Adecco

Tout savoir sur
le travail temporaire
et le recrutement

135 questions réponses

Le travail temporaire et le placement en 135 questions

1. Le travail temporaire

Le travail temporaire en un coup d'œil 04

Le contrat de mise à disposition 06

Les motifs prévus par la loi 07

Le remplacement d'un salarié
L'accroissement temporaire d'activité
L'emploi temporaire par nature
Le remplacement d'un non salarié
Les motifs liés à la personne

Les limites et les exclusions 11

La durée de la mission 12

La période d'essai
La réduction ou la prolongation du contrat
Le renouvellement du contrat
La succession de contrats

La rémunération 16

Les responsabilités de l'entreprise utilisatrice 17

L'embauche du personnel temporaire par l'utilisateur 18

Les avantages sociaux 19

La représentation du personnel 20

2. Le recrutement

Le recrutement ou "placement" 22

Ce document ne traite pas de la règlementation spécifique au CDI Intérimaire.

1

Le travail temporaire

Le travail temporaire en un

Cas de recours

Motif	Remplacement d'un absent salarié, chef d'entreprise, chef d'exploitation agricole	Attente d'entrée d'un CDI	Départ définitif avant suppression du poste	Accroissement temporaire d'activité	Tâche occasionnelle
Justification	Nom et qualification de la personne remplacée	Nom et qualification du CDI attendu	Nom et qualification de la personne qui est partie	Explication du surcroît	Nature de la tâche (tâche ne relevant pas de l'activité habituelle de l'entreprise)
Terme de mission	Terme précis ou durée minimale	Terme précis ou durée minimale	Terme précis	Terme précis	Terme précis
Renouvellements	**En contrat à terme précis :** 2 fois pour une durée inférieure, égale ou supérieure au contrat initial				
Durée maximale	18 mois. En durée minimale : jusqu'au surlendemain du retour de la personne remplacée	9 mois	24 mois	18 mois	18 mois
Souplesse Contrats à terme précis	Jusqu'au surlendemain du retour du salarié remplacé	Dans la limite de la durée maximale autorisée : • **mission < ou = 10 jours de travail :** réduction ou prolongation possible de 2 jours de travail			
Contrats successifs	Possible en cas de nouvelle absence	Respect du délai de carence sur le même poste de travail	Respect du délai de carence sur le même poste de travail	Respect du délai de carence sur le même poste de travail	Respect du délai de carence sur le même poste de travail
Licenciement économique	Recours possible	Interdiction de recours sur les postes concernés pendant les 6 mois suivants, sauf si recours inférieur à 3 mois, sans renouvellement, et après consultation du CE ou à défaut des DP			

Dispositions générales

Période d'essai

Contrat < ou = 1 mois : 2 jours
Contrat < ou = 2 mois : 3 jours
Contrat > 2 mois : 5 jours
Contrat d'apprentissage : 45 premiers jours de travail en entreprise

Rémunération de référence

Rémunération d'embauche après période d'essai :
- salaire de base
- différentes composantes (primes, accessoires de salaire)

Pour l'apprentissage, pourcentage du Smic en fonction de l'âge et l'ancienneté dans le contrat

coup d'œil

Travaux urgents pour la sécurité	Commande exceptionnelle pour l'exportation	Emploi saisonnier	Emploi d'usage constant	Compléments de formation	Faciliter l'embauche	Apprentissage
Mesures de sécurité et raison du danger	Précisions sur le caractère exceptionnel de la commande	Nature de l'activité saisonnière	Nature de l'activité définie par décret	Type de public concerné	Type de public concerné	Article L 1251-47 du CT
Terme précis	Terme précis	Terme précis ou durée minimale	Terme précis ou durée minimale	Terme précis	Terme précis	Terme précis
À durée minimale : pas de renouvellement, le contrat se poursuit au-delà de la durée minimale jusqu'à l'extinction du motif						Pas de renouvellement
9 mois	24 mois	8 mois	18 mois	18 mois	18 mois	Mini. 6 mois Maxi. 36 mois

- **mission > 10 jours de travail :**
  réduction ou prolongation de 1 jour pour 5 jours de travail (réduction maximale de 10 jours)

Respect du délai de carence sur le même cas de recours	Respect du délai de carence sur le même poste de travail	Respect du délai de carence sur le même cas de recours	Respect du délai de carence sur le même cas de recours	Respect du délai de carence sur le même poste de travail	Respect du délai de carence sur le même poste de travail	Respect du délai de carence sur le même cas de recours
	Recours possible après consultation du CE ou à défaut des DP	Recours possible	Recours possible	Interdiction de recours sur les postes concernés pendant les 6 mois suivants sauf si recours inférieur à 3 mois, sans renouvellement, et après consultation du CE ou à défaut des DP		Recours possible

Mentions obligatoires du contrat

- motif de recours
- justification du motif
- terme de la mission
- souplesse possible (contrat à terme précis)
- caractéristiques du poste
- qualification exigée
- lieu et horaire de la mission
- équipements de protection individuelle nécessaires (liste complète)
- rémunération de référence

Interdictions de recours

- remplacement de grévistes
- travaux particulièrement dangereux (Art. D4154-1)
- remplacement d'un médecin du travail

Le contrat de mise à disposition

L'article L.1251-42 prévoit qu'un contrat de mise à disposition doit être conclu entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire dans les deux jours suivant la mise à disposition.

Ce délai se calcule-t-il en jours calendaires ou en jours ouvrables ?

Il s'agit de jours ouvrables (Art. L.1251-42), c'est-à-dire tous les jours sauf le dimanche et les jours fériés.

Quel est le risque pour l'entreprise utilisatrice si le contrat n'est pas signé dans ce délai ?

L'entreprise encourt le risque d'une amende de 3 750 € et d'une requalification du contrat de l'intérimaire en CDI.

Quelles sont les mentions obligatoires du contrat de mise à disposition ?

Les mentions obligatoires sont les suivantes :

- motif et justifications,
- terme de la mission et souplesse éventuelle,
- caractéristiques particulières du poste de travail,
- qualification professionnelle,
- lieu et horaire de la mission,
- nature des équipements de protection individuelle (liste complète)
- inclusion ou non du poste de travail dans la liste des postes à risques,
- indication de la notion de "pénibilité" du poste
- rémunération de référence avec ses différentes composantes,
- adresse du Centre de Médecine du Travail de l'entreprise utilisatrice et de l'Entreprise de Travail Temporaire.

Qui est responsable de la réalité des mentions du contrat de mise à disposition ?

L'entreprise utilisatrice est responsable de la réalité des mentions du contrat de mise à disposition.

Que faut-il entendre par caractéristiques particulières du poste de travail (rubrique libellée tâches et risques du poste sur les contrats Adecco) ?

Il s'agit des éléments qui permettent d'identifier le poste de travail au sein de l'unité de travail, c'est-à-dire à la fois les tâches confiées à l'intérimaire mais aussi le type de matériel utilisé, les conditions de travail comme le travail de nuit, le travail en hauteur... Ces précisions sont importantes pour la sécurité et pour la gestion de la règle du délai de carence.

Qu'entend-on par poste à risques ?

Ce sont des postes qui présentent des risques particuliers pour la santé et la sécurité des intérimaires et qui nécessitent un accueil, une information adaptée et une formation renforcée à la sécurité afin d'éviter les accidents du travail (Art. L.4142-2 du code du travail). L'entreprise utilisatrice doit établir une liste de ces postes à risques en concertation avec son médecin du travail et son CHSCT.

Quels éléments relatifs à la sécurité doivent figurer sur le contrat de mise à disposition ?

Il faut préciser :

- si le poste figure sur la liste des postes à risques (Art. L.4142-2),
- si le poste fait l'objet d'un suivi individuel renforcé,
- si le poste est considéré comme un poste dit "pénible"
- les équipements de protection individuelle nécessaires sur le poste de travail. (liste complète)

Le contrat de mise à disposition doit-il indiquer l'ensemble des éléments de la rémunération de référence ?

Oui, en détaillant chaque composante de la rémunération. A défaut l'entreprise utilisatrice encourt une amende de 3 750 €.

Dans quels cas le contrat de mise à disposition peut-il être rompu par l'entreprise utilisatrice ?

Le contrat ne peut être rompu que :

- pendant la période d'essai,
- pendant la période de souplesse,
- pour faute grave de l'intérimaire,
- ou en cas de force majeure.

Le contrat de mission signé par l'intérimaire est-il comparable au contrat de mise à disposition ?

Le contrat de mission signé par l'intérimaire comporte les mêmes mentions obligatoires que le contrat de mise à disposition.

Les motifs prévus par la loi

Une entreprise ne peut faire appel à des intérimaires que pour un des motifs prévus par la loi : remplacement d'un salarié, accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier ou d'usage constant, remplacement d'un chef d'entreprise, du chef d'une exploitation agricole ou de leur conjoint, complément de formation ou facilitation de l'embauche.
Le motif doit être complété de justifications précises.

1. Le remplacement d'un salarié

Quelle justification doit figurer sur un contrat de remplacement ?
Le contrat doit préciser le nom et la qualification de la personne remplacée.

Doit-on préciser sur le contrat la raison de l'absence du salarié remplacé ?
Cette précision n'est pas obligatoire.

Est-il possible de faire appel à un travailleur temporaire pour pallier l'absence d'un salarié lié par un contrat à durée déterminée ?
Oui (Circ. DRT du 30/10/90).

La mission peut-elle commencer avant l'absence effective de la personne à remplacer ?
Oui, en vue de la mise au courant de l'intérimaire. La durée de l'anticipation doit correspondre à la période nécessaire à la transmission des instructions et à la mise au courant (Article L.1251-13 et Circ. DRT 30/10/90). Cette période est incluse dans le contrat initial ; elle ne fait pas l'objet d'un contrat distinct.

Est-il possible de remplacer un salarié absent par plusieurs salariés temporaires successifs ?
Non, sauf s'il y a suspension du contrat de l'intérimaire effectuant le remplacement, rupture anticipée due à son fait ou refus par celui-ci du renouvellement de son contrat.

Un intérimaire peut-il assurer successivement le remplacement de plusieurs salariés absents chez le même utilisateur ?
Oui, il devra être lié par autant de contrats successifs qu'il y a de salariés à remplacer car un même contrat ne peut comporter qu'un seul nom d'absent.

Le salarié temporaire doit-il être obligatoirement affecté sur le même poste de travail que le salarié remplacé ?
Non, l'entreprise utilisatrice peut pratiquer un glissement de poste dans l'entreprise (Circ. DRT 30/10/90).

Lorsqu'une absence entraîne un glissement de poste au sein de l'entreprise, quelle justification précise faut-il indiquer sur le contrat ?
Le nom et la qualification du salarié réellement absent (Circ. DRT 29/08/92) et indiquer qu'il s'agit d'un glissement de poste.

La qualification de l'intérimaire peut-elle être différente de celle du salarié remplacé ?
Oui, en cas de glissement de poste dans l'entreprise ou de remplacement partiel (remplacement sur une partie des tâches).

Est-il possible de remplacer par un salarié temporaire, un salarié présent dans l'entreprise, mais absent temporairement de son poste de travail ?
Oui, par exemple lorsque ce salarié est en formation dans l'entreprise ou affecté temporairement sur un autre poste de travail (Circ. DRT 29/08/92).

Dans quel cas le motif "attente de l'entrée effective d'un CDI" peut-il être utilisé ?
Il faut obligatoirement que l'entreprise ait recruté un salarié en CDI qui ne peut pas prendre son poste immédiatement (par exemple, parce qu'il effectue un préavis chez un précédent employeur).

Quelle justification faut-il indiquer en cas de remplacement dans l'attente de l'entrée d'un CDI ?
Il faut indiquer le nom et la qualification du salarié recruté en CDI dont l'entreprise attend l'arrivée.

2. L'accroissement temporaire d'activité

Quelles sont les justifications à apporter pour un accroissement temporaire d'activité ?
Il faut indiquer ce qui entraîne une surcharge temporaire dans l'activité habituelle de l'entreprise, autrement dit pourquoi l'entreprise est obligée de faire appel à du personnel extérieur.
Les justifications des accroissements sont données sous la responsabilité de l'entreprise utilisatrice et sont propres à chaque situation.

À titre d'exemple, et non limitativement, un accroissement temporaire d'activité peut être justifié par :

- **un rattrapage de retard :** suite à une panne de matériel, à des malfaçons, à des livraisons tardives de fournisseurs, à un sinistre, à une grève postale, à des intempéries, à une erreur de conception,
- **une surcharge de travail :** suite à un changement de réglementation, en vue d'un contrôle fiscal, pour l'envoi d'un mailing exceptionnel, à une commande pour une quantité ou avec un délai inhabituels, à la reprise d'une série défectueuse, à une commande urgente et non prévue au planning, à la réorganisation des stocks, au reconditionnement d'emballages consécutif à un changement de normes, de prix..., à la réorganisation des rayons dans un magasin, à l'attente de personnel retardé sur un autre chantier,
- **un afflux de commandes :** suite à une campagne publicitaire, à un salon, à un événement particulier (sportif, culturel...),
- **une organisation temporaire :** mise en place temporaire d'une équipe de nuit, déménagement de machines ou d'une chaîne de production, participation à une foire ou un salon, mise en place d'un nouveau système informatique, réaménagement de locaux, mise en place d'une étude technique, mise à jour de fichiers,
- **etc.**

Qu'est-ce qu'une tâche occasionnelle ?
C'est une tâche qui n'entre pas dans l'activité habituelle de l'entreprise.

Quelle justification faut-il apporter pour le motif "travaux urgents" ?
Il faut préciser la nature des travaux justifiant l'urgence.
Exemples :

- réparation de la toiture d'une usine,
- réparation de palettes défectueuses.

Qu'est-ce qui justifie le caractère exceptionnel d'une "commande exceptionnelle à l'exportation" ?
Le caractère exceptionnel d'une commande doit s'apprécier par rapport aux commandes habituelles de l'entreprise. Il peut résulter du volume à traiter, du délai de production, des normes techniques...

3. L'emploi temporaire par nature

Que faut-il entendre par travaux saisonniers ?
Ce sont ceux qui sont appelés à se répéter chaque année à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs dans des entreprises dont l'activité obéit aux mêmes variations (Circ. DRT 30/10/90).
Ces travaux sont saisonniers s'ils ne peuvent pas être réalisés tout au long de l'année.
Pour pouvoir être qualifiées de saisonnières, les variations d'activité doivent être régulières, prévisibles, cycliques, et en tout état de cause indépendantes de la volonté des employeurs ou des salariés (Circ. DRT 29/08/92).

Les travaux saisonniers ne concernent-ils que les activités agricoles, les industries agroalimentaires et le tourisme ?
Essentiellement, mais d'autres activités peuvent connaître des variations saisonnières : chaque situation devra faire l'objet d'une analyse répondant aux critères ci-dessus.

L'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée est-il apprécié librement par chaque entreprise ?
Non, la liste des activités est fixée par l'article D.1251-1 ou un accord collectif étendu.
Cette liste est la suivante :

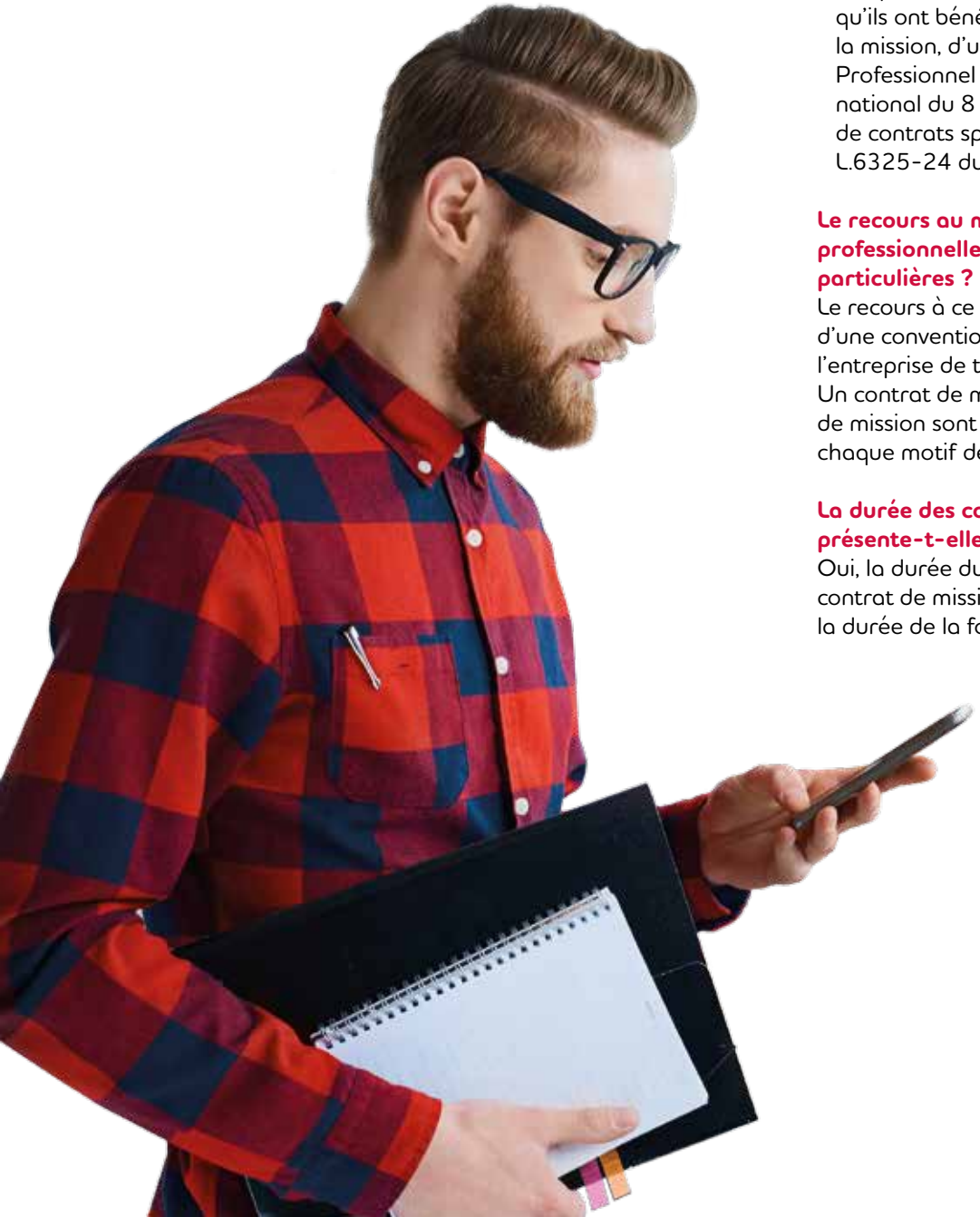
- les exploitations forestières,
- la réparation navale,
- le déménagement,
- l'hôtellerie et la restauration,
- les spectacles,
- l'action culturelle,
- l'audiovisuel,
- l'information,
- la production cinématographique,
- l'enseignement,
- les activités d'enquête et de sondage,
- l'édition phonographique,
- les centres de loisirs et de vacances,
- l'entreposage et le stockage de la viande,
- le sport professionnel,
- le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger,
- les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger,
- la recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France,
- les activités d'assistance technique ou logistique au sein d'institutions internationales ou de l'Union Européenne pour la tenue de sessions, d'une durée limitée, prévues par les règlements de ces institutions ou par des traités.

4. Le remplacement d'un non-salarié

Peut-on remplacer par un intérimaire, une personne qui n'est pas salariée ?

Oui, la règlementation en vigueur permet le remplacement :

- du chef d'une entreprise artisanale, industrielle ou commerciale,
- d'une personne exerçant une profession libérale,
- de leur conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel,
- d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société de moyens ou d'une société d'exercice libéral,
- du chef d'une 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'exploitation agricole (Art. L.1251-6).



5. Les motifs liés à la personne

Quand peut-on utiliser le motif "complément de formation professionnelle" ?

Ce motif peut être utilisé pour les publics définis par l'accord de branche du travail temporaire du 7 septembre 2005 :

- candidats souhaitant développer, compléter ou adapter leurs qualifications lorsque ces dernières ne sont pas ou plus adaptées aux exigences de leur bassin d'emploi,
- candidats âgés d'au moins 45 ans souhaitant maintenir ou élargir leurs compétences professionnelles face aux évolutions de l'emploi ou réorienter leurs compétences pour répondre aux besoins émergents ou insatisfaits en personnel qualifié,
- candidates souhaitant exercer un métier traditionnellement réservé aux hommes ou candidats souhaitant exercer un métier traditionnellement réservé aux femmes,
- candidats ayant besoin d'une formation pratique complémentaire en entreprise utilisatrice alors qu'ils ont bénéficié, dans le mois qui précède la mission, d'un Contrat de Développement Professionnel Intérimaire (CDPI) défini par l'accord national du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l'article L.6325-24 du code du travail.

Le recours au motif "complément de formation professionnelle" exige-t-il des formalités particulières ?

Le recours à ce motif suppose la signature d'une convention entre l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire et l'intérimaire. Un contrat de mise à disposition et un contrat de mission sont également conclus comme pour chaque motif de recours au travail temporaire.

La durée des contrats conclus pour ce motif présente-t-elle des particularités ?

Oui, la durée du contrat de mise à disposition et du contrat de mission doit être au moins égale à 10 fois la durée de la formation, avec un minimum d'un mois.

Quand peut-on utiliser le motif “faciliter l’embauche” ?

Ce motif peut être utilisé pour les publics définis par l’accord de branche du travail temporaire du 7 septembre 2005 :

- les demandeurs d’emploi inscrits à Pôle Emploi depuis plus de 12 mois ou, en tout état de cause, des demandeurs d’emploi de longue durée au sens du régime d’assurance maladie,
- les bénéficiaires de l’obligation d’emploi définis par l’article L.5212-13 du code du travail, dont les travailleurs handicapés,
- les bénéficiaires d’allocations telles que le revenu minimum d’insertion (RMI), l’allocation de solidarité spécifique (ASS), l’allocation de parent isolé (API) ou tout autre dispositif de même nature, les candidats à un CI-RMA tel que défini par la règlementation en vigueur,
- les jeunes sortis du système éducatif et recherchant, sans succès, depuis plus de 6 mois, une première expérience professionnelle leur permettant un véritable accès à l’emploi qu’ils souhaitent occuper,
- les personnes en recherche d’emploi âgés d’au moins 50 ans, sans qualification ou recherchant un emploi depuis plus de 3 mois,
- les personnes ayant cessé leur activité professionnelle depuis plus de 6 mois pour s’occuper de leurs enfants ou de leur conjoint ou de leurs ascendants en situation de dépendance,
- les personnes sans emploi ayant travaillé moins de 210 heures au cours des 6 derniers mois quel qu’ait été le type de contrat,
- les personnes embauchées dans le cadre du contrat d’insertion professionnelle intérimaire (CIPI) défini par l’accord national du 8 juillet 2004 relatif à la mise en place de contrats spécifiques dans le cadre de l’article L.6325-24 du code du travail.
- les personnes agréées par Pôle Emploi en vue d’une embauche par une entreprise de travail temporaire d’insertion.

Le recours au motif “faciliter l’embauche” exige-t-il des formalités particulières ?

Le recours à ce motif suppose la signature d’une convention entre l’entreprise utilisatrice, l’entreprise de travail temporaire et l’intérimaire et l’établissement par les deux entreprises d’un plan d’accompagnement et de suivi d’emploi qu’elles s’engagent à réaliser.
Un contrat de mise à disposition et un contrat de mission sont également conclus comme pour chaque motif de recours au travail temporaire.

La durée des contrats conclus pour ce motif présente-t-elle des particularités ?

Oui, la durée du contrat de mise à disposition et du contrat de mission doit être au moins égale à 10 fois la durée du plan d’accompagnement, avec un minimum d’un mois.

5. L’apprentissage

Peut-on recourir au travail temporaire dans le cadre de l’apprentissage ?

Oui, l’article L.1251-7 du Code du travail permet de recourir au travail temporaire pour assurer au salarié une formation par la voie de l’apprentissage.

Quelles sont les obligations de l’entreprise utilisatrice ?

L’entreprise utilisatrice doit signer un contrat de mise à disposition, elle est responsable de la sécurité de l’apprenti pendant les périodes où il est chez elle et elle doit désigner un maître d’apprentissage .

Les limites et les exclusions

Il est interdit de recourir à des intérimaires :

- pour certains travaux interdits aux intérimaires
- pour remplacer des grévistes
- après un licenciement pour motif économique (sauf exception)
- pour un poste de médecin du travail
- pour un poste de mannequin

Quels sont les travaux pour lesquels le recours au travail temporaire est interdit ?

L'article D 4154-1 du code du travail interdit de faire appel à des salariés intérimaires pour certains travaux dangereux dans les termes suivants. Il est interdit d'employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires pour l'exécution des travaux les exposant aux agents chimiques dangereux suivants :

1. Amiante : opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages, travaux de confinement, de retrait ou et de émolition
2. Amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3, 3'diméthoxybenzidine (ou dianisidine), 4-aminobiphényle (ou amino-4 diphényle)
3. Arsenite de sodium
4. Arséniure d'hydrogène (ou hydrogène arsénié)
5. Auramine et magenta (fabrication)
6. Béryllium et ses sels
7. Bêta-naphtylamine, N, N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (ou chlornaphazine), o-toluidine (ou orthotoluidine)
8. Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés
9. Cadmium : travaux de métallurgie et de fusion
10. Composés minéraux solubles du cadmium
11. Chlore gazeux, à l'exclusion des composés
12. Chlorométhane (ou chlorure de méthyle)
13. Chlorure de vinyle lors de la polymérisation
14. Dichlorure de mercure (ou bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure
15. Dioxyde de manganèse (ou bioxyde de manganèse)
16. Fluor gazeux et acide fluorhydrique
17. Iode solide ou vapeur, à l'exclusion des composés
18. Oxychlorure de carbone
19. Paraquat
20. Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (ou hydrogène phosphoré)
21. Poussières de lin : travaux exposant à l'inhalation
22. Poussières de métaux durs
23. Rayonnements ionisants : travaux accomplis dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts
24. Sulfure de carbone
25. Tétrachloroéthane
26. Tétrachlorométhane (ou tétrachlorure de carbone)
27. Travaux de désinsectisation des bois (pulvérisation du produit, trempage du bois, empilage ou sciage des bois imprégnés, traitement des charpentes en place), et des grains lors de leur stockage

Les travaux soumis à un suivi individuel renforcé interdisent-ils le recours au travail temporaire ?

Non, lorsqu'un salarié intérimaire est soumis à un SIR parce qu'il occupe un poste présentant des risques particuliers, les obligations correspondant au SIR requise par l'activité exercée par le salarié intérimaire sont à la charge de l'ETT (Art. R4625-12 du code du travail) ou de l'EU (Art. R4625-9 du code du travail).

Liste des travaux soumis à suivi individuel renforcé :

I. Les postes exposant :

- à l'amiante
- au plomb
- aux agents cancérogènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction mentionnée à l'article R. 4412-60
- aux agents biologiques des groupes 3 et 4 mentionnés à l'article R. 4421-3
- aux rayonnements ionisants
- au risque hyperbare
- au risque de chute de hauteur lors des opérations de montage et de démontage d'échafaudages

II. Tout poste pour lequel l'affectation sur celui-ci est conditionnée à un examen d'aptitude spécifique prévu par le code du travail.

III. Les postes figurant sur la liste des postes à risques particuliers établie par l'entreprise utilisatrice (postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité du travailleur ou pour celles de ses collègues ou des tiers évoluant dans l'environnement immédiat de travail).

Un conflit collectif dans l'établissement empêche-t-il totalement le recours au travail temporaire ?
Oui, sur les postes concernés par le conflit.
Les services non touchés par le conflit peuvent faire appel au travail temporaire à condition qu'il n'y ait pas fraude à la loi.

Une entreprise peut-elle recourir au travail temporaire après un licenciement économique ?

1. **Une entreprise ne peut pas recourir au travail temporaire après un licenciement économique :**
   - pendant les 6 mois suivant les licenciements,
   - sur les postes concernés par les licenciements,

2. **Sauf :**
   - si le contrat, non susceptible de renouvellement, ne dépasse pas 3 mois,
   - ou, sans limitation de durée, pour des motifs de remplacement, d'emplois saisonniers ou d'usage constant.

Le licenciement économique s'apprécie-t-il au niveau de l'entreprise ?
Non, c'est au niveau de chaque établissement que les mesures de limitation de recours au travail temporaire doivent être appliquées.

La durée de la mission

Peut-on remplacer un salarié absent pour une durée inférieure à son absence ?
Oui, il est tout à fait possible de prévoir un temps de mission inférieur.

Dans quelles situations peut-on faire des contrats à durée minimale ?
Pour les motifs de remplacement d'absence, l'attente d'entrée d'un CDI, les emplois saisonniers ou d'usage constant.

En cas de remplacement d'un salarié absent, à quel moment la mission de l'intérimaire peut-elle prendre fin ?

- Dans le cas d'un contrat à terme précis (date à date), elle prend fin au terme fixé par le contrat ou par le ou les avenants de renouvellement, sauf utilisation de la possibilité d'aménager le terme (souplesse) mais au plus tard le surlendemain du retour du salarié remplacé.
- Dans le cas d'un contrat à durée minimale, à la fin de la durée minimale sinon au retour du salarié remplacé (au plus tard le surlendemain du retour du salarié remplacé).

Peut-on remplacer un salarié absent pour une durée indéfinie ?
Oui, si la durée de l'absence n'est pas prévisible, à condition de faire un contrat avec durée minimale qui pourra se poursuivre jusqu'au retour du salarié remplacé (au plus tard le surlendemain du retour du salarié remplacé).

En cas de prolongation de l'absence, l'utilisateur peut-il arrêter la mission avant le retour de l'absent ?
Non, si le contrat est à durée minimale.
Si le contrat est à terme précis, la mission peut prendre fin au terme du contrat ou de l'un des renouvellements.

L'absence d'un salarié temporaire en cours de mission reporte-t-elle d'autant le terme de la mission ?
Non, le terme prévu à l'origine doit être respecté, sous réserve de l'aménagement du terme prévu au contrat (souplesse) ou des renouvellements prévus par avenants.

Peut-on remplacer un intérimaire absent au cours de sa mission ?
Oui, par un autre intérimaire dont le contrat aura le même motif que celui de l'intérimaire remplacé.

Les interruptions pour intempéries en cours de mission permettent-elles de reporter d'autant le terme de la mission ?
Non, le terme prévu à l'origine n'est pas reportable, sous réserve de la souplesse prévue au contrat ou des avenants de renouvellement.

Est-il possible de suspendre l'exécution du contrat de travail pendant une période de fermeture de l'entreprise pour congés payés ?
Oui, sous la condition que le contrat prévoie cette possibilité et la période de fermeture de manière expresse dès sa conclusion (Circ. DRT 30/10/90).

Pour le motif "commandes exceptionnelles à l'exportation", les contrats peuvent-ils être inférieurs à 6 mois ?
Non, pour utiliser ce motif, les contrats doivent avoir une durée d'au moins 6 mois.
Dans le cas contraire, il s'agira d'un motif d'accroissement temporaire et il ne sera pas possible de bénéficier de la durée maximale de 24 mois.

Les contrats de remplacements à durée minimale sont-ils limités dans le temps ?
Oui, le contrat ne peut se prolonger que jusqu'au surlendemain du retour effectif de l'absent ou jusqu'à son départ définitif de l'entreprise.

A-t-on l'obligation de poursuivre l'exécution du contrat à l'issue de la durée minimale ?
Non, à l'expiration de la durée minimale, l'employeur comme le salarié ont la possibilité de ne pas prolonger les relations contractuelles même lorsque le salarié remplacé n'est pas de retour ou lorsque l'objet du contrat n'est pas réalisé (Circ. DRT 29/08/92).

L'entreprise utilisatrice peut-elle arrêter la mission avant son terme ?
Uniquement dans quatre cas :
- pendant la période d'essai,
- pendant la période de souplesse (aménagement du terme prévu au contrat),
- en cas de faute grave du salarié (la procédure disciplinaire est menée par Adecco),
- en cas de force majeure.

L'intérimaire peut-il rompre la mission avant son terme ?
En dehors de la période d'essai, l'intérimaire peut rompre la mission avant son terme s'il justifie d'une embauche en CDI.

Dans cette hypothèse, l'intérimaire doit-il respecter un préavis ?
Oui, l'intérimaire doit respecter un préavis égal à un jour par semaine de contrat avec un maximum de deux semaines et un minimum de 1 jour.

Quelle est la durée maximale d'un contrat d'apprentissage en travail temporaire ?
Un contrat d'apprentissage en travail temporaire peut être conclu pour une durée minimale de 6 mois et une durée maximale de 36 mois.

1. La période d'essai

La période d'essai est-elle renouvelable ?
Non, la période d'essai n'est pas renouvelable.

La période d'essai peut-elle être égale à celle appliquée chez l'utilisateur ?
Non, c'est la loi qui définit celle-ci en fonction de la durée du contrat ou de la durée minimale (Art. L.1251-14).

Quelle est la période d'essai pour un contrat d'un contrat d'apprentissage en travail temporaire ?
Chacune des parties peut rompre librement le contrat au cours des 45 premiers jours, consécutifs ou non, de formation en entreprise.

2. La réduction ou la prolongation du contrat

La possibilité de réduction ou de prolongation du terme est-elle déterminée par rapport au nombre de jours calendaires de la mission ?
Non, le calcul doit se faire par rapport au nombre de jours travaillés (Art. L.1251-30).

En cas de report du terme, l'utilisateur peut-il arrondir au nombre supérieur le nombre de jours de souplesse ?
Non, l'Article L.1251-30 prévoit que la souplesse est calculée sur la base d'un jour pour cinq jours de travail (ou 2 jours si la durée est inférieure à 10 jours de travail). Seuls les jours entiers peuvent être pris en compte.

Lorsqu'il y a un ou deux renouvellements du contrat, sur quelle période joue la réduction ou la prolongation ?
L'une et l'autre jouent au terme du ou des renouvellements sur l'ensemble de la mission (contrat + renouvellements).

La réduction et la prolongation du terme sont-elles prévues pour le contrat à durée déterminée ?
Non, cette souplesse est exclusivement réservée au travail temporaire.

Le salarié temporaire peut-il réduire ou prolonger le terme de sa mission ?
Non, cette faculté est réservée à l'utilisateur et à l'entreprise de travail temporaire.

3. Le renouvellement du contrat

Le salarié est-il obligé d'accepter les renouvellements du contrat de travail temporaire ?
Non, il peut refuser le renouvellement de son contrat. En revanche, il doit terminer sa mission en cas de prolongation de la mission par l'utilisateur (usage de la souplesse).

Quelle est la durée possible des renouvellements ?
La mission peut être renouvelée deux fois, pour une durée égale, inférieure ou supérieure à la période initiale, dans la limite maximale prévue pour chaque cas de recours.

Peut-on attendre la fin de la souplesse pour faire un avenant de renouvellement ?
Non, la loi impose de proposer à l'intérimaire un avenant de renouvellement avant le terme initial prévu au contrat, ou en cas de second renouvellement, avant le terme du premier renouvellement.

4. La succession de contrats

Le travail temporaire ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. La loi a donc prévu des règles strictes en matière de succession de contrats.

Peut-on faire des contrats de travail temporaire successifs ?
Non, la loi interdit à une entreprise utilisatrice de faire des contrats successifs sur le même poste de travail. Entre chaque contrat, il faut respecter un délai de carence.

Qu'entend-on par poste de travail ?
Le poste de travail s'apprécie en fonction de la nature des travaux confiés à l'intérimaire (Circ. DRT 29/08/92).

En cas de pluralité de postes de travail dans la même unité de travail, comment est-il possible de les distinguer ?
Il faut se référer à l'ensemble des emplois nécessitant la même qualification professionnelle dans l'unité de travail à laquelle est affecté l'intérimaire. L'unité de travail peut être un atelier, un chantier, un service, un bureau (Circ. DRT 30/10/90).

Comment se calcule le délai de carence à respecter entre deux contrats sur le même poste ?
Le délai de carence se calcule différemment selon la durée du contrat venu à expiration, renouvellements compris :

- pour les contrats de 14 jours et plus (décompte en jours calendaires), le délai de carence est égal au tiers de la durée du contrat,
- pour les contrats de moins de 14 jours (décompte en jours calendaires), le délai de carence est égal à la moitié de la durée du contrat.

NB : les textes sont muets sur un éventuel arrondi du calcul du délai de carence. L'arrondi au jour inférieur serait abusif, l'arrondi à la demi-journée est envisageable.

L'application du délai de carence se fait-elle en jours calendaires ou en jours ouvrés ?
Pour l'application du délai de carence, il est fait référence aux jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné (Circ. DRT 23/01/02).

Y-a-t-il des motifs de recours pour lesquels des contrats successifs sont possibles sur le même poste de travail ?
Oui, cela est possible sans respect du délai de carence dans les cas suivants :

- remplacement de salariés absents
- nouvelle absence du salarié remplacé
- travaux urgents pour la sécurité
- emplois saisonniers ou emplois d'usage constant
- rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ou refus du renouvellement de son contrat par le salarié

En est-il de même pour le CDD ?
Oui, la définition du poste de travail, les règles de calcul du délai de carence et les exceptions à l'application du délai de carence sont les mêmes que pour le contrat de travail temporaire.

Que faut-il entendre par nouvelle absence ?

- Toute absence régulièrement justifiée faisant suite immédiatement à une première absence. Exemple : prolongation d'arrêt de travail (Circ. DRT 29/08/92).
- Toute absence dont la nature est distincte de la précédente. Exemple : congé parental faisant suite à un congé maternité.

Un salarié temporaire peut-il bénéficier de plusieurs missions successives dans le même établissement ?
Oui, car la règle du délai de carence ne s'applique pas à l'intérimaire, mais au poste de travail. Si ce poste est différent à chaque mission, les missions peuvent se succéder sans interruption. Il est donc important de bien préciser dans le contrat les caractéristiques particulières du poste de travail.

Un contrat à durée déterminée peut-il être suivi d'un contrat de travail temporaire sur le même poste de travail et inversement ?
Non, le délai de carence doit être respecté sauf pour une nouvelle absence, pour des travaux urgents pour la sécurité, pour des travaux saisonniers et des emplois d'usage constant.

Quel est le risque en cas de non respect du délai de carence ?
Le non respect du délai de carence est sanctionné par une amende pénale de 3 750 € pour l'entreprise utilisatrice et pour l'entreprise de travail temporaire.

Quel est le risque pour l'entreprise utilisatrice d'une présence prolongée d'un intérimaire sur le même poste ?
Le risque est que l'intérimaire soit considéré comme occupant un emploi permanent de l'entreprise utilisatrice et qu'il obtienne la requalification en CDI au sein de cette entreprise.

Quelles sont les conséquences d'une requalification en CDI ?
Les conséquences d'une requalification en CDI sont la réintégration éventuelle du salarié dans les effectifs de l'entreprise utilisatrice ou l'attribution de dommages et intérêts, outre le versement des éventuelles indemnités de préavis et de licenciement.

La rémunération

Quelle rémunération doit-on verser à un intérimaire ?
Il faut lui verser la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après sa période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail : c'est le principe d'égalité de rémunération (Articles L.1251-18 et L.1251-43).

Quel est le risque pour l'entreprise utilisatrice de ne pas respecter le principe d'égalité de rémunération ?

La méconnaissance du principe d'égalité de rémunération, ou la simple omission sur le contrat de mise à disposition d'un des éléments de la rémunération, est sanctionnée par une amende qui peut aller jusqu'à 3 750 €, en plus du rappel de salaire auquel pourra prétendre l'intérimaire.

Quels sont les éléments qui composent la rémunération de référence ?

- le salaire d'embauche après période d'essai,
- les primes attachées au poste de travail (primes de risques, de froid, de rendement...),
- les primes exceptionnelles et gratifications, dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice (13e mois, primes de vacances...).

Salaire d'embauche après période d'essai. De quoi s'agit-il ?

Il s'agit du salaire que l'entreprise pratique pour le poste envisagé. A défaut de pratique, elle devra le déterminer par référence à la convention collective, ou à l'accord d'établissement ou à l'usage.

Le contrat de mise à disposition doit-il mentionner le salaire de référence ?

Oui, c'est une des mentions obligatoires du contrat. L'omission dans le contrat de l'ensemble des éléments de rémunération est sanctionnée par une amende qui peut aller jusqu'à 3 750 €.

Le salaire de référence est-il celui de la personne remplacée ?

Non, celui du poste de travail réellement occupé.

Les tickets restaurants font-ils partie du salaire de référence ?

Oui, la Cour de Cassation assimile les tickets restaurants au salaire de référence.

En cas d'augmentation générale des salaires en cours de mission chez l'utilisateur, le salarié temporaire doit-il en bénéficier ?

Oui, dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

En cas de grève dans l'entreprise utilisatrice ne permettant pas au salarié temporaire d'exécuter matériellement son travail, qu'en est-il de sa rémunération ?

Le salarié temporaire se trouve dans la même situation que le salarié non gréviste de l'entreprise empêché d'exécuter son travail.

L'intérimaire a-t-il droit au paiement des jours fériés ?

Oui, sans condition d'ancienneté, même si une telle condition existe pour les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice (Art. L.1251-18).

L'intérimaire doit-il bénéficier de l'accord d'intéressement applicable chez l'utilisateur ?

Non, un accord d'intéressement ne concerne que les salariés permanents d'une entreprise et ne constitue pas un élément du salaire de référence.

L'intérimaire doit-il bénéficier de la participation aux bénéfices versée dans l'entreprise utilisatrice ?

Non, l'intérimaire est salarié de l'entreprise de travail temporaire : il bénéficiera de l'accord mis en place dans l'entreprise de travail temporaire.

L'intérimaire a-t-il droit aux primes versées par l'entreprise utilisatrice à son personnel sous certaines conditions d'ancienneté ?

Oui, dans la mesure où l'intérimaire remplit les conditions d'ancienneté nécessaires (Circ. DRT 30/10/90).

Si un pont est imputé chez l'utilisateur sur les droits à congés payés, que se passe-t-il ?

L'intérimaire peut prétendre à la rémunération de ce jour chômé sauf lorsqu'il a été averti du chômage de cette journée par une mention sur le contrat.

Lorsqu'un pont doit faire l'objet d'une récupération, celle-ci peut-elle s'appliquer à l'intérimaire ?

Oui, si la récupération se situe pendant la durée du contrat de mission. Dans le cas contraire, le pont sera rémunéré à l'intérimaire à moins qu'il ait été averti du chômage de cette journée par une mention sur son contrat.

De quelle manière l'indemnité de congés payés est-elle calculée ?
Elle est égale au dixième de la rémunération brute totale de la mission (Art. L.1251-19).

Comment est rémunéré un intérimaire en contrat d'apprentissage ?
Le salaire d'un intérimaire en contrat d'apprentissage est calculé en pourcentage du Smic, en fonction de l'âge de l'apprenti et de son ancienneté dans l'apprentissage.

Les responsabilités de l'entreprise utilisatrice

L'entreprise utilisatrice est responsable de la réalité des mentions du contrat de mise à disposition et des conditions d'exécution du travail.

Quelles sont les conditions d'exécution du travail dont l'entreprise utilisatrice est responsable ?
Elles concernent limitativement la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés, l'hygiène et la sécurité, le travail des femmes, enfants et jeunes travailleurs et le suivi individuel renforcé dans certains cas (Art. R4625-12 du code du travail).

L'entreprise utilisatrice doit-elle établir obligatoirement une liste des postes à risques ?
Oui, cette liste est obligatoire. Toutefois, si aucun poste de travail ne présente de risques particuliers, un état néant sera établi après avis du CHSCT (ou des Délégués du Personnel à défaut) et du Médecin du Travail.

Qui fournit les équipements de protection individuelle ?
Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice (Art. L.1251-23). Toutefois, les casques et chaussures de sécurité peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire. Il en est fait alors expressément mention dans le contrat de mise à disposition (Accord National Interprofessionnel du 24/03/90).

Qui est responsable du suivi individuel renforcé ?
Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite un suivi individuel renforcé, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire avant l'embauche du salarié intérimaire ou de l'entreprise utilisatrice en cours de mission de travail temporaire (Art. R4625-12 ou R4625-9 du code du travail).

L'entreprise utilisatrice doit-elle organiser une formation à la sécurité ?
Tout chef d'établissement est tenu d'organiser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité au bénéfice des salariés qu'il embauche et de ceux liés par un contrat de travail temporaire (Art. L.4141-2).

En quoi consiste la formation dispensée par l'entreprise utilisatrice en matière de sécurité ?
L'entreprise doit former les salariés aux consignes de sécurité liées au poste de travail.
Cette formation a pour contenu :
- la circulation des engins et des personnes,
- les risques liés à l'exécution du travail,
- la conduite à tenir en cas d'accident,
- l'environnement de travail pour la santé et la sécurité du salarié,
- les risques à long terme des produits.

Lorsqu'un intérimaire est victime d'un accident du travail, qui supporte l'incidence de cet accident dans la détermination annuelle du taux A.T. ?
- C'est l'entreprise de travail temporaire qui supporte la totalité de la charge, sauf dans le cas où il y a décès ou invalidité égale ou supérieure à 10 %. Dans cette deuxième situation, la répartition est de 1/3 du risque pour l'utilisateur et 2/3 pour l'entreprise de travail temporaire (Accord du 24/03/90, Décret du 25/06/92 et Art. L.241-5-1 du Code de Sécurité Sociale).
- En cas de faute inexcusable de l'entreprise utilisatrice, celle-ci sera appelée en garantie et en supportera les conséquences financières (Art. L.241-5-1 du Code de Sécurité Sociale).

L'entreprise utilisatrice doit-elle établir une déclaration d'accident du travail ?
L'entreprise utilisatrice doit faire une information préalable à une déclaration d'accident du travail, dans les 24 heures, à l'aide d'un imprimé CERFA en triple exemplaire : un pour l'Inspection du Travail, un pour la CARSAT, un pour l'entreprise de travail temporaire.

Dans quelles circonstances l'entreprise utilisatrice peut-elle voir, le cas échéant, sa responsabilité pénale engagée ?

1. Contrat de mise à disposition non conclu dans les délais ou ne comportant pas toutes les mentions obligatoires ou portant des mentions volontairement inexactes.
2. En cas de violation caractérisée de la loi sur les cas de recours et justifications, les interdictions de recours au travail temporaire, le dépassement de la durée maximum des contrats, la souplesse. En outre, l'entreprise utilisatrice serait réputée liée à l'intérimaire par un contrat à durée indéterminée.
3. En cas de non-respect du principe d'égalité de rémunération.
4. En cas de non-respect des limitations de recours suite à un licenciement économique.
5. En cas de non-respect du délai de carence entre deux contrats sur le même poste.
6. En cas de non-respect des règles de sécurité.

L'entreprise utilisatrice doit-elle informer les intérimaires des postes disponibles en CDI ?
Oui, les intérimaires doivent être informés des postes à pourvoir en CDI dans l'entreprise utilisatrice si un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés permanents.

L'embauche du personnel temporaire par l'utilisateur

L'utilisateur peut-il embaucher le travailleur temporaire ?
Oui, à l'issue de la mission.

L'intérimaire a-t-il droit à l'Indemnité de Fin de Mission en cas d'embauche par l'utilisateur ?
Non, l'Indemnité de Fin de Mission n'est pas due en cas d'embauche immédiate par l'entreprise utilisatrice, à l'issue de la mission, en contrat à durée indéterminée.

En cas d'embauche d'un intérimaire par l'entreprise utilisatrice, à l'issue d'une ou plusieurs missions, qu'en est-il de l'ancienneté ?
La durée des missions effectuées chez l'utilisateur au cours des 3 mois précédents est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté (Art. L.1251-38).

En cas d'embauche d'un intérimaire par l'entreprise utilisatrice, à l'issue d'une ou plusieurs missions, une nouvelle période d'essai peut-elle être prévue ?
Oui, si le poste confié est différent du poste occupé pendant la mission. Sinon, la période de mission vient en déduction d'une éventuelle période d'essai.

Les avantages sociaux

Les intérimaires bénéficient-ils d'avantages sociaux particuliers ?
Oui, plusieurs accords collectifs signés par les partenaires sociaux du travail temporaire concernent l'indemnisation en cas de maladie ou d'accident du travail, la formation professionnelle continue, l'invalidité, le décès, la maternité..., ainsi que des avantages sociaux dans le cadre du Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire.

De quels avantages sociaux l'intérimaire doit-il bénéficier dans l'entreprise utilisatrice ?
L'intérimaire doit bénéficier de l'accès aux installations collectives, dans les mêmes conditions que les salariés permanents (Art. L.1251-24).

Que doit-on entendre par installations collectives ?
Il s'agit notamment des installations suivantes : douches, vestiaires, salles de repos, cantines, cars de ramassage, crèches (Circ. DRT du 30/10/90).

Si le personnel de l'entreprise utilisatrice bénéficie de jours supplémentaires de congés payés, le salarié temporaire doit-il en bénéficier ?
Non, il s'agit d'un avantage social propre à l'entreprise utilisatrice.

Que faut-il faire si des dépenses supplémentaires sont supportées par le Comité d'Entreprise de l'entreprise utilisatrice suite à l'utilisation des installations collectives par les salariés temporaires ?
Il est obligatoire de prévoir dans le contrat de mise à disposition les dépenses supplémentaires qui incombent au Comité d'Entreprise et leurs modalités de remboursement (Art. L.1251-24).

La représentation du personnel

Quel est le rôle du Comité d'Entreprise de l'entreprise utilisatrice en ce qui concerne le travail temporaire ?
Le Comité d'Entreprise peut prendre connaissance des contrats de mise à disposition (Art. L.2323-52).

Le Comité d'Entreprise a-t-il un droit d'alerte ?
En effet, lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif au travail temporaire ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre d'intérimaires, le CE de l'entreprise utilisatrice peut saisir l'inspecteur du travail.
L'inspecteur du travail adresse un rapport au chef d'entreprise qui le transmet au CE.
Le chef d'entreprise doit apporter une réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail en précisant comment il entend limiter le recours au travail temporaire.
NB : ce droit d'alerte s'applique dans les mêmes conditions lorsque le CE constate un recours abusif aux CDD ou un accroissement important du nombre de CDD.

L'information donnée au Comité doit-elle porter sur des éléments précis ?
Oui, le chef d'établissement doit présenter l'évolution des effectifs mois par mois, en précisant la qualification des salariés par sexe pour les CDI, CDD, intérimaires et salariés des entreprises extérieures. De plus, il doit préciser pour les trois dernières catégories les motifs de recours et le nombre de journées de travail.

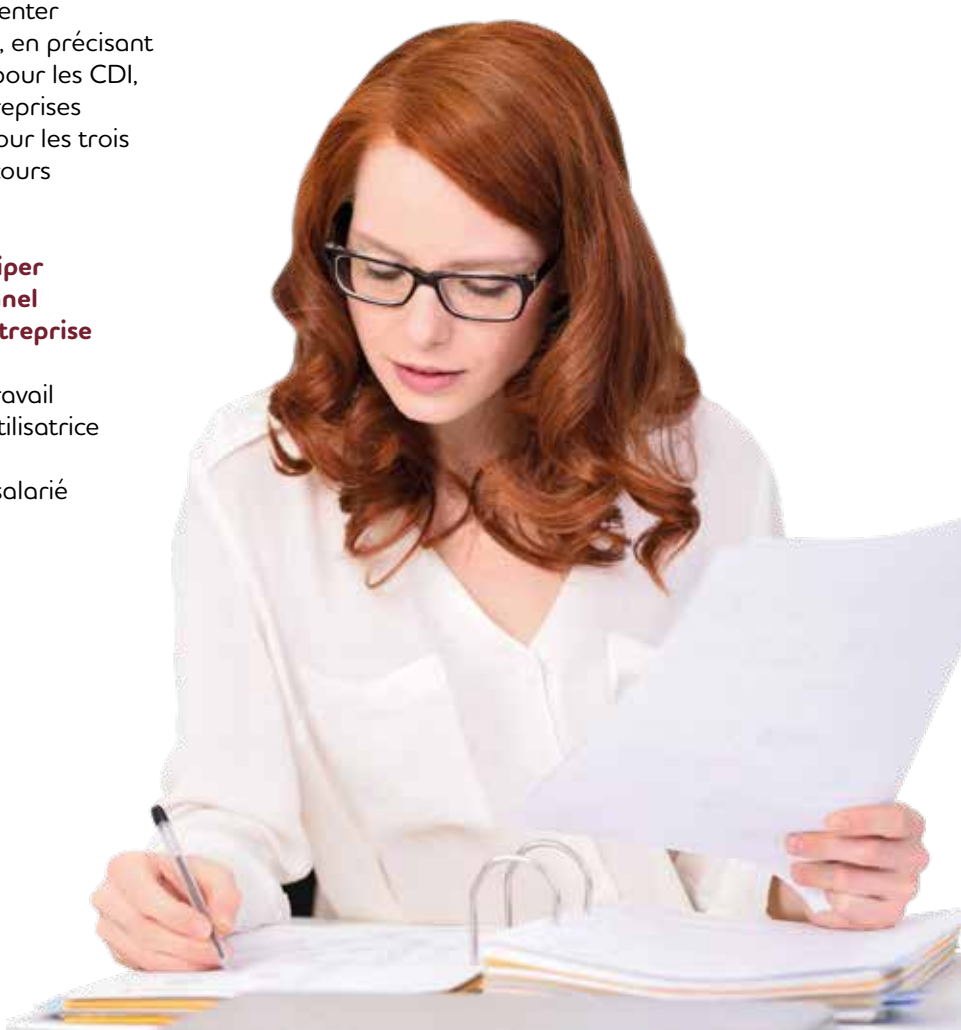
Le salarié temporaire peut-il participer aux élections de délégués du personnel ou de Comité d'Entreprise dans l'entreprise utilisatrice ?
Non, il est salarié de l'entreprise de travail temporaire. Par contre, l'entreprise utilisatrice devra en tenir compte dans le calcul de ses effectifs, sauf s'il remplace un salarié absent (Art. L.2312-8 et L.2322-6).

Les délégués syndicaux peuvent-ils prendre connaissance des contrats de mise à disposition ?
Non, cela concerne uniquement les délégués du personnel ou le Comité d'Entreprise.

Les délégués syndicaux de l'entreprise utilisatrice peuvent-ils présenter les réclamations des intérimaires auprès de celle-ci ?
Non, ce rôle est réservé aux délégués du personnel.

Les délégués syndicaux sont-ils informés du recours au travail temporaire ?
Oui, puisque lors de la négociation annuelle sur les salaires et le temps de travail, les partenaires sociaux doivent examiner l'évolution de l'emploi dans l'entreprise.

Les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice peuvent-ils présenter toutes réclamations d'intérimaires ?
Non, elles ne pourront porter que sur la rémunération de référence, sur les conditions d'exécution du travail, la médecine du travail en cas de surveillance renforcée et l'accès aux installations collectives.



2

Le recrutement ou placement

Le recrutement ou “placement”

**L’activité du placement ou recrutement est une autre activité ouverte aux entreprises de travail temporaire.
Les entreprises de travail temporaire peuvent donc présenter à leurs clients des candidats, non plus à une mission, mais à une embauche en CDI ou en CDD.
Cette activité de “recrutement” est elle aussi réglementée par la loi.**

En quoi consiste l’activité placement ?

L’activité du placement consiste à fournir, à titre habituel, des services visant à rapprocher offres et demandes d’emploi, sans que la personne physique ou morale assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptible d’en découler (Art. L.5321-1 du code du travail).

Une entreprise de travail temporaire peut-elle exercer l’activité de placement ?

Oui, la loi précise que “les entreprises définies à l’article L.1251-4 du code du travail peuvent fournir des services de placement”.

Cette possibilité n’est-elle pas contradictoire avec l’exclusivité de l’activité de travail temporaire ?

Non, la loi maintient l’exclusivité du travail temporaire mais fait une exception pour l’activité du placement.
L’activité placement est elle-même exclusive : cela signifie qu’une entreprise de travail temporaire peut exercer chacune de ces activités mais indépendamment l’une de l’autre. Ainsi, lors d’une commande par une entreprise utilisatrice, l’entreprise de travail temporaire doit définir s’il s’agit d’une prestation de travail temporaire ou d’une prestation de placement.

Quelle est l’obligation de l’ETT dans le cadre d’une prestation de placement ?

L’ETT a une obligation de moyens, c’est-à-dire l’obligation de tout mettre en œuvre pour proposer des candidats répondant au profil recherché par son client.

La prestation de placement peut-elle consister dans l’évaluation de salariés permanents du client ?

Non, l’activité de placement visant à rapprocher offres et demandes d’emploi, il n’est pas possible de facturer une prestation consistant uniquement dans l’évaluation interne de salariés déjà en poste.

Comment se formalise une prestation de placement ?

Une prestation de placement se formalise par une convention de placement conclue entre l’ETT et son client.

Peut-on exiger des frais d’inscription des candidats au placement ?

Non, la loi impose le principe de gratuité pour le candidat.

Adecco

#ouipourlemploi

adecco.fr

RCS Lyon 998 823 504 - Réf ADE0177 - 05/2017_1 - © Gettyimages - Shutterstock - Fotolia - Exécution graphique AGENCE DIXO