



Contrats d'intérim requalifiés en CDI à défaut de mention de l'indemnité de fin de mission

publié le 07/04/2015, vu 9617 fois, Auteur : [Anthony BEM](#)

Dans quels cas un contrat de mission temporaire ou d'intérim peut-il être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée (CDI) ?

Concrètement, le recours au travail temporaire nécessite l'intervention de trois acteurs, à savoir :

- le salarié « intérimaire »,
- l'entreprise de travail temporaire ou « entreprise d'intérim »,
- l'entreprise utilisatrice.

En effet, deux contrats doivent être conclus :

- d'une part, **un contrat de mission** entre le salarié intérimaire et l'entreprise de travail temporaire et,
- d'autre part, **un contrat de mise à disposition** entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

Le contrat de mise à disposition est un contrat de prestation de service permettant au client utilisateur de bénéficier de la mise à disposition temporaire d'un salarié par l'entreprise d'intérim.

Le contrat de mission a pour objet l'exécution d'une « *mission* » entendue comme « *une tâche précise et temporaire* » et se distingue en cela du contrat de travail de droit commun à durée déterminée.

L'article L. 1251-6 du code du travail prévoit que le recours au contrat de mission n'est autorisé que dans des cas limitativement énumérés à savoir le remplacement d'un salarié pour absence ou suspension de son contrat; l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise; ou l'exercice d'emplois à caractère saisonnier.

En outre, le contrat de travail temporaire est soumis à un formalisme légal strict.

En effet, l'article L. 1251-16 alinéa 1er du code du travail exige que ce contrat soit établi **par écrit** et comporte les **mentions** suivantes :

« 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. »

Concernant la mention obligatoire d'indemnité de fin de mission, l'article L. 1251-32 du code du travail dispose que :

« Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une **indemnité de fin de mission** destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est **égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.**

L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est **versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission** effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et figure sur le bulletin de salaire correspondant. »

A cet égard, le 11 mars 2015, la Cour de cassation a sanctionné l'absence de mention de l'indemnité de fin de mission dans le contrat de travail de travail temporaire et de versement au salarié par la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée (Cass. Soc., 11 mars 2015, n°12-27855).

En l'espèce, une personne avait été engagée par une entreprise de travail temporaire dans le cadre de plusieurs contrats de mission pour sa mise à disposition auprès de deux entreprises utilisatrices.

A l'issue de ses missions, le salariée a saisi la juridiction prud'homale aux fins d'obtenir la requalification de son contrat de mission en contrat à durée indéterminée et le versement des indemnités en conséquence.

Les juges d'appel ont fait droit à cette demande après avoir constaté que l'indemnité de fin de mission n'était pas mentionnée dans les contrats de mission.

Ainsi, l'entreprise de travail temporaire a été condamnée, d'une part, à la requalification des contrats de missions temporaires en contrats à durée indéterminée et, d'autre part, à verser une indemnité pour non-respect de la procédure de licenciement, des dommages et intérêts pour rupture abusive, une indemnité compensatrice de préavis, une indemnité compensatrice de

congés payés sur préavis et une [indemnité légale de licenciement](#).

Aux termes de cet arrêt; la Cour de cassation a posé le principe selon lequel :

« (...) **sous réserve d'une intention frauduleuse du salarié,**

le non-respect par l'entreprise de travail temporaire de l'une des prescriptions des dispositions de l'article L. 1251-16 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, implique la requalification de son contrat en contrat à durée indéterminée».

Autrement dit, l'entreprise de travail temporaire est sanctionnée par la requalification du contrat de mission en CDI dès lors qu'elle n'a pas expressément précisé par écrit dans le contrat le principe et le montant de l'indemnité obligatoire de fin de mission.

Cela étant, même en cas de requalification du contrat, le salarié intérimaire peut toujours percevoir son indemnité de fin de mission telle que prévue à l'article L. 1251-32 du code du travail précité.

Par ailleurs, il convient de souligner que la requalification des contrats de mission en CDI est possible dès lors que les mentions légales obligatoires de l'article L. 1251-16 du code du travail précité font défaut.

A cet égard, la Cour de cassation a déjà eu l'occasion de prononcer la requalification d'un contrat de mission en CDI pour absence de la mention sur la qualification professionnelle du salarié (Cass, Soc, 21 mars 2007, n°06-40370).

Enfin, il convient de rappeler 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'œuvre 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** » (Cass, Soc., 7 mars 2000, n°97-41463).

Je suis à votre disposition pour toute action ou information ([en cliquant ici](#)).

Anthony Bem

Avocat à la Cour

27 bd Malesherbes - 75008 Paris

Tel : 01 40 26 25 01

Email : abem@cabinetbem.com

www.cabinetbem.com