



Fiche technique LE CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

La conclusion d'un contrat de travail temporaire n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi. Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Conclu en dehors du cadre légal, le contrat peut être considéré comme un contrat à durée indéterminée.

A savoir

Dans un souci de sécurisation des parcours professionnels des intérimaires, un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être conclu entre un salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire, pour la réalisation de missions successives. Le CDI ainsi conclu comporte des périodes d'exécution des missions et peut comporter des périodes sans exécution de missions appelées « périodes d'intermission ». Chaque mission donne lieu à la conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice » et à l'établissement, par l'entreprise de travail temporaire, d'une lettre de mission. L'article 56 de la loi du 17 août 2015 citée en référence présente le détail des règles applicables à ce « CDI intérimaire » : droit à une garantie minimale mensuelle de rémunération, contenu du contrat, etc. Cet article s'applique aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018 ; au plus tard le 30 juin 2018, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation.

Qu'est-ce qu'une mission ?

Un salarié sous contrat de travail temporaire (également appelé intérimaire) est un salarié embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire (ETT) qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée, dénommée mission. La mission prend fin à la date fixée ou, en cas de terme imprécis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...).

Les entreprises de travail temporaire peuvent également exercer l'activité d'entreprise de travail à temps partagé, dans les conditions fixées par le code du travail

L'utilisateur auprès duquel est mis à disposition un salarié temporaire peut être une personne morale de droit public (État, collectivités territoriales, etc.). Dans ce cas, les dispositions du code du travail relatives au contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire s'appliquent, sous réserve des dispositions particulières (cas de recours, situation à l'issue de la mission, etc.) figurant aux articles L. 1251-60 à L. 1251-63 du Code du travail

Le terme de la mission peut être aménagé lorsque le contrat de mise à disposition et le contrat de mission le prévoient. Il peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail sans pouvoir réduire la durée de la mission de plus de dix jours ou dépasser la durée maximale autorisée. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, le terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

Lorsque l'utilisateur continue à faire travailler l'intérimaire après la fin de la mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans un nouveau contrat de mise à disposition, cet intérimaire est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée indéterminée.

Quels sont les cas de recours ?

Remplacement d'un salarié absent

Un intérimaire peut remplacer tout salarié absent de l'entreprise utilisatrice quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève.

Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale

industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens, d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale.

Remplacement temporaire d'un chef d'exploitation agricole

d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation agricole.

Attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié

Un salarié intérimaire peut remplacer un salarié ayant définitivement quitté l'entreprise ou ayant été muté définitivement à l'intérieur de celle-ci dans l'attente de l'entrée en fonction de son remplaçant embauché en contrat à durée indéterminée.

Attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise

Remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel

(congé parental d'éducation, temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...) Le passage à temps partiel doit avoir fait l'objet d'un avenant au contrat de travail ou d'un échange écrit entre le salarié et l'employeur.

Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Toutefois, un contrat de travail temporaire ne peut, en principe, être conclu pour ce motif dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.

Travaux saisonniers

Le recours à l'intérim est possible si les travaux sont normalement appelés à se répéter chaque année dans l'entreprise à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. Les branches d'activité ou les travaux qui présentent un caractère saisonnier sont surtout l'agriculture, les industries agroalimentaires et le tourisme. Toutefois, le contrat à durée indéterminée demeure la règle, y compris dans ces secteurs d'activité.

Emplois « d'usage »

Pour certains emplois, par nature temporaire, il est d'usage constant de ne pas embaucher sous contrat à durée indéterminée. Les secteurs d'activité concernés sont définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu. Leur liste figure à l'article D. 1251-1 du Code du travail.

Cas particuliers

Des travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes, peuvent motiver la conclusion de contrats de travail temporaire.

La possibilité donnée à l'entreprise utilisatrice de recourir à des missions successives avec le même salarié, soit, pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu, soit, pour faire face à un accroissement temporaire de son activité, ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente.

La mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur peut également intervenir :

- lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions législatives ou réglementaires, ou d'un accord de branche étendu, à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;
- lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.
- lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer une formation professionnelle au salarié par la voie de l'apprentissage, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles (RNCP). Cette formation est dispensée pour partie dans l'entreprise utilisatrice et pour partie en CFA ou section d'apprentissage en application de l'article L. 6221-1 du code du travail

Sous réserve des dérogations exceptionnelles prévues par les articles D. 4154-2 à D. 4154-6, il est interdit d'employer un salarié temporaire pour effectuer des travaux dangereux (exposition à certains agents chimiques dangereux) dont la liste est donnée par l'article D. 4154-1 du Code du travail. La dérogation exceptionnelle ainsi accordée par l'autorité administrative doit être préalable à l'affectation du salarié temporaire à l'un des travaux figurant sur cette liste ; à défaut, le salarié pourrait obtenir la requalification de son contrat de mission en contrat à durée indéterminée sur le fondement de l'article L. 1251-40 du code du travail (arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 30 novembre 2010).

Il est également interdit de conclure un contrat de travail temporaire pour remplacer un médecin du travail.

Quelle est la durée du contrat ?

Le contrat peut être renouvelé – deux fois au maximum (voir précisions ci-dessous) – s'il précise les conditions de son renouvellement ou s'il fait l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu. La durée totale du contrat, compte tenu du ou des deux renouvellements, ne doit pas dépasser la durée maximale autorisée. Lorsque le contrat concerne un apprenti (voir précisions ci-dessus), cette durée totale est portée à 36 mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'article L. 6222-7 du code du travail

La durée du contrat obéit à des règles particulières de prorogation pour certains salariés exposés dans le cadre de leur travail à des rayonnements ionisants.

• Le contrat de mission est renouvelable deux fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale mentionnée ci-dessous (la possibilité de renouveler le contrat de mission deux fois, au lieu d'une seule précédemment, résulte de la loi du 17 août 2015 citée en référence et s'applique également aux contrats en cours à la date d'entrée en vigueur de cette loi). Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Cas de recours	Durée maximale	
	Contrat de date à date	Contrat sans terme certain
Remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu (1)	18 mois	Fin de l'absence
Remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 du code du travail	18 mois	Fin de l'absence

(chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial ...) (2)		
Attente de l'entrée en service d'un salarié sous contrat à durée indéterminée (1)	9 mois	9 mois
Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste	24 mois	Impossible
Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise	18 mois	Impossible
Survenance dans l'entreprise (entrepreneur principal ou sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation (2)	24 mois	Impossible
Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Emplois à caractère saisonnier (1)	-	Fin de la saison
Emplois pour lesquels il n'est pas d'usage de recourir au contrat à durée indéterminée (1)	18 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Mission effectuée à l'étranger	24 mois	Réalisation de l'objet du contrat

(1) Le contrat doit mentionner une durée minimale d'emploi s'il ne précise pas de terme certain.

(2) Dans ce cas le contrat doit être conclu pour une durée qui ne peut être inférieure à 6 mois.

Quel délai entre deux contrats de travail temporaire ?

Lorsqu'une mission prend fin il n'est pas possible d'embaucher, sur le même poste de travail, à nouveau sous contrat de travail temporaire ou sous contrat à durée déterminée, avant l'expiration d'une période égale :

- au tiers de la durée totale du contrat précédent, incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, si ce contrat est d'au moins 14 jours. Ainsi, un poste pourvu par un contrat de travail temporaire de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois ;
- à la moitié de la durée totale du contrat précédent, incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, si ce contrat est inférieur à 14 jours. Un poste pourvu en contrat de travail temporaire pendant 10 jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de 5 jours.

Le délai de carence se calcule en jours d'ouverture de l'entreprise. Par exemple, en cas de fermeture les samedis et dimanches, ces deux jours ne sont pas décomptés pour déterminer le délai de carence.

La règle du délai d'attente entre deux contrats de travail temporaire ne s'applique pas dans les cas suivants : nouvelle absence du salarié remplacé, contrats de travail temporaire conclus pour le remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...), travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, rupture anticipée du fait du salarié, refus par le salarié du renouvellement de son contrat, contrats saisonniers ou d'usage.

Quelles sont les mentions qui doivent figurer sur les contrats ?

Le contrat conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice (dénommé contrat de mise à disposition) doit comporter les mentions suivantes :

- le motif du recours à un salarié temporaire ;
- le terme de la mission (ou sa durée minimale) ;
- le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues aux articles L. 1251-30 et L. 1251-31 du code du travail. Cette disposition s'applique également à l'avenant prévoyant le renouvellement du contrat de mise à disposition ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail ;
- la qualification professionnelle exigée ;
- le lieu de la mission ;
- l'horaire de travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser et, le cas échéant, l'indication que ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;
- le montant de la rémunération que percevrait après période d'essai dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente occupant le même poste, avec ses différentes composantes y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et l'adresse de l'organisme qui a délivré une garantie financière à l'entreprise de travail temporaire.

Au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir et pour l'application de l'article L. 4161-1 du code du travail, le contrat de mise à disposition indique à quels facteurs de risques professionnels le salarié temporaire est exposé, au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice, caractérisant le poste occupé. En tant que de besoin et à l'initiative de l'entreprise utilisatrice, un avenant au contrat de mise à disposition rectifie ces informations.

Ces dispositions sont issues du décret n° 2015-259 du 4 mars 2015, en vigueur à compter du 1er janvier 2015. A titre transitoire, en 2015, l'entreprise utilisatrice peut transmettre les informations mentionnées ci-dessus à l'entreprise de travail temporaire par un autre support que le contrat de mise à disposition. Cette transmission intervient au plus tard le 1er janvier 2016.

Le contrat conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire (dit contrat de mission) doit reproduire toutes les mentions précitées, et préciser en outre :

- la qualification professionnelle du salarié intérimaire ;
- les modalités de la rémunération ;
- les modalités de la période d'essai éventuelle ;
- une clause indiquant que le rapatriement est à la charge de l'entreprise de travail temporaire si la mission n'est pas effectuée en métropole ;
- le nom et l'adresse de la caisse complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire.

Le contrat doit aussi mentionner que l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Quelle est la durée de la période d'essai ?

Le contrat de travail temporaire peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention collective ou accord professionnel de branche étendu, ou par accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut cette durée est limitée comme suit :

- contrat inférieur ou égal à 1 mois = 2 jours ouvrés ;
- contrat entre 1 mois et 2 mois = 3 jours ouvrés ;
- contrat de plus de 2 mois = 5 jours ouvrés.

Quels sont les droits individuels du salarié intérimaire ?

Pendant sa mission, le salarié intérimaire :

- dispose des mêmes droits que les salariés de l'entreprise utilisatrice et bénéficie des mêmes équipements collectifs (transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires...) ;
- est placé sous l'autorité et le contrôle du chef de l'entreprise utilisatrice.

Les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice s'appliquent à l'intérimaire en ce qui concerne :

- la durée du travail ;
- le travail de nuit ;
- le repos hebdomadaire et les jours fériés ;
- la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail ;
- les conditions d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs.

Enfin, la rémunération de l'intérimaire doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un salarié de l'entreprise utilisatrice, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail.

Par ailleurs, des indemnités et des mesures particulières sont prévues pour compenser la précarité d'emploi :

- au terme de chaque mission l'intérimaire perçoit une indemnité de fin de mission, dont le montant ne peut pas être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute perçue. Un taux d'indemnité plus élevé peut être imposé par la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise utilisatrice. En revanche un accord d'entreprise ou d'établissement peut dispenser l'entreprise du versement de l'indemnité de précarité au terme d'un contrat de travail temporaire saisonnier ou d'usage ;
- l'intérimaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, pour chaque mission, quelle que soit sa durée. Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale due au salarié, y compris l'indemnité de fin de mission.

De plus, l'intéressé doit bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés lorsqu'il occupe un poste de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité. La liste de ces postes est établie par l'employeur.

En cas d'accident du travail, de maladie (professionnelle ou non) ou de maternité, l'intérimaire peut bénéficier, en application des accords collectifs du 27 mars 1986 et du 24 septembre 1986, d'une indemnisation complémentaire à celle de la Sécurité sociale.

Enfin, l'entreprise utilisatrice est tenue d'informer les intérimaires des postes en contrat à durée indéterminée (CDI) disponibles dans l'entreprise. Toutefois, cette obligation ne s'impose que sous réserve qu'un tel dispositif d'information sur les postes à pourvoir en CDI existe pour les salariés à durée indéterminée.

Quels sont les droits collectifs du salarié intérimaire ?

Le salarié intérimaire exerce ses droits collectifs dans l'entreprise de travail temporaire et peut aussi se faire représenter dans l'entreprise utilisatrice. Il est pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise

utilisatrice proportionnellement à son temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents, sauf lorsqu'il remplace un salarié absent. Pendant la durée de sa mission, l'intérimaire peut faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice ses réclamations concernant sa rémunération, les conditions d'exécution de son travail, les moyens de transport collectifs et le bénéfice des installations collectives. Le comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice, ou à défaut les délégués du personnel, peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition passés avec l'entreprise de travail temporaire.

Dans quels cas l'employeur encourt-il des sanctions pénales ?

Des amendes de 3 750 € et une peine d'emprisonnement de 6 mois sont prévues pour :

➤ Les entrepreneurs de travail temporaire qui :

- mettent un salarié à la disposition d'un utilisateur sans avoir conclu dans les délais un contrat de mise à disposition,
- n'adressent pas dans les délais le contrat de travail ou qui concluent un contrat de travail ne comportant pas l'ensemble des mentions obligatoires,
- concluent un contrat de mission comportant des mentions volontairement inexactes,
- méconnaissent le principe d'égalité de rémunération entre un salarié temporaire et un salarié sous contrat à durée indéterminée,
- méconnaissent le dispositif protecteur des salariés exposés à des rayonnements ionisants,
- exercent leur activité sans avoir fait les déclarations nécessaires à l'autorité administrative,
- exercent leur activité sans avoir obtenu de garantie financière (sur ce point, on rappellera que tout entrepreneur de travail temporaire est tenu, à tout moment, de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires et accessoires, des indemnités et des cotisations obligatoires ; cette garantie financière est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise concernée, sans pouvoir être inférieure à un minimum fixé, pour 2015, à 120 680 € - décret n° 2014-1716 du 29 décembre 2014, JO du 31.

➤ Les utilisateurs qui :

- n'ont pas conclu de contrat de mise à disposition dans le délai légal,
- ont conclu un contrat de mise à disposition ne comportant pas l'ensemble des éléments de la rémunération du travailleur temporaire,
- ont recruté un intérimaire pour pourvoir un emploi permanent,
- n'ont pas respecté les cas de recours et d'interdiction de recours,
- n'ont pas respecté la durée légale des contrats,
- n'ont pas respecté l'obligation d'un délai de carence entre deux contrats de mission.

Des contraventions de 2e, 3e et 5e classes sont également prévues dans certains cas.

Lorsqu'il constate un recours abusif aux contrats à durée déterminée et aux contrats de travail temporaire ou un accroissement important de salariés titulaires de ces contrats, le comité d'entreprise peut saisir l'inspecteur du travail. Ce dernier peut demander à l'employeur, en cas de recours abusif à ces contrats, de mettre en œuvre un plan de résorption de la précarité dans son entreprise.

Mise à jour octobre 2015