Image not found or type unknown

# Le contrat de travail temporaire : l'importance du caractère provisoire de la mission

publié le **01/10/2012**, vu **8028 fois**, Auteur : Maître Joan DRAY

**Le travail temporaire ou intérimaire est un contrat particulier qui met en jeu trois personnes. Une entreprise de travail temporaire met, à la disposition de l'entreprise utilisatrice, un travailleur temporaire pour effectuer une mission temporaire. L'entreprise de travail temporaire conclu deux contrats : – un contrat de travail dit « contrat de mission » avec le travailleur temporaire – un contrat de prestation de service ou de mise à disposition avec l'entreprise utilisatrice. Le caractère provisoire de la mission effectuée par le travailleur temporaire est primordial. Il ne faut pas qu'un travailleur temporaire soit affecté un poste permanent (L.1251-5 du Code du travail). La chambre sociale a eu l'occasion à plusieurs reprises de préciser que « la possibilité donnée à l'entreprise utilisatrice de recourir à des contrats de missions successifs avec le même salarié intérimaire pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente » (Sociale 23 mars 2011 n°09-41.499). La Cour de cassation a, récemment, rappelé ce principe et a requalifié le contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée (Sociale 13 juin 2012 n°10-26.387, Sté Adia c/ Sté TFN Propreté et a.). En l'espèce, un salarié intérimaire avait conclu 99 contrats successifs avec la même entreprise. Il invoquait le fait que les contrats de mission avaient vocation en réalité à pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Pour éviter cela, le code du travail prévoit une durée précise du contrat (I) et des délais de carence entre les différents contrats de mission (II).**

**Le contrat de travail temporaire : l'importance du caractère provisoire de la mission**

Le travail temporaire ou intérimaire est un contrat particulier qui met en jeu trois personnes.

Une entreprise de travail temporaire met, à la disposition de l'entreprise utilisatrice, un travailleur temporaire pour effectuer une mission temporaire.

L'entreprise de travail temporaire conclu deux contrats :

– un contrat de travail dit « contrat de mission » avec le travailleur temporaire

– un contrat de prestation de service ou de mise à disposition avec l'entreprise utilisatrice.

Le caractère provisoire de la mission effectuée par le travailleur temporaire est primordial. Il ne faut pas qu'un travailleur temporaire soit affecté un poste permanent (L.1251-5 du Code du travail).

La chambre sociale a eu l'occasion à plusieurs reprises de préciser que « *la possibilité donnée à l'entreprise utilisatrice de recourir à des contrats de missions successifs avec le même salarié intérimaire pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente* » (Sociale 23 mars 2011 n°09-41.499).

La Cour de cassation a, récemment, rappelé ce principe et a requalifié le contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée (Sociale 13 juin 2012 n°10-26.387, Sté Adia c/ Sté TFN Propreté et a.). En l'espèce, un salarié intérimaire avait conclu 99 contrats successifs avec la même entreprise. Il invoquait le fait que les contrats de mission avaient vocation en réalité à pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Pour éviter cela, le code du travail prévoit une durée précise du contrat (I) et des délais de carence entre les différents contrats de mission (II).

## I/ La fixation d'un terme précis du contrat de mission

L'article L.1251-11 alinéa 1 du code du travail prévoit que le contrat de mission doit comporter un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition.

Par exception, l'alinéa 2 prévoit quatre cas où le terme peut être imprécis :

– Lorsque le contrat de travail temporaire est conclu pour remplacer un salarié absent

– Lorsque le contrat de travail temporaire est conclu pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu

Par exemple, le contrat de travail aura pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé.

– Lorsque le contrat de travail temporaire est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée. Le contrat a alors pour terme cette entrée en fonction, sachant que sa durée totale ne peut excéder neuf mois

– Les emplois à caractère saisonnier ou lorsque le recours au travail temporaire permet de pourvoir un emploi, dans certains secteurs d'activité, pour lequel il est d'usage constant de ne pas

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

recourir au contrat à durée indéterminée.

Dans ce cas, le contrat a pour terme la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu c'est-à-dire la fin de la saison.

Dans ces différentes hypothèses, le contrat doit fixer une durée minimale d'emploi.

Si le salarié remplacé rentre prématurément ou si l'objet pour lequel il a été recruté se réalise avant l'expiration de la durée minimale stipulée au contrat précaire, le travailleur intérimaire aura droit à une mission de remplacement ou à une indemnisation.

D'après l'article L.1251-35 du code du travail « Le contrat de mission est renouvelable une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue à l'article L.1251-12.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. »

## II/ Le respect d'un délai de carence

1. Le principe de l'application du délai de carence

Afin de garantir le caractère provisoire du travail temporaire et d'éviter la succession de salariés intérimaires sur un poste qui, en réalité, est permanent, le code du travail prévoit des délais de carence.

Selon l'article L.1251-36 du code du travail « ***A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission, renouvellement inclus.*** »

Ce texte distingue deux modalités de calcul du délai de carence :

– Lorsque le contrat de mission a duré 14 jours ou plus, le délai de carence doit être égal au tiers de la durée du contrat, renouvellement inclus

– Lorsque le contrat de mission a duré moins de 14 jours, le délai de carence doit être égal à la moitié de la durée du contrat, renouvellement inclus

Afin d'apprécier ce délai de carence il faut tenir compte des jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateur.

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

Il faut également prendre en compte le type de poste successif occupé.

En effet, si le travailleur temporaire occupe un même poste de travail pour le même motif de recours à l'interim, l'application de délai de carence est obligatoire. L'interdiction de faire appel à un intérimaire est absolue et générale. L'établissement utilisateur ne peut pas faire appel au même travailleur temporaire ni à un autre travailleur temporaire.

Ainsi, l'identité de poste s'apprécie en fonction de la nature des travaux confiés au salarié et non de la localisation géographique de leur exécution (Sociale 31 octobre 1989, Bull. civ. V, no 641, RJS 12/1989).

Par contre, l'interdiction est levée dès lors qu'il s'agit de pourvoir des postes différents.

Si les délais de carence ne sont pas respectés, le législateur a prévu une sanction pénale.

L'article L.1254-9 du Code du travail précise que « ***Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives à la succession de contrats sur un même poste, prévues à l'article L. 1251-36, est puni d'une amende de 3 750 euros.***

***La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.*** »

Par contre, le contrat de mission ne sera pas requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

1. Les exceptions à l'application du délai de carence

L'obligation de respecter un délai de carence entre deux missions portant sur le même poste de travail est écartée par le législateur dans certaines hypothèses où le risque de précarisation des emplois est inexistant.

L'article L.1251-37 du Code du travail prévoit les hypothèses où deux contrats de mission peuvent être conclus pour un même poste de travail sans délai de carence. C'est le cas lorsque :

– Le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé

– Le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés

– Le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;

– Le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4º et 5° de l'Article L1251 6 ;

– Le contrat de mission est conclu au titre du contrat d'insertion-revenu minimum d'activité l'article prévu à l'Article L5134 82 ;

– Le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

– Le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé.

Je me tiens à votre disposition pour tous renseignements et contentieux.

Vous pouvez me poser vos questions sur conseiller juridique.net : http://www.conseil-juridique.net/joan-dray/avocat-1647.htm

**Joan DRAY**
**Avocat à la Cour**
**joanadray@gmail.com**

**76/78 rue Saint-Lazare**

**75009 PARIS**

**tel:09.54.92.33.53**

**FAX: 01.76.50.19.67**

Copyright © 2025 Légavox.fr - Tous droits réservés