1, L. 1251-30 et L. 1251-35-1, et des stipulations des conventions ou des accords de branche conclus en application des articles L. 1251-12 et L. 1251-35, peut se voir opposer par le salarié les droits attachés à un contrat à durée indéterminée (C. trav., art. L. 1251-40).

En cas de litige sur le motif du recours au travail temporaire, c'est à l'entreprise utilisatrice qu'il incombe de rapporter la preuve de la réalité du motif énoncé dans le contrat en apportant des données concrètes permettant de vérifier la réalité du motif énoncé dans le contrat :

* Cass. soc., 12 nov. 2020, n° 18-18.294 :

« 7. Il résulte des articles L. 1251-5 du code du travail, L. 1251-6 du même code, dans sa rédaction applicable, et de l'article 1315 du code civil dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2016-131 du 10 février 2016, qu'en cas de litige sur le motif de recours au travail temporaire, il incombe à l'entreprise utilisatrice de rapporter la preuve de la réalité du motif énoncé dans le contrat.

8. La cour d'appel, qui a constaté que, malgré la contestation de la réalité de ces motifs d'accroissement temporaire d'activité émise par le salarié, l'entreprise utilisatrice, à laquelle il appartenait de produire les éléments permettant de vérifier la réalité des motifs énoncés dans les contrats, ne se rapportait à aucune donnée concrète justifiant des motifs de recours à l'embauche précaire du salarié puisqu'elle se limitait à critiquer la pertinence des documents produits aux débats par le salarié à l'appui de la dénonciation d'une pratique habituelle de l'entreprise d'un recours à des embauches précaires pour des motifs de moindre coût, ce dont elle a déduit que la relation de travail devait être requalifiée en contrat à durée indéterminée, a, par ces seuls motifs, légalement justifié sa décision. »

S'agissant des groupements d'employeurs, le Lamy social développe les éléments suivants :

Objet des groupements d'employeurs (Lamy social n° 543) :

La loi n° 85-772 du 25 juillet 1985 (JO 26 juill.) a permis le regroupement de petites entreprises en vue de favoriser l'embauche. Ces groupements d'employeurs se donnent pour objet de mettre à la disposition de leurs adhérents une main-d'œuvre dont le groupement reste l'employeur, dans le cadre d'opérations à but non lucratif (C. trav., art. L. 1253-1 et s.). La loi quinquennale pour l'emploi du 20 décembre 1993 a assoupli et allégé les procédures de constitution des groupements d'employeurs afin de relancer cette formule (L. n° 93-1313, 20 déc. 1993, JO 21 déc.). La loi « Aubry II » du 19 janvier 2000 a réaménagé les conditions de

constitution des groupements d'employeurs (L. n° 2000-37, 19 janv. 2000, art. 27, JO 20 janv.). La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 (JO 29 juill.) revisite le dispositif en supprimant certaines contraintes et en ajoutant certaines garanties.

En définissant l'objet de l'activité des groupements, le législateur a entendu viser plusieurs situations auxquelles le dispositif mis en place permet de répondre (Circ. min. n° 94-6, 20 mai 1994, BO Trav. 1994, n° 13) :

- partager à temps partiel un salarié qualifié (comptable, cadre ayant des compétences spécifiques), le salarié bénéficiant d'un contrat de travail à temps plein ;
- utiliser successivement, suivant les périodes de l'année, un ou plusieurs salariés pour effectuer des travaux saisonniers se situant à des époques différentes (exemple : taille d'arbres fruitiers, récolte de légumes, travaux d'été, récolte de fruits à l'automne) ;
- bénéficier occasionnellement d'appoints de main-d'œuvre pour renforcer l'effectif de salariés existant, et permettre ainsi de faire face à des besoins échelonnés avec un travailleur qui bénéficie du statut de salarié permanent du groupement ;
- maintenir la permanence de l'emploi d'un salarié sur plusieurs entreprises alors que ce dernier était menacé de licenciement ou risquait de voir son statut devenir précaire ;
- transformer des emplois précaires en emplois permanents en mettant à la disposition des adhérents les services d'un salarié expérimenté.

Les groupements d'employeurs peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leurs conseils en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines.

Statut des salariés des groupements d'employeurs (Lamy social n° 548) :

Contrat de travail

Les salariés du groupement appelés à être mis à disposition sont liés à celui-ci par un contrat écrit qui doit préciser notamment la liste des utilisateurs potentiels et les lieux d'exécution du travail (C. trav., art. L. 1253-9).

Toutefois, lorsqu'un groupement d'employeurs a pour objet principal de mettre des remplaçants à la disposition de dirigeants d'entreprises, les contrats de travail conclus par celui-ci peuvent ne pas mentionner la liste des utilisateurs potentiels et ne préciser que la zone géographique d'exécution (D. n° 2005-1214, 21 sept. 2005, JO 28 sept.).

S'agissant du régime juridique des contrats de travail, l'administration rappelle que l'objectif de la **loi qui a créé les groupements d'employeurs est notamment de lutter contre le travail précaire. En conséquence, le CDI doit constituer la forme privilégiée des contrats de travail** (Circ. min., 20 mai 1994, précitée).

L'article L. 1253-15 du Code du travail précise qu'un salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs peut bénéficier d'une délégation de pouvoir du chef d'entreprise de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions qu'un salarié de cette entreprise.

Groupements d'employeurs-Obligations de l'entreprise utilisatrice (Lamy Social n° 549):

Les obligations de l'entreprise utilisatrice quant aux conditions d'exécution du contrat de travail sont calquées sur celles de l'entreprise qui a recours à des travailleurs intérimaires (voir n°500). De même pour la prise en compte dans l'effectif (voir n°507), et en matière de déclaration des accidents du travail (voir n°509). Les salariés du groupement doivent avoir accès aux équipements collectifs et aux moyens de transport collectif mis à la disposition du personnel de l'entreprise où ils travaillent (C. trav., art. L. 1253-14). Les manquements à cette obligation sont pénalement sanctionnés.

L'utilisateur a en outre la responsabilité de la fonction de maître d'apprentissage (C. trav., art. L. 1253-12, 6°).

Les personnes mises à disposition par le groupement seront prises en compte dans les mêmes conditions que ceux de l'entreprise pour le calcul du nombre de bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleurs handicapés (voir n° 5245 et s.). »

Le Jurisclasseur travail traité fasc. 3-40 : Groupement d'employeurs, fait aussi mention de ce que :

« Formule de mise à disposition de personnel, une relation triangulaire s'établit entre le groupement, employeur de droit, l'entreprise adhérente utilisatrice de la main-d'œuvre, employeur de fait, et le salarié mis à disposition.

Si notamment l' article L. 1253-12 du Code du travail met à la charge de l'entreprise utilisatrice différentes obligations ayant trait aux conditions d'exécution du travail, le groupement d'employeurs reste l'employeur des salariés qu'il embauche et met à disposition des entreprises membres.

Les contrats de travail conclus par le groupement sont établis par écrit (C. trav., art. L. 1253-9, al. 1).

Le contrat de travail peut être à durée déterminée ou à durée indéterminée. Toutefois, s'agissant de la durée du contrat, il convient de rappeler que **l'objectif de la loi qui a créé les groupements d'employeurs est notamment de lutter contre le travail précaire. En conséquence, le contrat à durée indéterminée doit constituer la forme privilégiée du contrat de travail " (Circ. DRT n° 94/6 du 20 mai 1994 , BOTEFP n° 13/94).**"

Le dispositif se complique lorsque le contrat passé est à durée déterminée ou à temps partiel. Les règles propres à chacun de ces types de contrat doivent être respectées.

L' article L. 1241-1 du Code du travail précise le champ d'application de la réglementation du contrat à durée déterminée et indique que " Les dispositions du présent titre ne s'appliquent ni au contrat d'apprentissage ni au contrat de mission conclu avec une entreprise de travail temporaire ". A contrario, les règles de droit commun du contrat à durée déterminée s'appliquent donc aux groupements d'employeurs.

Ainsi, il convient « d'apprécier le motif de recours au regard de la situation du groupement d'employeurs et non pas de l'entreprise utilisatrice. L'employeur est le groupement et non pas l'entreprise utilisatrice et donc le motif d'absence d'un salarié s'apprécie dans le cadre du groupement d'employeurs. De même en est-il entre autres d'un accroissement temporaire d'activité " (O. Pouey, Groupements d'employeurs : les difficultés des relations triangulaires : JCP S 2007, 1807). La loi ne prévoit en effet aucune dérogation aux principes fondamentaux du régime des contrats à durée déterminée pour les groupements d'employeurs.

En pratique, les difficultés sont évidentes. C'est pourquoi, le législateur devrait soit introduire des dispositions tenant compte des spécificités qu'emporte une relation triangulaire, soit interdire aux groupements d'employeurs de recourir aux contrats à durée déterminée à l'exception de ceux conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour assurer une formation professionnelle.

Les contrats de travail garantissent l'égalité de traitement en matière de rémunération, d'intéressement, de participation et d'épargne salariale entre le salarié du groupement et les salariés des entreprises auprès desquelles il est mis à disposition (C. trav., art. L. 1253-9, al. 2).

Un groupement d'employeurs a vocation à détacher auprès de ses membres les salariés recrutés à cet effet. Une convention de mise à disposition doit être conclue qui au-delà des mentions obligatoires prévues par l' article L. 8241-2 du Code du travail - article, selon nous, applicable - doit permettre de vérifier le respect notamment des obligations spécifiques des groupements d'employeurs dont l'objet principal est le remplacement de chefs d'entreprise (C. trav., art. R. 1253-25 et R. 1253-16) et des groupements d'employeurs composés d'adhérents de droit privé et d'établissements publics de collectivités territoriales ou d'établissements publics de l'État (C. trav., art. L. 1253-20). Il y aura requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée de droit commun vis-à-vis de l'entreprise utilisatrice, si les conditions posées par la réglementation sur les groupements d'employeur, ne sont pas remplies (CA Pau, ch. soc., 14 déc. 2023, n° 22/00391).

Les salariés des groupements d'employeurs doivent être pris en compte dans l'effectif dans les conditions définies par l' article L. 1111-2 du Code du travail . Ainsi, les salariés d'un groupement d'employeurs n'entrent dans les effectifs de l'entreprise où ils sont mis à disposition qu'à partir du moment où ils sont présents dans les locaux de cette dernière et y travaillent depuis au moins un an. Toutefois, les salariés mis à disposition par un groupement d'employeurs ne sont jamais pris en

compte pour le calcul des effectifs d'une entreprise utilisatrice pour l'application des dispositions légales relatives à la tarification des risques accident du travail et maladie professionnelle qui se réfèrent à une condition d'effectif (C. trav., art. R. 1111-1). "

Pendant la durée de la mise à disposition, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire, aux jours fériés, à la santé et la sécurité au travail, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs (C. trav., art. L. 1253-12). La loi n° 2011-893 du 28 juillet 2011 a complété l' article L. 1253-12 du Code du travail par un 6° ainsi rédigé :

"6° L'exercice de la fonction de maître d'apprentissage définie à la section 3 du chapitre III du titre II du livre II de la sixième partie ". Cela a été repris par la loi n° 2016-1088 du 8 août 2016 qui a créé l' article L. 6223-5 du Code du travail en ces termes : " Lorsque l'apprenti est recruté par un groupement d'employeurs mentionné aux articles L. 1253-1 à L. 1253-23, les dispositions relatives au maître d'apprentissage sont appréciées au niveau de l'entreprise utilisatrice membre de ce groupement".

Le groupement d'employeur est jugé irresponsable pour les fautes commises par le salarié pendant la mise à disposition : " le salarié du groupement, mis à disposition, est placé sous la direction et l'autorité hiérarchique exclusive du responsable de l'entreprise utilisatrice qui assume les responsabilités incombant au commettant. Il ajoute qu'en la cause, c'est bien l'entreprise utilisatrice et non le groupement qui dirigeait l'activité du salarié et disposait, au moment du dommage, du pouvoir effectif de lui donner des ordres et qu'il était donc devenu son préposé. En l'état de ces constatations et énonciations, la cour d'appel a légalement justifié sa décision de rejeter les demandes d'indemnisation formées par les sociétés Roger Caste et Cadix fondées sur l' article 1384, alinéa 5, du code civil , alors applicable " (Cass. ch. civ. 2, 30 mars 2023, n° 21-18.170 : JurisData n° 2023-004826). »

Notre chambre a jugé que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat de mission à l'égard de l'entreprise utilisatrice en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat de mission énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats de mission, le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de 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 :

* Soc., 30 juin 2021, pourvoi n° 19-16.655

« 4. Selon l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

5. 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.

6. 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.

7. Il résulte de la combinaison de ces textes que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat de mission à l'égard de l'entreprise utilisatrice en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat de mission énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats de mission, le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de 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.

8. La cour d'appel a constaté que le terme du dernier contrat de mission de l'intéressé au sein de l'entreprise utilisatrice était le 29 juillet 2016. Elle a relevé, par motifs propres et adoptés, que le salarié avait introduit, le 21 novembre 2016, une action en requalification des contrats de mission souscrits à compter du 9 janvier 2012 en un contrat à durée indéterminée en soutenant que la conclusion successive de quatre-vingt-treize contrats de mission avait pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

9. Elle en a exactement déduit que cette action n'était pas prescrite et que le salarié pouvait demander que la requalification produise ses effets au premier jour de sa mission, soit le 9 janvier 2012.

10. Le moyen n'est donc pas fondé. »

Notre chambre a aussi jugé que le salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa première mission irrégulière, y compris lorsqu'il a conclu avec l'entreprise de travail temporaire un contrat à durée indéterminée intérimaire :

* Soc., 7 février 2024, pourvoi n° 22-20.321, 22-20.258

Dans le cas d'entreprises utilisatrices multiples, en présence d'un GIE, notre chambre a jugé :

* Soc., 4 novembre 2021, pourvoi n° 19-24.377 (cité par le mémoire en défense du salarié)

« 7. Procédant à un examen qu'elle qualifiait de détaillé des exemplaires des trois cent soixante-cinq contrats de mission conclus entre le salarié et la société Adecco entre le 4 mai 1991 et le 30 novembre 2005 au motif du remplacement d'un salarié absent ou d'un surcroît temporaire d'activité, la cour d'appel a, d'abord, constaté que ces contrats s'étaient succédé régulièrement depuis le début des relations contractuelles, avec une fréquence particulièrement importante durant les périodes estivales, que le salarié intérimaire était toujours employé avec la même qualification afin d'assurer des tâches identiques, soit le ravitaillement des avions suivant les directives données par les sociétés Total et BP, et que le renouvellement des absences entraînait un renouvellement systématique des engagements conclus avec lui. Elle a également relevé la durée exceptionnelle de l'emploi du salarié.

8. Elle a ainsi fait ressortir que le salarié avait occupé pendant quatorze ans le même poste d'avitailleur quel que fût le motif du recours au travail temporaire, ce dont il résultait qu'il y avait été recouru pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre des entreprises utilisatrices.

9. Elle a encore constaté à la lecture des exemplaires salariés des relevés d'heures ainsi que des exemplaires de contrats de mission émis par la société Adecco et signés du client GIE que celui-ci y figurait comme société utilisatrice et estimé que le fait que le salarié ait pu effectuer des missions ponctuelles et limitées pour le compte d'autres entreprises était sans incidence sur la régularité avec laquelle il avait été mis à disposition des entreprises utilisatrices GIE, Total et BP.

10. Elle a pu déduire, sans encourir les griefs des moyens, de la succession de contrats conclus, que l'emploi occupé par le salarié n'avait pour objet que de permettre le fonctionnement normal et permanent du GIE et celui de ses membres, les sociétés Total et BP.

11. Les moyens ne sont donc pas fondés. »

S'agissant des contrats à durée déterminée, l'article L.1242-1 du code du travail dispose que le contrat à durée déterminée ne peut avoir, ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, quel que soit son motif. La loi comporte une liste limitative des cas de recours au contrat à durée déterminée, ainsi que mentionnée à l'article L.1242-2 du code du travail.

En matière de requalification d'une succession de contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée, notre chambre a jugé que : Selon l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n°

2017-1387 du 22 septembre 2017, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. En application de l'article L. 1245-1 du même code, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance susvisée, par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier. Il en résulte que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier :

* Soc., 29 janvier 2020, pourvoi n° 18-15.359:

Vu les articles L. 1471-1 et L. 1245-1 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et l'article L. 1242-1 du code du travail ;

Attendu que selon le premier de ces textes, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit ; qu'en application du deuxième, par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier ; qu'il en résulte que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier ;

Attendu que pour dire prescrite la demande en requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée jusqu'au 6 juillet 2012 et rejeter les demandes en découlant, l'arrêt retient que la loi du 14 juin 2013 institue un délai de deux ans, pour toutes les demandes indemnitaires relatives à l'exécution ou la rupture des contrats de travail, qu'en l'espèce, le terme du dernier contrat date du 4 octobre 2013 et la saisine du conseil de prud'hommes du 7 juillet 2014, que le salarié ne peut donc solliciter la requalification des contrats conclus à une date antérieure au 7 juillet 2012 ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'elle avait relevé que le salarié soutenait avoir été engagé pour occuper un emploi participant de l'activité normale de la société, ce dont elle aurait dû déduire que l'action en requalification de la relation de

travail en contrat à durée indéterminée n'était pas prescrite et que le salarié pouvait demander que la requalification produise ses effets à la date du premier engagement irrégulier, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; »

Et dans un arrêt récent, la chambre a jugé :

* Soc., 12 janvier 2022, pourvoi n° 19-21.945

« Vu les articles L. 1471-1 et L. 1245-1 du code du travail, dans leur rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017 et l'article L. 1242-1 du code du travail :

5. Selon le premier de ces textes, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit. En application du deuxième, par l'effet de la requalification des contrats à durée déterminée, le salarié est réputé avoir occupé un emploi à durée indéterminée depuis le jour de son engagement par un contrat à durée déterminée irrégulier. Il résulte de la combinaison de ces textes que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée fondée sur le motif du recours au contrat à durée déterminée énoncé au contrat a pour point de départ le terme du contrat ou, en cas de succession de contrats à durée déterminée, le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de se prévaloir d'une ancienneté remontant au premier contrat irrégulier.

6. Pour dire que l'action en requalification des contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée est prescrite au 15 janvier 2014, débouter la salariée de ses demandes tendant à voir requalifier sa relation de travail en contrat à durée indéterminée à temps plein à compter du 15 janvier 1992, à dire que la relation de travail devait se poursuivre dans ce cadre, à dire et juger qu'elle devait bénéficier de la qualification de chef-opératrice de prise de son et du statut cadre, fixer le montant de l'indemnité de requalification, l'arrêt retient que le délai de prescription d'une action en requalification d'un contrat à durée déterminée en contrat à durée indéterminée court à compter de la conclusion de ce contrat quand l'action est fondée sur l'absence d'une mention au contrat susceptible d'entraîner sa requalification et qu'il ne court qu'à compter du terme du dernier contrat lorsqu'il est fondé sur d'autres motifs. Ce dont il déduit que l'action en requalification est prescrite pour les contrats terminés antérieurement au 15 janvier 2014.

7. Concernant le montant de la prime d'ancienneté, l'arrêt retient qu'il convient, eu égard à la prescription, au salaire moyen et aux modalités de calcul prévues par l'accord d'entreprise de fixer celle-ci à la somme de 382,80 euros outre congés payés afférents.

8. En statuant ainsi, alors qu'elle avait ordonné la requalification de la relation de travail en contrat à durée indéterminée en raison du recours à une succession de contrats à durée déterminée pour pourvoir à un emploi lié à

l'activité normale et permanente de l'entreprise, de sorte que le délai de prescription courrait à compter du terme du dernier de ces contrats et que la salariée pouvait demander que la requalification produise ses effets à la date du premier engagement irrégulier, la cour d'appel a violé les textes susvisés. »

Par ses observations complémentaires en défense, le salarié soulève l'irrecevabilité de la critique comme nouvelle en ce qu'elle concerne la prescription. Par son mémoire complémentaire, l'EPI Normandie s'associe au mémoire en défense du salarié en ce qu'il soulève l'irrecevabilité.

Il soutient qu'au regard du dispositif des conclusions d'appel de la société Novacel, cette dernière n'invoquait aucune fin de non-recevoir tirée de la prescription, puisqu'elle sollicitait la confirmation du jugement entrepris, lequel n'avait retenu aucune prescription. Il ajoute que les motifs des conclusions d'appel ne concernaient pas davantage la prescription. Il en conclut que la cour d'appel n'était pas saisie d'une fin de non-recevoir par la société Novacel et que celle-ci ne peut donc lui reprocher, à hauteur de cassation, de ne pas avoir retenu la prescription, invoquée par une autre partie.

Le dispositif des conclusions d'appel de la société Novacel était libellé ainsi qu'il suit:
« **CONFIRMER** le jugement rendu par le Conseil de prud'hommes en ce qu'il a débouté Monsieur [I] de l'intégralité de ses demandes vis-à-vis de la société NOVACEL,
CONDAMNER Monsieur [I] à verser à la société NOVACEL la somme de 2.000€ au titre de l'article 700 du Code de procédure civile. »

Dans les motifs de ses conclusions, la société Novacel soutenait que l'action en requalification des contrats de mission conclus avec l'entreprise de travail temporaire était prescrite, le terme du dernier contrat de mission conclu avec l'entreprise de travail temporaire étant intervenu le 31 août 2019, le salarié ayant saisi le conseil le 12 avril 2022. (Production MA N°2a p.6).

Au cas d'espèce, la cour d'appel a statué ainsi qu'il suit :

« **II-1 Sur la prescription des demandes**

Selon l'article L. 1471-1 du code du travail, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.

Les deux premiers alinéas ne sont toutefois pas applicables aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni

aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7, L. 1237-14 et L. 1237-19-8, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5.

Aux termes des articles L. 1251-5 et L.1242-1 du code du travail, le contrat de mission ou le contrat à durée déterminée, quel que soit leur motif, ne peuvent 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, 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, L.1251-11, L. 1251-12-1, L. 1251-30 et L. 1251-35-1 et des stipulations ou des accords de branche conclus en application des articles L.1251-12 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.

Il résulte de la combinaison de ces textes que le délai de prescription d'une action en requalification d'une succession de contrats de mission et/ou contrats à durée déterminée en contrat à durée indéterminée à l'égard de l'entreprise utilisatrice, fondée sur le motif du recours au contrat de mission qui y est énoncé, a pour point de départ le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de 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 première mission irrégulière.

La requalification en contrat à durée indéterminée pouvant porter sur une succession de contrats séparés par des périodes d'inactivité, ces dernières n'ont pas d'effet sur le point de départ du délai de prescription.

Selon l'article L. 1253-1 du code du travail, des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail.

La situation des salariés dans l'entreprise utilisatrice est calquée sur celles des travailleurs temporaires.

En l'espèce, il résulte des pièces produites que M. [L] [I] a été mis à disposition de la société Novacel :

- du 23 juillet 2018 au 31 août 2019 dans le cadre de plusieurs missions par le biais de Randstad,

soit pour accroissement temporaire d'activité, soit en remplacement de salariés absents,

- à partir du 8 mars 2021, ont été conclus entre M. [L] [I] et l'EPI Normandie des contrats à durée déterminée pour mise à disposition de la société Novacel en remplacement de salariés absents.

Aussi, alors que successivement, M. [L] [I] a été mis à disposition de la société Novacel dans le cadre, ou de contrats de mission, ou de contrats à durée déterminée depuis le 27 juillet 2018, peu important l'interruption intervenue du 1er septembre 2019 au 7 mars 2021, c'est à la date du terme de la dernière mise à disposition que s'apprécie le point de départ du délai de prescription, de sorte que compte tenu de la saisine du conseil de prud'hommes le 12 avril 2022, aucune prescription n'est encourue.

La cour infirme en ce sens le jugement entrepris.

II-2 Sur la requalification

Alors que M. [L] [I] sollicite la requalification de la relation contractuelle dès l'origine et qu'il appartient à l'entreprise utilisatrice de justifier de la réalité des motifs pour lesquels il a eu recours aux contrats précaires, la société Novacel est défaillante pour justifier de l'accroissement temporaire d'activité visé dans le premier contrat de mission du 23 juillet au 31 août 2018 qui mentionnait 'lié à la baisse du stock hors longueur', de sorte que cela est suffisant pour entraîner la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée dès l'origine, sauf à statuer dans les limites de la demande qui fixe la date de requalification au 27 juillet 2018, laquelle demande n'impose pas que la société de travail intérimaire soit sur la cause, le salarié pouvant agir contre la seule entreprise utilisatrice.

Par ailleurs, alors que la requalification est prononcée en raison des mises à disposition par le biais des missions intérimaires auxquelles l'EPI Normandie n'était pas partie, ses effets ne peuvent lui être opposés, de sorte qu'il convient de la mettre hors de cause, la cour infirmant en ce sens le jugement entrepris. »

Notre chambre devra donc se pencher sur la recevabilité du grief et si la recevabilité est retenue, dire si la motivation de la cour d'appel encourt les griefs du moyen.

4.2 - Sur la question de la succession de contrats (seconde branche, subsidiaire)

L'article L.1251-5 du code du travail dispose :

« 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. »

L'article L.1251-40 du même code dispose :

« 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, L. 1251-11, L. 1251-12-1, L. 1251-30 et L. 1251-35-1, et des stipulations des conventions ou des accords de branche conclus en application des articles L. 1251-12 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. »

La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article L. 1251-17 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire. »

L'article L.1471-1 du même code dispose :

« Toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

Toute action portant sur la rupture du contrat de travail se prescrit par douze mois à compter de la notification de la rupture.

Les deux premiers alinéas ne sont toutefois pas applicables aux actions en réparation d'un dommage corporel causé à l'occasion de l'exécution du contrat de travail, aux actions en paiement ou en répétition du salaire et aux actions exercées en application des articles L. 1132-1, L. 1152-1 et L. 1153-1. Elles ne font obstacle ni aux délais de prescription plus courts prévus par le présent code et notamment ceux prévus aux articles L. 1233-67, L. 1234-20, L. 1235-7, L. 1237-14 et L. 1237-19-8, ni à l'application du dernier alinéa de l'article L. 1134-5. »

Une interruption des missions d'intérim pendant plusieurs mois n'exclut pas la requalification des contrats de travail temporaire en contrat à durée indéterminée à l'égard de l'entreprise utilisatrice :

* Soc., 3 juin 2015, pourvoi n° 14-17.705, Bull. 2015, V, n° 114

« Vu les articles L. 1251-5 et L. 1251-6 du code du travail ;

Attendu qu'il résulte de ces textes que la possibilité donnée à l'entreprise utilisatrice de recourir à des missions successives avec le même salarié, soit, pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu, soit, pour faire face à un accroissement temporaire de son activité, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente ;

Attendu, selon l'arrêt attaqué, que Mme [X] a effectué 200 missions d'intérim auprès de la société de biscuiterie Poult entre le 17 juin 2002 et le 20 décembre 2009 en qualité de manutentionnaire ; qu'elle a saisi la juridiction prud'homale aux fins de requalification de ses contrats de travail temporaire depuis le 29 juillet 2002 en

contrat à durée indéterminée et de paiement de diverses sommes en conséquence de la requalification et de la rupture ;

Attendu que pour débouter la salariée de ses demandes, l'arrêt retient qu'elle a effectivement accompli des missions d'intérim entre septembre 2003 et janvier 2006 puis entre mai 2008 et décembre 2009, que l'interruption totale des missions pendant 27 mois entre février 2006 et avril 2008 ne lui permet pas de prétendre à une requalification des contrats d'intérim en contrat à durée indéterminée à effet du 1er septembre 2003, qu'à partir de mai 2008, le nombre important de contrats (114) et le fait qu'ils aient été réguliers ne suffisent pas à établir qu'ils auraient eu pour but de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, la société Poult souhaitant privilégier l'embauche en intérim d'une personne qui connaissait bien son travail et dont elle était satisfaite, plutôt que l'embauche d'un salarié intérimaire inconnu qu'elle allait devoir former, que tous les contrats de mission temporaire mentionnaient le motif soit d'accroissement temporaire d'activité, avec les références de la commande, soit de remplacement d'un salarié absent, avec le nom du salarié et le motif de son absence, que la salariée ne conteste pas la réalité des commandes et des absences de salariés, que les contrats pour accroissement temporaire d'activité étaient entrecoupés par les contrats pour remplacement de salarié absent de sorte que les surcroûts d'activité étaient bien ponctuels et non permanents, qu'il convient donc de dire que le recours à l'intérim était régulier, et n'y avoir lieu à requalification des contrats d'intérim en contrat à durée indéterminée ;

Qu'en statuant ainsi, alors qu'il ressortait de ses constatations qu'entre 2002 et 2006, puis en 2008 et 2009, la salariée avait occupé le même emploi de manutentionnaire quel que soit le motif de recours au travail temporaire, ce dont il résultait qu'il y avait été recouru pour faire face à un besoin structurel de main d'œuvre et que l'emploi qu'elle occupait était lié durablement à l'activité normale et permanente de l'entreprise, la cour d'appel a violé les textes susvisés ; ».

Notre chambre a jugé que la requalification en contrat à durée indéterminée pouvant porter sur une succession de contrats séparés par des périodes d'inactivité, ces dernières n'ont pas d'effet sur le point de départ du délai de prescription :

** Soc., 11 mai 2022, pourvoi n° 20-12.271*

« 5. Selon l'article L. 1471-1 du code du travail, dans sa rédaction antérieure à celle issue de l'ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017, toute action portant sur l'exécution du contrat de travail se prescrit par deux ans à compter du jour où celui qui l'exerce a connu ou aurait dû connaître les faits lui permettant d'exercer son droit.

6. 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 .

7. 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.

8. Il résulte de la combinaison de ces textes que le délai de prescription d'une action en requalification d'une succession de contrats de mission en contrat à durée indéterminée à l'égard de l'entreprise utilisatrice, fondée sur le motif du recours au contrat de mission énoncé au contrat, a pour point de départ le terme du dernier contrat et que le salarié est en droit, lorsque la demande en requalification est reconnue fondée, de 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 première mission irrégulière.

9. La requalification en contrat à durée indéterminée pouvant porter sur une succession de contrats séparés par des périodes d'inactivité, ces dernières n'ont pas d'effet sur le point de départ du délai de prescription.

10. La cour d'appel a constaté que le terme du dernier contrat de mission de l'intéressée au sein de l'entreprise utilisatrice était le 26 février 2016. Elle a relevé que la salariée avait introduit, le 18 juillet 2016, une action en requalification des contrats de mission souscrits à compter du 7 janvier 2013 en un contrat à durée indéterminée, en soutenant que la conclusion successive de contrats de mission avait pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

11. Il en résulte que l'action de la salariée n'était pas prescrite.

12. Par ce motif de pur droit substitué à ceux critiqués dans les conditions prévues par les articles 620, alinéa 1er, et 1015 du code de procédure civile, l'arrêt se trouve légalement justifié. »

Par ses observations complémentaires en défense, le salarié soulève l'irrecevabilité du grief, comme nouveau en tant qu'il concerne la prescription, pour les raisons exposées sous la première branche. Le groupement d'employeurs s'associe au mémoire en défense du salarié en ce qu'il soulève l'irrecevabilité de la branche du moyen.

La cour d'appel a statué ainsi qu'il suit :

« Aussi, alors que successivement, M. [L] [I] a été mis à disposition de la société Novacel dans le cadre, ou de contrats de mission, ou de contrats à durée déterminée depuis le 27 juillet 2018, peu important l'interruption intervenue du 1er septembre 2019 au 7 mars 2021, c'est à la date du terme de la dernière mise à disposition que s'apprécie le point de départ du délai de prescription, de sorte que

compte tenu de la saisine du conseil de prud'hommes le 12 avril 2022, aucune prescription n'est encourue. »

La chambre devra dire si le grief est recevable et en cas de recevabilité si la motivation de la cour d'appel encourt les griefs du moyen.