

Le ministre peut-il autoriser une mission de plus de douze mois ?

Réponse courte

Oui, mais à titre **exceptionnel** et pour un motif étroitement défini. L'article [L.131-8](#) (2), second alinéa, permet au ministre du Travail d'autoriser le relèvement de la période maximale **dans l'intérêt de salariés exerçant des activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées et une expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation.**

Les deux conditions sont cumulatives : des connaissances hautement spécialisées **et** une expérience confirmée dans cette même spécialisation. Une compétence rare sans ancienneté, comme une longue expérience sur un poste courant, ne suffisent pas.

Le texte précise que la dérogation joue **dans l'intérêt des salariés**, non dans celui de l'entreprise. La demande ne peut donc pas être présentée comme une solution de continuité d'exploitation, alors même que c'est souvent la difficulté qui la motive.

Définition

Le **relèvement** porte sur la période maximale de douze mois de l'article [L.131-8](#) (2), premier alinéa. Le texte ne fixe ni durée de remplacement, ni plafond au relèvement autorisé.

La formulation reprend celle de l'article [L.122-4](#) (3), qui ouvre une dérogation comparable pour le contrat à durée déterminée, où elle vise en outre certains emplois énumérés à l'article [L.122-1](#) (2).

Questions fréquentes

Changer le poste du salarié suffit-il à rouvrir un décompte ?

Seulement si le changement est réel. Le plafond visant le couple salarié-poste, modifier l'intitulé sans modifier les caractéristiques décrites au contrat ne fait pas repartir les douze mois.

Existe-t-il une solution plus simple pour un besoin de dix-huit mois ?

Oui, l'embauche directe en contrat à durée déterminée, dont le plafond est de vingt-quatre mois. L'ancienneté des missions de l'année précédente se déduit alors de la période d'essai.

La dérogation peut-elle être demandée pour assurer la continuité d'un chantier ?

Le texte précise qu'elle joue dans l'intérêt des salariés, non dans celui de l'entreprise. Une demande motivée par la difficulté à recruter ne correspond pas à sa formulation.

Les deux conditions sont-elles alternatives ?

Non, cumulatives. Une compétence rare sans ancienneté, comme une longue expérience sur un poste courant, ne suffisent ni l'une ni l'autre.

Une mission peut-elle dépasser douze mois avec l'accord du ministre ?

Oui, à titre exceptionnel. L'article L.131-8 (2) permet au ministre du Travail d'autoriser un relèvement dans l'intérêt de salariés exerçant des activités requérant des connaissances hautement spécialisées et une expérience confirmée.

Conditions d'exercice

Quatre éléments caractérisent cette dérogation.

Élément	Contenu
Autorité	Le ministre ayant le Travail dans ses attributions
Caractère	Exceptionnel
Bénéficiaire	Le salarié, la dérogation jouant dans son intérêt
Première condition	Activités dont le contenu requiert des connaissances hautement spécialisées
Seconde condition	Expérience professionnelle confirmée dans la spécialisation
Objet	Le relèvement de la période maximale de douze mois

Modalités pratiques

La dérogation se distingue des autres échappatoires au plafond.

Voie	Contenu	Portée
Contrat saisonnier	Exclu du plafond par le texte lui-même	Automatique, sans démarche
Dérogation ministérielle	Relèvement autorisé au cas par cas	Exceptionnelle
Changement réel de poste	Le plafond visant le couple salarié-poste	Sans démarche, mais suppose un changement effectif
Rotation de salariés sur le poste	Le plafond ne joue pas	Ouvre un délai de carence à chaque expiration
Contrat à durée déterminée direct	Plafond de vingt-quatre mois	Suppose une embauche par l'utilisateur

Pratiques et recommandations

La solution la plus simple reste souvent l'embauche directe. Le contrat à durée déterminée conclu par l'utilisateur bénéficie d'un plafond de vingt-quatre mois, et l'ancienneté des missions accomplies dans l'année précédente se déduit de la période d'essai : pour un besoin de dix-huit mois, cette voie évite toute demande.

Le changement de poste doit être réel pour rouvrir un décompte. Le plafond vise le couple formé par un salarié et un poste de travail : modifier l'intitulé sans modifier les caractéristiques décrites au contrat de mise à disposition ne fait pas repartir les douze mois.

L'expression « dans l'intérêt de salariés » oriente la construction du dossier. Une demande motivée par la continuité d'un chantier ou par la difficulté à recruter ne correspond pas au texte ; une demande fondée sur le maintien dans l'emploi d'un spécialiste dont la mission se poursuit s'en rapproche.

Cadre juridique

Référence	Objet
Art. <u>L.122-4 (1)</u> du Code du travail	Plafond de vingt-quatre mois du contrat à durée déterminée
Art. <u>L.122-4 (3)</u> du Code du travail	Dérogation ministérielle comparable pour le contrat à durée déterminée
Art. <u>L.131-4 (2)</u> du Code du travail	Caractéristiques du poste, base d'appréciation d'un changement réel
Art. <u>L.131-8 (2)</u> du Code du travail	Plafond de douze mois, exclusion du saisonnier et relèvement ministériel
Art. <u>L.131-8 (3)</u> du Code du travail	Contrat conclu en violation réputé à durée indéterminée
Art. <u>L.131-10 (2)</u> du Code du travail	Reprise d'ancienneté en cas d'embauche par l'utilisateur
Art. <u>L.131-11</u> du Code du travail	Délai de carence en cas de rotation sur le poste

Les deux conditions sont cumulatives et la dérogation joue dans l'intérêt du salarié, non de l'entreprise. Pour un besoin de dix-huit mois, l'embauche directe en contrat à durée déterminée, dont le plafond est de vingt-quatre mois, évite toute demande.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.