



LA DURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

SOMMAIRE

Partie 1

Durée maximale du contrat à terme précis (de date à date)

- A. Principe
- B. Cas particuliers
- C. Renouvellement du contrat

Partie 2

Durée minimale du contrat à terme imprécis

- A. Durée minimale
- B. Renouvellement

Partie 3

Sanctions

Partie 4

Tableau récapitulatif des durées du CTT
Cas de recours

Les contrats de travail temporaire sont de 2 natures :

- Les contrats à terme précis (ou de date à date)
- Les contrats à durée minimale (ou contrat à terme imprécis)

Selon la nature du contrat les règles de durée maximale du contrat ne sont pas les mêmes et certains cas de recours ne peuvent pas s'appliquer.

PARTIE 1 - Durée maximale du contrat à terme précis (de date à date)

PRINCIPE

Durée maximale du contrat

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a donné la possibilité aux branches des entreprises de pouvoir fixer leurs propres règles sur la durée maximale du contrat de mission ([art. L. 1251-12 CT](#)).

Toutefois, ces adaptations ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'Entreprise Utilisatrice.

En l'absence d'un accord de branche étendu de l'Entreprise Utilisatrice sur la durée du contrat, la durée totale du CTT ne peut excéder 18 mois, y compris les éventuels renouvellements ([art. L. 1251-12-1 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.

Appréciation de la durée maximale

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 Entreprise Utilisatrice 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](#)) en respectant le délai de carence, le cas échéant.

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. Toutefois, la succession des contrats ne doit avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'Entreprise Utilisatrice ([art. L. 1251-5 CT](#)).

CAS PARTICULIERS

La durée maximale de 18 mois ne s'applique pas pour les cas de recours suivants ([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).

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.
- en cas de contrat de mission conclu avec une ETTI ([art. L. 5132-6 CT](#)).

RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

L'ordonnance du 22 septembre 2017 a donné également la possibilité aux branches des EU de pouvoir fixer leurs propres règles sur le nombre maximal de renouvellements possibles sur le contrat de mission ([art. L. 1251-35 CT](#)).

Toutefois, là non plus, ces adaptations ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'Entreprise Utilisatrice

En l'absence d'accord de branche étendu ou d'accord collectif d'entreprise de l'Entreprise Utilisatrice sur le nombre de renouvellements, le Contrat de Travail Temporaire peut être renouvelé 2 fois ([art. L. 1251-35-1 CT](#)).

Toutefois, par dérogation, il n'est pas possible de renouveler :

- le CTT conclu pour ATA dans une Entreprise Utilisatrice 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 la souplesse indiquée au contrat a été utilisée.

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

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

PARTIE 2 - Durée minimale du contrat à terme imprécis

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](#)).

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](#)).

Seul le Contrat de Travail Temporaire 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.

RENOUVELLEMENT

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

Dans la pratique, une fois la durée minimale dépassée, il est possible de rédiger 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.

Toutefois, ces avenants n'ont aucune valeur juridique. Le terme du contrat étant 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.

PARTIE 3 - Sanctions

Au niveau des sanctions civiles, en cas de dépassement de la durée maximale du Contrat de Travail Temporaire, l'Entreprise Utilisatrice s'expose à un risque de requalification en CDI du salarié intérimaire, prenant effet au 1er jour de son contrat ([art. L. 1251-40 CT](#)).

Au niveau des sanctions pénales, le non-respect par l'Entreprise Utilisatrice de la durée du contrat est sanctionné par le versement d'une amende de 3 750 €, et en cas de récidive, d'une amende de 7 500 € au plus et/ou un emprisonnement de 6 mois ([art. R. 1254-7 CT](#)).

PARTIE 4 - Tableau récapitulatif des durées du CTT Cas de recours

Cas de Recours	Durée maximale du CTT	Possibilité de conclure un CTT 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	Non	