

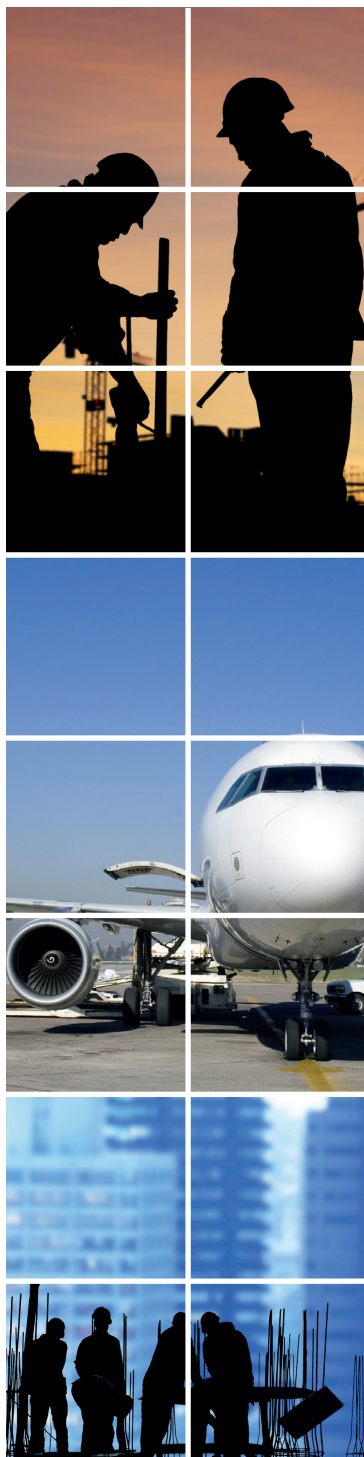


Travaillons ensemble

LE CADRE JURIDIQUE

« Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice ».

Article L. 1251-5 du Code du travail

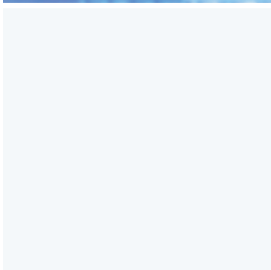
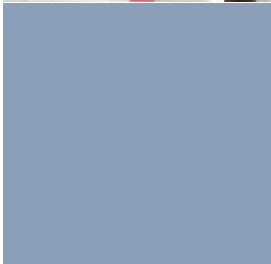


LES CAS DE RECOURS À L'INTÉRIM

L'article L. 1251-6 du Code du travail ajoute qu'il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission », et seulement dans les cas énumérés ci-après :

- ❖ le **remplacement d'un salarié** temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu.
- ❖ L'**attente de l'arrivée effective** d'un salarié recruté en CDI.
- ❖ Le **départ définitif** d'un salarié précédant la suppression de son poste ;
- ❖ l'**accroissement temporaire de l'activité** de l'entreprise.
- ❖ l'exercice d'un emploi à caractère **saisonnier** ;
- ❖ l'exercice d'un emploi où il est d'usage de ne pas recourir au CDI en raison de la nature de l'activité et du **caractère temporaire de ces emplois** ;
- ❖ le remplacement d'un chef d'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** ;
- ❖ le remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel, ou d'un associé non salarié d'une **société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral**.
- ❖ La mise à disposition d'un salarié intérimaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut aussi intervenir :
 - lorsque la mission vise, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des **difficultés sociales et professionnelles particulières** ;
 - lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à **assurer un complément de formation professionnelle au salarié**

Il est enfin possible de conclure des contrats de mission-formation.



LES INTERDICTIONS DE RECOURS À L'INTÉRIM

La **conclusion d'un contrat de mission** est expressément interdite dans les cas énumérés ci-après :

- ❖ le remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un **conflit collectif du travail** (mouvement de grève) ;
- ❖ le remplacement d'un **médecin du travail** ;
- ❖ dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique, si le recours est motivé par un **accroissement temporaire d'activité**.

Cette interdiction disparaît néanmoins pour tout contrat conclu pour accroissement temporaire d'activité lorsque la durée du contrat, non susceptible de renouvellement, n'excède pas 3 mois. De même, elle n'est pas applicable, lorsque ce dernier est lié à la survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation.

L'interdiction de recourir à l'intérim dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique ne s'applique pas en cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu.

- ❖ **l'exécution de travaux particulièrement dangereux**. Il peut notamment s'agir de travaux comportant une exposition à des agents dangereux.

LE CONTRAT DE MISE À DISPOSITION

Le contrat de mise à disposition est établi par écrit et signé dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Le contrat de mise à disposition comporte obligatoirement un certain nombre de mentions :

- ❖ **Le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire**

Cette mention doit être assortie de justifications précises. L'entreprise utilisatrice indique à l'entreprise de travail temporaire les circonstances justifiant le recours au travail temporaire.

- ❖ **Le terme de la mission**

Le contrat de mise à disposition doit mentionner une date précise, qu'il s'agisse du terme de la mission ou d'une durée minima. Il doit également comporter, le cas échéant, une clause de renouvellement, d'anticipation ou de report du terme du contrat lorsque l'entreprise utilisatrice pense devoir en faire usage.

- ❖ **Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir**

Caractéristiques du poste envisagé, contenu exact de la tâche à accomplir, environnement du poste de travail. Il doit également être indiqué si ce poste figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés.

- ❖ La **qualification** professionnelle exigée
- ❖ Le **lieu de la mission** et l'horaire de travail
- ❖ La **nature des équipements** de protection individuelle utilisés
- ❖ Le **montant de la rémunération** avec ses différentes composantes
- ❖ Le **nom, l'adresse du garant et la référence aux articles** L. 1251-49 et suivants du Code du travail

Les articles L. 1251-49 et suivants du Code du travail posent le principe de l'obligation de la garantie financière et de la substitution de l'entreprise utilisatrice en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire.

- ❖ **La période d'essai**
- ❖ **Les clauses interdites**

Attention : toute clause tendant à interdire l'embauche du salarié intérimaire par l'entreprise utilisatrice à l'issue de sa mission est nulle.

Les indications portées au contrat de mise à disposition sont données sous la responsabilité de l'utilisateur qui en détient seul les éléments et qui devra endosser les conséquences de la fourniture de renseignements erronés ou volontairement inexacts.