



VOS DROITS ET OBLIGATIONS

CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

ÉDITION 2018

SOMMAIRE

Dans quels cas peut-on recourir au travail temporaire ?	2
Cas de recours autorisés :	2
Cas de recours interdits :	2
Quelles mentions doivent figurer sur les contrats ?	2
1) Le contrat de mise à disposition :	2
2) Le contrat de travail temporaire (contrat de mission) :	2
Quels sont les droits individuels du salarié temporaire ?	3
1). Rémunération et indemnités du salarié temporaire :	3
2.) Conditions d'exécution du travail pour le salarié temporaire :	3
3.) En cas de suspension du contrat de travail du salarié temporaire, celle-ci ne fait pas obstacle à l'échéance du terme (art. Lp. 124-31)	4
4). En cas de rupture anticipée du contrat de travail temporaire :	4
5) A l'expiration de la mission :	4
Quels sont les droits collectifs du salarié temporaire ?	4
Les pénalités	5

DANS QUELS CAS PEUT-ON RECOURIR AU TRAVAIL TEMPORAIRE ?

Il ne peut être fait appel aux salariés temporaires que pour l'exécution de tâches temporaire dénommées « missions » et seulement dans les cas suivants (art. Lp. 124-5).

Cas de recours autorisés :

- Remplacement d'un salarié :
 - en cas d'absence temporaire ou de suspension de son contrat de travail sauf si l'absence ou la suspension est supérieure à 6 mois ;
 - dans l'attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié après le départ définitif d'un autre salarié ;
- Travaux urgents ;
- Surcroît exceptionnel et temporaire d'activité ;

Cas de recours interdits :

- Pour remplacer un salarié dont le contrat est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail dans l'entreprise utilisatrice ;
- Pour certains travaux faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale.

QUELLES MENTIONS DOIVENT FIGURER SUR LES CONTRATS ?

1) Le contrat de mise à disposition :

Etabli avec l'utilisateur pour chaque salarié, par écrit, au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition (art. Lp 124-9), il doit comporter les mentions suivantes (art. Lp 124-10) :

- Le motif du recours à un salarié temporaire ;
- Le terme de la mission (la durée ne peut en principe pas dépasser 6 mois) et le cas échéant, une clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission jusqu'au lendemain de la reprise de son emploi par le salarié absent (art. Lp. 124-8) ;
- La qualification professionnelle exigée ;
- Le lieu de la mission ;
- L'horaire de travail ;
- Les caractéristiques du poste de travail.

Le contrat ne doit pas comporter de clause interdisant l'embauchage par l'utilisateur du salarié temporaire à l'issue de la mission.

2) Le contrat de travail temporaire (contrat de mission) :

Etabli par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant sa mise à disposition (art. Lp. 124-24), doit comporter (art. Lp. 124-23) :

- la reproduction de toutes les mentions contenues dans le contrat de mise à disposition, énoncées ci-dessus,
 - la qualification du salarié,

- les modalités de la rémunération y compris celles de l'indemnité de précarité d'emploi.
- la période d'essai éventuelle. Cette période d'essai ne peut excéder une durée de ((art. Lp. 124-25)
 - 2 jours si la durée du contrat est inférieure ou égal à 1 mois ;
 - 3 jours pour un contrat d'une durée comprise entre 1 et 2 mois ;
 - 5 jours si la durée du contrat est supérieure à 2 mois.
- une clause indiquant que le rapatriement du salarié est à la charge de l'entreprise de travail temporaire si la mission s'effectue hors du Territoire, sauf en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié.

QUELS SONT LES DROITS INDIVIDUELS DU SALARIE TEMPORAIRE ?

1). Rémunération et indemnités du salarié temporaire :

- La rémunération versée par l'entreprise de travail temporaire est au moins égale à celle que percevrait un salarié de l'entreprise utilisatrice, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. (art. Lp. 124-26 alinéa 1). Le paiement des jours fériés est dû indépendamment de l'ancienneté du salarié temporaire dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient. (art. Lp. 124-26 alinéa 2).
- Le salarié temporaire bénéficie d'indemnités pour compenser la précarité de son emploi :
 - Une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission quelle qu'ait été la durée de celle-ci. Elle ne peut être inférieure au 10e de la rémunération brute totale due au salarié ;(art. Lp. 124-28).
 - Une indemnité de précarité d'emploi qui ne peut être inférieure à 15 % de la rémunération totale brute perçue par le salarié, celle-ci est versée à la fin de chaque mission. (art. Lp. 124-29);

Cette indemnité n'est pas due (art. Lp. 124-30):

- Si un nouveau contrat de travail est proposé par écrit dans un délai de 3 jours ouvrables par l'entrepreneur de travail temporaire au salarié ;
- Si le contrat est rompu avant le terme à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure.

2.) Conditions d'exécution du travail pour le salarié temporaire :

Le travailleur temporaire exécute sa mission dans l'entreprise utilisatrice sous l'autorité et le contrôle du chef de l'entreprise utilisatrice. Pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail (art. Lp. 124-27 alinéa 1).

Les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à (art. Lp. 124-28 alinéas 2 à 4) :

- La durée du travail ;
- Le travail de nuit ;
- Le repos hebdomadaire et les jours fériés ;
- La santé et la sécurité ;
- Les conditions d'emploi des femmes, enfants et jeunes travailleurs ;

- La médecine du travail, mais uniquement lorsque l'activité exercée au service de l'entreprise utilisatrice nécessite une surveillance médicale spéciale.

3.) En cas de suspension du contrat de travail du salarié temporaire, celle-ci ne fait pas obstacle à l'échéance du terme. (art. Lp. 124-31)

4.) En cas de rupture anticipée du contrat de travail temporaire :

- A l'initiative de l'entrepreneur de travail temporaire (art. Lp. 124-32 alinéas 1 à 3):
 - Celui-ci doit proposer au salarié temporaire un nouveau contrat dans un délai maximum de 3 jours ouvrables sauf rupture due à une faute grave du salarié ou à la force majeure. La rupture du contrat de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure ;
 - A défaut de contrat, l'entrepreneur de travail temporaire doit assurer au salarié temporaire une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat y compris l'indemnité de précarité d'emploi.
- A l'initiative du salarié (art. Lp. 124-32 alinéa 4):

Cette rupture pourrait entraîner des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

5) A l'expiration de la mission :

- L'utilisateur peut embaucher le salarié mis à sa disposition. La durée des missions effectuées dans l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant l'embauche, est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et est déduite de la période d'essai éventuellement prévue. (art. Lp. 124-33).
- Si l'entreprise utilisatrice continue à faire travailler le salarié temporaire sans nouveau contrat, le salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée. (art. Lp. 124-34)

QUELS SONT LES DROITS COLLECTIFS DU SALARIE TEMPORAIRE ?

Il exerce ses droits dans l'entreprise de travail temporaire. Les conditions pour être électeur et éligible sont définies aux articles Lp. 341-33 et Lp. 341-34 pour les délégués du personnel, et aux articles Lp. 342-59 et Lp. 342-60 pour le comité d'entreprise.

Il peut aussi se faire représenter dans l'entreprise utilisatrice.

Le travailleur temporaire est pris en compte dans le calcul de l'effectif de l'entreprise utilisatrice, proportionnellement à son temps de présence dans celle-ci au cours des 12 mois précédents, sauf s'il remplace un salarié absent (art. Lp. 312-1, 2°)

Pendant la durée de sa mission, il peut faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice, ses réclamations concernant sa rémunération et les conditions d'exécution de son travail (art. Lp. 341-9)

Le comité d'entreprise ou les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice peuvent prendre connaissance des contrats de mise à disposition passés avec l'entreprise de travail temporaire. (article Lp. 342-22 pour le comité d'entreprise et Lp. 341-10 pour les délégués du personnel)

LES PENALITES

Les infractions aux dispositions relatives :

- Aux formalités à accomplir par l'entreprise de travail temporaire ;
- Aux cas de recours au travail temporaire ;
- Aux mentions des contrats de travail temporaire.

Sont punies par les peines prévues aux articles Lp. 128-1 à Lp. 128-7 et R. 128-4 et R. 128-5.