



# requalification de 242 CDD d'interim en CDI = droit à indemnités de rupture + rappel de salaires

Actualité législative publié le 25/08/2014, vu 3157 fois, Auteur : [CHHUM AVOCATS Paris Nantes Lille](#)

**Monsieur X, engagé par l'entreprise de travail temporaire Randstad, a été mis à disposition de la société Plastic omnium auto extérieur, équipementier automobile, du 23 mai 2005 au 3 juillet 2008 dans le cadre d'une succession de deux cent quarante et un contrats de mission en raison d'accroissements temporaires d'activité ou pour remplacer des salariés absents.**

L'intérimaire a saisi la juridiction prud'homale pour faire valoir auprès de la société Plastic omnium auto extérieur les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission et obtenir la condamnation in solidum de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice au paiement de diverses sommes.

L'entreprise utilisatrice fait grief à la Cour d'Appel de Douai d'avoir requalifié les contrats de mission en contrat à durée indéterminée et de la condamner à payer diverses sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité de licenciement, de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, d'indemnité compensatrice de préavis et de rappel de salaire pour la période de mai 2005 à juillet 2008 et de la condamner in solidum avec la société Randstad à payer au salarié des dommages et intérêts.

Elle s'est pourvue en cassation.

Dans un arrêt du 19 juillet 2014 (n°13-12459), la Cour de cassation rejette le pourvoi de la société utilisatrice.

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichJuriJudi.do?oldAction=rechJuriJudi&idTexte=JURITEXT000029250342>

## **1) Requalification en CDI au motif que l'emploi en cause, avait pour objet ou pour effet de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise**

La Cour de cassation relève que

- « d'une part que l'activité d'équipementier automobile est par nature soumise à un renouvellement permanent des produits fabriqués, les modèles de voiture évoluant durant leur période de succès commercial pendant quelques années avant d'être remplacés par d'autres, une telle évolution étant prévisible et anticipée, de sorte que le développement des commandes ou les commandes de nouveaux produits s'inscrivaient dans le courant normal de commandes de ce type d'entreprise et,
- d'autre part, que l'entreprise utilisatrice avait eu recours à l'emploi intérimaire dans une

proportion importante de ses ressources humaines comme une variable d'ajustement susceptible d'assurer l'équilibre économique du marché, la cour d'appel, qui n'avait pas à procéder à une recherche ou à répondre à des conclusions que ces constatations rendaient inopérantes, par ces seuls motifs, en a exactement déduit que le recours au travail temporaire avait eu pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice ».

## **2) Rappel de salaire pendant les périodes intermédiaires ou intercalaires**

L'entreprise utilisatrice faisait grief à l'arrêt de la Cour d'Appel de la condamner à payer une somme à titre de rappel de salaire pendant les périodes intercalaires pour la période de mai 2005 à juillet 2008, outre les congés payés afférents.

La Cour de cassation confirme également le rappel de salaire pendant les périodes intercalaires.

La Cour relève « qu'ayant relevé que la succession des contrats et le recours systématique au report possible de la date de fin de mission initialement convenue, sans délai de prévenance, avaient créé une confusion quant à la durée effective de la mission, de sorte que le salarié, qui ne connaissait les dates de début de mission qu'au fur et à mesure qu'il les effectuait, avait dû se tenir constamment à la disposition de l'entreprise utilisatrice, la cour d'appel en a exactement déduit que des rappels de salaires, dont elle a souverainement apprécié le montant, étaient dus par cette entreprise pour les périodes intermédiaires ».

## **3) Condamnation in solidum des 2 sociétés d'une somme à titre de dommages et intérêts**

La Cour de cassation confirme également l'arrêt de la Cour d'Appel de Douai aux motifs que « la pratique de la société Randstad consistant à faire signer à son salarié une succession de contrats avec le recours systématique au report possible du terme de la mission avait entraîné une confusion quant à la durée effective de la mission et placé le salarié dans une situation de mise à disposition quasi permanente auprès de l'entreprise utilisatrice ; qu'il en est résulté une situation objective de précarité dont les deux sociétés sont responsables ; qu'elle a pu en déduire que la société Randstad, qui avait concouru par sa faute au dommage subi par le salarié, devait être condamnée in solidum avec la société Plastic omnium auto extérieur à en supporter les conséquences ».

**Cet arrêt doit être approuvé.**

**Le recours au contrat d'interim ne peut permettre à l'employeur de pourvoir à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.**

**A défaut, l'employeur s'expose à une requalification en CDI et donc au paiement des indemnités de rupture et licenciement ainsi qu'au paiement de rappel de salaire pendant les périodes intercalaires entre 2 contrats d'interim.**

Frédéric CHHUM Avocat à la Cour

4, rue Bayard 75008 Paris

Tél : 01.42.89.24.48 Ligne directe: 01.42.56.03.00

e-mail : [chhum@chhum-avocats.com](mailto:chhum@chhum-avocats.com)

[www.chhum-avocats.fr](http://www.chhum-avocats.fr)

<http://twitter.com/#!/fchhum>