

TRAVAIL TEMPORAIRE – Contrat de mission – Requalification en contrat à durée indéterminée – Rappel de salaires pour les périodes intermédiaires sans travail – Conditions.

COUR DE CASSATION (Ch. Soc.) 10 novembre 2009

Sovab contre **T.** (pourvoi n° 08-40.088)

Attendu, selon l'arrêt attaqué (Nancy, 9 novembre 2007), que M. T. a été engagé par la société Adecco, entreprise de travail temporaire, en vue d'effectuer diverses missions au sein de la Société de véhicules automobiles de Batilly (Sovab) qui se sont déroulées dans le cadre de treize contrats sur une première durée du 12 mars au 29 juin 2001, puis du 27 mai 2002 jusqu'au 15 février 2003, suivie d'une troisième période du 14 avril 2003 au 13 février 2004, puis du 16 septembre 2004 au 4 mai 2005 et ensuite d'une dernière période du 31 août 2005 au 30 juin 2006 entrecoupée par la période de fermeture de fin d'année ; qu'estimant que la Sovab avait méconnu les dispositions légales en matière de travail temporaire, M. T. a saisi le 28 février 2006 la juridiction prud'homale de demandes aux fins de requalification de ses contrats de mission en contrat à durée indéterminée à

compter du 12 mars 2001 et de rappel de salaires pour les périodes intermédiaires sans travail ;

Sur le premier moyen : (...)

Sur le second moyen :

Attendu que la Sovab fait grief à l'arrêt de l'avoir condamnée à régler des rappels de salaires au titre des périodes non travaillées, alors, selon le moyen :

1°) qu'en se fondant, pour accorder au salarié intérimaire dont les différents contrats de mission à temps complet ont été requalifiés en une relation de travail unique à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, un rappel de salaires au titre des périodes d'inactivité séparant ces différentes missions, sur le motif inopérant de ce qu'il "n'avait connaissance de ses horaires de travail qu'au fur et à mesure qu'il les effectuait", la Cour d'appel a violé par

fausse application l'article L. 212-4-3 du Code du travail, ensemble les articles 1134 du Code civil, L. 121-1 et L. 124-4 2 du Code du travail ;

2°) que l'entreprise de travail temporaire demeure l'employeur des salariés mis à la disposition de l'entreprise utilisatrice ; qu'au terme du contrat de mission, le salarié ne demeure pas à la disposition de l'entreprise utilisatrice mais peut être placé par l'entreprise de travail temporaire à la disposition d'autres utilisateurs ; qu'en condamnant l'entreprise utilisatrice à verser à M. T., salarié intérimaire dont les différents contrats de mission avaient été requalifiés en une relation de travail unique à durée indéterminée, un rappel de salaires à temps complet pour les périodes séparant deux missions, durant lesquelles son employeur, la société Adecco, pouvait le placer à la disposition d'autres utilisateurs, sans caractériser de circonstances particulières qui l'auraient tenu à la disposition de l'entreprise utilisatrice, la Cour

d'appel a privé sa décision de base légale au regard des articles L. 124-1, L. 124-2 2, L. 124-3, L. 124-4 et L. 124-5 du Code du travail ;

Mais attendu que la Cour d'appel a relevé qu'il n'était pas établi que le salarié avait travaillé pour d'autres employeurs durant les périodes intermédiaires, et qu'elle a fait ressortir qu'il ne connaissait ses dates de début de mission, qu'au fur et à mesure qu'il les effectuait, de sorte qu'il avait dû se tenir à la disposition de la Sovab ; qu'elle a pu décider que des rappels de salaires étaient dus par cette entreprise pour les périodes intermédiaires ; que le moyen n'est pas fondé ;

PAR CES MOTIFS :

Rejette le pourvoi.

(Mme Collomp, prés. - M. Ludet, rapp. - M. Lalande, av. gén. - SCP Boré et Salve de Bruneton, SCP Masse-Dessen et Thouvenin, av.)

Note.

La forme normale de mise au travail étant le contrat de travail à durée indéterminée (CDI), il ne peut être fait appel à un travailleur intérimaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire (1). Le travail temporaire présente donc par définition un caractère provisoire pour l'entreprise utilisatrice et le salarié temporaire ne peut occuper un poste sur lequel il viendrait se substituer à un salarié permanent (2).

On comprend aisément, au vu de ces principes, que le non-respect des règles relatives aux cas de recours ainsi qu'à la succession de contrats précaires sur un même poste ou avec un même salarié soit sanctionné par la requalification du contrat de travail temporaire en CDI (3). Le salarié bénéficie alors des droits découlant d'un CDI dès le premier jour de sa mission dans l'entreprise utilisatrice.

C'est ce qu'illustre le cas d'espèce. Un salarié effectue au sein d'une même entreprise utilisatrice plusieurs missions, en vertu de treize contrats différents. Estimant que l'entreprise utilisatrice a méconnu les prescriptions légales sur le recours au travail précaire, le salarié saisit la juridiction prud'homale afin de voir requalifier ses contrats de mission en CDI à compter du premier jour de la première mission. Jusque-là, rien de très original.

Cet arrêt retient toutefois l'attention en raison des conséquences que les juges ont tirées de la requalification des contrats de mission en CDI. Outre les diverses sommes dues au titre de la requalification, voire du licenciement, ils ont accordé au salarié le paiement de rappel de salaires pour les périodes intermédiaires non travaillées. Ils assortissent toutefois ce paiement d'une condition : le salarié doit s'être tenu, pendant ces périodes intermédiaires non travaillées, à la disposition de l'employeur. Pour caractériser cette condition, les juges ont retenu en l'espèce que le salarié n'avait pas travaillé pour d'autres entreprises durant les périodes d'interruption et qu'il ne connaissait ses dates de début de missions qu'au fur et à mesure qu'il les effectuait, de sorte qu'il devait se tenir à disposition de l'entreprise utilisatrice.

Il semble que cette solution soit une première en matière de travail intérimaire. Il avait cependant déjà été jugé, à propos de la requalification de contrats à durée déterminée en CDI, que le juge peut accorder au salarié, outre l'indemnité de requalification, les sommes qu'il estime dues au titre des salaires impayés (4).

Rachel Lokiec

(1) L. 1251-6 Code du travail.

(2) B. Schmid "Le recours au travail intérimaire", RPDS 2003 p. 167 et p. 239.

(3) E. Fraise "La requalification des contrats précaires", RPDS 2006 p. 7.

(4) Soc. 24 juin 2003, RJS 10/03 n° 1124 2^e esp., p. n° 02-44849.