



L'ARRET DE LA SEMAINE

CA PARIS, 12-01-22, RG N° 18/09441 : LA REQUALIFICATION DE 223 CONTRATS D'INTÉRIM



FAITS DE L'ESPECE

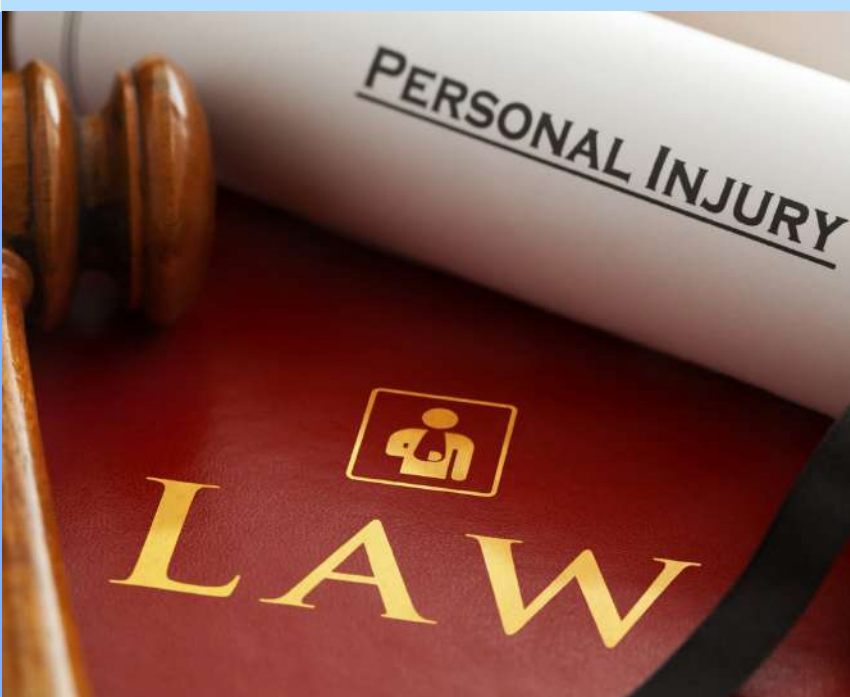
Un salarié a été mis à disposition d'une **entreprise utilisatrice** à compter du 24 juillet 2006 par divers contrats de **missions d'intérim** jusqu'au 2 août 2017, soit la conclusion de **223 contrats**.

Le salarié a 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.

RÈGLE DE DROIT

Conformément à l'article L. 1251-5 du CT, le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de **pouvoir 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.



APPLICATION AU CAS D'ESPÈCE

Après avoir rappelé les règles précitées, la Cour d'appel 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.

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 **pouvoir 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**.



Florent LABRUGERE
Avocat - Lyon