

Contrat de travail temporaire I – DROITS LEGISLATIFS

CONTRAT DE MISSION (Article L124-4 du code du travail) nouveau code à partir de l'article L.1251-1

Au cours des 48 heures qui suivent le début de mission, un contrat écrit doit obligatoirement être adressé au salarié intérimaire.

Celui-ci doit indiquer notamment :

- La qualification du salarié,
- Le salaire de référence, en détaillant les primes et accessoires divers,
- La prime de fin de mission
- Le motif de recours au salarié temporaire (en cas de remplacement d'un salarié absent, le nom de celui-ci),
- Les dates exactes de début et de fin de mission,
- La période d'essai,
- Les caractéristiques précises du poste de travail ainsi que les horaires,
- Le lieu de travail,
- La nature des équipements individuels de protection que l'intérimaire doit utiliser, préciser si ceux-ci sont le cas échéant, fournis par l'Entreprise de Travail Temporaire (ETT)
- Le nom et l'adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire et l'organisme de prévoyance dont relève l'ETT.
 - En cas de surcroît de travail, le contrat peut-être renouvelé une seule fois.
 - En cas de remplacement d'un salarié absent, le contrat peut-être prolongé jusqu'au surlendemain du retour de celui-ci.

Attention : les indications portées sur le contrat constituent autant de garanties pour l'intérimaire quant à la qualification, à son salaire, à la durée minimum de sa mission.

Attention : à chaque poste de travail correspond une qualification, un salaire, des conditions de sécurité précises. Si un changement de poste de travail survient en cours de mission, un nouveau contrat doit préalablement être établi. En cas d'accident du travail dans une situation irrégulière, la responsabilité de l'intérimaire peut se trouver engagée.

REMUNERATION (Article L124-3 6^e alinéa)

La rémunération minimum de l'intérimaire (dite salaire de référence) est indiquée à l'ETT par l'entreprise utilisatrice. Basée sur le salaire d'embauche après période d'essai au poste concerné, elle comprend obligatoirement le salaire de base et ses majorations successives ainsi que les primes, avantages et accessoires en usage dans l'entreprise, sous réserve des conditions éventuelles d'ancienneté.

Attention : lorsqu'une réévaluation des salaires a lieu dans l'entreprise utilisatrice, celle-ci doit être répercutée sur la rémunération du salarié intérimaire en cours de contrat de mission.

ACOMPTE

En cours de mission, les intérimaires ont droit à des acomptes au moins chaque quinzaine, de 80% du salaire de base et des frais de déplacement éventuels.

En fin de mission, à moins que la paie n'en soit effective dans la quinzaine qui suit, l'acompte est porté à, 100% du salaire de base et des frais de déplacements éventuels.

REDUCTION DU TEMPS DE TRAVAIL

La réduction du temps de travail, fait l'objet de multiples et diverses situations dans les entreprises utilisatrice. Dans tous les cas le salarié intérimaire doit bénéficier de l'égalité de traitement de salaire. En cas de litige, consultez vos délégués CGT.

INDEMNITE DE FIN DE MISSION (Article 124-4-4)

L'intérimaire doit percevoir une indemnité de fin de mission (dite de précarité) de 10% à la fin de son contrat.

L'indemnité n'est pas due sur les contrats de formation, ou si l'intérimaire est embauché à durée indéterminée chez l'utilisateur immédiatement après sa mission, ou en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié.

INDEMNITE DE CONGES PAYES (Article L124-4-3)

L'indemnité de congés payés dont le taux a été fixé à 10% s'applique sur la rémunération brute ainsi que sur l'indemnité de fin de mission.

JOURS FERIES (Article L124-4)

Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire, indépendamment de l'ancienneté de celui-ci, dès lors que les salariés de l'utilisateur en bénéficient.

PONTS

Si pendant une mission, une entreprise utilisatrice accorde à ses salariés un « pont » rémunéré non récupérable, l'intérimaire doit en bénéficier dans les mêmes conditions.

Lorsque le « pont » doit faire l'objet d'une récupération ultérieure, mais intervenant pendant la durée de la mise à disposition de l'intérimaire, celui-ci doit en bénéficier selon les mêmes modalités.

En revanche, lorsque le « pont » qui est accordé est à imputer sur les droits à congés payés ou fait l'objet d'une récupération se situant en dehors de la période de mise à disposition, l'intérimaire ne peut en principe prétendre à la rémunération de ce jour chômé, sauf lorsqu'il n'a pas été averti par son employeur de cette interruption de travail et s'est tenu à cette occasion à disposition de l'entreprise utilisatrice ou lorsqu'il s'est vu garantir par contrat un nombre d'heures de travail, le jour chômé ne pouvant avoir pour effet de diminuer le montant de la rémunération de l'intérimaire résultant d'un nombre d'heures de travail garanti contractuellement.

INDEMNITE DE DEPLACEMENT (Article L124-4-5)

En cas de déplacement, les montants d'indemnités de déplacement, de repas et de logement éventuels sont ceux appliqués dans la branche professionnelle ou l'entreprise utilisatrice.

CONGES POUR EVENEMENT FAMILIAUX (Article L226-1)

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- Quatre jours pour le mariage du salarié ;
- Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ; Ces jours d'absence ne peuvent se cumuler avec les congés accordés pour ce même enfant en vertu des articles L122-26 et L122-26-1 ;
- Deux jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant ;
- Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- Un jour pour le décès du père ou de la mère.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

Attention : Dans les entreprises utilisatrices où existe un accord d'entreprise plus favorable et plus avantageux que la loi, les intérimaires qui se trouvaient sous contrat de mission pendant l'événement familial bénéficient du même nombre de jours de congés que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

EQUIPEMENTS DE PROTECTION (Article L124-4-6)

Les équipements individuels de protection doivent être fournis par l'utilisateur, exceptionnellement ils peuvent l'être par l'ETT (casque, chaussures de sécurité, blouse...).

L'intérimaire ne doit en aucun cas supporter la charge financière de ces équipements de protection.

VISITE MEDICALE (Article R241-48)

Comme tous les salariés, les intérimaires doivent passer lors de l'embauche une visite médicale obligatoire. Les heures non travaillées du fait de la visite médicale sont indemnisées par l'ETT comme temps de travail. L'examen médical doit se renouveler ensuite tous les ans. En cas d'accident de travail, une visite médicale de reprise par le médecin du travail est obligatoire.

Si à la demande de l'ETT ou de l'entreprise utilisatrice, vous acceptez de passer la visite médicale en dehors de vos horaires de travail, le temps passé à la visite ainsi que le déplacement doivent vous être payés.

INSTALLATIONS COLLECTIVES (Article L124-4-7) voir précisions nouveau code L.1251-24

Les intérimaires bénéficient des installations collectives des entreprises utilisatrice (cantine, tickets restaurant, service de transport, douche, vestiaires, etc.) dans les mêmes conditions que les salariés des utilisateurs.

GREVE (Article L124-2-3)

Il est formellement interdit de faire appel à l'intérim pour remplacer des salariés en grève.

Attention : aux contrats proposés en période de grève dans une entreprise, les revendications des salariés en grève (salaires, emplois, conditions de travail,...) concernent aussi les intérimaires.

En cas de conflit collectif de travail chez l'utilisateur, si la mission est interrompue de ce fait, vous devez être payé jusqu'à la fin du contrat.

RUPTURE ANTICIPES DU CONTRAT (Article L124-5)

Rompre avant son terme le contrat de travail d'un intérimaire est interdit à moins d'une faute grave (prouvée) de sa part. En dehors de ce cas, à moins de lui proposer une nouvelle mission équivalente (rémunération, qualification, horaires et temps de transport) dans les 3 jours ouvrables, le salaire est dû jusqu'au terme du contrat de la mission interrompue.

REQUALIFICATION DU CONTRAT (Article L124-7)

Un salarié intérimaire peut demander la requalification de son contrat d'intérim en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise utilisatrice dans les cas suivants :

- Avoir travaillé sans avoir eu son contrat dans les deux jours ouvrable suivant le début de la mission (L124-4),
- Avoir continué à travailler après le fin de son contrat sans avoir conclu un nouveau contrat,
- Avoir travaillé sur le même poste de travail avec des contrats successif sur le cas de recours « accroissement d'activité », sans respecter les jours de carences.
- Avoir un contrat de travail avec un motif de recours qui n'entrepas dans les 3 cas de recours autorisés dans l'intérim.

➤ **LES 3 CAS DE RECOURS AUTORISES.**

1. Remplacement :

- Remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension de son contrat de travail
- Attente d'entrée effective du salarié recruté en CDI appelé à remplacer le salarié dont le contrat à pris fin
- Remplacement d'un salarié en cas de départ définitif précédent la suppression de son poste

2. Accroissement temporaire d'activité

- Accroissement temporaire d'activité
- Tâche occasionnelle précisément défini et non durable ne relevant pas de l'activité normale de l'utilisateur
- Survenance chez l'utilisateur d'une commande exceptionnelle à l'exportation nécessitant la mise en œuvre de moyens exorbitants
- Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité

3. Travaux temporaires par nature

- Emplois à caractère saisonnier
- Emplois où il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI

➤ **LES RECOURS INTERDITS.**

1. Interdiction absolues

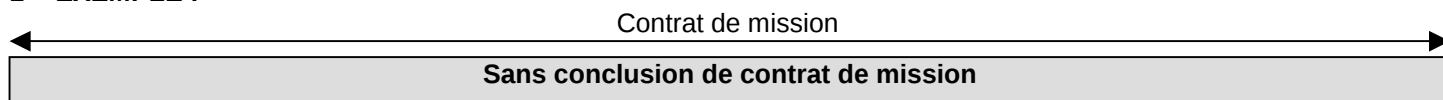
- Pas de recours au travail temporaire pour remplacer un salarié dont le contrat est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail
- Travaux dangereux (liste établie par arrêté ministériel)

2. Interdiction relative (nécessite une dérogation de l'inspection du travail) si licenciement économique sur le poste depuis moins de 6 mois, pas de recours au travail temporaire pour le motif d'accroissement temporaire d'activité, sauf :

- Contrat inférieur à 3 mois non renouvelable
- Commande exceptionnelle à l'exportation nécessitant la mise en œuvre de moyens exorbitants

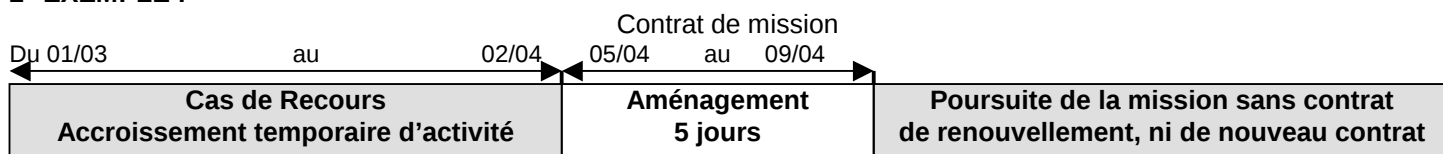
7 EXEMPLES CONCRET DE REQUALIFICATION DU CONTRAT

1^{ER} EXEMPLE :



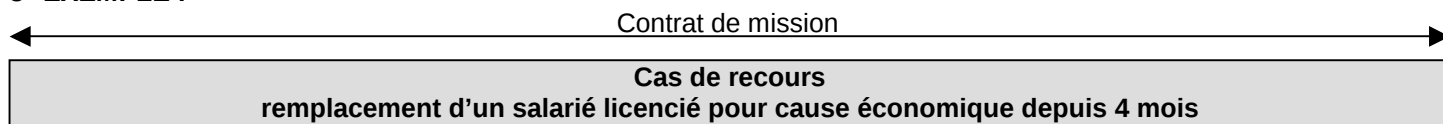
Dans ce cas de figure, le salarié intérimaire a le droit de demander la requalification de son contrat.

2^E EXEMPLE :



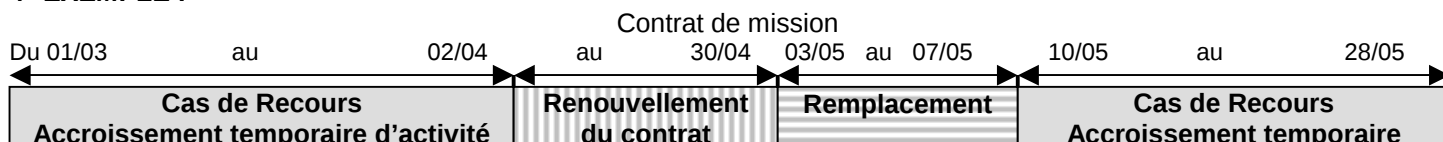
Dans ce cas de figure, le salarié intérimaire a le droit de demander la requalification de son contrat en C.D.I.

3^E EXEMPLE :



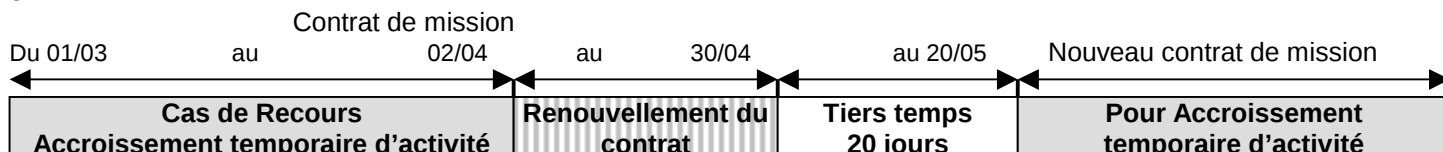
Dans ce cas de figure, le salarié intérimaire a le droit de demander la requalification de son contrat en C.D.I.

4^E EXEMPLE :



Dans ce cas de figure, le salarié intérimaire a le droit de demander la requalification de son contrat en C.D.I.

5^E EXEMPLE :

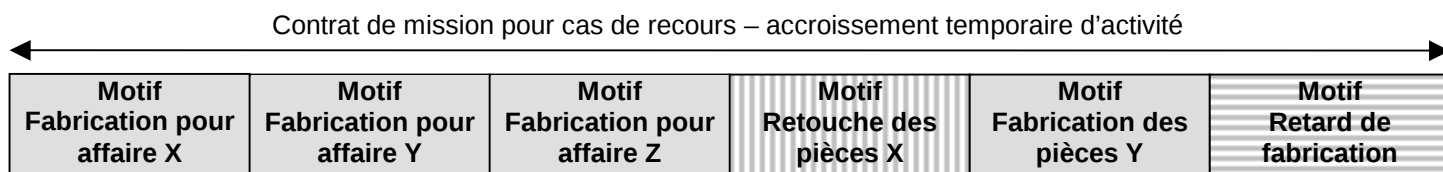


Dans ce cas de figure, l'utilisateur n'a pas le droit de garder l'intérimaire, faire appel aussi bien à un autre intérimaire qu'à un salarié sous C.D.D. pour occuper ce même poste pendant le tiers temps du 30/04 au 20/05. Sauf pour un remplacement d'un salarié en C.D.I. absent dans l'entreprise par glissement de poste.

Attention : Le remplacement d'un salarié par glissement de poste doit être sur la même chaîne de travail et dans le même métier. En clair, on ne peut pas remplacer une secrétaire par un soudeur, ou un cariste par un électricien.

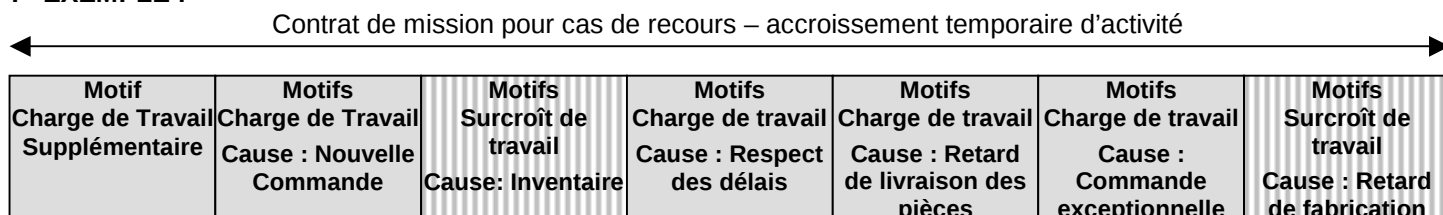
6^E EXEMPLE :

La Loi interdit la succession de contrats de mission pour le cas de recours : Accroissement Temporaire d'Activité, sauf pour le motif d'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.



Dans ce cas de figure, le salarié intérimaire a le droit de demander la requalification de son contrat en C.D.I. Bien, que chaque contrat indique un Motif différent.

7^E EXEMPLE :



Ce cas de figure est le même que le précédent. Le salarié intérimaire a le droit de demander la requalification de son contrat en C.D.I..

II – DROITS CONVENTIONNELS

INDEMNITE COMPLEMENTAIRE - MALADIE - ACCIDENT DU TRAVAIL

Sous réserve de conditions d'ancienneté dans l'ETT et dans le travail temporaire, les intérimaires perçoivent une indemnité complémentaire qui s'ajoute aux indemnités versées par la Sécurité Sociale, en cas d'arrêt de travail pour cause de maladie (avec une carence de 9 jours) ou d'accident du travail (sans délai de carence).

Il existe aussi d'autres indemnités complémentaires pour maternité, invalidité, capital décès, rente éducation, etc.

FORMATION

Egalement sous réserve de diverses conditions à remplir, le salarié temporaire peut demander à bénéficier d'un congé individuel de formation, d'un congé de bilan de compétence, d'une formation sur le plan de formation de l'entreprise, d'un contrat en alternance, d'un contrat jeune intérimaire, d'un congé dans le cadre du droit individuel à la formation (DIF).

FASTT

Le fond d'action sociale du travail temporaire a été mis en place, il y a 12 ans, par les partenaires sociaux dont la CGT.

Ses actions sont réservées aux salariés intérimaires, sous réserve de diverses conditions : ancienneté, salaire, quotient familial, etc.

Vous pouvez bénéficier des services sociaux suivants :

- Aides aux étudiants et allocation de rentrée scolaire.
- Aides aux vacances des enfants.
- Mutuelle.
- Fonds de garantie logement.
- Accession à la propriété.
- Prêt à la consommation.
- Informations sociales.
- Aides financières (dans certains cas difficiles).

**Ce document est une esquisse des droits des salariés intérimaires.
Pour plus de renseignement adressez-vous aux représentants CGT qui vous l'ont remis.**

III – LES ATTRIBUTIONS DES REPRESENTANTS DES INSTITUTIONS REPRESENTATIVES DU PERSONNEL DES ENTREPRISES UTILISATRICES CONCERNANT LES SALAIRES INTERIMAIRES

ATTRIBUTION ET POUVOIR DES DELEGUES DU PERSONNEL (Article L422-1)

Le délégué du personnel peut de droit présenter les réclamations individuelles et collectives des intérimaires concernant l'application des articles :

- Rémunération L.124-4-2
- Conditions de travail L.124-4-6
- Installations collectives L.124-4-7

Les délégués du personnel peuvent aussi prendre connaissance des contrats définis à l'article L.124-3, passés avec les entreprises du travail temporaire pour la mise à disposition de salariés temporaires.

CONDITION DU TRAVAIL (Article L124-4-6)

Le délégué du personnel doit veiller sur les conditions d'exécution du travail de tous les salariés.

Pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables sur le lieu de travail.

Les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes et des jeunes travailleurs.

Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.

ACTIONS EN JUSTICE PAR LES ORGANISATIONS SYNDICALES (Article L124-20).

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions en application du présent chapitre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Celui-ci doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

Les quelques droits et accords favorables aux intérimaires sont dans les faits constamment remis en cause. Dans leurs propres intérêts comme dans l'intérêt de tous, les intérimaires se montreront extrêmement vigilants quant à la stricte application des garanties et « avantages » auxquels il ont droits. La CGT est là pour les y aider.