Image not found or type unknown

Requalification du contrat intérim en contrat de travail à durée indéterminée CDI

Fiche pratique publié le **10/02/2020**, vu **3572 fois**, Auteur : REINS Didier

Le contrat intérim ne peut être conclu que sous des conditions strictes. Si l'une d'elles n'est pas respectée, le travailleur intérimaire peut obtenir la requalification de son contrat en CDI. Explications.

La requalification du contrat intérim en CDI.

La requalification de contrat de travail temporaire ou contrat intérim :

Le travail temporaire est une relation triangulaire qui réunit trois personnes :

- l'entreprise de travail temporaire ;
- le travailleur intérimaire ;
- l'entreprise utilisatrice.

Le travailleur intérimaire va signer avec l'entreprise de travail temporaire un contrat de mission ou contrat intérim.

L'entreprise de travail temporaire va signer avec l'entreprise utilisatrice un contrat de mise à disposition.

L'entreprise de travail temporaire va payer le salarié alors qu'il ne travaille pas pour elle, mais pour l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise de travail temporaire facturera à l'entreprise utilisatrice la mise à disposition de ce salarié.

Selon une formule connue le salarié " *est employé par une entreprise où il ne travaille pas et n'est pas employé de l'entreprise où il travaille ".*

Le recours au travail temporaire doit se faire sous certaines conditions qui s'imposent à l'entreprise de travail temporaire et à l'entreprise utilisatrice.

Si l'une de ces conditions fait défaut, le salarié peut faire requalifier de son contrat de travail temporaire en C.D.I.

QUESTION : qui devra assumer la charge de cette requalification ?

- l'entreprise de travail temporaire ?
- l'entreprise utilisatrice ?

Cela dépendra des raisons pour lesquelles le salarié demande la requalification.

1. Les cas de recours contre l'entreprise de travail temporaire.

La requalification du contrat intérim en CDI peut être demandée dans 4 hypothèses :

a) première hypothèse : la mention du terme de la mission.

Le contrat de mission temporaire doit préciser la date de début et de fin du contrat.

Exemple : du 5 août 2018 au 15 septembre 2018.
Si cette mention ne figure pas dans le contrat de mission, le salarié pourra demander la requalification de son contrat à l'encontre de l'entreprise de travail temporaire.

ATTENTION : si l'entreprise utilisatrice continue à faire travailler le salarié après la fin de la mission, le salarié devra se retourner contre elle pour obtenir la requalification de son contrat.

b) seconde hypothèse : absence de mention sur les salariés remplacés.

Le contrat de mission doit mentionner l'identité du salarié remplacé ainsi que sa qualification.

Si une entreprise utilisatrice recourt à une entreprise de travail temporaire pour remplacer un

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

salarié absent (ex : un salarié malade), le contrat de mission devra préciser l'identité complète du salarié remplacé ainsi que sa qualification.

Si la qualification n'est pas mentionné, la requalification est encourue.

c) troisième hypothèse : absence de signature de l'intérimaire.

Le contrat intérim doit bien entendu être signé par le travailleur intérimaire.

Cela peut paraître évident mais les tribunaux condamnent fréquemment des entreprises qui oublient de faire signer leurs contrats par les intérimaires.

Cela s'explique parfois par l'urgence dans laquelle le recrutement s'opère mais la requalification du contrat intérim est alors inévitable.

d) quatrième hypothèse : non-respect de la règle dite des deux jours.

Le contrat de mission doit être signé dans les deux jours du début de la mission.

Dans le cas contraire, l'entreprise de travail temporaire risque une requalification.
Il est conseillé aux entreprises de travail temporaire de faire signer le contrat de mission par le salarié avant même de l'envoyer travailler.
Si cela n'est pas possible, il est conseillé à l'entreprise de travail temporaire, au terme du délai de deux jours, d'écrire au salarié en recommandé avec accusé de réception pour le sommer de renvoyer son contrat de mission signé.
Si le salarié ne renvoie pas son contrat signé, l'entreprise de travail temporaire a fait ce qui était nécessaire pour obtenir le contrat signé.

L'absence de signature sera due à la mauvaise foi du salarié.

Cela permet alors à l'entreprise de travail temporaire d'échapper à une requalification.

Il s'agit là des seuls cas dans lesquels le travailleur intérimaire peut se retourner contre l'entreprise de travail temporaire pour obtenir la requalification de son contrat de travail.

2. Les cas de recours contre l'entreprise utilisatrice.

La requalification du contrat intérim en CDI peut essentiellement être demandée dans 2 hypothèses.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

a) première hypothèse : l'entreprise utilisatrice continue à employer le salarié temporaire après la fin de sa mission.

Exemple : La mission du salarié doit s'achever le 15 septembre. Dans ce cas, il ne faut pas que l'entreprise utilisatrice fasse venir le travailleur intérimaire le 16 septembre.
Tout dépassement du délai, même pour une heure, expose l'entreprise utilisatrice à une requalification du contrat de travail.

b) seconde hypothèse : l'entreprise utilisatrice a recouru au travail temporaire dans des cas où elle ne le pouvait pas.

La loi prévoit que le recours au travail temporaire peut se faire principalement dans deux cas :

pour remplacer un salarié absent. (ex : salarié malade, salarié en formation etc.)
en cas d'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (ex : surcroît de travail, commandes exceptionnelles etc)

Si une entreprise utilisatrice fait travailler un intérimaire, officiellement pour remplacer l'un de ses salariés absent et que cela n'est qu'un prétexte, la requalification est encourue.

Si une entreprise utilisatrice recours au travail temporaire sans qu'il y ai un accroissement réel et temporaire de son activité, la requalification est également encourue

3. La procédure.

Le salarié intérimaire qui veut obtenir la requalification de ses contrats de mission doit saisir le conseil de prud'hommes :

- soit contre l'entreprise de travail temporaire ;
- soit contre l'entreprise utilisatrice ;
- soit contre les deux si les conditions sont remplies.

En effet, rien n'interdit à l'intérimaire de se retourner contre les deux entreprises.

Exemple : un salarié intérimaire a travaillé pour le compte d'une entreprise utilisatrice et selon un contrat de mission qu'il n'a pas signé.
L'entreprise utilisatrice continue à le faire travailler après le terme de sa mission.
Le salarié peut donc se retourner :

- contre l'entreprise de travail temporaire car le contrat de mission n'a pas été signé ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

- contre l’entreprise utilisatrice car celle-ci a continué à le faire travailler après le terme de la mission.

Le conseil de prud’hommes convoquera les parties.
Chacune des parties devra apporter ses explications.
L’entreprise utilisatrice devra notamment rapporter la preuve que l’intérimaire a bien remplacé un salarié absent ou qu’il y avait bien un accroissement temporaire de son activité.

À noter : il y a une particularité dans ce type de procédure : la procédure devant le conseil des prud’hommes démarre toujours par une tentative de conciliation.
En matière requalification, cela n’est pas le cas.
Il n’y a pas de tentative de conciliation, le dossier est directement audience et devant le bureau de jugement.

4. Conclusions.

Il faut donc bien connaître les mécanismes de cette relation triangulaire entre le salarié, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

Il faut faire la synthèse des différentes règles du droit ainsi que leur application concrète que l'on trouve dans la jurisprudence.

Il s'agit là d'un labyrinthe juridique dont on ne peut sortir qu'avec une connaissance approfondie de la matière.

Si le salarié se trompe d'adversaire, il perdra son procès.

Rien ne l'empêchera de recommencer contre la bonne personne, mais à condition de ne pas se heurter à une autre difficulté : la prescription qui est de deux ans à compter du terme du contrat intérim.

N'hésitez pas à me contacter.

Didier REINS

Avocat

17d, rue de Molsheim

67000 STRASBOURG

Tel : 03 88 32 42 15

Email : reins.avocat@gmail.com

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Site web : https://avocat-strasbourg-reins-didier.fr

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés