18 février 2026

Cour de cassation

Pourvoi nº 24-16.234

Chambre sociale - Formation de section

Publié au Bulletin

ECLI:FR:CCASS:2026:SO00196

Titres et sommaires

TRAVAIL TEMPORAIRE

Le salarié mis par un groupement d'employeurs à la disposition d'un de ses membres ne peut se prévaloir à l'égard de celui-ci des dispositions de l'article L. 1251-40 du code du travail qui n'ont pas vocation à s'appliquer à sa situation, de sorte qu'un salarié mis à la disposition d'une même entreprise, par une entreprise de travail temporaire puis par un groupement d'employeurs, ne peut prétendre faire valoir auprès de cette entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat à durée indéterminée qu'au titre du contrat de mission conclu avec l'entreprise de travail temporaire

Texte de la **décision**

Entête

SOC.

HE1

COUR DE CASSATION

_____

Arrêt du 18 février 2026

Cassation partielle

M. FLORES, président

Arrêt n° 196 FS-B

Pourvoi n° S 24-16.234

R É P U B L I Q U E F R A N Ç A I S E

_____

AU NOM DU PEUPLE FRANÇAIS

_____

ARRÊT DE LA COUR DE CASSATION, CHAMBRE SOCIALE, DU 18 FÉVRIER 2026

La société Novacel, société par actions simplifiée, dont le siège est [Adresse 2], a formé le pourvoi n° S 24-16.234 contre l'arrêt rendu le 11 avril 2024 par la cour d'appel de Rouen (chambre sociale et des affaires de sécurité sociale), dans le litige l'opposant :

1°/ à M. [L] [I], domicilié [Adresse 3],

2°/ au groupement Emplois partages initiatives Normandie, groupement d'employeurs, dont le siège est [Adresse 1],

défendeurs à la cassation.

La demanderesse invoque, à l'appui de son pourvoi, un moyen de cassation.

Le dossier a été communiqué au procureur général.

Sur le rapport de Mme Le Quellec, conseillère, les observations de la SCP Gatineau, Fattaccini et Rebeyrol, avocat de la société Novacel, de la SCP Krivine et Viaud, avocat de M. [I], de la SCP Boullez, avocat du groupement Emplois partages initiatives Normandie, et l'avis de Mme Molina, avocate générale référendaire, après débats en l'audience publique du 21 janvier 2026 où étaient présents M. Flores, président, Mme Le Quellec, conseillère rapporteure, Mme Monge, conseillère doyenne, Mmes Cavrois, Deltort, conseillères, Mmes Laplume, Rodrigues, Segond, Thibaud, conseillères référendaires, Mme Molina, avocate générale référendaire, et Mme Pontonnier, greffière de chambre,

la chambre sociale de la Cour de cassation, composée, en application de l'article R. 431-5 du code de l'organisation judiciaire, du président et des conseillères précitées, après en avoir délibéré conformément à la loi, a rendu le présent arrêt.

Exposé du litige

Faits et procédure

1. Selon l'arrêt attaqué (Rouen, 11 avril 2024), M. [I] a été mis à disposition de la société Novacel (entreprise utilisatrice) selon contrats de mission avec la société Randstad du 27 juillet 2018 au 31 août 2019. Puis, du 8 mars au 2 octobre 2021, le salarié a été mis à disposition de la même entreprise utilisatrice par le groupement d'employeurs Emplois partages initiatives Normandie (EPI Normandie). Sa mission au sein de l'entreprise utilisatrice a pris fin le 2 novembre 2021.

2. Le 12 avril 2022, le salarié a saisi la juridiction prud'homale afin de solliciter la requalification de ses contrats temporaires en un contrat à durée indéterminée et le paiement de diverses sommes au titre de la requalification et de la rupture du contrat de travail.

Moyens

Examen du moyen

Sur le moyen, pris en sa première branche

Enoncé du moyen

3. L'entreprise utilisatrice fait grief à l'arrêt de déclarer recevable la demande en requalification des contrats depuis le 27 juillet 2018, de requalifier la relation contractuelle la liant au salarié en contrat à durée indéterminée à effet au 27 juillet 2018, de mettre hors de cause l'EPI Normandie et de la condamner à payer au salarié diverses sommes au titre des indemnités de requalification, de préavis, de congés payés afférents, de licenciement, à titre de dommages-intérêts pour licenciement sans cause réelle et sérieuse et au titre de l'intéressement et de la participation, de dire qu'elle devra remettre au salarié une attestation Pôle emploi et un certificat de travail conformes, ainsi qu'un bulletin de paie récapitulatif, sous astreinte, alors « que la mise à disposition de salariés par un groupement d'employeurs constitue une modalité de prêt de main d'?uvre spécifique qui obéit à un régime qui lui est propre, défini par les articles L. 1253-1 et s. du code du travail ; que les dispositions des articles L. 1251-1 et s. du code du travail, régissant les contrats de travail conclus avec une entreprise de travail temporaire, ne lui sont pas applicables ; qu'il en résulte qu'un salarié mis à disposition d'une même entreprise utilisatrice par une entreprise de travail temporaire, puis par un groupement d'employeurs, ne peut obtenir la requalification de ces relations contractuelles en un unique contrat à durée indéterminée liant le salarié à l'entreprise utilisatrice sur le fondement de l'article L. 1251-40 du code du travail ; qu'il était en l'espèce acquis aux débats que M. [I] avait été dans un premier temps mis à disposition de la société Novacel par la société de travail temporaire Randstad du 27 juillet 2018 au 31 août 2019, en vertu de contrats de mission pour accroissement temporaire d'activité et remplacement de salariés absents, puis que, 17 mois plus tard, il avait été engagé par l'association Emplois partages initiatives Normandie en vertu de contrats à durée déterminée de remplacement de salariés absents, conclus pour la période du 8 mars au 2 octobre 2021, pour être mis à disposition de la société Novacel, adhérente du groupement ; qu'en analysant ces deux relations contractuelles distinctes soumises à des régimes juridiques différents en une unique mise à disposition du salarié auprès de la société Novacel du 27 juillet 2018 au 2 octobre 2021, pour retenir que le salarié était bien fondé à solliciter la requalification de ces relations contractuelles en un unique contrat à durée indéterminée à l'égard de la société Novacel depuis le 27 juillet 2018, sur le fondement de l'article L. 1251-40 du code du travail, après avoir retenu que le point de départ de la prescription de l'action en requalification était le terme du dernier contrat conclu avec le groupement d'employeurs le 2 octobre 2021 et que la société Novacel ne justifiait pas du motif d'accroissement temporaire d'activité du premier contrat de mission conclu le 27 juillet 2018 avec la société Randstad, la cour d'appel a violé les articles L. 1251-1 et s. et L. 1253-1 et s. du code du travail. »

Motivation

Réponse de la Cour

Recevabilité du moyen

4. Le salarié conteste la recevabilité du moyen. Il soutient qu'il est nouveau en ce qu'il concerne la prescription.

5. Cependant, la cour d'appel ayant retenu qu'aucune prescription n'était encourue, le moyen est né de l'arrêt.

6. Le moyen est donc recevable.

Bien-fondé du moyen

Vu les articles L. 1251-40, alinéa 1, et L. 1253-1 du code du travail :

7. Aux termes du premier de ces textes, lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10, L. 1251-11, L. 1251-12-1, L. 1251-30 et L. 1251-35-1, et des stipulations des conventions ou des accords de branche conclus en application des articles L. 1251-12 et L. 1251-35, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

8. Aux termes du second, des groupements de personnes entrant dans le champ d'application d'une même convention collective peuvent être constitués dans le but de mettre à la disposition de leurs membres des salariés liés à ces groupements par un contrat de travail. Cette mise à disposition peut avoir pour objet de permettre le remplacement de salariés suivant une action de formation prévue par le présent code. Ils peuvent également apporter à leurs membres leur aide ou leur conseil en matière d'emploi ou de gestion des ressources humaines. Les groupements qui organisent des parcours d'insertion et de qualification pour les salariés rencontrant des difficultés d'insertion qu'ils mettent à la disposition de leurs membres peuvent être reconnus comme des groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification dans des conditions fixées par décret. Les groupements mentionnés au présent article ne peuvent se livrer qu'à des opérations à but non lucratif.

9. Pour requalifier la relation contractuelle liant le salarié à l'entreprise utilisatrice en contrat à durée indéterminée à effet du 27 juillet 2018, l'arrêt retient, d'abord, que le salarié ayant été mis à sa disposition successivement dans le cadre de contrats de mission ou de contrats à durée déterminée depuis le 27 juillet 2018, peu important l'interruption intervenue du 1er septembre 2019 au 7 mars 2021, le point de départ du délai de prescription est la date du terme de la dernière mise à disposition de sorte que, la saisine de la juridiction prud'homale étant le 12 avril 2022, aucune prescription n'est encourue.

10. L'arrêt retient, ensuite, que l'entreprise utilisatrice est défaillante pour justifier de l'accroissement temporaire d'activité visé dans le premier contrat de mission du 23 juillet au 31 août 2018. Il conclut que c'est suffisant pour entraîner la requalification de la relation contractuelle en contrat de travail à durée indéterminée dès l'origine.

11. En statuant ainsi, alors que le salarié mis par un groupement d'employeurs à la disposition d'un de ses membres ne peut se prévaloir à l'égard de celui-ci des dispositions de l'article L. 1251-40 du code du travail qui n'ont pas vocation à s'appliquer à sa situation, de sorte qu'un salarié mis à la disposition d'une même entreprise, par une entreprise de travail temporaire puis par un groupement d'employeurs, ne peut prétendre faire valoir auprès de cette entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat à durée indéterminée qu'au titre du contrat de mission conclu avec l'entreprise de travail temporaire, la cour d'appel a violé les textes susvisés.

Dispositif

PAR CES MOTIFS, et sans qu'il y ait lieu de statuer sur l'autre grief, la Cour :

CASSE ET ANNULE, sauf en ses dispositions ordonnant la rectification de l'erreur matérielle affectant le jugement, l'arrêt rendu le 11 avril 2024, entre les parties, par la cour d'appel de Rouen ;

Remet, sauf sur ces points, l'affaire et les parties dans l'état où elles se trouvaient avant cet arrêt et les renvoie devant la cour d'appel de Caen ;

Condamne M. [I] et le groupement d'employeurs Emplois partages initiatives Normandie aux dépens ;

En application de l'article 700 du code de procédure civile, rejette les demandes ;

Dit que sur les diligences du procureur général près la Cour de cassation, le présent arrêt sera transmis pour être transcrit en marge ou à la suite de l'arrêt partiellement cassé ;

Ainsi fait et jugé par la Cour de cassation, chambre sociale, et prononcé publiquement le dix-huit février deux mille vingt-six par mise à disposition de l'arrêt au greffe de la Cour, les parties ayant été préalablement avisées dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article 450 du code de procédure civile.

Travaux **Préparatoires**

Rapport du conseiller

TÉLÉCHARGER (24-16.234_RAPPORT.PDF - 269 KB)

Avis de l'avocat général

TÉLÉCHARGER (24-16.234_AVIS.PDF - 326 KB)

Décision **attaquée**

Cour d'appel de rouen
11 avril 2024 (n°23/01367)

Textes **appliqués**

Articles L. 1251-40, alinea 1, et L. 1253-1 du code du travail.

Les **dates clés**

- Cour de cassation SOC 18-02-2026
- Cour d'appel de Rouen 11-04-2024