



LES DROITS DES SALARIE(E)S INTERIMAIRES.

En 29 questions.



Retrouvez dans ce guide

Les questions essentielles et leurs réponses sur
le salariat intérimaire et CDII.

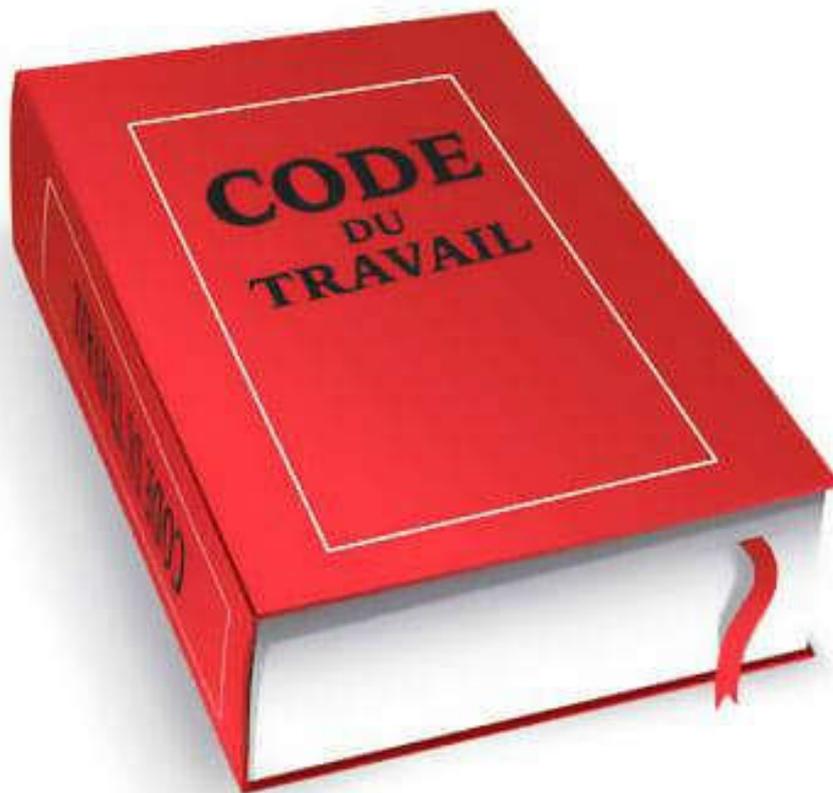
Sommaire :

Salarié-e intérimaire, vous avez aussi des droits!.....	Page 3
Dans quels cas une entreprise peut-elle avoir recours à l'intérim ?.....	Page 4
Le contrat de mise à disposition, c'est quoi ?.....	Page 5
Le contrat de mission, c'est quoi ?.....	Page 6
Quelle durée du contrat ? Le contrat sans terme précis, c'est quoi ? Le contrat peut-il cesser avant le terme ?.....	Page 7
La rupture anticipée du contrat, c'est possible ?.....	Page 8
Quelle période d'essai ?.....	Page 9
Qu'est-ce que le CDI intérimaire ?.....	Page 10
Contrat de professionnalisation et d'apprentissage ? Quelle rémunération ?.....	Page 11
Quelle indemnité compensatrice de congés payés ? Quelle indemnité de précarité, dite fin de mission ?.....	Page 12
Quels ponts et jours fériés ? Quels congés pour événements familiaux ?.....	Page 13
Quelles indemnités de déplacement et de transports ? Quelle indemnité en cas d'intempérie ? Quels équipements de protection ?.....	Page 14
Quel suivi médical ? La complémentaire santé ?.....	Page 15
Quelle prise en compte de l'ancienneté en cas d'embauche ? Que se passe-t-il en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle ? Quel délai de carence à la fin d'un contrat ?.....	Page 16
Quel droit syndical ? Et en cas de grève ?.....	Page 17
Quelle requalification du contrat est possible ? Des droits équivalents à ceux des autres salariés ?.....	Page 18
Le pouvoir et les sanctions disciplinaires.....	Page 19
Contacts.....	Page 20

Salarié-e intérimaire,
vous avez aussi des droits !

Les salarié-es intérimaires bénéficient des mêmes droits que les autres salarié-es. Dans certains cas, ils et elles bénéficient également de droits spécifiques et liés à leur statut. Il est important de les connaître pour les faire respecter !

Cette édition intègre les dispositions des lois Rebsamen du 17 août 2015 ainsi que celles de la loi El Khomri du 8 août 2016 et des ordonnances de 2017.



Dans quels cas une entreprise peut-elle avoir recours à l'intérim ?

Un contrat de travail temporaire peut être conclu notamment dans les situations suivantes :

- Remplacement d'un-e salarié-e absent-e, dont le contrat est suspendu, qui est passé-e provisoirement à temps partiel (pour création d'entreprise ou congé parental d'éducation, par exemple), ou dont le départ définitif précède la suppression de son poste de travail,
- Attente de l'arrivée effective d'un-e salarié-e recruté-e en contrat à durée indéterminée (CDI),
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- Exercice d'un emploi à caractère saisonnier,
- Exercice d'un emploi où l'usage exclut le recours au CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de l'emploi,
- Mission visant à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières : l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer au ou à la salarié-e un complément de formation professionnelle ou une formation en apprentissage.

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 CDI, mais avec les ordonnances de la deuxième loi travail, les branches peuvent assouplir les conditions de recours aux missions.

Des secteurs entiers (logistique, BTP, industrie...) utilisent les intérimaires comme des variables d'ajustement. Depuis 30 ans, la part de l'emploi intérimaire a considérablement augmenté.

Il est interdit de conclure un contrat de travail temporaire notamment dans les cas suivants :

- Remplacement d'un-e ou plusieurs salarié-es dont le contrat de travail est suspendu pour cause de grève,
- Travaux exposant le ou la salarié-e à des agents chimiques dangereux (amiante, cadmium, phosphore, etc.),
- Recrutement à un poste ayant fait l'objet d'un licenciement économique dans les 6 mois précédents (sauf si le contrat n'est pas susceptible de renouvellement et qu'il n'excède pas 3 mois, ou en cas de commande exceptionnelle à l'exportation).

Bref, c'est interdit mais il y a moyen de resquiller : Par exemple, on peut très bien « faire tourner » les intérimaires sur un poste après des licenciements économiques... Ou bien faire tourner les intérimaires sur un même poste, en utilisant les divers motifs, ou sur des postes dénommés différemment mais équivalents... tant qu'on ne se fait pas prendre.

Il est inacceptable que des intérimaires travaillent presque en continu, pendant des années pour la même entreprise utilisatrice, sans être embauché-es. Seule l'action du syndicat ou de l'inspection du travail peuvent stopper cela !

Le contrat de mise à disposition, c'est quoi ?

Le contrat de mise à disposition est conclu par écrit, sous peine d'annulation de la mise à disposition. Il doit être conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la mission. (Code du Travail, art. L. 1251-42)

Ce contrat doit contenir les mentions suivantes :

- Les motifs de recours au travail temporaire assortis de justifications précises (dont, en cas de remplacement d'un-e salarié-e absent-e, son nom et sa qualification),
- Le terme de la mission (ou durée minimale de la mission),
- Les caractéristiques particulières du poste et la qualification exigée,
- Le lieu et l'horaire de travail,
- Le montant de la rémunération (montant du salaire, des éventuels avantages et primes), de l'indemnité de fin de mission,
- Le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission,
- Le cas échéant, la nature des équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser, en précisant si ces équipements sont fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Le terme de la mission peut être modifié dans les conditions suivantes :

- Terme avancé ou reporté à raison d'un jour pour 5 jours de travail,
- De 2 jours en cas de mission inférieure à 10 jours,
- Terme reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

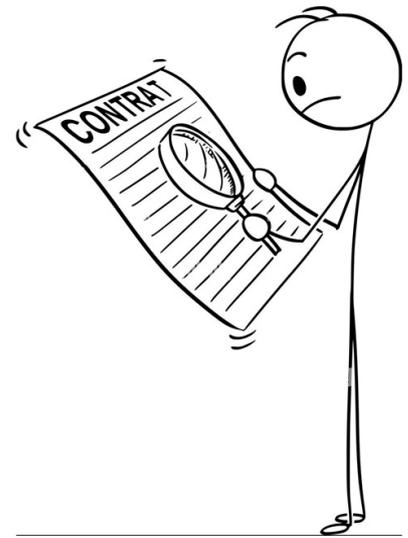


Le contrat de mission, c'est quoi ?

(Code du Travail, art. L. 1251-16 et 17)

Un contrat écrit doit obligatoirement être adressé au ou à la salarié-e intérimaire au plus tard dans les 2 jours ouvrables qui suivent le début de mission (si ce n'est pas le cas, l'employeur peut être amené à payer une amende équivalent au plus à un mois de salaire, auparavant le contrat pouvait être requalifié en CDI). Le contrat doit indiquer notamment :

- La qualification,
- Le salaire de référence, en détaillant les primes et accessoires divers,
- La prime fin de mission,
- Le motif de recours à l'emploi temporaire (en cas de remplacement d'un-e salarié-e absent-e, le nom de celui ou celle-ci, sa qualification, le motif exact de son absence),
- Les dates exactes de début et de fin de mission,
- La durée de la période d'essai,
- Les caractéristiques précises du poste de travail ainsi que les horaires,
- Le lieu de travail. En règle générale, il correspond à l'adresse où se situe l'entreprise utilisatrice. Cependant, il peut changer en cours de mission. Dans ce cas, un avenant au contrat de mission doit être établi,
- La nature des équipements individuels de protection que l'intérimaire doit utiliser, et préciser si ceux-ci sont le cas échéant, fournis par l'ETT,
- Le nom et l'adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'ETT.



Les indications portées sur le contrat constituent autant de garanties pour l'intérimaire concernant sa qualification, son salaire, et la durée minimum de sa mission. Il faut être vigilant sur la qualification et le taux horaire proposé. Si on voit un écart, soit par rapport au travail réellement effectué, soit par rapport à la convention collective applicable, une action peut être menée par le syndicat dans l'entreprise utilisatrice ou par le syndicat de l'intérimaire (pendant la mission, ou après devant les tribunaux).

Si un changement de poste de travail survient en cours de mission, un nouveau contrat doit préalablement être établi.

A chaque poste de travail correspondent une qualification, un salaire, des conditions de sécurité précises. En cas d'accident du travail dans une situation irrégulière, la responsabilité de l'intérimaire peut se trouver engagée. Il ne faut donc pas laisser trainer, réclamer son contrat, et se faire aider par le syndicat si nécessaire : on ne choisit pas sa mission, et encore moins le changement de poste ! C'est à l'entreprise utilisatrice de sécuriser l'emploi de l'intérimaire !

Quelle durée du contrat ?

La mission doit comporter un terme fixé avec précision par l'employeur et le ou la travailleur-euse temporaire, dès la conclusion du contrat. **Les branches professionnelles des entreprises utilisatrices ont désormais la possibilité de négocier et décider des conditions de durée, de renouvellement et d'application des délais de carence entre deux missions.**

En l'absence de tels accords, c'est le code du travail qui s'applique dans ses dispositions générales :

- Sauf cas particuliers (résumés dans le tableau qui suit), la durée totale du contrat, renouvellement inclus, ne peut excéder généralement 18 mois.
- Pour certaines missions, le contrat peut ne pas comporter de terme précis. Le contrat prend alors fin au retour de la personne remplacée ou à l'issue du travail pour lequel il a été conclu.
- En cas de surcroît de travail, le contrat peut être renouvelé deux fois dans le cadre de la même mission si son objet n'a pas été réalisé ou se poursuit.
- En cas de remplacement d'un-e salarié-e absent-e, le contrat peut être prolongé jusqu'au surlendemain du retour de celui-ci.

Le contrat sans terme précis, c'est quoi ?

Le contrat de travail temporaire n'est soumis à aucune durée maximale lorsqu'il est conclu sans terme précis. Il doit simplement comporter une durée minimale qui est « librement » fixée par les parties. Si un contrat de travail temporaire est conclu sans terme précis pour le motif de remplacement d'un-e salarié-e absent-e, le contrat doit comporter une durée minimale et il a alors pour terme la fin de l'absence, quelle que soit la durée de celle-ci. Le contrat sans terme précis cesse en principe au jour de la fin de cette absence ou de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. En cas de retour du ou de la salarié-e remplacé-e ou de réalisation de l'objet du contrat avant l'expiration de la durée minimale, le contrat a pour terme le dernier jour de la durée minimale.

Le contrat peut-il cesser avant le terme ?

Le terme de la mission peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours travaillés. Pour les missions inférieures à dix jours, la « souplesse » est de deux jours.

- Le terme ne peut pas réduire la durée de la mission de plus de dix jours de travail.
- Si vous rompez le contrat pendant la période de « souplesse », vous vous exposez à devoir verser à l'ETT des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi et

la suppression de l'indemnité de précarité (appelée par les patrons de l'intérim de « fin de mission »).



La rupture anticipée du contrat, c'est possible ?

Le contrat de travail d'un-e intérimaire ne peut pas être rompu sauf faute grave prouvée. L'ETT qui rompt le contrat de travail avant le terme prévu au contrat doit proposer un nouveau contrat prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables (qui sont rémunérés) et d'une durée au moins équivalente à celle qui restait à courir du contrat précédent avec qualification, rémunération et horaires de travail et de transport. La nouvelle mission proposée ne peut comporter de modification en ce qui concerne la rémunération, qualification, horaire de travail et temps de transport. Sinon le salaire est dû jusqu'au terme du contrat y compris l'indemnité de fin de mission. A défaut, ou si le nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'ETT doit assurer au ou à la salarié-e une rémunération équivalente à celle qu'il ou elle aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de « fin de mission ». • Si l'intérimaire rompt son contrat de mission prématurément (sauf rupture en période d'essai), il ou elle risque d'être condamné-e à verser à l'ETT des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi et se voit privé d'indemnité de « fin de mission ». • En cas de rupture anticipée du contrat de mission en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le ou la salarié-e a droit à une indemnité compensatrice correspondant au moins à la rémunération qui aurait été perçue jusqu'au terme de son contrat.

Un-e salarié-e intérimaire peut valablement rompre son contrat de mission, dès lors qu'il ou elle a pu se faire embaucher dans une autre entreprise en contrat à durée indéterminée. Un justificatif de la réalité de l'embauche prévue doit être présenté à l'employeur, telle une lettre d'engagement comportant une date de l'embauche ou un contrat de travail, si la durée indéterminée de l'engagement y figure. A défaut d'accord entre les parties, le ou la salarié-e devra respecter une période de préavis dont la durée est calculée sur la base d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus. La durée maximale du préavis ne peut dépasser deux semaines. L'indemnité de « fin de mission » n'est pas versée dans cette hypothèse, dans la mesure où le contrat est rompu à l'initiative du salarié.



Quelle période d'essai ?

La période d'essai permet au ou à la salarié-e de s'assurer que le poste proposé correspond à ses attentes. Elle permet également à l'employeur de s'assurer que la personne qu'il embauche conviendra ou non pour le poste qu'il lui propose. Le contrat d'intérim peut comporter une période d'essai :

- De 2 jours pour un contrat inférieur ou égal à un mois,
- 3 jours pour un contrat entre un et deux mois,
- 5 jours pour un contrat de plus de deux mois.

Les jours d'essai se comptent en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours effectivement travaillés. Au cours de cette période d'essai, l'intérimaire peut immédiatement interrompre sa mission, de même que l'entreprise utilisatrice. Si le ou la salarié-e a déjà effectué une mission dans une entreprise à un poste donné, et est réembauché-e ultérieurement sur le même poste ou si son contrat fait l'objet d'un renouvellement, la période d'essai ne peut être réitérée.

En cas de transformation d'un contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée, la durée de la mission effectuée chez l'utilisateur au cours des trois mois précédant l'embauche doit être déduite de la période d'essai et être prise en compte dans le calcul de l'ancienneté. La rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission.



Qu'est-ce que le CDI intérimaire ?

Le CDI intérimaire est en expérimentation pour des contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018. Ce contrat doit résulter d'un accord entre le ou la salarié-e et l'ETT. Il concerne en particulier les personnes ayant 2400 heures d'ancienneté dans la période des 24 derniers mois, mais peut concerner tous les intérimaires.

Le contrat indique notamment :

- la durée du travail et éventuellement le travail de nuit,
- les horaires où le ou la salarié-e doit être joignable dans les périodes d'intermission,
- Le périmètre de « mobilité »,
- La description des emplois correspondant à la qualification du ou de la salarié-e (jusqu'à 3 emplois différents),
- La période d'essai éventuelle,
- Le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie (au moins égale au produit du montant du salaire minimum de croissance fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 du code du travail, par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré, compte tenu, le cas échéant, des rémunérations des missions versées au cours de cette période).

Pendant la mission, vous êtes rémunéré-e selon les règles applicables au poste de travail que vous occupez (conventionnelles, légales) Une lettre de mission est établie pour chaque mission. La mission ne peut excéder 36 mois (un cadeau à l'entreprise utilisatrice au passage !).

En signant ce CDI intérimaire, vous ne percevrez plus d'indemnité de précarité (dite de fin de mission). Le contrat peut prévoir des périodes d'intermission qui sont assimilées à du temps de travail effectif pour les droits à congé et l'ancienneté. Les périodes d'intermission sont considérées comme du temps « à disposition » : vous devez répondre et vous rendre dans le lieu de la mission dans la demi-journée !

Vous serez dans l'obligation d'accepter une mission si elle est compatible avec les emplois définis dans le CDI, si elle se situe dans le « périmètre de mobilité » et si le salaire est au moins égal à 70% de votre rémunération précédente. Comme tout-e salarié-e en CDI, vous êtes dorénavant tenu d'effectuer les formations qu'on vous propose, en intermission ou en mission. Mais vous n'êtes pas considéré-e comme un-e salarié-e permanent-e pour autant, et vous restez sous statut conventionnel intérimaire (pour la mutuelle ou les élections notamment) avec des aménagements spéciaux (congés, ancienneté, rémunération intermission notamment). Le CDII se rompt comme un CDI classique.

Le « périmètre de mobilité » dépend des négociations « libres » entre vous et l'ETT. La loi prévoit simplement que la définition de ce périmètre tient « compte de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ».

En fait, le CDII présente plus d'inconvénients que d'avantages pour l'intérimaire : faute de véritable cadre légal ou conventionnel, le « périmètre de mobilité » peut être élargi au bénéfice de l'ETT et se transformer en enfer pour l'intérimaire, sacrifié-e au prix de son « employabilité ». C'est le seul CDI dans lequel l'employeur peut diminuer de 30% la rémunération, selon les aléas des missions. Mais ce n'est pas tout : en plus de faire renoncer les intérimaires à l'indemnité de précarité, sous couvert d'un CDI au rabais, les entreprises de travail temporaire utilisent cet argument pour essayer d'éviter la taxation des contrats courts. Et pour les entreprises utilisatrices, c'est une vraie dérogation qui permet de ne pas embaucher, puisque la mission peut aller jusqu'à 3 ans !

Contrat de professionnalisation et d'apprentissage ?

Un contrat de professionnalisation intérimaire peut être conclu et doit permettre des périodes en entreprise sous forme de mission en relation avec les enseignements suivis. Des contrats de missions sont établis à chaque mission. Le contrat doit déboucher sur une qualification professionnelle reconnue. La rémunération varie entre les périodes de formation (comme les contrats de professionnalisation) et les périodes en entreprise selon l'emploi occupé.

Les ETT peuvent aussi conclure des contrats d'apprentissage. Il doit y avoir deux maîtres d'apprentissage, un-e dans l'ETT et un-e dans l'entreprise utilisatrice.

Quelle rémunération ?

(Article L1251-43-6ème alinéa du Code du travail) La rémunération minimale 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.



Pour résumer, la rémunération du ou de la salarié-e est au moins égale à celle que percevrait (après période d'essai) un-e autre salarié-e de l'entreprise utilisatrice, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. 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 mission.

Il existe différents types d'acomptes :

- Acompte sur salaire : en cours de mission, les intérimaires ont droit à des acomptes, de 80% du salaire de base et de 100% des frais de déplacement engagés,
- Acompte sur l'indemnité de congés payés.

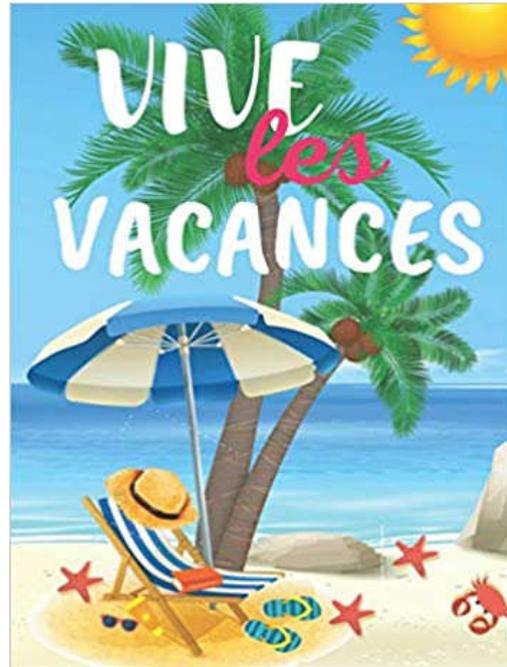
Quelle indemnité compensatrice de congés payés ?

(Article L1251-19 du Code du travail)

Le ou la salarié-e temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission quelle qu'en ait été la durée. Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée de la mission. L'indemnité est au moins égale à 10 % du total de sa rémunération brute, indemnité de fin de mission comprise. Elle est versée à la fin de la mission.

Certaines absences sont prises en compte et assimilées à une mission. C'est le cas dans les situations suivantes :

- Suspension du contrat pour maternité et adoption,
- Interruptions pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an,
- Périodes de rappel sous les drapeaux, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une mission.



Quelle indemnité de précarité, dite fin de mission ?

(Article L1251-32 et 33 du Code du travail)

Au terme de chaque mission, le ou la salarié-e doit percevoir, en complément de son salaire, une indemnité de précarité, appelée « fin de mission ». L'indemnité de précarité n'est cependant pas due dans les cas suivants :

- Conclusion d'un CDI avec l'entreprise utilisatrice immédiatement après la fin de la mission,
- Périodes passées en stages de formation, en bilan de compétences ou en action de validation de l'expérience,
- Rupture anticipée du contrat à l'initiative du ou de la salarié-e,
- Rupture anticipée du contrat pour faute grave ou pour force majeure,
- Dans le cadre d'emplois saisonniers ou d'emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas faire appel au CDI (en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de l'emploi), si un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit.
- Le montant de l'indemnité est au moins égale à 10 % de la rémunération totale brute, renouvellement du contrat inclus.

Quels ponts et jours fériés ?

(Article L1251-18)

Le paiement des jours fériés est dû au ou à la salarié-e temporaire indépendamment de son ancienneté dès lors que les salarié-es de l'entreprise utilisatrice en bénéficient. Si pendant une mission, une entreprise utilisatrice accorde à ses salarié-es 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 ou celle-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. La rémunération est due en revanche lorsqu'il ou elle n'a pas été averti-e par son employeur de cette interruption de travail et s'est tenu-e à cette occasion à disposition de l'entreprise utilisatrice, ou lorsqu'il ou elle 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.

Quels congés pour événements familiaux ?

(Art. L3142-1 et 2 du Code du travail)

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

- Quatre jours pour son mariage ;
- 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 se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- Cinq jours pour le décès d'un enfant ;
- Deux jours pour le décès du ou de la conjoint-e ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- Deux jours pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur. 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.

Dans les entreprises utilisatrices où existe un accord d'entreprise plus favorable que la loi, les intérimaires qui se trouvent sous contrat de mission pendant l'événement familial bénéficient du même nombre de jours de congés que les salarié-es de l'entreprise utilisatrice.

Quelles indemnités de déplacement et de transports?

De même, 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 où les intérimaires sont détaché-es. La prise en charge partielle des frais d'abonnement aux transports collectifs ou à un service de location de vélo existe sur tout le territoire. Pour chaque jour travaillé, les intérimaires de la région parisienne ont droit à un remboursement de 50% sur 1/5ème du prix de la carte hebdomadaire.

Quelle indemnité en cas d'intempérie?

(Article L1251-20 du Code du travail)

Si le ou la salarié-e intérimaire est mis à la disposition d'une entreprise de bâtiment, de travaux publics, de couverture plomberie ou de la construction bois il ou elle peut bénéficier d'une indemnité pour intempéries, dès lors que les salarié-es de l'entreprise utilisatrice, occupé-es sur le même chantier, en bénéficient. Ces indemnités sont versées par l'ETT pour chaque heure perdue pour cause d'intempérie.

Cette indemnité n'est soumise à aucune condition d'ancienneté.

Quels équipements de protection ?

(Article L1251-23)

Les équipements individuels de protection doivent être fournis par l'utilisateur, exceptionnellement ils peuvent l'être par l'E.T.T. (casque, chaussures de sécurité...).

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



Quel suivi médical ?

(Code du travail : articles R4624-10 à R4624-21)

Comme tous les salarié-es, les intérimaires doivent passer une visite d'information et de prévention réalisée après l'embauche. Le suivi médical ensuite dépend des conditions de travail, de l'état de santé et de l'âge du ou de la salarié-e mais une nouvelle visite doit au maximum être réalisée dans un délai de 5 ans. Les salarié-es exposé-es à des risques graves doivent passer un examen d'aptitude à l'embauche et auront un suivi médical renforcé. Quand il y a suivi médical renforcé, celui-ci est à la charge de l'entreprise utilisatrice. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'ETT. Les heures non travaillées du fait de la visite sont indemnisées par l'ETT comme temps travaillé. En cas d'accident de travail, une visite médicale de reprise par le médecin du travail est également 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.



La complémentaire santé ?

La complémentaire santé mise en place depuis janvier 2016 suscite de nombreuses difficultés. Les intérimaires sont affilié-es automatiquement s'ils ou elles ont 414 heures travaillées, un CDI intérimaire ou une mission prévoyant déjà 414 heures. Pour les autres, ce n'est pas automatique.

- La santé et la sécurité du travail,
- Le travail des femmes, des enfants et des jeunes.

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

Mais les salarié-es intérimaires sont encore trop souvent écarté-es des avantages (tickets restaurants, cantine...). Face à cela, il ne faut pas rester isolé-e : le syndicat peut aider !

Quelle prise en compte de l'ancienneté en cas d'embauche ?

Lorsqu'à la fin de la mission, l'entreprise utilisatrice décide d'embaucher le ou la salarié-e intérimaire, la durée des missions effectuées dans cette entreprise par l'intérimaire au cours des trois mois précédents l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté.

Que se passe-t-il en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle ?

En cas ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le ou la salarié-e perçoit les indemnités journalières versées par la sécurité sociale ainsi qu'une indemnité du régime complémentaire conventionnel.

Les salarié-es intérimaires sont les premières victimes des accidents du travail et maladies professionnelles, car les entreprises utilisatrices délaissent leur obligation de formation à la sécurité, pourtant renforcée par la loi. Sur les conditions de travail, pour ne pas perdre sa vie à la gagner dans des conditions précaires, le syndicat est à vos côtés !

Quel délai de carence à la fin d'un contrat ?

Lorsque le contrat de mission prend fin, un délai de carence doit être respecté avant de recourir à un nouveau contrat de mission ou à un CDD sur le même poste de travail. Les branches des entreprises utilisatrices ont désormais la possibilité de fixer leurs propres modalités de calcul de ce délai.

Dans certains cas, le délai de carence ne s'applique pas. Le mode de calcul varie en fonction de la durée du contrat, dans les conditions suivantes :

- Pour les contrats d'au moins 14 jours, le délai est fixé au tiers de la durée du contrat précédent (renouvellement inclus),
- Pour les contrats de moins de 14 jours, il est fixé à la moitié de la durée du contrat.

Il est possible de reporter l'affiliation dans les cas suivants (mais il faut le préciser) :

- Si vous bénéficiez de la couverture maladie universelle complémentaire (CMU-C),
- De l'ACS (l'aide à l'acquisition d'une complémentaire santé),
- Si vous êtes en contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.
- Ou déjà couverts par une mutuelle à titre individuel,
- Ou celle de votre conjoint de manière obligatoire.

En l'état actuel, la mutuelle ne couvre pas l'ensemble des intérimaires. De plus, elle est loin de satisfaire les besoins en dépenses de santé, et est très largement en dessous des garanties proposées dans certaines entreprises utilisatrices ou aux salarié-es permanent-es des agences d'intérim. La complémentaire doit au moins être équivalente à celle des salarié-es permanent-es !

Quel droit syndical ?

Les salarié-es intérimaires sont électeur-trices aux élections professionnelles et éligibles en tant que représentant-es du personnel uniquement dans l'entreprise de travail temporaire. Pour être électeur-trice, l'intérimaire doit avoir effectué 3 mois de mission dans les 12 derniers mois, pour être désigné-e délégué-e syndical-e ou être élu représentant, il ou elle doit avoir effectué 6 mois de mission au cours des 18 derniers mois.

Et en cas de grève ?

(Article L1251-10)

Il est formellement interdit de faire appel à l'intérim pour remplacer des salarié-es en grève. La grève est une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles (amélioration des conditions de travail, salaires, sécurité sur les lieux de travail, défense de l'emploi...), c'est donc un droit qui concerne aussi les intérimaires.

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 devrez être payé-e jusqu'à la fin du contrat.



Quelle requalification du contrat est possible ?

(Articles L1251-36 et 39 à 41)

Un-e 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 continué à travailler après la fin de son contrat sans avoir conclu un nouveau contrat,
- Avoir travaillé sur le même poste de travail avec des contrats successifs sur le cas de recours « accroissement d'activité », sans respecter les jours de carence,
- Avoir un contrat de travail avec un motif de recours qui n'entre pas dans les cas de recours autorisés dans l'intérim.

Des droits équivalents à ceux des autres salariés ?

Le ou la salarié-e temporaire bénéficie des mêmes droits que les autres salariés, en ce qui concerne les dispositions suivantes :

- La durée du travail,
- Le travail de nuit,
- Le repos hebdomadaire et les jours fériés, la durée du contrat précédent (renouvellement inclus). La durée du contrat s'apprécie en jours calendaires, mais le délai de carence se décompte en jours d'ouverture de l'établissement concerné.

Le délai de carence ne s'applique pas notamment dans les cas suivants :

- Nouvelle absence du ou de la salarié-e remplacé-e, lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un-e salarié-e temporairement absent-e ou dont le contrat de travail est suspendu,
- Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI,
- Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité,
- Rupture anticipée du contrat à l'initiative du ou de la salarié-e,
- Refus par le ou la salarié-e du renouvellement de son contrat (délai non pris en compte pour la durée du contrat non renouvelé).

Le pouvoir et les sanctions disciplinaires.

Le ou la salarié-e a les mêmes droits quant aux menaces de sanctions disciplinaires, mais les CDI I et les Intérimaires « standard » ont des différences de traitement selon le code du travail.

Les ou les salariés intérimaires :

Une mission ne peut pas être arrêtée hors périodes d'essai et de souplesse sauf en respectant les règles suivantes : une convocation par recommandé pour un entretien préalable (pas de délai minimum de prévenance), le droit de se faire accompagner (généralement par un membre des Instances Représentative du Personnel de l'entreprise de travail temporaire).

L'employeur a 30 jours pour signifier sa réponse par recommandé (48 heures pour un licenciement économique). En cas de fin prématurée à la mission pour « faute grave », les IFM ne sont pas dues. En cas de fin prématurée de la mission pour « faute simple », les IFM sont dues, et le ou la salarié intérimaire est payé(e) jusqu'au bout de la mission et n'a pas le droit de travailler ailleurs pendant cette période.

Le ou la CDII :

La règle commune du Droit du Travail s'applique et la procédure est la même que pour un ou une Salarié(e) Intérimaire. Excepté qu'un délai de 5 jours maximum avant l'entretien doit être respecté pour la réception du recommandé de convocation à l'entretien.

L'employeur a 30 jours pour signifier sa décision (excepté pour un licenciement économique, 48 heures). En cas de licenciement pour faute grave, aucune indemnité n'est due. Pour un licenciement pour « faute simple » (ou économique), le barème dit « Macron » s'applique pour le calcul des indemnités.

A savoir : $\frac{1}{4}$ (un quart) de mois d'indemnités par année d'ancienneté jusqu'à 10 ans. Au-delà de 10 ans d'ancienneté, $\frac{1}{3}$ (un tiers) de mois d'indemnités par année d'ancienneté.

