



Calcul de l'indemnité de requalification d'un contrat de mission en CDI

publié le **26/05/2016**, vu **6112 fois**, Auteur : [Me Jérémie DUCLOS](#)

Quels sont les éléments de salaire à prendre en compte dans le calcul de l'indemnité de requalification d'un contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée ?

Quels sont les éléments de salaire à prendre en compte dans le calcul de l'indemnité de requalification d'un contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée ?

Dans un arrêt rendu le 3 mai 2016 (n° 14-29.739), la chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que l'indemnité de requalification prévue par l'article L. 1251-41 du code du travail doit être calculée, non seulement sur le salaire de base, mais également sur les accessoires du salaire.

Pour rappel, l'article L. 1251-41 du code du travail fixe l'indemnité de requalification d'un contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée à la charge de l'entreprise utilisatrice à un mois de salaire minimum, sans autre précision sur les éléments de salaire à prendre en considération pour calculer cette indemnité.

La Cour de cassation a rejeté le moyen du demandeur au pourvoi suivant lequel le montant minimum de l'indemnité de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée est calculé selon la dernière moyenne de salaire mensuel, de sorte que cette indemnité ne peut être calculée en considération des accessoires du salaire (indemnités d'outillage et de déplacement en l'espèce).

Il est vrai que, dans un arrêt du 20 novembre 2013 (n° 12-25.459), la chambre sociale de la Cour de cassation avait jugé que le montant minimum de l'indemnité de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée en contrat de travail à durée indéterminée est calculé selon la dernière moyenne de salaire mensuel.

Par la décision du 3 mai 2016, la Cour de cassation souhaite donc élargir l'assiette de calcul de l'indemnité de requalification en ajoutant au salaire de base les accessoires du salaire, comme une sorte de continuité à la jurisprudence prévoyant que ce calcul doit tenir compte des heures supplémentaires accomplies par le salarié (Cass. Soc., 10 juin 2003, n° 01-40.779).