

Les intérimaires

Intérimaire rime bien souvent avec précaire ! Il convient donc de bien connaître le statut de ses travailleurs temporaires afin de les accompagner et de les protéger comme il se doit.

Qu'est-ce que l'intérim ?

C'est l'opération par laquelle le salarié d'une entreprise de travail temporaire (ETT) est mis à la disposition provisoire d'une entreprise utilisatrice pour l'exécution d'une mission.

Elle implique la conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice et d'un contrat de mission entre l'ETT et le salarié.

Quand peut-on faire appel à des intérimaires ?

On ne peut recourir à des intérimaires que pour des tâches non durables entrant dans l'un des cas visés par la loi, tels que :

- le remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de passage provisoire à temps partiel, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ou en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par un contrat à durée indéterminée, ainsi que du remplacement du chef d'entreprise ou de son conjoint ;
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- les emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée (Art. L1251-6).

Le CE doit en être informé.

Quand est-il interdit d'y recourir ?

L'intérim ne doit pas pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (Art. L1251-5 à L1251-7). Il est en outre interdit de faire appel aux intérimaires, notamment :

- à la suite d'un licenciement pour motif économique si le recours est motivé par un accroissement temporaire d'activité ;
- pour remplacer un salarié en grève ;
- pour des travaux particulièrement dangereux (Art. L1251-9 et 10).

Que se passe-t-il si l'intérim ne repose pas sur un des motifs légitimes précités ?

Le salarié peut obtenir la requalification de son contrat d'intérim en CDI auprès de l'entreprise utilisatrice. C'est également le cas lorsque l'entreprise utilisatrice continue à le faire travailler au-delà du terme ou ne respecte pas les règles relatives à la durée, au renouvellement et à l'aménagement du terme de la mission.

Que doit contenir le contrat de mission ?

Il comprend notamment :

- la qualification professionnelle du salarié,
- les modalités de sa rémunération (y compris celles de l'indemnité de fin de mission), laquelle comprend les primes et accessoires que percevrait un salarié de l'entreprise utilisatrice, pour une qualification équivalente et un même poste,
- la mention selon laquelle l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite (Art. L1251-16)

Il est donc nécessairement écrit et doit être adressé au plus tard au salarié dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Quelle est la durée maximum d'une mission d'intérim ?

La mission dure maximum 18 mois, renouvellements compris, sauf cas particuliers (Art. L1251-12). Les conditions du renouvellement doivent être prévues dans le contrat de mission ou dans un avenant conclu avant le terme initial. Ce renouvellement ne peut avoir lieu que 2 fois (Art. L1251-35).

Quels sont les droits de l'intérimaire dans l'entreprise utilisatrice ?

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail. Le travailleur temporaire bénéficie donc des règles légales et conventionnelles applicables dans l'entreprise utilisatrice en ce qui concerne : la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés, la santé et la sécurité ainsi que le travail des femmes, des enfants et des jeunes (Art. L1251-21). L'intérimaire a également accès dans l'entreprise utilisatrice aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives (ex : restaurant d'entreprise, facilités d'utilisation d'un parking réservé au personnel) dont peuvent bénéficier les salariés dans les mêmes conditions que ces derniers (Art. L1251-24). Il n'a cependant pas accès aux activités culturelles et sociales financées par le comité d'entreprise (voyages, sorties culturelles, etc).

Par qui et comment le salarié intérimaire est-il rémunéré ?

L'intérimaire est rémunéré par l'ETT car c'est l'ETT qui est son véritable employeur. Il a droit à une rémunération qui ne peut pas être inférieure à celle que perce-

vrait, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste dans l'entreprise utilisatrice (Art. L1251-18 et L1251-43). La rémunération de référence comprend le salaire et tous les avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces (ex : 13^{ème} mois - Soc, 29 nov. 2006, n° 05-40.755) ou en nature (ex : tickets-restaurants - Soc, 14 févr. 2007, n° 05-42.037), en raison de l'emploi occupé, sous réserve que l'intérimaire remplisse les conditions d'ancienneté éventuellement exigées.

Peut-il bénéficier de congés payés ? A-t-il le droit au paiement des jours fériés ?

Oui, une indemnité de congés payés est versée à la fin de chaque mission, quelle que soit sa durée. Cette indemnité correspond à un dixième de la totalité des sommes dues au salarié. Le salarié est également rémunéré lors des jours fériés, dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice le sont.

Qui assure la représentation collective des intérimaires ?

Dans l'ETT, les intérimaires sont représentés par le CE, le CHSCT et les DP de l'ETT, dont ils sont électeurs et éligibles sous certaines conditions d'ancienneté (3 mois au cours des 12 précédant l'élection pour être électeur, 6 au cours des 18 précédant l'élection pour être éligibles).

Dans l'entreprise utilisatrice, et bien que les intérimaires ne soient ni électeurs, ni éligibles, les DP peuvent présenter à l'employeur des réclamations les concernant s'agissant de leur rémunération (si inférieure au minimum prévu par la loi), des conditions d'exécution du travail, des moyens de transport collectifs et du bénéfice des installations collectives. Notons qu'ils sont pris en compte dans les effectifs au prorata de leur temps de présence lors des 12 mois précédents, sauf s'ils remplacent un salarié absent ou un contrat suspendu.

Un intérimaire a-t-il droit à une indemnité de fin de mission ?

Oui, s'il ne bénéficie pas immédiatement d'un CDI avec l'entreprise utilisatrice, l'intérimaire a droit à une indemnité de précarité au moins égale à 10 % de la rémunération totale brute, renouvellement du contrat inclus (C. trav, art. L. 1251-32). Cette indemnité est versée par l'ETT à l'issue de chaque mission effectivement accomplie en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci.