



CADRE JURIDIQUE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

C.SIMON Forum franco allemand
27.11.2009: le travail intérimaire
par delà les frontières



INTRODUCTION

- Travail temporaire= relation triangulaire entre l'employeur (entreprise de travail temporaire), le salarié en mission et l'entreprise utilisatrice.
- Contrat de travail temporaire:
 - *exécution d'une tâche précise et temporaire
 - *dans les cas énumérés par la loi
 - *ne peut avoir ni pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice



PLAN

- Conditions et limites du recours au travail temporaire
 - Motifs de recours au travail temporaire
 - Durée du recours au travail temporaire et évolution dans le temps
 - Les contrats
- Statut du travailleur temporaire



Conditions et limites du recours au travail temporaire

*Un intérimaire est un salarié embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée appelée mission.

*La mission prend fin à la date fixée dans le contrat ou quand se réalise l'objet pour lequel le contrat a été conclu.

Les cas de recours au travail temporaire



- Articles L1251-6 et L1251-7 du Code du Travail
- Les principaux sont les suivants:
 - 1° Remplacement d'un salarié absent (maladie, congé...) mais pas si le salarié est en grève
 - 2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise
 - 3° Travaux saisonniers: agriculture, industries agroalimentaires, tourisme...mais la règle demeure le CDI même dans ces secteurs d'activités
 - 4° Emplois d'usage: article D1251-1 du Code du Travail:par exemple spectacles, activités d'enquête et de sondage.....

Les cas de recours au travail temporaire



- Interdiction de recourir au travail temporaire pour
 - 1° Remplacer un salarié gréviste
 - 2° Effectuer des travaux exposant à certains agents chimiques dangereux (liste à l'article D4154-1 du Code du Travail): 27 interdictions.
Par exemple: amiante, poussières de métaux durs, rayonnements ionisants, traitement du bois contre les insectes....



Durée du recours au travail temporaire et évolution dans le temps

- Le contrat peut être renouvelé une seule fois
- La durée totale du contrat (renouvellement compris) ne doit pas dépasser la durée maximale autorisée

Durée du recours au travail temporaire et évolution dans le temps (exemples)

Cas de recours	Durée maximale	
	Contrat de date à date	Contrat sans terme certain
Remplacement d'un salarié absent	18 mois	Fin de l'absence
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Emplois d'usage	18 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Emplois à caractère saisonnier	—	Fin de la saison

Délai entre deux contrats de travail temporaire



- A la fin d'une mission, il est impossible d'embaucher sur le même poste de travail, sous CDD ou CTT, avant l'expiration d'une période égale:
 - *au tiers de la durée totale du contrat si le contrat est \geq à 14 jours(renouvellement inclus): par exemple: CTT de 3 mois, délai de carence=1 mois
 - *à la moitié de la durée totale du contrat si le contrat est $<$ à 14 jours(renouvellement inclus): par exemple CTT de 10 jours, délai de carence 5 jours



Les contrats

- Le contrat de mise à disposition (conclu entre l'ETT et l'EU) doit comporter les mentions suivantes:
 - *motif de recours
 - *terme de la mission (ou durée minimale)
 - *caractéristiques du poste de travail
 - *qualification professionnelle exigée
 - *lieu de la mission
 - *horaire de travail
 - *nature des EPI nécessaires pour la mission
 - *rémunération
 - *nom et adresse de l'organisme qui a fourni la garantie financière à l'ETT



Les contrats

- Le contrat de mission (conclu entre l'ETT et le salarié intérimaire) doit comporter toutes les mentions du contrat de mise à disposition et préciser:
 - * la qualification professionnelle de l'intérimaire
 - * les modalités de la rémunération
 - * les modalités de la période d'essai
 - * rapatriement à la charge de l'ETT si la mission est exercée hors de métropole
 - * nom et adresse de la caisse complémentaire et de l'organisme de prévoyance
 - * l'embauche du salarié par l'EU à l'issue de la mission n'est pas interdite



Statut du travailleur temporaire

Le travailleur temporaire est salarié de l'ETT et non de l'EU mais l'EU est responsable des conditions d'exécution du travail pendant la mission

Statut du travailleur temporaire



- Pendant sa mission, l'intérimaire:
 - *bénéficie des mêmes droits que les salariés de l'EU (transports, restauration, vestiaires...)
 - *se voit appliquer les règles en vigueur dans l'EU (par exemple: durée du travail, travail de nuit, repos hebdo et jours fériés, rémunération, sécurité et hygiène sur les lieux de travail -cf intervention Dr Magdeleine BROM –....)

Statut du travailleur temporaire



- Pour compenser la précarité d'emploi, l'intérimaire a droit:
 - *au terme de chaque mission à une indemnité de fin de mission: 10% de la rémunération totale brute perçue. L'IFM n'est pas due dans certains cas (par ex: quand il y a embauche en CDI à l'issue de la mission)
 - *au terme de chaque mission à une indemnité compensatrice de congés payés: 10% de la rémunération totale brute perçue y compris l'IFM