



FICHE JURIDIQUE

# LES CAS DE RECOURS AU TRAVAIL TEMPORAIRE

## SOMMAIRE

### Partie 1

#### Cas de recours autorisés

- A. Remplacement
- B. Accroissement temporaire d'activité
- C. Les travaux temporaires par nature
- D. Personnes rencontrant des difficultés sociales et professionnelles

### Partie 2

#### Cas de recours interdits

- A. Grèves
- B. Le licenciement économique
- C. Les travaux dangereux
- D. Le remplacement d'un médecin du travail

### Partie 3

#### Sanctions

- A. Sanctions civiles
- B. Sanctions pénales

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.

## PARTIE 1 - 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.

## REPLACEMENT

Ce cas de recours permet de remplacer un salarié pour les motifs suivants :

### 1/ Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu

Toute **absence** peut donner lieu à la conclusion d'un CTT, à l'exception de la suspension résultant d'un conflit collectif du travail ([Art. L. 1251-6](#) et [L. 1251-10](#) CT).

**L'absence du salarié s'entend aussi bien de son absence de l'entreprise que de son poste habituel de travail** ([Cass. soc, 25 février 2009, n°07-43513](#)).

Parmi les causes de remplacement, il pourra s'agir notamment :

- des congés de toute nature (congés payés, congés pour événements familiaux, congé de maternité, congé parental, etc...),
- des absences consécutives à la maladie ou à un accident,
- des absences consécutives à la réduction du temps de travail (JRTT),
- du passage provisoire d'un salarié à temps plein à temps partiel, pour assurer le complément d'horaire pendant la période convenue,
- d'un remplacement partiel d'un salarié. Dans ce cas, le salarié intérimaire n'effectue qu'une partie des fonctions du salarié remplacé (**Cass. soc, 26 novembre 2008**),
- d'un remplacement en cascade. Dans cette hypothèse, un salarié absent de son poste est remplacé par un salarié de l'EU et le salarié intérimaire occupe le poste de ce dernier. Dans le contrat, il convient de mentionner le remplacement par glissement de poste, le nom et la qualification du salarié absent de l'entreprise et non celui du salarié affecté à son poste ([Cass. crim, 9 octobre 1995, n°94-81715](#)).

### 2/ Remplacement en cas de départ définitif précédant la suppression du poste de travail

Un CTT peut être conclu pour occuper le poste de travail d'un salarié ayant quitté définitivement l'entreprise, mais dont le poste est temporairement maintenu dans l'attente de sa suppression (arrêt d'activité, changement de technique de production, ou de matériels)

Toutefois, des conditions doivent être respectées :

- le départ du titulaire du CDI doit être définitif
- la suppression du poste doit être décidée et doit intervenir dans un délai de 24 mois
- l'employeur doit consulter le CSE préalablement au recours au salarié intérimaire. Toutefois, le recours au TT est possible dans une entreprise qui n'a pas de CSE (cf. **Q/R n° 9 - circ. 29 août 1992**).

3/ Remplacement en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté en CDI

Un salarié intérimaire peut occuper le poste de travail d'un salarié qui a quitté définitivement l'entreprise (licenciement, démission, départ à la retraite, ...), ou qui a fait l'objet d'une mutation définitive à l'intérieur de l'entreprise, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié, **embauché sous CDI**, sur ce poste.

**Le futur salarié doit avoir été recruté en CDI**, mais il n'est pas immédiatement disponible pour prendre ses fonctions (préavis à exécuter, formation à suivre, ...) ([Cass. soc. 9 mars 2005, n°03-40386](#)). En tout état de cause, ce cas de recours ne peut être utilisé comme motif de pré-embauche (cf. Q/R 11, circ. 29 août 1992).

Ce cas de recours peut également être utilisé dans l'hypothèse où un nouveau poste en CDI a été créé (cf. Q/R n°3, circ. 29 août 1992).

En revanche, un employeur ne peut faire appel à un salarié intérimaire en invoquant le départ imminent de son salarié sous CDI (circ. 30 octobre 1990).

Enfin, il faut mentionner sur le contrat le nom de la personne recrutée, et non celui de la personne qui a quitté l'entreprise.

## ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITÉ

Une EU peut recourir à un salarié intérimaire lorsqu'elle doit faire face à une augmentation **temporaire** de son activité **habituelle**.

Le recours à des salariés intérimaires ne peut être autorisé que pour les besoins d'une ou plusieurs tâches résultant du seul accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, notamment en cas de variations cycliques de production, sans qu'il soit nécessaire ni que cet accroissement présente un caractère exceptionnel, ni que le salarié intérimaire soit affecté à la réalisation de ces tâches ([Cass. Soc. 21 janvier 2004, n°03-42784](#) ; [Cass.soc. 20 mai 2009, n°07-44755](#)).

En cas de litige, l'employeur est tenu d'apporter des éléments objectifs de nature à établir l'augmentation d'activité (Cass, 10 novembre 1998).

Relèvent également de ce cas de recours (**circ. 30 octobre 1990**) :

- La survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement, cette possibilité étant subordonnée à la consultation préalable du CSE ;
- L'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, c'est-à-dire une tâche ponctuelle qui ne relève pas de l'activité principale de l'entreprise mais qui peut se reproduire (information d'un service, action de formation d'une catégorie de salariés, audit, etc.) ;
- Les travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes.

## LES TRAVAUX TEMPORAIRES PAR NATURE

### 1/ Les emplois saisonniers

Il s'agit des tâches qui sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise exerçant des activités obéissant aux mêmes variations (ex : cueillette des fruits et légumes, moisson, vendange, tourisme...) ([art. L. 1242-2 3° CT](#) et Q/R n°5, circ. 29 août 1992)

La distinction entre le travail saisonnier et le simple accroissement d'activité repose sur le caractère régulier, prévisible, cyclique de la répétition de l'activité ou du travail en question.

Les branches d'activité où certains travaux ont un caractère saisonnier sont surtout l'agriculture, les industries agroalimentaires et le tourisme.

### 2/ Les emplois d'usage constant

Dans certains secteurs d'activité, dont la liste est fixée par décret ([art. D. 1251-1 CT](#)) ou par convention ou accord collectif étendu, il est possible de recourir à un salarié intérimaire pour pourvoir un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas conclure de CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois.

## PERSONNES RENCONTRANT DES DIFFICULTÉS SOCIALES ET PROFESSIONNELLES

Ce cas de recours, issu de l'accord de branche du 7 septembre 2005, a pour objectif de faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ([art. L. 1251-7 CT](#)).

Les ETT peuvent utiliser ce motif de recours, afin de permettre notamment à une EU de répondre à une clause d'insertion sociale et professionnelle insérée dans un marché public qu'elle a remporté. En effet, les clauses d'insertion imposent qu'une partie des heures de travail, nécessaires à la réalisation de la prestation demandée, soient réalisées par des personnes connaissant des difficultés particulières d'accès à l'emploi.

L'accord de 2005 définit une **liste limitative** de publics rencontrant des difficultés, tels que :

- les demandeurs d'emploi inscrits au Pôle Emploi depuis plus de 12 mois ou, en tout état de cause, des demandeurs d'emploi de longue durée au sens du régime d'assurance chômage
- les bénéficiaires de l'obligation d'emploi prévus à [l'article L. 5212-13 du code du travail](#), dont les travailleurs handicapés
- les bénéficiaires d'allocations telles que le RSA, l'ASS (allocation de solidarité spécifique), l'API (allocation de parent isolé) ou tout autre dispositif de même nature
- les personnes d'au moins 50 ans sans qualification ou recherchant un emploi depuis plus de 3 mois
- les jeunes sortis du système éducatif recherchant, sans succès, depuis plus de 6 mois une première expérience professionnelle
- les personnes ayant cessé leur activité professionnelle, depuis plus de 6 mois, pour s'occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou de leurs ascendants en situation de dépendance
- les personnes sans emploi ayant travaillé moins de 210 heures au cours des 6 derniers mois
- les personnes embauchées dans le cadre du contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) défini par l'accord national du 8 juillet 2004
- les personnes agréées par le Pôle Emploi en vue d'une embauche par une ETTI ([art. L. 5132-1](#) et [L. 5132-2 CT](#)).

L'utilisation de ce cas de recours est subordonnée à la signature d'une convention entre l'EU, l'ETT et le salarié intérimaire qui définit les engagements de chacune des parties.

L'EU s'engage à réaliser les actions prévues dans le plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi, tel que formalisé et annexé à la convention, sur une mission d'une durée :

- au moins égale à 10 fois la durée du plan d'accompagnement ;
- et d'un minimum d'un mois.

L'ETT s'engage à assurer les actions visées dans le plan d'accompagnement et de suivi dans l'emploi annexé à la convention (cf. Annexe 3).

L'intérimaire s'engage à réaliser la mission.

Le plan d'accompagnement doit comprendre l'organisation d'une ou plusieurs actions telles que : formations, actions d'évaluation de compétences, actions d'aide à la définition d'un projet professionnel, entretien professionnel, mesures spécifiques de suivi des missions réalisées par l'ETT...

Il précise aussi quelles actions incombent à l'ETT et à l'EU.

## PARTIE 2 - CAS DE RECOURS INTERDITS

### GRÈVE

Un CTT ne peut être conclu pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif du travail ([art. L. 1251-10 CT](#)). Toutefois, en période de grève, il est possible de remplacer un salarié non gréviste (cf. Q/R n°18, circ. 29 août 1992).

### LE LICENCIEMENT ÉCONOMIQUE

Dans un établissement où il a été procédé, au cours des 12 derniers mois, à un licenciement pour motif économique, **il est interdit de recourir, dans les 6 mois qui suivent ce licenciement, à un CTT sur le même poste de travail pour accroissement temporaire d'activité, à moins que le contrat n'excède pas 3 mois et ne soit pas renouvelé.**

L'interdiction de recourir au CDD et au CTT après un licenciement économique n'est applicable que si le recours est motivé par un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise. Elle ne s'applique pas pour le remplacement d'un salarié ou pour l'exécution de travaux temporaires par nature.

Le respect de cette interdiction s'impose au niveau de l'établissement et non au niveau de l'entreprise (cf. Q/R n°17, circ. 29 août 1992).

Cette interdiction s'applique pendant les 6 mois qui suivent le licenciement, le point de départ de cette période de 6 mois étant la date de notification du licenciement du salarié concerné (cf. Q/R n°16, circ. 29 août 1992).

Les postes auxquels s'applique cette interdiction sont les postes concernés par le licenciement. Cette interdiction n'est pas applicable, et ce quelle que soit la durée du contrat, lorsque celui-ci est lié à une commande exceptionnelle à l'exportation.

## LES TRAVAUX DANGEREUX

Il est interdit de faire appel à un salarié intérimaire pour effectuer des travaux particulièrement dangereux ([art. L. 1251-10-2° CT](#) et [D. 4154-1 CT](#)). Cette liste des travaux interdits est disponible en Annexe 5.

Toutefois, il est possible, pour certains secteurs dits « à risques », de recourir au travail temporaire, dès lors que le salarié intérimaire a bénéficié d'une formation renforcée à la sécurité et qu'il est apte médicalement.

## LE REMPLACEMENT D'UN MÉDECIN DU TRAVAIL

Il est interdit de conclure un CTT pour remplacer un médecin du travail ([art. L. 1251-10 3° CT](#)). Cette interdiction vise à préserver son indépendance vis-à-vis de l'employeur.

## PARTIE 3 - SANCTIONS

### SANCTIONS CIVILES

La requalification du CTT en CDI est possible lorsque :

- l'EU continue à faire travailler un salarié intérimaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition ([art. L. 1251-39 CT](#))
- l'EU a recours à un salarié intérimaire en méconnaissance des dispositions relatives aux cas de recours ([art. L. 1251-40 CT](#))
- l'EU a recours à un salarié intérimaire en méconnaissance des dispositions relatives aux interdictions de recours au TT ([art. L. 1251-40 CT](#))
- l'EU a recours à un salarié intérimaire pour pourvoir un emploi durable lié à son activité normale et permanente ([art. L. 1251-40 CT](#)). L'EU peut être condamnée à payer une amende de 3 750 €, portée à 7 500 € en cas de récidive, et d'un emprisonnement de 6 mois, dans les cas suivants :

### SANCTIONS PÉNALES

- conclusion d'un contrat de mise à disposition ayant pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ([art. L. 1255-3 CT](#)) ;
- conclusion d'un contrat de mise à disposition en dehors des cas de recours limitativement prévus par la loi ([art. L. 1255-4 CT](#)) ;
- méconnaissance des interdictions de recourir au travail temporaire ([art. L. 1255-5 CT](#)).