

## Article L1251-40 du Code du travail - Requalification du contrat de mission en CDI

Date de mise à jour : 27 Février 2023

### Notre analyse

Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié temporaire en méconnaissance des règles relatives aux modalités de recours au contrat de mission, aux cas de recours possibles et aux interdictions de recours aux contrats de mission, aux règles relatives à la durée et au renouvellement des contrats de mission, et des stipulations des conventions ou accords de branche relatives à la durée et au renouvellement des contrats de mission, 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.

La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai de deux jours ouvrables à compter de sa mise à disposition n'entraîne pas la requalification du contrat de mission en contrat à durée indéterminée. Néanmoins elle ouvre droit pour ce salarié à une indemnité à la charge de l'employeur qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

## Article L1251-40 du Code du travail - Requalification du contrat de mission en CDI

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.

La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article L. 1251-17 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

### Des outils utiles à la mise en oeuvre



Recours au travail temporaire pour accroissement temporaire d'activité

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)



Contrat de sous-traitance et contrat de prestation de service : quelle différence ?

[Cliquez ici pour accéder à cet outil](#)