

Dernière mise à jour le 09 juin 2017

S'informer sur le travail temporaire en 5 minutes

La présente fiche pratique se propose de vous faire une présentation pragmatique du travail temporaire, afin que vous puissiez retrouver aisément ces aspects fondamentaux... **THEMES**
EXPLICATIONS Les parties concernées ...

La présente fiche pratique se propose de vous faire une présentation pragmatique du travail temporaire, afin que vous puissiez retrouver aisément ces aspects fondamentaux...

THEMES	EXPLICATIONS
Les parties concernées	1. L'entreprise de travail temporaire ; 2. L'entreprise utilisatrice ; 3. Le salarié intérimaire.
Les 8 cas de recours autorisés	1. Remplacement d'un salarié absent ; 2. Attente entrée en service d'un salarié recruté en CDI ; 3. Accroissement temporaire d'activité ; 4. Emplois à caractère saisonniers ; 5. Emplois dans un secteur où il est d'usage de ne pas recourir aux contrats CDI (les réputés « contrats d'usage ») ; 6. Embauche dans le cadre de la politique de l'emploi 7. Embauche qui comprend un complément de formation. 8. Dans le cadre du contrat d'apprentissage.
Les 5 cas de recours interdits	1. Contrat ayant pour objet de pourvoir durablement à un emploi ; 2. Remplacement de salariés grévistes ; 3. Pour exécuter des travaux dangereux ; 4. Lorsque l'entreprise a pratiqué à un licenciement économique dans les 6 mois qui précèdent l'embauche ; 5. Pour le remplacement du médecin du travail.

THEMES	EXPLICATIONS
--------	--------------

Le contenu du contrat et les 14 mentions obligatoires	1. le motif du recours ; 2. le terme de la mission (ou sa durée minimale) ; 3. les caractéristiques du poste de travail ; 4. la qualification professionnelle ; 5. le lieu de la mission ; 6. l'horaire de travail ; 7. la nature des équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser ; 8. le montant de la rémunération ; 9. le nom et l'adresse de l'organisme qui a délivré une garantie financière à l'entreprise de travail temporaire ; 10. les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de précarité d'emploi ; 11. période d'essai éventuelle ; 12. la mention que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite ; 13. en cas de détachement à l'étranger, une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'ETT ; 14. le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'ETT.
Terme de la mission	Par défaut terme précis. Terme imprécis possible pour certaines missions (remplacement salarié absent, emploi d'usage, emploi saisonnier, etc.), mais une durée minimale est exigée. Certaines missions ne peuvent pas être conclues sans terme précis (travaux urgents, accroissement temporaire activité, dans l'attente suppression du poste).
Remise du contrat	Dans les 2 jours qui suivent le début de la mission, jour d'embauche ne compte pas.

THEMES	EXPLICATIONS
Les durées maximales	9 mois : • Attente entrée en service d'un salarié recruté en CDI ; • Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. 18 mois : • Remplacement d'un salarié absent ou salariés en suspension de contrat de travail ; • Accroissement temporaire d'activité ; • Emplois il est d'usage de recourir au contrat temporaire. 24 mois : • Mission exécutée à l'étranger ; • Mission dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ; • Mission correspondant à la survenance d'une commande destinée à l'exportation. Fin de la saison : Emplois à caractère saisonnier. 36 mois : • Dans le cadre du contrat conclu au titre de l'apprentissage.
Délai entre 2 missions	Mission au moins égale à 14 jours • 1/3 de la durée du contrat de mission précédent, renouvellement inclus. Mission inférieure à 14 jours • 1/2 de la durée du contrat précédent, renouvellement inclus. Certains contrats n'obéissent pas au délai de carence entre 2 missions (remplacement salarié absent, travaux urgents, contrats saisonniers, etc.).
Renouvellement	• 2 renouvellements (depuis le 19/08/2015).

THEMES	EXPLICATIONS
--------	--------------

La période d'essai	Par défaut, les durées légalement prévues par le Code du travail sont : • 2 jours ouvrés si la durée du contrat est inférieure ou égale à 1 mois ; • 3 jours ouvrés si la durée du contrat est comprise entre 1 et 2 mois ; • 5 jours ouvrés si la durée du contrat est supérieure à 2 mois.
L'indemnité de fin de mission n'est pas due	• Si un accord de branche l'indique en cas de contrats saisonniers ou d'usage ; • Lorsque la rupture est faite par l'employeur pour une faute grave ou lourde, à l'initiative du salarié ou en cas de force majeure ; • Lorsque le contrat de mission a été conclu dans le cadre de l'article L 1251-57 (périodes de formation) ; • En cas de rupture du contrat d'intérim pendant la période d'essai ; • En cas d'embauche du salarié en CDI dans l'entreprise utilisatrice ; • En cas de refus du salarié d'aménager la fin de contrat.
Modulation contributions patronales d'assurance chômage	• Les contrats ne sont pas concernés par la majoration éventuelle ou l'exonération temporaire en cas d'embauche d'un jeune de moins de 26 ans en contrat de travail temporaire.

THÈMES	EXPLICATIONS
Requalification en CDI au sein de l'ETT	• Non-respect d'une des prescriptions de l'article L 1251-16 ; • Absence de signature de l'intérimaire sur le contrat de travail ; • Absence de contrat de mission ; • Absence de la qualification du salarié remplacé ; • L'absence du terme de la mission.
Requalification en CDI au sein de l'entreprise utilisatrice	Non-respect de certaines règles du contrat temporaire : • Les cas de recours au travail temporaire (articles L 1251-5 à L 1251-7) ; • Cas interdits de recours au travail temporaire (article L 1251-10) ; • Fixation d'un terme précis, sauf cas dérogatoires restreints (article L 1251-11) ; • Durée maximales des contrats (article L 1251-12) ; • Les possibilités d'aménagement du contrat (article L 1251-30) ; • Conditions de renouvellement (article L 1251-35) ; • En cas de poursuite de l'activité au-delà du contrat.