

Pourquoi et comment recourir au travail temporaire ?



© 2024 Les Echos Publishing

Le contrat de mise à disposition

L'employeur qui souhaite recourir à un intérimaire doit nécessairement faire appel à une entreprise de travail temporaire.

Le travail temporaire permet à une entreprise, dite « entreprise utilisatrice », de disposer momentanément d'un salarié pour l'accomplissement d'une tâche précise appelée « mission ». Pour cela, celle-ci doit faire appel au service d'une entreprise de travail temporaire avec laquelle elle conclut un contrat de mise à disposition.

Ce contrat doit obligatoirement être conclu par écrit au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la mission du travailleur intérimaire. Il précise, entre autres, le motif de recours au travail temporaire, le terme de la mission ainsi que les caractéristiques du poste occupé.

Précision : il appartient à l'entreprise de travail temporaire de recruter le salarié et de signer avec lui, par écrit, un contrat de mission.

Les cas de recours autorisés

L'employeur ne peut pas recourir à un travailleur temporaire pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Le travail intérimaire doit nécessairement concerner la réalisation de tâches précises et temporaires. Autrement dit, il ne doit pas avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Un employeur ne peut donc faire appel à un travailleur intérimaire que pour les motifs suivants :

- remplacer un salarié absent (congrés payés, arrêt de travail, congé maternité, attente de la prise de poste effective d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée...) ou passé provisoirement à temps partiel ;
- remplacer un chef d'entreprise absent ;
- faire face à un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise dû à une augmentation temporaire de son activité habituelle, à une commande exceptionnelle à l'exportation, à l'accomplissement d'une tâche ponctuelle non liée à l'activité normale de l'entreprise ou à la réalisation de travaux urgents liés à la sécurité ;
- occuper des emplois saisonniers dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs (agriculture, tourisme, industries agroalimentaires...) ;
- pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois (hôtellerie et restauration, centres de loisirs et de vacances, déménagement, exploitations forestières, spectacles, action culturelle, etc.).

Attention : il est interdit d'accueillir un travailleur intérimaire pour réaliser des travaux dangereux ou remplacer un salarié gréviste. De même, l'employeur ne peut pas, en principe, recourir à cette pratique pour pallier un accroissement temporaire de l'activité dans les 6 mois qui suivent un licenciement économique.

La mission intérimaire

La durée, le renouvellement et la succession des missions intérimaires sont strictement encadrés par la loi.

La durée de la mission

Une mission intérimaire ne peut généralement excéder 18 mois, renouvellement inclus. Cette durée maximale est cependant ramenée à 9 mois lorsque la mission a pour but de réaliser des travaux urgents nécessaires à la sécurité ou de pourvoir un poste dans l'attente de la prise de fonction d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée.

À l'inverse, la durée de la mission peut aller jusqu'à 24 mois dans certaines hypothèses telles que la survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation ou encore le remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste de travail.

Par ailleurs, l'employeur a la possibilité d'aménager le terme de la mission. Il peut ainsi avancer (dans la limite de 10 jours) ou reporter (dans le respect de la durée maximale de la mission) son terme à raison d'un jour pour 5 jours de travail. Lorsque la durée de la mission est inférieure à 10 jours, son terme peut être avancé ou reporté de 2 jours maximum.

Enfin, la mission peut ne pas comporter de terme précis mais

seulement une durée minimale. Dans ce cas, elle prend fin avec la réalisation de son objet, par exemple, le retour du salarié absent ou bien la fin de la saison.

À savoir : les contrats conclus pour un accroissement temporaire d'activité ou pour remplacer un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail doivent comporter un terme précis.

Le renouvellement de la mission

Une mission dont le terme est déterminé avec précision peut, en principe, être renouvelée deux fois, à condition que sa durée globale n'excède pas la limite prévue par la loi, à savoir 9, 18 ou 24 mois. Pour ce faire, le contrat de mission doit contenir une clause de renouvellement. À défaut, l'accord du salarié est préalablement requis.

La succession de missions

Au terme d'une mission, l'entreprise qui souhaite de nouveau faire appel à un travailleur intérimaire pour pourvoir le même poste doit respecter un délai de carence fixé à :

- un tiers de la durée de la mission précédente (renouvellement inclus) lorsque celle-ci a été réalisée en 14 jours ou plus ;
- la moitié de cette durée (renouvellement inclus) si elle a été accomplie en moins de 14 jours.

Étant précisé que seuls les jours d'ouverture de l'entreprise sont pris en considération pour décompter le délai de carence.

Enfin, aucun délai de carence n'est exigé lorsque notamment la mission a pour objet de pallier une nouvelle absence du salarié remplacé.

À savoir : la convention collective de l'entreprise utilisatrice peut prévoir des règles différentes concernant la

durée de la mission, son renouvellement et le délai de carence exigé entre deux contrats.

Le refus d'un contrat de travail à durée indéterminée

L'employeur qui, à l'issue d'un contrat de mission, souhaite proposer un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) à un travailleur temporaire doit lui transmettre cette proposition par écrit avant le terme de son contrat. Et ce, par lettre recommandée avec accusé de réception, par lettre remise en main propre contre décharge ou par tout autre moyen donnant date certaine à la réception de la proposition.

Important : cette procédure concerne les propositions de CDI permettant au salarié d'occuper le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail.

La proposition de CDI formulée par l'employeur doit préciser le délai de réflexion qui est accordé au salarié pour se décider. Sachant qu'aucun délai minimal n'est exigé par la loi, si ce n'est qu'il doit s'agir d'un délai raisonnable. Cette proposition doit, en outre, informer le salarié qu'une absence de réponse de sa part dans le délai imparti équivaut à un refus de signer le CDI.

En cas de refus du salarié d'accepter le CDI ou en l'absence de réponse dans le délai imparti, l'employeur doit, dans le mois qui suit, en aviser France Travail par voie dématérialisée via une [plate-forme dédiée](#).

À noter : l'information transmise à France Travail doit comporter un descriptif de l'emploi proposé ainsi que des éléments permettant de s'assurer que cet emploi respecte les conditions requises, à savoir un emploi identique ou similaire et un lieu de travail identique. Et elle doit aussi mentionner le délai de réflexion accordé au salarié et la date de son

refus de signer le CDI (ou la date d'expiration du délai de réflexion, en l'absence de réponse du salarié).

Les obligations de l'entreprise utilisatrice

Le travailleur temporaire bénéficie des règles applicables dans l'entreprise utilisatrice en matière notamment de durée du travail, de jours fériés et de repos hebdomadaires.

Si l'entreprise utilisatrice n'est pas l'employeur du travailleur intérimaire, elle est néanmoins responsable des conditions d'exécution de sa mission. Elle doit donc appliquer à ce travailleur les règles mises en œuvre dans l'entreprise concernant la durée du travail, le travail de nuit, les jours fériés et les repos hebdomadaires, la santé et la sécurité ainsi que les conditions d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs.

De plus, l'entreprise utilisatrice est soumise à certaines obligations visant à assurer la santé et la sécurité du travailleur intérimaire. Elle doit lui fournir les équipements de protection individuelle nécessaires à la réalisation de sa mission, mais également lui dispenser une formation pratique et appropriée en matière de sécurité dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise. Sachant que le travailleur doit bénéficier d'une formation renforcée ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dès lors que son poste présente des risques particuliers pour sa santé et sa sécurité (en cas de travail en hauteur, par exemple).

Enfin, le travailleur intérimaire doit avoir accès aux équipements collectifs de l'entreprise (restaurant, douches, vestiaires...), mais également bénéficier des titres-restaurant accordés aux salariés permanents.

En complément : lorsque les salariés permanents ont accès à un dispositif les informant des emplois vacants dans l'entreprise, ces emplois doivent aussi être portés à la connaissance des travailleurs intérimaires.

La requalification de la mission

Lorsque l'entreprise utilisatrice ne respecte pas les règles de recours au travail temporaire, la mission peut être requalifiée par les juges en contrat de travail à durée indéterminée.

Si l'entreprise utilisatrice ne respecte pas les règles relatives aux cas de recours au travail intérimaire, à la durée de la mission, à son renouvellement ou à l'aménagement de son terme, le salarié peut alors obtenir la requalification de son contrat de mission en contrat à durée indéterminée. Il en est de même lorsque l'entreprise utilisatrice continue à employer le travailleur intérimaire après le terme de sa mission sans avoir conclu un nouveau contrat de mise à disposition ou un contrat de travail.

Conséquence : en cas de requalification du contrat de mission en contrat à durée indéterminée, l'entreprise utilisatrice doit verser au travailleur intérimaire une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire et qui s'ajoute aux indemnités dues en cas de licenciement.

L'entreprise utilisatrice s'expose également à des sanctions pénales en cas de non-respect des règles relatives notamment aux cas de recours au travail intérimaire, à la durée de la mission, aux conditions de renouvellement du contrat ou à la succession des contrats.