



La requalification de 223 contrats d'intérim

Jurisprudence publié le **17/01/2022**, vu **1880 fois**, Auteur : [Blog de Maître Florent LABRUGERE](#)

Par cet arrêt, la Cour d'appel de PARIS sanctionne le recours excessif à des contrats de mission d'intérim.

[CA PARIS, 12 janvier 2022, RG n° 18/09441](#) *

Par cet arrêt, [dont l'infographie synthétique est téléchargeable](#), la Cour d'appel de PARIS sanctionne le recours excessif à des **contrats de mission d'intérim**.

Plus précisément, il était question d'un salarié ayant été mis à disposition d'une entreprise utilisatrice à compter du **24 juillet 2006** par divers contrats de missions d'intérim jusqu'au **2 août 2017**, soit la conclusion de **223 contrats**.

Quelques semaines après la fin du 223^{ème} contrats d'intérim, l'entreprise utilisatrice lui avait proposé la conclusion d'un **contrat de travail à durée indéterminée**.

Le salarié a ultérieurement saisi le Conseil de prud'hommes en vue de **faire requalifier** l'ensemble des contrats de missions en un seul contrat de travail à durée indéterminée.

Conformément à 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.

L'article L. 1251-6 du même code précise qu'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 certains cas précis, comme le remplacement d'un salarié absent.

Au regard de ces dispositions, le contrat de mission n'est donc pas destiné à combler un **besoin structurel** de main d'œuvre ([Cass. soc., 21 octobre 2020, n° 19-23.139](#)).

Selon la jurisprudence la plus récente de la Cour de cassation, le recours à l'utilisation de contrats de missions successifs impose de vérifier qu'il est justifié par des raisons objectives qui s'entendent de l'existence d'éléments concrets établissant le caractère **par nature temporaire** de l'emploi ([Cass. soc., 12 novembre 2020, n° 19-11.402](#)).

Dès lors, l'usage pendant de nombreuses années et de **manière répétitive** aux contrats de mission exclut leur nature temporaire. Tel est le cas par exemple de la conclusion de plus de **961 missions** d'intérim pour le même salarié pendant plus de huit ans ([Cass. soc., 24 mars 2021, n° 18-23.494](#)).

Après avoir rappelé les règles précitées, la Cour d'appel de PARIS précise qu'en cas de litige sur le motif de 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.

Or, il ressortait de l'examen des contrats de missions du salarié que celui-ci a été affecté, entre le **7 novembre 2011 et le 2 août 2017**, au sein de l'entreprise utilisatrice, en exécution de **223 contrats d'intérim**, d'une durée d'une journée à vingt-cinq jours, pour remplacer des salariés absents.

Ainsi, pour la Cour, l'engagement du salarié par le cumul de nombreux contrats de missions, au motif de remplacer des salariés absents, a eu pour effet de **pourvoir durablement** un emploi lié à **l'activité normale et permanente** de l'entreprise et de pallier une **insuffisance structurelle et non seulement conjoncturelle** en personnel, étant par ailleurs observé que le 12 octobre 2017, l'entreprise utilisatrice lui avait proposé la conclusion d'un contrat à durée indéterminée à effet au 16 octobre 2017.

Dès lors, le salarié est en droit de réclamer une **indemnité de requalification**.

Maître Florent LABRUGERE

Avocat au Barreau de LYON

<https://www.labrugere-avocat-lyon.fr/>

N.B : On ne sait pas, au jour de la rédaction de ce billet, si l'arrêt est définitif et n'a pas fait l'objet d'un pourvoi en cassation.