Pourquoi et comment recourir au travail temporaire ?



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, elle 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 suivant le début de la mission du travailleur intérimaire. Il précise, entre autres, le motif de la mission, son terme ou sa durée minimale 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 un contrat de mission.

Les cas de recours autorisés

L’employeur ne peut pas conclure un contrat de mise à disposition 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 ou un chef d’entreprise absent (congés, arrêt maladie, attente de la prise de poste effective d’un salarié recruté en CDI…) ;
– faire face à une variation de l’activité de l’entreprise due à un accroissement temporaire d’activité, à une commande exceptionnelle à l’exportation, à la réalisation de travaux urgents liés à la sécurité ou à l’accomplissement d’une tâche ponctuelle non liée à l’activité normale de l’entreprise ;
– exécuter des travaux temporaires par nature, c’est-à-dire des travaux saisonniers (agriculture, tourisme, industries agroalimentaires…) ou bien relevant d’emplois pour lesquels il est d’usage de ne pas recourir au CDI (dans l’hôtellerie et la restauration, en particulier).

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. 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 CDI.

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 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 lorsque celle-ci a été réalisée en 14 jours ou plus ;
– la moitié de cette durée 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.

Exceptions : aucun délai de carence n'est exigé lorsque la mission a pour objet, notamment, de pallier une nouvelle absence du salarié remplacé ou de remplacer le chef d'entreprise.

Les obligations de l'entreprise utilisatrice

Le travailleur temporaire bénéficie des règles applicables dans l'entreprise 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 la 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 disposer des 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'employeur 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’employeur continue à employer le travailleur intérimaire après le terme de sa mission sans avoir conclu un nouveau contrat de mise à disposition.

Conséquence : en cas de requalification du contrat de mission en CDI, 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.

© 2020 Les Echos Publishing