

Emploi. Requalification du contrat de travail temporaire

Dans le code du travail, le mode de recrutement de droit commun demeure le CDI. De fait, l'usage d'autres types de contrats se doit de correspondre à des conditions de recours précisément déterminées. Le contrat de travail temporaire est ainsi soumis à des cas d'utilisation précis sous contrôle de la jurisprudence.

Soulignant l'absence de corrélation entre les pics d'activité et le recours au travail temporaire, la cour requalifie les contrats en CDI.

Le code précise qu'un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire seulement pour des tâches non durables et cela, dans des cas précisément définis (L. 124-2 et L. 124-2-1), le remplacement d'un salarié, l'accroissement temporaire de l'activité et les emplois saisonniers ou d'usage. Certaines restrictions existent cependant au sein même de notre législation et cela dans des situations sociales particulières. Le recours à des contrats de travail temporaires sera ainsi interdit pour remplacer un salarié faisant usage de son droit de grève, pour remplacer un médecin du travail et pour effectuer des travaux particulièrement dangereux (L. 124-2-3). Il en est de même pour l'introduction en France d'un

« primo-entrant » dans le cadre des textes réglementant l'immigration (L. 341-3). On note, par ailleurs, l'existence de restrictions limitant le recours au travail temporaire lorsqu'un établissement a procédé à un licenciement économique et qu'il invoque, à l'appui de sa demande, le motif de l'accroissement temporaire d'activité (L. 124-2-7) ou lorsque des contrats précaires s'enchaînent pour couvrir l'activité d'un même poste de travail (L. 122-3-11). La jurisprudence sociale encadre les choix permettant d'user de ces contrats et le simple fait d'évoquer un motif reconnu ne suffit pas toujours à en assurer la validité. Ainsi, le problème de la reconnaissance de l'existence d'un « accroissement temporaire d'activité » autorisant l'usage d'un contrat de travail temporaire (L. 124-2-1, 2°) suppose que soit établie clairement la distinction entre cette notion et celle de l'emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise pour lequel le recours au travail temporaire est clairement interdit. Un arrêt récent de la chambre sociale de cour de cassation (15 mars 2006, société Hachette livre) nous apporte, en la matière, d'utiles précisions. Une entreprise d'édition utilisait des salariés temporaires pour faire face à un surcroît d'activité sur les 6 derniers mois de l'année en soulignant le fait que le nombre de commandes et de colis à



Photo Getty

expédier étaient beaucoup plus importants au 2^e semestre qu'au 1^{er}. Les juges récuse l'analyse faite par l'entreprise en constatant que certaines statistiques de production allaient à l'encontre de sa démonstration. Soulignant l'absence de corrélation entre les pics d'activité et le recours au travail temporaire, la cour requalifie les contrats en CDI. Cette mutation contractuelle n'est pas sans conséquence pour l'entreprise qui en supporte les conséquences financières. L'indemnité de précarité reste acquise au salarié et une de préavis

s'y ajoute. Dans l'hypothèse d'une succession de contrats temporaires, la requalification partira du 1^{er} contrat irrégulier identifié. On retrouve, dans cette décision, la montée de l'exigence de transparence qui pèse sur l'employeur dans les choix qu'il effectue. Les possibilités qui lui sont ouvertes, par la législation sociale, sont soumises à sa capacité à justifier techniquement ses choix et, cela, sans ambiguïté.

Jean-Michel Lattes,
maître conférences droit privé,
vice-président UT1.