

Le travail en interim

Le contrat de travail temporaire, quel que soit le motif, ne peut permettre de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Si le contrat est conclu pour un motif non prévu par la loi, il peut être requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI). Un contrat de travail temporaire ne peut être conclu pour remplacer un ou plusieurs salariés dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif du travail, ni pour remplacer un médecin du travail absent.

Enfin, certains travaux dangereux figurant sur une liste établie par arrêté ne peuvent faire l'objet d'un contrat de travail temporaire.

Durée du contrat de travail temporaire ou d'intérim

En principe, la durée totale du contrat, renouvellement inclus, ne peut excéder 18 mois. Il existe toutefois des cas particuliers : l'attente d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée (9 mois), le remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste (24 mois), la commande exceptionnelle à l'exportation (24 mois), les travaux urgents pour mesure de sécurité (9 mois) et la mission à l'étranger (24 mois).

La mission doit comporter un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat, sauf dans un certain nombre de cas limités (par exemple, en cas d'emploi saisonnier, de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu, ou dans l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté par CDI).

Lorsque le contrat n'en précise pas le terme, il doit être conclu pour une durée minimale et prendre fin au retour de la personne remplacée ou à l'issue du travail pour lequel il a été conclu.

Forme et contenu du contrat de travail temporaire ou d'intérim

Un salarié temporaire est un salarié qu'une entreprise de travail temporaire embauche et rémunère pour le mettre à la disposition d'une entreprise utilisatrice, le temps d'exécuter une tâche précise et temporaire, appelée mission. Cette relation nécessite la conclusion de deux contrats : le contrat de mise à disposition et le contrat de mission.

Le contrat de mise à disposition est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, tandis que le contrat de mission est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire. Ces deux contrats doivent être rédigés et établis par l'entreprise de travail temporaire dans les deux jours qui suivent le début de la mission.

Toute clause qui interdirait l'embauche par l'entreprise utilisatrice du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite, c'est-à-dire n'a pas de fondement.

Le contrat de mission doit être adressé au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition. Il doit reproduire les clauses du contrat de mise à disposition et préciser en outre : la qualification du salarié, les modalités de rémunération, la période d'essai éventuelle, le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire, une clause mentionnant qu'à l'issue de la mission l'embauche par l'entreprise utilisatrice n'est pas interdite, une clause mentionnant que le rapatriement est à la charge de l'entreprise de travail temporaire si la mission s'effectue hors métropole.

La période d'essai ne peut excéder, en général : 2 jours pour un contrat inférieur ou égal à 1 mois, 3 jours pour un contrat compris entre 1 et 2 mois, 5 jours au-delà.

Toutefois, le contrat peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par voie de convention ou accord professionnel de branche étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement.

Renouvellement et fin du contrat de travail temporaire ou d'intérim

Le contrat de travail temporaire (conclu de date à date) peut être renouvelé une fois si la possibilité de renouvellement a été prévue au contrat ou dans un avenant soumis au salarié avant le terme prévu; la durée totale du contrat, compte tenu du renouvellement, ne dépasse pas la durée maximale autorisée (18 mois).

Lorsqu'un contrat de travail temporaire prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours à un nouveau contrat temporaire sur le même poste de travail avant l'expiration d'une certaine période, également appelée délai de carence. Le délai de carence est égal :

- au tiers de la durée du contrat précédent, renouvellement inclus (tiers-temps) pour les contrats de 14 jours et plus
- à la moitié de la durée du contrat précédent, renouvellement inclus, pour les contrats de durée moindre

Attention : la durée du contrat s'apprécie en jours calendaires, mais le délai de carence se décompte en jours d'ouverture de l'établissement concerné. En cas de non respect du délai de carence, le contrat de mission peut être requalifié en contrat à durée indéterminée (CDI). L'employeur s'expose à être condamné à verser une indemnité au moins égale à un mois de salaire et également à des sanctions pénales (amende et/ou emprisonnement).

Le délai de carence ne s'applique pas en cas de : nouvelle absence du salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, emplois à caractère saisonnier, travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, rupture anticipée du fait du salarié, refus par le salarié du renouvellement de son contrat, emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI, contrats conclus en vue du remplacement d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint, contrats conclus en vue du remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral

Fin de contrat

Toute personne, qui conserve son emploi après l'échéance du contrat de travail temporaire sans accord de renouvellement prévu, est considérée comme engagée sous CDI. L'ancienneté du salarié est alors appréciée à compter du premier jour de la mission. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat.

Quelle que soit la cause de cessation du contrat, l'employeur doit délivrer au salarié un certificat de travail et l'attestation destinée à l'Assédict.

Rupture anticipée du contrat de travail temporaire ou d'intérim

Le contrat ne peut pas en principe être rompu avant son terme, sauf : en cas d'accord entre l'employeur et le salarié, en cas de faute grave du salarié ou de l'employeur, à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche pour une durée indéterminée, en cas de force majeure. La rupture du contrat de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure.

Le salarié qui rompt son contrat de mission en dehors de la période d'essai pour une embauche à durée indéterminée doit respecter un préavis. Il est calculé en jours ouvrés à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines, compte tenu de la durée du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis; de la durée effectuée si le contrat ne comporte pas de terme précis.

Si le salarié rompt le contrat en dehors de la période d'essai et des cas autorisés, il peut être condamné par le tribunal à verser à son employeur des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. Toutefois, l'entreprise ne peut recevoir des dommages et intérêts si le salarié justifie d'une embauche pour une durée indéterminée.

Si l'employeur rompt le contrat en dehors de la période d'essai et des cas autorisés, il doit proposer au salarié un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de 3 jours. Si le nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'employeur doit payer au salarié une somme égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de contrat.

Rémunération du salarié sous contrat temporaire ou intérimaire

L'employeur du salarié intérimaire est l'entreprise de travail temporaire. Elle verse la rémunération et les indemnités auxquelles prétend le salarié intérimaire.

Le salaire doit être équivalent à celui que percevrait chez l'utilisateur, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. Le paiement des jours fériés et des ponts est dû au salarié temporaire indépendamment de son ancienneté, dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

L'indemnité de congés payés est au moins égale à 10% de la rémunération brute totale de la mission (prime de précarité d'emploi comprise). Elle est due, quelle que soit la durée de la mission, et est versée à la fin de la mission.

L'indemnité de précarité d'emploi est au moins égale à 10% de la rémunération perçue pendant la durée du contrat. Elle doit être versée par l'entreprise de travail temporaire, à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le salaire dû et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant. Elle est imposable et soumise aux charges sociales. L'indemnité de précarité d'emploi n'est pas versée si le contrat avec l'entreprise d'intérim est conclu pour des stages de formation à l'initiative du salarié intérimaire ou dans le cadre d'un congé individuel de formation; le contrat est rompu pour faute grave.

Si le salarié intérimaire est mis à la disposition d'une entreprise de bâtiment ou de travaux publics, il peut bénéficier d'une *indemnité pour intempérie*, dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice, occupés sur le même chantier, en bénéficient. Cette indemnité versée, par l'entreprise de travail temporaire, n'est soumise à aucune condition d'ancienneté du salarié.

Indemnité en cas de maladie ou d'accident, le salarié intérimaire touche une indemnité complémentaire à celle offerte par la sécurité sociale.

Droits du travailleur temporaire

Le salarié temporaire bénéficie *des mêmes droits que les autres salariés* en ce qui concerne la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés, l'hygiène et la sécurité du travail, le travail des femmes, des enfants et des jeunes, les moyens de transport collectif, les installations collectives

Pendant la mission

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail. Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur à l'exception des équipements de protection individuelle personnalisés fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Le salarié temporaire ne doit pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Il a accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives (notamment de restauration) dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

L'entreprise utilisatrice doit porter à la connaissance du salarié intérimaire la liste des postes à pourvoir sous contrat à durée indéterminée (CDI) dans l'entreprise, sous réserve qu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les autres salariés en CDI.

Droits du salarié temporaire dans l'entreprise de travail temporaire

Le salarié temporaire est rattaché au *régime général de la Sécurité sociale*. Les cotisations patronales sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire. En cas de maladie ou d'accident, le salarié temporaire touche une indemnité complémentaire.

La *médecine du travail* est en principe, à la charge de l'entreprise de travail temporaire. Toutefois, elle est à la charge de l'entreprise utilisatrice lorsque l'activité exercée nécessite une surveillance médicale spécifique.

Pour bénéficier du *congé individuel de formation*, il faut avoir travaillé : soit 1 600 heures dans la profession au cours des 18 derniers mois dont 600 heures dans l'entreprise de travail temporaire où s'effectue la demande, soit 4 500 heures dans la profession au cours des trois dernières années pour les salariés ne réunissant pas les conditions d'ancienneté dans l'entreprise temporaire à la date de dépôt de la demande (l'intérimaire doit également être en mission ou sa mission doit être terminée depuis moins de 3 mois dans l'entreprise où s'effectue sa demande). La demande de prise en charge financière des frais de stage est à adresser au fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAFTT), qui détermine ses propres règles de prise en charge des frais annexes (inscription, transport, hébergement...). Se renseigner auprès du FAFTT – 14 rue Riquet 75019 Paris – Tél. 01 53 35 70 00.

La durée du congé est assimilée à une période de mission pour le calcul des droits relatifs à l'ancienneté et aux congés. Le stagiaire est alors titulaire d'un *contrat de mission-formation*. Il reste affilié aux mêmes régimes de protection sociale.

A l'issue de la formation, le travailleur temporaire peut reprendre la mission interrompue s'il en a exprimé l'intention lors de son départ en formation. En cas d'impossibilité, l'entreprise d'intérim doit lui proposer un autre contrat.