

Groupement d'employeurs : requalification en CDI des contrats de travail



© 2026 Les Echos Publishing

Les groupements d'employeurs, constitués sous forme d'associations ou de sociétés coopératives, embauchent des salariés afin de les mettre à la disposition de leurs entreprises adhérentes. Ce prêt de main-d'œuvre peut-il faire l'objet d'une requalification en contrat à durée indéterminée (CDI) auprès de l'entreprise adhérente ? Non, vient de répondre la Cour de cassation.

Dans cette affaire, une entreprise avait eu recours à un intérimaire via une entreprise de travail temporaire dans le cadre de plusieurs contrats de mission pour une durée de près d'un an. Environ un an et demi plus tard, elle avait fait appel au même salarié mais cette fois via un groupement d'employeurs dont elle était adhérente. Quelques mois après la fin de sa dernière mission, le salarié avait saisi la justice afin de voir requalifier en contrat à durée indéterminée (CDI) auprès de cette entreprise l'ensemble des contrats de mission et des contrats conclus via le groupement d'employeurs.

Pas de requalification en CDI des contrats conclus via un groupement

d'employeurs

La Cour d'appel avait fait droit à cette demande. En effet, elle avait estimé que le premier contrat de mission n'était pas justifié par un accroissement temporaire d'activité au sein de l'entreprise utilisatrice, ce qui entraînait la requalification de l'ensemble de la relation contractuelle (contrats de mission et contrats conclus via le groupement d'employeurs) en un CDI débutant le 1^{er} jour de ce contrat. Une relation contractuelle dont le terme devait s'analyser en un licenciement sans cause réelle et sérieuse ouvrant droit pour le salarié à des indemnités, notamment, de licenciement.

Mais la Cour de cassation n'a pas suivi ce raisonnement. Selon elle, le salarié mis à disposition par un groupement d'employeurs au sein d'une entreprise adhérente ne peut pas demander la requalification de son contrat en CDI auprès de cette dernière. Aussi, dans cette affaire, seuls les contrats de mission conclus avec l'entreprise de travail temporaire pouvaient faire l'objet d'une requalification en CDI.

En pratique : cette solution a eu pour effet de réduire la durée de la relation contractuelle requalifiée en CDI de 38 à 13 mois, diminuant ainsi le montant des indemnités devant être versées au salarié par l'entreprise utilisatrice.

[Cassation sociale, 18 février 2026, n° 24-16234https://www.courdecassation.fr/decision/69955ecbcdc6046d47c7ed20](https://www.courdecassation.fr/decision/69955ecbcdc6046d47c7ed20)