Source : Note juridique Prism'emploi

CAS DE RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE

Le recours au travail temporaire est soumis à des cas de recours bien précis et définis par le code du travail.

Selon ces cas de recours, la nature du contrat, sa durée, son renouvellement, et la succession des contrats varient.

TEXTES DE REFERENCE :

Article L 1251 – 1 CT

Article L 1251 – 6 CT

Article L 1251 – 9 à 12 CT

Article L 1251 – 35 CT

Article L 1251 – 40 CT

Article R 1254 – 7 CT

Article C 4154 – 1 à 6 CT

Arret Cass.soc, 28 novembre 2007, n°06-43025
Arret Cass.soc, 4 juin 2008, n°07-41205

Sommaire

I. Cas de recours autorisés **3**

A. Remplacement 3
B. Accroissement temporaire d'activité 3
C. Emploi temporaire par nature 3

II. Cas de recours interdits **4**

A. Greve 4
B. Travaux interdits 4
C. Remplacement d'un médecin du travail 4
D. Licenciement économique 4

III. Durée maximale du contrat à terme précis (de date à date) **5**

A. Principe 5
1. Durée maximale du contrat 5
2. Appréciation de la durée maximale de 18 mois 5
3. Succession de contrats à l'issue d'un contrat de 18 mois 5
4. Cas particulier 5

B. Renouvellement du contrat 6

IV. Durée minimale du contrat à terme imprécis **6**

A. Durée minimale 6
B. Renouvellement 7

Annexe 1 Tableau récapitulatif des durées du CTT **8**

Source : Note juridique Prism'emploi

I. Cas de recours autorisés

Le code du travail énumère les cas de recours au travail temporaire (art. L. 1251-6 CT). Il s'agit, limitativement :
- du remplacement d'un salarié,
- de l'accroissement temporaire d'activité,
- des emplois temporaires par nature,
- du remplacement d'un chef d'entreprise,
- de l'aide à l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelle particulières,
- d'un complément de formation professionnelle au salarié intérimaire.

A. Remplacement

Ce cas de recours permet de remplacer un salarié pour motif :

- d'absence,
- de suspension de son contrat de travail,
- de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail,
- d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI,
- de passage provisoire à temps partiel.

Il peut s'agir de tout salarié de l'EU titulaire d'un CDI, CDD ou d'un salarié intérimaire mis à sa disposition.

B. Accroissement temporaire d'activité

L'accroissement temporaire de l'activité peut recouvrer les situations suivantes : commande exceptionnelle à l'exportation, travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ou tâche occasionnelle.

C. Emplois temporaires par nature

Il s'agit des emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (art. D. 1251-1 CT).

Les travaux saisonniers sont les travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (agriculture, industrie agro-alimentaire, tourisme, ...).

II. Cas de recours interdits

A. Greve

Il est interdit de faire appel à un salarié intérimaire pour remplacer un salarié dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail (art. L. 1251-10 CT).

B. Travaux interdits

Le recours au travail temporaire est interdit pour effectuer des travaux particulièrement dangereux (art. L. 1251-10 CT, art. D. 4154-1 à D. 4154-6 CT).

Des dérogations peuvent être exceptionnellement accordées par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi (DIRECCTE).

C. Remplacement d'un médecin du travail

Il est interdit de conclure un CTT pour remplacer un médecin du travail (art. L. 1251-10 CT).

Cette interdiction vise à assurer l'indépendance du médecin du travail vis-à-vis de l'employeur.

D. Licenciement économique

Lorsque l'EU a procédé à un licenciement économique, dans les 6 mois qui suivent ce licenciement, le recours au TT pour le motif d'accroissement temporaire d'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie est interdit (art. L. 1251-9 CT).

Cette interdiction ne concerne que les postes touchés par le licenciement et s'impose au niveau de l'établissement et non de l'entreprise.

L'interdiction ne s'applique pas si le contrat, non renouvelable, n'excède pas 3 mois ou si le contrat est lié à la survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation. Dans ce dernier cas, il a une durée comprise entre 6 et 24 mois. En tout état de cause, le CE ou, à défaut, les DP, s'il y en a, doivent être préalablement consultés.

Le point de départ du délai de 6 mois se décompte à compter de la date de notification du licenciement du dernier salarié d'une qualification professionnelle déterminée lorsque plusieurs licenciements économiques correspondant à cette qualification se sont étalés dans le temps. Il est interdit de conclure un CTT pour remplacer un médecin du travail (art. L. 1251-10 CT).

III. Durée maximale du contrat à terme précis (date à date)

A. Principe

1. Durée *maximale du contrat*

Lorsque le contrat est conclu avec un terme précis, sa durée totale ne peut excéder **18 mois**, compte tenu, le cas échéant, du ou des 2 renouvellements (art. L. 1251-12 CT).

Cette durée maximale de 18 mois doit être respectée dans les cas suivants :
- remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension du contrat de travail ;
- remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel ;
- remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral ;
- remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole ;
- accroissement temporaire d'activité ;
- emplois d'usage constant.

2. Appréciation de *la durée maximale de 18 mois*

Elle s'apprécie, contrat par contrat et non toutes missions confondues (Cass.soc, 28 novembre 2007, n°06-43025).

Ainsi, il est possible de faire succéder plusieurs CTT au sein d'une même EU sur une période de plus de 18 mois, sans qu'il y ait requalification, dès lors que les cas de recours permettent cette succession (Cass.soc, 4 juin 2008, n°07-41205) et que le délai de carence est respecté le cas échéant.

3. Succession de contrats à l'issue d'un contrat de 18 mois

Sous réserve de respecter le délai de carence s'il s'agit du même poste de travail, un nouveau CTT avec le salarié intérimaire peut être conclu, même s'il a déjà effectué un contrat d'une durée de 18 mois.

4. Cas particulier

La durée maximale de 18 mois ne s'applique pas à certains cas de recours, pour lesquels des durées différentes sont prévues (art. L. 1251-12 CT) :

3 mois :
- en cas de conclusion d'un CTT pour ATA, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable, sur des postes de travail concernés par un licenciement économique dans un établissement (art. L. 1251-9 CT).

8 mois :
- emplois à caractère saisonnier (circ. du 27 juin 1978).

Source : Note juridique Prism'emploi

9 mois :
- en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI ;
- pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

24 mois :
- en cas de mission exécutée à l'étranger ;
- en cas de remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste ;
- en cas de survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'EU utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée du CTT ne peut pas avoir une durée inférieure à 6 mois.

B. Principe

Le CTT peut être renouvelé 2 fois (art. L. 1251-35 CT).

Cette possibilité de renouveler 2 fois un CTT, ouverte par la loi du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, concerne les **contrats conclus à compter du 19 août 2015**, date d'entrée en vigueur de la loi, ainsi que les **contrats en cours à cette date**.

Par dérogation, il n'est **pas possible de renouveler** :
- le CTT conclu pour ATA dans une EU ayant procédé à un licenciement économique sur le même poste de travail.
- le CTT dont le terme a été aménagé, c'est-à-dire lorsque l'ETT a utilisé la souplesse indiquée au contrat.

L'ensemble du contrat, renouvellements compris, ne doit pas dépasser les durées maximales visées ci-dessus.

Les conditions de renouvellement doivent être prévues, soit dans le contrat initial, soit dans un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

IV. Durée maximale du contrat à terme précis (date à date)

A. Durée minimale

Dans certains cas, le contrat peut ne pas comporter de terme précis.

Le contrat sans terme précis doit comporter une **durée minimale**. Celle-ci est librement fixée par les parties (art. L. 1251-11 CT).

En revanche, le contrat sans terme précis n'est soumis à **aucune durée maximale**.
Le terme du contrat est constitué par la fin de l'absence de la personne remplacée ou par la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu (art. L. 1251-11 CT).

Par exception, le **CTT, conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI**, est soumis à une durée maximale de **9 mois,** même s'il est à terme imprécis.

Source : Note juridique Prism'emploi

B. Renouvellement

Le contrat sans terme précis ne peut faire l'objet d'**aucun renouvellement**.

Dans la pratique, une fois la durée minimale dépassée, certaines ETT rédigent des avenants de renouvellement jusqu'au retour de la personne remplacée ou jusqu'à la réalisation de l'objet pour lequel le CTT a été conclu.

Ces avenants n'ont **aucune valeur juridique**, dans la mesure où le terme du contrat est la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Le contrat ne peut donc pas être écourté avant cette échéance, de même qu'il ne peut être reporté au-delà.

Source : Note juridique Prism'emploi

Annexe 1

Tableau récapitulatif des durées du CTT

Cas de Recours	Durée maximale de CTT	Possibilité de conclure avec une durée minimale	Encadrement de la durée
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	18 mois	Oui	
Remplacement dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté en CDI	9 mois	Oui	Durée maximale du contrat : 9 mois
Remplacement d'un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail	24 mois	Non	
Accroissement temporaire d'activité	18 mois	Non	Licenciement économique sur le même poste de travail : attendre 6 mois, sauf si la durée du CTT est de 3 mois non renouvelable
Tâche occasionnelle définie et non durable	18 mois	Non	
Survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation	24 mois	Non	Durée minimale du contrat : 6 mois
Réalisation de travaux urgents liés à des mesures de sécurité	9 mois	Non	
Contrat saisonnier	8 mois	Oui	
Emplois d'usage constant	18 mois	Oui	
Contrat exécuté à l'étranger	24 mois	Oui	