

Dernière mise à jour le 29 septembre 2017

La loi Rebsamen permet l'entrée du CDI intérimaire dans le code du travail

Nouvel article consacré aux modifications apportées par la récente publication de la loi relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen). Nous évoquons cette fois l'introduction du CDI ...

Sommaire

- Une arrivée après l'accord du 10/07/2013
- Les principes de base
- Temps d'intermissions assimilés à du temps de travail effectif
- CDI intérimaire : un contrat écrit au contenu précis
- La rémunération minimale du salarié intérimaire
- Durée maximale mission
- Rupture du contrat
- Congés de formation pour les salariés de vingt-cinq ans et moins
- Conditions ancienneté électorat et éligibilité
- Jusqu'au 31 décembre 2018
- Référence

Nouvel article consacré aux modifications apportées par la récente publication de la loi relative au dialogue social et à l'emploi (dite loi Rebsamen).

Nous évoquons cette fois l'introduction du CDI intérimaire au sein du code du travail.

Une arrivée après l'accord du 10/07/2013

Avant d'aborder les points précisés par la loi, rappelons que le CDI intérimaire est entré en vigueur, suite à l'accord national du 10/07/2013 et à la publication d'un arrêté au JO du 6/03/2014.

Accords nationaux ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE Personnels intérimaires ACCORD DU 10 JUILLET 2013 PORTANT SUR LA SÉCURISATION DES PARCOURS PROFESSIONNELS DES SALARIÉS INTÉRIMAIRES

Arrêté du 22 février 2014 portant extension d'un accord relatif à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire, JO du 6 mars 2014

Nous avons d'ailleurs consacré une actualité à ce sujet, que vous pouvez retrouver en [cliquant ici](#).

Pourquoi évoquer le CDI dans la loi ?

À la lecture des débats parlementaires, le fait que certaines dispositions légales relatives au contrat de mission n'aient pas été modifiées constituait un certain frein au développement du CDI intérimaire.

La loi Rebsamen répond donc à cette attente de développement.

Les principes de base

L'article 56 de la loi confirme qu'une entreprise de travail temporaire peut conclure avec le salarié un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives

Ce contrat particulier prévoit ainsi :

- Des périodes de missions successives ;
- Des périodes dites « d'intermission » pendant lesquelles le salarié intérimaire continue à percevoir une rémunération.

Temps d'intermissions assimilés à du temps de travail effectif

Le même article 56 de la loi confirme l'accord du 10/07/2013 en précisant que les temps d'intermission sont assimilés à du temps de travail effectif pour le calcul :

- Des congés payés ;
- Des droits liés à l'ancienneté.

CDI intérimaire : un contrat écrit au contenu précis

L'article 56 de la loi confirme que le CDI intérimaire est obligatoire un contrat écrit comportant notamment les clauses suivantes (NDLR : l'accord du 10/07/2013 prévoyait plus de clauses) :

- L'identité des parties ;
- Le cas échéant, les conditions relatives à la durée du travail, notamment le travail de nuit ;
- Les horaires auxquels le salarié doit être joignable pendant les périodes d'intermission ;
- Le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, qui 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 ;
- Le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie ;
- L'obligation de remise au salarié d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectue ;
- La description des emplois correspondant aux qualifications du salarié ;
- Le cas échéant, la durée de la période d'essai.

Ainsi, pour chaque mission proposée à l'intérimaire, l'ETT sera désormais dans l'obligation de conclure :

- Un contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice ;
- Et une lettre de mission entre l'ETT et l'intérimaire.

La rémunération minimale du salarié intérimaire

La loi précise que le contrat liant l'entreprise de travail temporaire au salarié prévoit le versement d'une rémunération mensuelle minimale garantie au moins égale au produit du montant du salaire minimum de croissance, 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.

Durée maximale mission

De façon dérogatoire, les durées maximales du contrat de mission, la durée totale de la mission du salarié lié par un contrat CDI avec l'entreprise de travail temporaire ne peut excéder 36 mois.

L'article 56 de la loi Rebsamen indique au point VI, un cas de dérogation à l'article L 1251-12 du code du travail.

Extrait de la loi:

Article 56

VI. - Par dérogation à l'article L. 1251-12 du code du travail, la durée totale de la mission du salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire ne peut excéder trente-six mois.

Ces dispositions sont applicables aux contrats **en cours au 19 août 2015**.

Article L1251-12

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 55

La durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des deux renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1251-35.

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est également de vingt-quatre mois :

1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois.

Elle est portée à trente-six mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'article L. 6222-7-1.

NOTA :

Ces dispositions sont applicables aux contrats en cours.

Rupture du contrat

La loi Rebsamen apporte un nota à l'article L 1251-28 du code du travail, précisant que les dispositions prévues en cas de contrat CDI sont applicables aux contrats en cours.

Rappelons que le présent article L 1251-28 prévoit, en cas de rupture anticipée du contrat de mission à l'initiative du salarié, le versement de dommages et intérêts correspondant au préjudice subi à l'entreprise de travail temporaire.

Ces dispositions ne s'appliquant pas au salarié justifiant d'un contrat CDI.

Article L1251-28

Modifié par LOI n°2015-994 du 17 août 2015 - art. 55

La rupture anticipée du contrat de mission qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'entreprise de travail temporaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le salarié justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine, compte tenu :

1° De la durée totale du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée accomplie lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Dans les deux cas, la durée totale du préavis ne peut être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines.

NOTA :

Ces dispositions sont applicables aux contrats en cours.

Congés de formation pour les salariés de vingt-cinq ans et moins

Pour l'application de la durée minimale de présence dans l'entreprise, pour que ce droit à congé soit ouvert, dans le cadre d'un CDI intérimaire, la durée minimale de présence dans l'entreprise s'apprécie en totalisant les périodes de mission et d'intermission effectuées par le salarié.

Article L6322-63

Un décret en Conseil d'Etat détermine les mesures d'application de la présente sous-section, notamment :

- 1° La durée minimum de présence dans l'entreprise pour que le droit à congé soit ouvert ;
- 2° Les conditions et délais de présentation de la demande à l'employeur ainsi que les délais de réponse motivée de celui-ci ;
- 3° Les conditions dans lesquelles l'employeur peut différer le congé en raison des nécessités propres de son entreprise ou de son exploitation.

Conditions ancienneté électorat et éligibilité

Pour l'application des articles L. 2314-17 (élection délégués du personnel) et L. 2324-16 (élection comité entreprise) du code du travail, la durée passée dans l'entreprise est calculée en totalisant les périodes de mission et d'intermission effectuées par le salarié.

Article L2314-17

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté, sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Article L2324-16

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté sont, pour les salariés temporaires, de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible.

Ces conditions sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de mission au cours des douze mois ou des dix-huit mois précédant l'élection, selon qu'il s'agit d'électorat ou d'éligibilité.

Ce délai est réduit à six mois en cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Jusqu'au 31 décembre 2018

Les dispositions prévues par l'article 56 de la loi sont applicables aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018.

Au plus tard le 30 juin 2018, le Gouvernement présentera au Parlement un rapport, établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation.

Extrait de la loi :

Article 56

I. - Une entreprise de travail temporaire peut conclure avec le salarié un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives. Chaque mission donne lieu à :

1° La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice » ;

2° L'établissement, par l'entreprise de travail temporaire, d'une lettre de mission.

II. - Le contrat de travail mentionné au I est régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions du présent article.

Il peut prévoir des périodes sans exécution de mission, dites « périodes d'intermission ». Ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

Il est établi par écrit et comporte notamment les mentions suivantes :

1° L'identité des parties ;

2° Le cas échéant, les conditions relatives à la durée du travail, notamment le travail de nuit ;

3° Les horaires auxquels le salarié doit être joignable pendant les périodes d'intermission ;

4° Le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, qui 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 ;

5° La description des emplois correspondant aux qualifications du salarié ;

6° Le cas échéant, la durée de la période d'essai ;

7° Le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie ;

8° L'obligation de remise au salarié d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectue.

III. - Le contrat mentionné au I liant l'entreprise de travail temporaire au salarié prévoit le versement d'une 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.

IV. - Les missions effectuées par le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire sont régies par les articles L. 1251-5 à L. 1251-63 du code du travail, sous réserve des adaptations prévues au présent article et à l'exception des articles L. 1251-14, L. 1251-15, L. 1251-19, L. 1251-26 à L. 1251-28, L. 1251-32, L. 1251-33 et L. 1251-36 du même code.

V. - Pour l'application des articles L. 1251-5, L. 1251-9, L. 1251-11, L. 1251-13, L. 1251-16, L. 1251-17, L. 1251-29, L. 1251-30, L. 1251-31, L. 1251-34, L. 1251-35, L. 1251-41 et L. 1251-60 du code du travail au contrat à durée indéterminée conclu par une entreprise de travail temporaire avec un salarié, les mots : « contrat de mission » sont remplacés par les mots : « lettre de mission ».

VI. - Par dérogation à l'article L. 1251-12 du code du travail, la durée totale de la mission du salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire ne peut excéder trente-six mois.

VII. - Pour l'application du 1° de l'article L. 6322-63 du code du travail, la durée minimale de présence dans l'entreprise s'apprécie en totalisant les périodes de mission et d'intermission effectuées par le salarié lorsque ce dernier est lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat à durée indéterminée.

VIII. - Pour l'application des articles L. 2314-17 et L. 2324-16 du code du travail, la durée passée dans l'entreprise est calculée en totalisant les périodes de mission et d'intermission effectuées par le salarié.

IX. - Le présent article est applicable aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018.

Au plus tard le 30 juin 2018, le Gouvernement présente au Parlement un rapport, établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation.

Référence

LOI n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi, JO du 18 août 2015