

TRAVAIL TEMPORAIRE – Contrat de mission – 1° Requalification en contrat à durée indéterminée – Demande – Action à l'encontre de l'entreprise utilisatrice – Conditions – Détermination – 2° Conditions de forme – Contrat écrit – Défaut – Portée.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 17 septembre 2008

G. contre **Sté Renault** (pourvoi n° 07-40.704)

Attendu, selon l'arrêt attaqué que M. G. a été mis à la disposition de la société Renault, au centre de pièces de rechanges d'Eragny, par l'entreprise de travail temporaire Adecco pour effectuer différentes missions à compter du 14 octobre 1999 ; que par courrier du 23 novembre 2004 il a informé la société Renault que, n'ayant pas signé de nouveau contrat de travail temporaire, à l'expiration de sa précédente mission, le 23 août 2004, il se considérait comme salarié de la société Renault sous contrat à durée indéterminée, par l'effet des dispositions de l'article L. 124-7 du Code du travail ; qu'il a été licencié le 10 décembre 2004, par la société Adecco ; qu'il a saisi la juridiction prud'homale pour voir prononcer la requalification des contrats de travail temporaire en contrat de travail à durée indéterminée au sein de la société Renault depuis 1999 et obtenir la condamnation de cette société au paiement de diverses sommes ; qu'il a formulé des demandes similaires à l'encontre de la société Adecco ; que la Cour d'appel a dit que la demande en requalification à l'égard de la société Renault n'était fondée que pour le dernier contrat de travail temporaire qui expirait le 20 août 2004, le salarié ayant continué à travailler à l'expiration de sa mission sans avoir conclu un nouveau contrat de travail temporaire et a débouté M. G. du surplus de ses demandes tant à l'égard de la société Renault que de la société Adecco ;

Sur le premier moyen du pourvoi principal du salarié :

Attendu que M. G. fait grief à l'arrêt de l'avoir débouté de sa demande à l'encontre de la société Renault tendant à la requalification des contrats de travail temporaire en contrat de travail à durée indéterminée depuis 1999 et au paiement de diverses sommes à titre d'indemnité de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et non-respect de la procédure alors, selon le moyen :

1° / que le contrat de travail temporaire 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 ; que si le recours à des salariés intérimaires peut être autorisé pour les besoins d'une ou plusieurs tâches résultant d'un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, notamment en cas de variations cycliques de production, sans qu'il soit nécessaire ni que cet accroissement temporaire présente un caractère exceptionnel, ni que le salarié recruté soit affecté à la réalisation même de ces tâches, il ne peut l'être lorsque l'accroissement s'inscrit dans l'évolution durable et

constante de l'activité de l'entreprise ; que, s'agissant d'un constructeur automobile, la production d'un nouveau modèle de véhicule s'inscrit dans le cadre d'un accroissement durable et constant de l'activité de l'entreprise ; que la Cour d'appel qui a constaté que le motif du recours au travail temporaire résultait du lancement d'un nouveau véhicule ou d'une nouvelle version de véhicule existant ou encore de l'aménagement d'une nouvelle zone (stockage de nouvelles pièces lors de la mise sur le marché de nouveaux véhicules ou de nouveaux modèles) n'a pas tiré les conséquences légales de ses propres constatations au regard des articles L. 124-2 et L. 124-2-1 du Code du travail ;

2° / qu'il résulte de la combinaison des articles 954, alinéa 4, et 455 du Code de procédure civile que les juges d'appel sont tenus de s'expliquer sur les motifs du jugement entrepris lorsque l'intimé en a demandé la confirmation ; qu'en s'abstenant de répondre aux motifs du jugement, selon lesquels la société Renault avait reconnu, lors des débats, utiliser un pourcentage important de main d'œuvre temporaire, qu'il résultait de la comparaison des effectifs et des heures effectivement travaillées qu'il y avait eu recours à un apport massif d'intérimaires et non à un apport ponctuel tel que le prescrivait la loi, de sorte que la société Renault avait choisi une gestion de son effectif sous la forme d'un nombre très important de main d'oeuvre temporaire et intérimaire, la Cour d'appel n'a pas légalement justifié sa décision au regard des articles L. 124-1 et L. 124-2-1 du Code du travail et ensemble les articles 954, alinéa 4, et 455 du Code de procédure civile ;

Mais attendu que la Cour d'appel a constaté que les différents contrats de mission sur la période d'octobre 1999 à janvier 2001 étaient destinés à remplacer ponctuellement et avec plusieurs périodes d'interruption, des salariés absents sur des postes différents d'agent de production et que pour les périodes du 3 au 14 janvier 2000, du 29 avril 2002 au 9 mai 2003, du 10 février au 15 mai 2004 et du 28 juillet au 20 août 2004, le salarié avait été employé pour faire face à un accroissement temporaire d'activité dû à une recrudescence de "commandes été" liées à des opérations promotionnelles à caractère cyclique, à une demande exceptionnelle provenant de la société Nissan, à l'aménagement d'une nouvelle zone de stockage pour les nouvelles pièces lors de la mise sur le marché de nouveaux véhicules ou nouveaux modèles, à un retard informatique, à des retards sur inventaire tournants et à

la préparation du "mondial de l'automobile" ; qu'elle a exactement décidé, sans avoir à répondre à un moyen que ces constatations rendaient inopérant, que ces contrats de travail n'avaient pas pour effet de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise et ne devaient pas être requalifiés en contrat à durée indéterminée ; que le moyen n'est pas fondé ;

Mais sur le pourvoi incident de la société Renault :

Vu les articles L. 124-7, alinéas 1^{er} et 2, devenu, L. 1251-39 et L. 1251-40, L. 124-3, alinéas 1^{er} et 2, devenu, L. 1251-42 et L. 1251-43, et L. 124-4, alinéa 1^{er} à 9, devenu, L. 1251-16 et L. 1251-17 du Code du travail ;

Attendu que pour condamner la société Renault à payer à M. G. diverses sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis et de congés payés afférents et de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement et licenciement abusif, la Cour d'appel a énoncé qu'en l'absence de signature par le salarié d'un nouveau contrat de travail temporaire, à l'expiration de sa précédente mission, le 21 août 2004, il était réputé lié, à compter de cette date, par un contrat de travail à durée indéterminée à la société Renault laquelle ne pouvait, en sa qualité d'utilisatrice, opposer au salarié, l'existence du contrat de mise à disposition signé avec la société Adecco, le 20 août 2004, pour échapper aux conséquences résultant de l'application des dispositions de l'article L. 124-7, alinéa 1^{er}, la présomption édictée par cet article étant irréfragable ;

Attendu cependant, d'une part, que l'obligation de remise d'un contrat écrit de mission incombe, selon l'article L. 124-4 devenu L. 1251-16 du Code du travail, à l'entreprise de travail temporaire ; que les dispositions de l'article L. 124-7, alinéa 1^{er}, devenu L. 1251-39 de ce code, ne permettent pas au salarié intérimaire d'invoquer la violation par l'entreprise de travail temporaire des prescriptions de l'article L. 124-4 devenu L. 1251-16 de ce code, pour faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits afférents à un contrat à durée indéterminée ; d'autre part, qu'il résulte de l'article L. 124-7, alinéa 1^{er}, devenu L. 1251-39 du Code du travail que le salarié n'est réputé lié, par un contrat à durée indéterminée à l'entreprise utilisatrice, que lorsque celle-ci continue à le faire travailler à la fin de sa mission sans contrat de mise à disposition ;

Qu'en statuant comme elle a fait, alors que l'inobservation de l'obligation de remise d'un contrat écrit de mission incombait à la société Adecco et qu'elle avait constaté qu'un nouveau contrat de mise à disposition avait été conclu entre les sociétés Renault et Adecco, le 20 août 2004, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

Et sur le second moyen du pourvoi principal du salarié :

Vu les articles L. 124-4, alinéas 1^{er} à 9, devenu, L. 1251-16 et L. 1251-17 et L. 125-3, devenu, L. 8241-1 et L. 8241-2 du Code du travail ;

Note.

Le travail temporaire repose sur une relation triangulaire qui implique la signature d'un contrat de mise à disposition entre l'utilisateur et l'entreprise de travail temporaire et d'un contrat de mission entre cette dernière et l'intérimaire. Ces deux contrats sont soumis à un important formalisme qui impose d'une part la rédaction d'un écrit (*C. trav., art. L. 1251-16 et L. 1251-42*) et d'autre part la présence d'un certain nombre de mentions obligatoires (*C. trav., art. L. 1251-43*). Le contrat de mise à disposition est conclu dans les deux jours ouvrables suivant le prêt de main-d'œuvre, le contrat de mission devant dans le même temps être adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition (*C. trav., art. L. 1251-17*) (1). Le non-

Attendu que pour rejeter la demande tendant à la requalification du contrat de mission temporaire de M. G. à l'encontre de la société Adecco et au paiement de diverses sommes à titre d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, la Cour d'appel a énoncé qu'étant réputé lié à la société Renault par un contrat à durée indéterminée depuis le 28 juillet 2004, M. G. ne pouvait dans le même temps prétendre être lié, pour la même période et aux mêmes conditions à la société Adecco ; que l'absence de contrat de travail temporaire à compter du 23 août 2004, imputable à la société Adecco, offrait à la société utilisatrice la possibilité de se retourner éventuellement contre la société de travail temporaire pour la garantir du préjudice subi du fait d'un tel manquement ; que le salarié ne démontrait pas le préjudice subi du fait de l'absence de contrat signé entre lui-même et la société Adecco, alors que conformément à ses revendications, il était devenu salarié de la société Renault dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée du fait de ce manquement ;

Attendu, cependant, 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 ;

Qu'en statuant comme elle l'a fait, après avoir constaté que postérieurement au 23 août 2004, aucun contrat de mission n'avait été conclu entre M. G. et la société Adecco, la Cour d'appel a violé les textes susvisés ;

PAR CES MOTIFS :

Casse et annule, mais seulement en ce qu'il a condamné la société Renault à payer à M. G. diverses sommes à titre d'indemnité de requalification, d'indemnité compensatrice de préavis, de congés payés afférents et de dommages-intérêts pour non-respect de la procédure de licenciement et pour licenciement abusif et en ce qu'il a rejeté la demande de M. G. à l'encontre de la société Adecco tendant à la requalification de son contrat de mission temporaire et au paiement de diverses sommes à titre d'indemnités de rupture et de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse, l'arrêt rendu le 21 novembre 2006, entre les parties, par la Cour d'appel de Versailles ; remet, en conséquence, sur ce point, la cause et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant ledit arrêt et, pour être fait droit, les renvoie devant la Cour d'appel de Paris.

(Mme Mazars, f.f. prés. - Mme Mariette, rapp. - M. Foerst, av. gén. - SCP Masse-Dessen et Thouvenin, SCP Célice, Blancpain et Soltner, SCP Le Bret-Desaché, av.)

(1) Cass. soc., 29 oct. 2008 : RJS 2009, n° 17. La Cour de cassation a précisé dans le cadre d'un CDD qu'il s'agissait de 2 jours

pleins, le jour de l'embauche ne comptant pas dans les délais ; JCP S 2009, 1016, note F. Bousez.

respect de ces obligations formelles est susceptible d'être sanctionné civilement et/ou pénalement (*C. trav., art. L. 1254-2 et L. 1254-10*). Leur violation autorise le travailleur temporaire à faire valoir les droits afférents à un CDI auprès de l'utilisateur ou de son employeur (2). Cet arrêt du 17 septembre 2008 vient rappeler deux règles applicables en la matière (3).

En l'espèce, un salarié est mis à disposition pour effectuer différentes missions à partir du 14 octobre 1999. Par courrier en date du 23 novembre 2004, il informe l'utilisateur, que faute de nouveau contrat de travail temporaire à l'expiration de sa précédente mission, il pouvait légitimement s'estimer embauché en CDI. Il saisit alors la juridiction prud'homale pour faire valoir, dès la première mission, les droits afférents à un CDI auprès de l'utilisateur et de son employeur. La Cour d'appel de Versailles accède partiellement à ses demandes en considérant qu'il était lié, mais simplement à compter de la dernière mission, à l'utilisateur par un CDI, le salarié n'étant pas autorisé, en revanche, à invoquer une requalification pour la même période et aux mêmes conditions contre l'entreprise de travail temporaire. Parallèlement au pourvoi introduit par le salarié, l'entreprise utilisatrice forme un pourvoi incident au motif qu'il était infondé de la tenir pour responsable de l'absence de contrat de mission, alors qu'un contrat de mise à disposition avait bien été conclu.

La Cour de cassation censure la Cour d'appel au motif qu'il ne pouvait être fait grief à l'utilisateur d'un manquement imputable à la seule entreprise de travail temporaire. Il avait conclu pour la période incriminée un contrat de mise à disposition avec l'entreprise de travail temporaire à qui il appartenait de remettre au salarié un contrat de mission écrit. La signature du contrat, 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. L'inobservation de cette obligation, qui est d'ordre public, l'autorise à demander la requalification de son contrat de mission en CDI auprès de son employeur mais en aucun cas auprès de l'entreprise utilisatrice (4). Est ainsi sanctionnée la partie au contrat qui est débitrice d'une obligation prescrite par la loi et qui ne l'a pas respectée. Cet arrêt qui vient confirmer une jurisprudence constante établie depuis de nombreuses années (5) pose la question de la répartition des responsabilités entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur en cas de violation des règles de forme applicables au contrat de mission. Plus largement, il permet de montrer que les actions en requalification pour irrégularités de forme épargnent l'utilisateur (I) pour ne toucher que l'entreprise de travail temporaire (II).

I. Un respect du formalisme n'incombant pas à l'utilisateur

L'entreprise utilisatrice et le travailleur temporaire ne sont liés par aucun contrat. Pourtant, les articles L. 1251-39 et L. 1251-40 du Code du travail indiquent que l'utilisateur qui a recours à un intérimaire en marge du cadre légal peut se voir opposer les droits attachés à un CDI prenant effet au premier jour de la mission (6). L'action en requalification n'est envisageable qu'en violation des règles relatives au terme et au renouvellement du contrat ainsi que dans l'hypothèse d'un prêt de main-d'œuvre en dehors des cas autorisés. L'inobservation du délai de carence entre deux missions n'est pas considérée, par exemple, comme un manquement sur lequel fonder une demande de requalification (7). Cette dernière solution s'appuie sur une lecture stricte de l'article L. 1251-39 du Code du travail qui fournit une liste limitative des configurations dans lesquelles la requalification du contrat est envisageable. Seules des irrégularités de fond sont susceptibles de donner lieu à requalification auprès de l'utilisateur. Le travailleur temporaire n'est pas en mesure de faire valoir les droits afférents à un CDI à son encontre si le formalisme applicable au contrat de mise à disposition ou au contrat de mission n'est pas respecté.

La relation triangulaire de travail repose sur deux conventions synallagmatiques différentes qui impliquent toujours la présence d'un tiers. Le travailleur temporaire n'est pas autorisé en cas de violation des règles de forme du contrat de mise à disposition à fonder une action en requalification contre l'entreprise utilisatrice faute d'en être une des parties signataires (8). De manière comparable, les irrégularités formelles affectant le contrat de mission ne sont pas imputables à l'entreprise utilisatrice qui est étrangère au contrat signé entre l'intérimaire et son employeur de droit. La Cour de cassation réaffirme ce principe dans l'arrêt du 17 septembre 2008 en indiquant d'une part que l'inobservation de l'obligation de remise d'un contrat écrit de mission

(2) T. Tauran, Travail temporaire : éléments de jurisprudence : JCP S 2007, 1237.

(3) G. Auzero, Recours au travail temporaire : qui est responsable ? : RDT 2008, p. 661.

(4) Cass. soc., 18 octobre 2006 : RJS 2007, n° 126.

(5) Cass. soc., 7 mars 2000 : Bull. civ. 2000, V, n° 90.

(6) Cass. soc., 21 janv. 2004 : Bull. civ. 2004, V, n° 27.

(7) Cass. soc., 23 févr. 2005 : Bull. civ. 2005, V, n° 72.

(8) Cass. soc., 19 juin 2002 : RJS 2002, n° 1311.

incombe exclusivement à l'entreprise de travail temporaire et d'autre part que l'article L. 1251-39 alinéa 1 du Code du travail ne trouve à s'appliquer que dans l'hypothèse où le salarié continuerait à travailler sans nouveau contrat de mise à disposition. Si aucune sanction civile n'est légalement prévue à l'égard de l'entreprise de travail temporaire qui s'affranchirait du formalisme de l'article L. 1251-16 du Code du travail relatif au contrat de mission, il est impossible de pallier ce manque en invoquant l'article L. 1251-39 alinéa 1 pour faire valoir auprès de l'utilisateur les droits afférents à un CDI. La Cour de cassation a toutefois admis depuis de nombreuses années qu'une action en requalification contre l'entreprise de travail temporaire pouvait, malgré le silence des textes, être engagée en cas de non-respect du formalisme lié au contrat de mission.

II. Une requalification sanction touchant exclusivement l'entreprise de travail temporaire

Bien que la Cour de cassation s'en tienne à une interprétation stricte des textes en matière d'action en requalification engagée contre l'entreprise utilisatrice, elle a créé de manière prétorienne la requalification sanction à l'égard de l'entreprise temporaire. Elle a rapidement considéré que l'exigence d'un contrat de mission écrit était une prescription d'ordre public, son omission entraînant sa nullité (9). L'absence d'écrit conduit aujourd'hui à une requalification en contrat de travail de droit commun à durée indéterminée, toute référence à la nullité étant, semble-t-il, désormais écartée. C'est cette solution qui est rappelée dans l'arrêt du 17 septembre 2008, l'entreprise utilisatrice ne pouvant être tenue pour responsable des fautes imputables à la seule entreprise de travail temporaire. La Cour de cassation a également affirmé que le contrat de mission, non signé par le travailleur temporaire (10), était présumé ne jamais avoir été conclu par écrit (11). Cette jurisprudence s'est progressivement étendue à d'autres irrégularités portant sur les mentions obligatoires. L'action en requalification est admise lorsque le contrat ne comporte pas le terme de la mission (12) ou la qualification du salarié remplacé (13), la description de l'emploi occupé étant insuffisante (14). Il en est de même s'il n'est pas remis au travailleur temporaire dans les délais (15) ou lorsqu'il est renouvelé deux fois (16). L'ensemble de cette jurisprudence est manifestement construite par analogie avec celle édictée dans le cadre du CDD, l'omission de l'écrit ou d'une mention obligatoire justifiant, aux termes de l'article L. 1245-1 du Code du travail tel que la Cour de cassation l'interprète aujourd'hui, la requalification du contrat en vertu de la présomption de durée indéterminée.

Les actions en requalification engagées pour violation des règles de forme du contrat de mise à disposition sont beaucoup plus rares. Le travailleur temporaire qui est un tiers au contrat n'est généralement pas en mesure d'apprécier la conformité du contenu aux prescriptions légales faute tout simplement d'en être le destinataire. En revanche, le contrat de mission, qui doit nécessairement comporter la reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition énumérées à l'article L. 1251-43 du Code du travail, peut être touché par contagion. Le salarié se retournera ainsi contre l'entreprise de travail temporaire pour non-respect des mentions obligatoires du contrat de mission, aucun texte légal ne prévoyant de sanctionner l'entreprise utilisatrice pour irrégularités de forme. Ces propos sont parfaitement illustrés par un arrêt du 19 juin 2002 (17) qui a rappelé en la matière le champ de leur responsabilité. En l'espèce, le travailleur temporaire entendait se prévaloir de l'absence de mention de la qualification du salarié remplacé dans le contrat de mission et dans le contrat de mise à disposition pour demander à l'égard de ses deux cocontractants la requalification de la relation de travail en CDI. Alors que la Cour de cassation a accueilli favorablement l'action introduite contre l'entreprise de travail temporaire, elle l'a logiquement rejetée pour l'utilisateur.

Si le salarié arrive à fonder exclusivement son recours sur l'absence d'écrit du contrat de mise à disposition, la jurisprudence le considèrera comme nul sans pour autant limiter les sanctions à l'octroi de dommages et intérêts (18). Cette irrégularité rejaillira automatiquement sur le contrat de mission qui se trouvera placé en dehors du champ de la réglementation propre au travail temporaire. Le salarié est alors lié à l'entreprise de travail temporaire par un CDI, l'utilisateur n'étant pas tenu pour responsable des vices de forme ayant entaché le contrat de mise à disposition (19). La légalité du contrat de mission est ainsi conditionnée à celle du contrat de mise à disposition. Cette approche permet de vérifier que l'employeur, unique débiteur du respect du formalisme des deux contrats dont il est matériellement à l'origine, ne s'affranchit pas des prescriptions législatives et réglementaires en vigueur. Reste toutefois à se demander quelle serait la solution en présence

(9) Cass. soc., 12 juin 1981 : Bull. civ. 1981, V, n° 558.

(10) Le salarié ne doit pas avoir délibérément refusé de signer les contrats de mission, Cass. soc., 15 nov. 2007 : RJS 2008, n° 236.

(11) Cass. soc., 7 mars 2000 : Bull. civ. 2000, V, n° 90.

(12) Cass. soc., 19 avr. 2000 : RJS 2000, n° 754.

(13) Cass. soc., 19 juin 2002 préc.

(14) Cass. soc., 21 mars 2007 : RJS 2007, n° 789 ; JCP S 2007, 1409, note F. Bousez.

(15) Cass. soc., 18 oct. 2006 : RJS 2007, n° 126.

(16) Cass. soc., 29 juin 2005 : RJS 2005, n° 1057.

(17) Cass. soc., 19 juin 2002 préc.

(18) Cass. soc., 17 avr. 1980 : Bull. civ. 1980, V, n° 318.

(19) Cass. soc., 31 oct. 1989 : RJS 1989, n° 977.

d'une part d'un contrat de mission établi en bonne et due forme et d'autre part d'un contrat de mise à disposition seulement affecté par l'omission d'une des clauses imposées par la loi. Est-il envisageable de traiter de manière identique un défaut d'écrit et le simple oubli d'une mention obligatoire ?

Bien que dans l'arrêt commenté, la Cour d'appel de Versailles ait précisé que le salarié ne pouvait prétendre à la fois être lié par un CDI, pour la même période et aux mêmes conditions, à l'employeur et à l'utilisateur, la Cour de cassation l'accepte parfois si les actions ont des fondements juridiques différents (20). Elles seront, par exemple, respectivement basées sur une violation des règles relatives au terme et au renouvellement du contrat de mise à disposition, ou sur un recours au prêt de main-d'œuvre en dehors des cas autorisés (*C. trav.*, art. L. 1251-39 et L. 1251-40) et sur des irrégularités formelles affectant le contrat de mission (21), la condamnation *in solidum* étant éventuellement envisageable (22). Cette concomitance des actions en requalification conduit à admettre que le salarié est susceptible de se prévaloir de deux CDI. Cette solution, pour étrange qu'elle soit, est justifiée. Au-delà de l'indemnisation du travailleur temporaire, les juges du fond ont surtout pour objectif de sanctionner une double violation de la loi. En revanche, le salarié qui obtient la requalification de la relation de travail en CDI auprès de l'entreprise de travail temporaire ne bénéficiera pas du paiement de l'indemnité de requalification que l'article L. 1251-41 met à la charge exclusive de l'entreprise utilisatrice (23). Seuls lui seront octroyés des dommages et intérêts, les manquements de l'entreprise de travail temporaire « *causant nécessairement au salarié intérimaire un préjudice qui doit être réparé* » (24).

Conclusion

Cet arrêt en date du 17 septembre 2008 vient confirmer, à un double titre, la jurisprudence en matière de manquements aux obligations de forme basée d'une part sur une interprétation stricte des articles L. 1251-39 et suivants du Code du travail et d'autre part sur une construction *ex nihilo* de la requalification sanction touchant l'entreprise de travail temporaire. Il est aujourd'hui bien établi qu'en dépit de l'absence de dispositions légales, les irrégularités formelles affectant le contrat de mission, quelles que soient leur nature, sont susceptibles de donner lieu à une requalification de la relation de travail en CDI à l'égard de l'entreprise de travail temporaire. L'utilisateur ne sera, en revanche, pas sanctionné pour non-respect des dispositions légales qui sont de la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire. Il est ainsi à l'abri de toute action en requalification fondée sur l'inobservation du formalisme. Parallèlement, l'entreprise de travail temporaire ne peut pas non plus voir sa responsabilité engagée pour une faute commise par l'utilisateur (25).

Romain Marié, Maître de conférences à l'IUT de Nancy 2,

Membre de l'équipe de recherches Droit et changement social (UMR CNRS 6028), université de Nantes

(20) P. Fadeuilhe, Précisions sur les obligations mises à la charge de l'entreprise utilisatrice en cas de recours au travail temporaire : D. 2008, p. 1460.

(21) Cass. soc., 13 avr. 2005 : Bull. civ. 2005, V, n° 139 ; RJS 2005, n° 688.

(22) Cass. soc., 11 juill. 2007 : RJS 2007, n° 1140. La Cour de cassation semble toutefois imposer l'existence de

manquements conjoints révélateurs d'une entente illicite entre les deux entreprises.

(23) Cass. soc., 1 déc. 2005 : RJS 2006, n° 287 ; JCP S 2006, 1069, note P.-Y. Verkindt.

(24) Cass. soc., 13 déc. 2006 : RJS 2007, n° 293 ; JCP S 2007, 1373, note F. Bousez.

(25) Cass. soc., 17 juin 1998 : RJS 1998, n° 1422.

Cinq priorités pour une politique industrielle

Note économique n° 123 du CCEES-CGT

Le besoin d'une véritable stratégie industrielle pour la France se fait particulièrement sentir dans le contexte économique actuel. Les causes de notre recul dans les échanges internationaux dans ces domaines sont à rechercher dans les exigences excessives de rendement des fonds propres et non dans les sempiternels « coûts du travail ». Les principaux concurrents sont issus de pays comparables (Allemagne, Europe du nord, Japon, Canada) qui ont su renouveler leur potentiel industriel. Pour la CGT, cinq composantes d'une politique industrielle moderne doivent servir de base : donner la priorité au développement des ressources en emplois et en qualifications, accroître l'effort de recherche et d'innovation, développer une politique cohérente de l'énergie, assurer le financement de la croissance des entreprises, recréer les conditions d'une démocratie économique en France et en Europe.

Ce document est disponible sur www.cgt.fr dans les pages « Publications économiques » de la rubrique « Kiosque.