



LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE DOIT RESTER « UNE RUSTINE UTILE »

publié le 27/10/2014, vu 2131 fois, Auteur : [NADIA RAKIB](#)

Une rustine est une petite pièce de caoutchouc destinée à obturer un trou dans une chambre à air ou tout autre objet gonflable, afin de le réparer. C'est aussi d'une manière imagée, tout ce qui pourrait réparer quelque chose de perforé ou dont le fonctionnement n'est pas celui attendu. C'est ainsi que le contrat de travail temporaire s'avère « une rustine » pour que les entreprises en panne de vitesse puissent continuer de rouler sur le chemin de leur reprise économique...

Pour autant, la conclusion d'un contrat de travail temporaire n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi.

Aussi quand une mission prend fin, il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau sous contrat de travail temporaire ou sous contrat à durée déterminée, avant l'expiration d'une période égale :

- au tiers de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est d'au moins 14 jours ;
- à la moitié de la durée totale du contrat précédent, renouvellement inclus, si ce contrat est inférieur à 14 jours.

Mise à part les cas où le délai d'attente entre deux contrats de travail temporaire ne s'applique pas, le délai de carence se calcule en jours d'ouverture de l'entreprise.

En tout état de cause, le contrat de mise à disposition conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doit notamment comporter les mentions suivantes :

- le **motif du recours à un salarié temporaire**,
- le terme ou la durée minimale **de la mission**,
- les **caractéristiques du poste de travail**.

Dans une récente affaire, une entreprise de travail temporaire avait mis un de ses salariés à la disposition d'une entreprise utilisatrice sur une mission de maître d'hôtel. Plusieurs contrats de mission avaient été conclus entre 2006 et 2008. Puis, le salarié décida de saisir la juridiction prud'homale en requalification des contrats de mission en un contrat de travail à durée indéterminée et en paiement d'indemnités de rupture.

Pour débouter le salarié de ces demandes, les juges du fond avaient retenu que le salarié ne contestait pas que l'activité de réception était intermittente au sein de l'entreprise utilisatrice

sachant que l'activité principale et permanente concernait la projection cinématographique.

Nonobstant, le salarié persistait à affirmer que l'activité de réception était une activité permanente de l'entreprise utilisatrice sans apporter aucun élément à l'appui. L'arrêt avait relevé l'intermittence de l'activité de réception manifestée sans équivoque par l'irrégularité des contrats de mission, tous journaliers, lesquels concernaient de 1 à 14 jours par mois.

Quid juris : qui du salarié ou de l'entreprise utilisatrice doit prouver le caractère temporaire d'une mission ?

La chambre sociale de la Cour de Cassation rappelle **qu'en cas de litige sur le motif du recours, il incombe à l'employeur de rapporter la preuve de la réalité du motif énoncé dans le contrat à durée déterminée.**

Dès lors, en statuant comme elle l'avait fait, la cour d'appel avait inversé la charge de la preuve.

La haute juridiction condamna donc l'entreprise utilisatrice aux dépens ainsi qu'au versement de la somme de 3 000 euros au salarié de l'entreprise de travail temporaire en réparation du préjudice subi.

Pour conclure, notons ce mémo sur un post-it laissé à l'évidence des paperasseries des bureaux des services ressources humaines : « **quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un contrat de mission ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice** ».

Cependant, dans un souci de sécurisation des parcours professionnels des intérimaires, un **CDI peut désormais être conclu entre un salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire, pour la réalisation de missions successives.**

Ce « CDI new generation » peut alterner des périodes d'exécution de missions avec d'autres sans appelées « périodes d'intermission ». De plus, ce « **CDI intérimaire** » prévoit aussi des « garde-fous » tels qu'une période d'essai, un droit à une garantie minimale mensuelle de rémunération, un véritable socle contractuel, des congés payés ainsi que les conditions d'une éventuelle rupture.

A un moment où la croissance économique se fait plus que désirer, le contrat de travail temporaire doit rester « la rustine » qui permet à l'entreprise de « rouler » en faisant face à divers aléas sans porter atteinte à l'emploi permanent.

Nadia RAKIB

Sources

Cour de cassation, civile, Chambre sociale, 30 septembre 2014, 13-18.485, Inédit, n° 13-18485

Cour d'appel de Paris, arrêt du 4 avril 2013

Vu l'article 1315 du code civil, ensemble les articles L. 1251-5, L. 1251-6 et L. 1251-40 du code du travail

Vu l'article 700 du code de procédure civile