

QUAND POUVEZ-VOUS FAIRE APPEL AU TRAVAIL TEMPORAIRE ? CAS DE RECOURS ET CONTRATS APPLICABLES

Tous les cas de figure sont résumés dans ce tableau (extrait de la Loi n° 90631 du 12/07/1990).

| CAS DE RECOURS | DUREE DU CTT RENOUVELLEMENT COMPRIS | | JUSTIFICATION DU RECOURS |
|---|---|---------------------------------|---|
| | DUREE MINIMALE | TERME PRECIS | |
| 1. REMPLACEMENT | | | |
| ➤ Absence ou suspension temporaire du contrat de travail d'un salarié (maladie, congés, mesure disciplinaire, accident de travail...). | Surlendemain du retour du salarié absent. | Maxi 18 mois | Nom et qualification du salarié remplacé. NB : Interdit si l'absence résulte d'un conflit collectif de travail. |
| ➤ Attente de l'entrée effective d'un salarié sous CDI appelé à remplacer un salarié dont le contrat a pris fin. | Maxi 9 mois | Maxi 9 mois | Nom et qualification du salarié recruté mais pas immédiatement disponible, et du salarié dont le contrat a pris fin. |
| ➤ Remplacement d'un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste. | NON | Maxi 24 mois | Nom et qualification du salarié remplacé. NB : Consultation préalable C.E / D.P. |
| ➤ Remplacement du chef d'entreprise ou d'exploitation et leur conjoint, ou d'une personne exerçant une profession libérale. | Surlendemain du retour de la personne remplacée | Maxi 18 mois | Nom et qualification de la personne remplacée. |
| 2. ACCROISSEMENT TEMPORAIRE D'ACTIVITE | | | |
| ➤ Tous surcroîts temporaires d'activité. | NON | Maxi 18 mois | Augmentation temporaire et précise de l'activité habituelle de l'entreprise. NB : Attendre 6 mois en cas de licenciement économique sauf si recours ≤ 3 mois. Information et consultation C.E / D.P. |
| ➤ Tâche occasionnelle précisément définie et non durable. | NON | Maxi 18 mois | Travaux ne relevant pas de l'activité habituelle de l'entreprise. |
| ➤ Survenance, dans l'entreprise utilisatrice ou l'un de ses sous-traitants, d'une commande exceptionnelle à l'exportation nécessitant la mise en œuvre de moyens exorbitants. | NON | Mini : 6 mois Maxi : 24 mois | Précisions sur la nature de la commande exceptionnelle et son caractère exorbitant (qualitatif et quantitatif). NB : Consultation préalable C.E / D.P. |
| ➤ Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. | NON | Maxi 9 mois | Préciser les mesures de sécurité à mettre en place. |
| 3. EMPLOIS TEMPORAIRES PAR NATURE | | | |
| ➤ Emplois à caractère saisonnier | Réalisation de l'objet (maxi 8 mois) | Maxi 8 mois | Travaux appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. |
| ➤ Emplois temporaire d'usage constant | Réalisation de l'objet | Maxi 18 mois | Réf. à l'art. D 124-2 C.T, au secteur d'activité et à l'emploi par nature temporaire. |
| 4. CAS DE RECOURS ISSUS DE L'ACCORD DU 07/09/05 | | | |
| ➤ Faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles | NON | Mini 1 mois Maxi 18 mois | Préciser le public visé issu de la liste définie par l'accord du 07/09/05. |
| ➤ Assurer un complément de formation professionnelle | NON | Mini 1 mois Maxi 18 mois | Préciser le public visé issu de la liste définie par l'accord du 07/09/05. |

⊕ La durée maximale peut être portée à **24 mois** en cas de détachement à l'étranger.

PERIODE D'ESSAI : Facultative et non renouvelable, elle est inscrite le cas échéant au CTT.

- Durée :
- 2 jours si la durée du contrat ≤ 1 mois ;
 - 3 jours si la durée du contrat > 1 mois et ≤ 2 mois ;
 - 5 jours si la durée du contrat > 2 mois.