



PRESTO N°113 BIS/ Septembre 2021

# LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

PRESTO N°113 BIS/ Septembre 2021

# LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

## LE CTT

PRESTO N°113 BIS/ Septembre 2021

# LES DIFFERENTS TYPES DE CONTRAT DE TRAVAIL

# N°113 BIS

# PRESTO

# SOMMAIRE

Le contrat à durée déterminée (CDD)

Le contrat à durée déterminée saisonnier

**Le contrat de travail temporaire (CTT)**

Le contrat à durée indéterminée saisonnier de chantier ou d'opération (CDI-C)

Le contrat à durée indéterminée intermittent (CDII)

# Le contrat de travail temporaire (CTT)

Le CTT est le « frère jumeau » du CDD

## Préambule

En France, le travail intérimaire, également connu sous le nom de **Contrat de Travail Temporaire (CTT)** ou mission d'intérim, représente 3% de l'emploi salarié global.

A la différence des autres contrats, le CTT a la particularité de mettre en relation 3 parties distinctes : **le travailleur, l'agence d'intérim et l'entreprise** ayant besoin de ressources.

Le contrat de travail temporaire (CTT) sert à recruter un intérimaire pour une tâche précise et temporaire (ex : remplacement de salarié, mission saisonnière).

Le CTT se compose **d'un contrat de mise à disposition** entre une entreprise de travail temporaire (ETT) et l'entreprise qui emploie l'intérimaire ainsi **qu'un contrat de mission** entre l'ETT et l'intérimaire.

**C'est un CONTRAT DEUX EN UN !**

**Le Contrat de Travail Temporaire (CTT) est par conséquent la combinaison de deux contrats** : le contrat de mission et le contrat de mise à disposition.

1. **Le contrat de mise à disposition** est conclu entre l'agence d'intérim et l'entreprise où l'intérimaire effectue sa mission ;
2. **Le contrat de mission** est, quant à lui, conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire.

La période d'essai est facultative et la durée de la mission peut être fixée à l'avance ou dépendre d'une condition (retour du salarié absent, fin de saison).

Le contrat de travail temporaire peut déboucher sur une embauche en CDD ou en CDI.

La conclusion d'un contrat de travail temporaire n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dénommée mission, et seulement dans les cas énumérés par la loi.

Quel que soit le motif pour lequel il est conclu, un tel contrat 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.

Le contrat de travail se fait en deux temps :

- Un contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice ;
- Un contrat de mission entre l'ETT et le salarié.

Conclu en dehors du cadre légal fixé par le code du travail ou les conventions ou accords de Branche étendus le cas échéant applicables, le contrat peut être considéré **comme un contrat à durée indéterminée**.

## 1. Sur la définition du CTT

Le contrat de travail temporaire (CTT) est un contrat de travail qui concerne une ETT (entreprise de travail temporaire ou agence d'emploi), soit une agence d'intérim qui recrute un candidat pour une entreprise utilisatrice.

Le futur employé travaillera dans cette entreprise pour une durée limitée et un travail précis. Il sera rémunéré par l'ETT.

## 2. Sur le contrat de mise à disposition entre ETT et entreprise utilisatrice

Le contrat de mise à disposition est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

Il est obligatoirement rédigé à l'écrit et signé par les deux parties.

**C'est un contrat commercial** où l'ETT s'engage à recruter un salarié pour une entreprise utilisatrice.

L'ETT gère le salarié du recrutement à la rémunération.

L'entreprise utilisatrice, **elle, bénéficie d'un gain de temps (pas de gestion RH).**

## 3. Sur le contrat de mission entre ETT et le salarié

Le contrat de mission est conclu entre l'ETT et le salarié.

Il est obligatoirement rédigé à l'écrit et signé par les deux parties.

Dans ce contrat, l'ETT est l'employeur du salarié, et non l'entreprise utilisatrice.

Il est adressé au salarié au plus tard dans les 2 jours après son élaboration.

## 4. Sur les règles de mise à disposition

Un salarié sous **contrat de travail temporaire** (également appelé intérimaire) est un salarié embauché et rémunéré par une Entreprise de Travail Temporaire (ETT) qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée, dénommée mission.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1. D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « *entreprise utilisatrice* » ;
2. D'un contrat de travail, dit « *contrat de mission* », entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

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.

La mission prend fin à la date fixée ou, en cas de terme imprécis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...).

L'utilisateur auprès duquel est mis à disposition un salarié temporaire peut être une personne morale de droit public (État, collectivités territoriales, etc.).

Dans ce cas, les dispositions du code du travail relatives au contrat de travail conclu avec une entreprise de travail temporaire s'appliquent, sous réserve des dispositions particulières (cas de recours, situation à l'issue de la mission, etc.) figurant aux **articles L.1251-60 à L.1251-63 du Code du travail**.

## Article L1251-60

*Les personnes morales de droit public peuvent faire appel aux salariés de ces entreprises pour des tâches non durables, dénommées missions, dans les seuls cas suivants :*

*1° Remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un passage provisoire en temps partiel, de sa participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;*

*2° Vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la **loi n° 84-16 du 11 janvier 1984** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la **loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986** portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et par le chapitre II du titre V du livre Ier de la sixième partie du code de la santé publique ;*

*3° Accroissement temporaire d'activité ;*

*4° Besoin occasionnel ou saisonnier défini au **3° de l'article L.1242-2**.*

*Lorsque le contrat est conclu au titre des 1°, 3° et 4°, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois. Elle est réduite à neuf mois lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger.*

*Lorsque le contrat est conclu au titre du 2°, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder douze mois. Elle est réduite à neuf mois si le contrat est conclu dans l'attente de la prise de fonctions d'un agent.*

*Le contrat de mission peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder les durées prévues à l'alinéa précédent.*

Le terme de la mission peut être aménagé lorsque le contrat de mise à disposition et le contrat de mission le prévoient.

Il peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail sans pouvoir réduire la durée de la mission de plus de dix jours ou dépasser la durée maximale autorisée fixée par convention ou accord de Branche étendu ou, à défaut, par les dispositions du code du travail.

Pour les missions inférieures à dix jours de travail, le terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

Lorsque l'utilisateur continue à faire travailler l'intérimaire après la fin de la mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans un nouveau contrat de mise à disposition, cet intérimaire est réputé lié à l'utilisateur **par un contrat à durée indéterminée**.

## 5. Sur les cas de recours

La possibilité donnée à l'entreprise utilisatrice de recourir à des missions successives avec le même salarié, soit, pour remplacer un ou des salariés absents ou dont le contrat de travail est suspendu, soit, pour faire face à un accroissement temporaire de son activité, **ne peut avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente.**

En application de l'article L.1251-6 du Code du travail :

« Sous réserve des dispositions de l'article L.1251-7, 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 suivants :

### **1° Remplacement d'un salarié, en cas :**

#### **a) D'absence**

Un intérimaire peut remplacer tout salarié absent de l'entreprise utilisatrice quel que soit le motif de l'absence (maladie, congés, etc.), sauf s'il s'agit d'une grève ou conflit social.

#### **b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur**

L'on peut citer, sans être exhaustif, le congé parental d'éducation, le temps partiel pour création ou reprise d'entreprise...

#### **c) De suspension de son contrat de travail ;**

#### **d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;**

#### **e) D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;**

Un salarié intérimaire peut remplacer un salarié ayant définitivement quitté l'entreprise ou ayant été muté définitivement à l'intérieur de celle-ci dans l'attente de l'entrée en fonction de son remplaçant embauché en contrat à durée indéterminée.

### **2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;**

Toutefois, un contrat de travail temporaire ne peut, en principe, être conclu pour ce motif dans un établissement ayant procédé à un licenciement économique pendant un délai de 6 mois pour les postes concernés par ce licenciement.

### **3° Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L.1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant 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 ;**

Le recours à l'intérim est possible pour des emplois à caractère saisonnier, définis comme étant ceux 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 ;

Les Branches d'activité ou les travaux qui présentent un caractère saisonnier sont surtout l'agriculture, les industries agroalimentaires et le tourisme. Toutefois, le contrat à durée indéterminée demeure la règle, y compris dans ces secteurs d'activité ;

Les secteurs d'activité concernés sont définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu. Leur liste figure à l'article **D.1251-1 du Code du travail**.

**4° 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 d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

**5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole** ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint, mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

En application de l'article **L.1251-7 du Code du travail** :

« Outre les cas prévus à l'article **L.1251-6**, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir :

1° Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de Branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;

2° 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 ;

3° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice **s'engagent à assurer une formation professionnelle au salarié par la voie de l'apprentissage, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles**. Cette formation est dispensée pour partie dans l'entreprise utilisatrice et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage en application de l'article **L.6221-1**. »

## **A ces dispositions légales, je rajouterai les cas particuliers et les expérimentations :**

### **1/ Sur les travaux urgents**

Les travaux urgents sont des travaux dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents, organiser des mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes, peuvent motiver la conclusion de contrats de travail temporaire.

### **2/ Sur le contrat de travail temporaire multi-remplacement**

Il s'agit d'expérimentation permettant le remplacement de plusieurs salariés par un seul salarié titulaire d'un contrat de travail temporaire.

À titre expérimental et par dérogation au principe posé au **1 de l'article L.1251-6 du code du travail**, un seul contrat de travail temporaire peut être conclu pour remplacer plusieurs salariés dans les secteurs définis par le **décret du 18 décembre 2019** (avec indication, pour chacun de ces secteurs, des identifiants de conventions collectives – IDCC – de rattachement).

Les gardes fous du CDD sont rappelés par la loi Avenir professionnel : l'expérimentation ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

**Le décret du 18 décembre 2019** a été publié au Journal officiel le 19 décembre.

Le dispositif expérimental est donc pleinement applicable depuis le 20 décembre dernier, et ce, jusqu'au 31 décembre 2020.

Le décret dresse la liste exhaustive des 11 secteurs pouvant expérimenter la conclusion d'un seul CDD pour remplacer plusieurs salariés temporairement absents de l'entreprise :

- Sanitaire, social et médico-social ;
- Propreté et nettoyage ;
- Économie sociale et solidaire au sens des dispositions de l'article 1er de la loi n° 2014-856 du 31 juillet 2014 relative à l'économie sociale et solidaire, pour les activités relevant de la radio diffusion, de l'animation, du tourisme social et familial, du sport, des foyers et services de jeunes travailleurs, de l'aide, de l'accompagnement, des soins et services à domicile et des acteurs du lien social et familial ;
- Tourisme en zone de montagne ;
- Commerce de détail et de gros à prédominance alimentaire ;
- Plasturgie ;
- Restauration collective ;
- Sport et équipements de loisirs ;
- Transport routier et activités auxiliaires ;



- Industries alimentaires ;
- Services à la personne.

Ces dispositions sont applicables aux contrats de travail temporaire relevant d'un des secteurs d'activité ouverts à l'expérimentation, conclus à compter du 20 décembre 2019.

### **3/ Sur l'intégration des handicapés**

A titre expérimental, à compter du **1er janvier 2019 et jusqu'au 31 décembre 2021**, outre les cas de recours à un salarié temporaire prévus aux **articles L.1251-6 et L.1251-7 du code du travail** et rappelés ci-dessus, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir lorsque ce salarié temporaire est un bénéficiaire de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés mentionné à **l'article L. 5212-13** du même code.

### **4/ Sur les travaux dangereux**

Sous réserve des dérogations exceptionnelles prévues par les **articles D.4154-2 à D.4154-6**, il est interdit d'employer un salarié temporaire **pour effectuer des travaux dangereux** (exposition à certains agents chimiques dangereux, exposition au fluor gazeux, acide fluorhydrique, béryllium, inhalation des poussières de métaux durs) dont la liste est donnée par **l'article D.4154-1 du Code du travail**.

#### **Article D.4154-1**

##### **Modifié par Décret n°2018-438 du 4 juin 2018 - art. 3**

*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 ou aux rayonnements ionisants suivants :*

- 1° Amiante : opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages ; travaux de confinement, de retrait ou et de démolition ;*
- 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 une zone où la dose efficace susceptible d'être reçue, intégrée sur une heure, est égale ou supérieure à 2 millisieverts ou en situation d'urgence radiologique, lorsque ces travaux requièrent une affectation au premier groupe défini au **1° du II de l'article R.4451-99** ;
- 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.

La dérogation exceptionnelle ainsi accordée par l'autorité administrative doit être préalable à l'affectation du salarié temporaire à l'un des travaux figurant sur cette liste ; à défaut, le salarié pourrait obtenir la requalification de son contrat de mission en contrat à durée indéterminée sur le fondement de **l'article L.1251-40 du code du travail (arrêt de la chambre sociale de la Cour de cassation du 30 novembre 2010)**.

Il est également interdit de conclure un contrat de travail temporaire pour remplacer un médecin du travail.

## 6. Sur la durée du contrat

### 1/ Sur la durée totale du contrat de mission

**La convention ou l'accord de Branche étendu de l'entreprise utilisatrice** peut fixer la durée totale du contrat de mission.

Cette durée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de Branche étendu mentionné ci-dessus, **la durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois** compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements.

### 2/ Sur les cas particuliers

Lorsque le contrat concerne un apprenti, la durée totale est portée à 36 mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à **l'article L.6222-7 du code du travail**.

## 7. Sur le renouvellement du contrat

**La convention ou l'accord de Branche étendu de l'entreprise utilisatrice** peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission.

Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

À défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de Branche étendu, le contrat de mission **est renouvelable deux fois pour une durée déterminée qui**, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue par la convention ou l'accord de Branche étendu de l'entreprise utilisatrice ou, à défaut, par les dispositions du code du travail.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

## 8. Sur le délai entre deux contrats de travail temporaire

A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée (CDD) ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements.

**La convention ou l'accord de Branche étendu de l'entreprise utilisatrice** peut fixer les modalités de calcul de ce délai de carence, en respectant le principe selon lequel 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.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs. Par exemple, en cas de fermeture les samedis et dimanches, ces deux jours ne sont pas décomptés pour déterminer le délai de carence.

A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de Branche étendu de l'entreprise utilisatrice, le délai de carence est égal :

**1°** Au tiers (1/3) de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze (14) jours ou plus.

Ainsi, un poste pourvu par un contrat de travail temporaire de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois ;

**2°** A la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à quatorze jours. Un poste pourvu en contrat de travail temporaire pendant 10 jours ne peut donc

faire l'objet d'un nouveau contrat de travail temporaire avant l'expiration d'un délai de 5 jours.

#### *Situations dans lesquelles le délai de carence est exclu*

**La convention ou l'accord de Branche étendu de l'entreprise utilisatrice** peut prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable.

A défaut de stipulation dans cette convention ou cet accord de Branche étendu, le délai de carence n'est pas applicable :

1. Lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
2. Lorsque le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
3. Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant 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 cet emploi ;
4. Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux **4° et 5° de l'article L.1251-6 du code du travail** (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, profession libérale, chef d'exploitation agricole, aide familial...);
5. Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
6. Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé.

## **9. Sur les mentions qui doivent figurer sur les contrats**

Le contrat conclu **entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice**, dénommé contrat de mise à disposition, doit comporter les mentions suivantes :

- Le motif du recours à un salarié temporaire ;
- Le terme de la mission (ou sa durée minimale) ;
- Le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues aux **articles L.1251-30 et L.1251-31 du code du travail**. Cette disposition s'applique également à l'avenant prévoyant le renouvellement du contrat de mise à disposition ;
- Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à **l'article L.4154-2 du code du travail** ;
- La qualification professionnelle exigée ;
- Le lieu de la mission ;
- L'horaire de travail ;
- La nature des équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser et, le cas échéant, l'indication que ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;

- Le montant de la rémunération que percevrait après période d'essai dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente occupant le même poste, avec ses différentes composantes y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- Le nom et l'adresse de l'organisme qui a délivré une garantie financière à l'entreprise de travail temporaire.
- Au titre des caractéristiques particulières du poste à pourvoir et pour l'application de **l'article L.4161-1 du code du travail**, le contrat de mise à disposition indique à quels facteurs de risques professionnels le salarié temporaire est exposé, au vu des conditions habituelles de travail appréciées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice, caractérisant le poste occupé. En tant que de besoin et à l'initiative de l'entreprise utilisatrice, un avenant au contrat de mise à disposition rectifie ces informations ;
- Clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission qui peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour 5 jours de travail.

Le contrat conclu entre **l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire**, dit contrat de mission, doit reproduire toutes les mentions précitées, et préciser en outre :

- La qualification professionnelle du salarié intérimaire ;
- Les modalités de la rémunération ;
- Les modalités de la période d'essai éventuelle ;
- Une clause indiquant que le rapatriement est à la charge de l'entreprise de travail temporaire si la mission n'est pas effectuée en métropole ;
- Le nom et l'adresse de la caisse complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire ;
- Le contrat doit aussi mentionner que l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite ;
- Mention du droit pour le salarié d'obtenir l'attestation Pôle emploi dès le jour où prend fin le CTT.

## **10. Sur la transmission du contrat de mission**

Le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

La méconnaissance de cette obligation, dans le délai ainsi fixé, ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée.

Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

## **11. Sur la durée de la période d'essai**

La période d'essai n'est pas obligatoire pour un CTT.

Si l'entreprise utilisatrice en souhaite une, cela doit être écrit dans les contrats.

**Attention, il n'est pas possible d'avoir recours à une période d'essai, si elle n'est pas mentionnée sur le contrat.**

Lorsque la durée du contrat de travail est égale ou inférieure à 1 mois, la période d'essai est de 2 jours maximum.

Lorsque la durée du contrat de travail est comprise entre 1 et 2 mois, la période d'essai est de 3 jours maximum.

Lorsque la durée du contrat de travail est supérieure à 2 mois, la période d'essai est de 5 jours maximum.

Le contrat de travail temporaire peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par **convention collective ou accord professionnel de Branche étendu, ou par accord d'entreprise ou d'établissement.**

## **12. Sur les droits individuels du salarié intérimaire**

Pendant sa mission, le salarié intérimaire :

- Dispose des mêmes droits que les salariés de l'entreprise utilisatrice et bénéficie des mêmes équipements collectifs (transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires...);
- Est placé sous l'autorité et le contrôle du chef de l'entreprise utilisatrice ;
- Les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice s'appliquent à l'intérimaire en ce qui concerne :
  - La durée du travail ;
  - Le travail de nuit ;
  - Le repos hebdomadaire et les jours fériés ;
  - La sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail ;
  - Les conditions d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs ;
- Enfin, la rémunération de l'intérimaire doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un salarié de l'entreprise utilisatrice, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail.

## **13. Sur le suivi de l'état de santé des salariés**

Les modalités du suivi de l'état de santé des travailleurs temporaire (visite d'information et de prévention, suivi individuel renforcé en cas d'occupation d'un poste à risque, etc.) sont fixées par les **articles R.4625-8 à D.4625-22 du Code du travail.**

## **14. Sur les éléments de gestion de la précarité d'emploi**

Des indemnités et des mesures particulières sont prévues pour compenser la précarité d'emploi :

Au terme de chaque mission l'intérimaire perçoit une indemnité de fin de mission, dont le montant ne peut pas être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute perçue.

Un taux d'indemnité plus élevé peut être imposé par **la convention ou l'accord collectif applicable à l'entreprise utilisatrice.**

En revanche un accord d'entreprise ou d'établissement peut dispenser l'entreprise du versement de l'indemnité de précarité au terme d'un contrat de travail temporaire saisonnier ou d'usage.

L'intérimaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés, pour chaque mission, quelle que soit sa durée. Son montant ne peut être inférieur à 10 % de la rémunération totale due au salarié, y compris l'indemnité de fin de mission.

De plus, l'intéressé doit bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés lorsqu'il occupe un poste de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité. La liste de ces postes est établie par l'employeur.

En cas d'accident du travail, de maladie (professionnelle ou non) ou de maternité, l'intérimaire peut bénéficier, en application des **accords collectifs du 27 mars 1986 et du 24 septembre 1986**, d'une indemnisation complémentaire à celle de la Sécurité sociale.

Enfin, l'entreprise utilisatrice est tenue d'informer les intérimaires des postes en contrat à durée indéterminée (CDI) disponibles dans l'entreprise.

Toutefois, cette obligation ne s'impose que sous réserve qu'un tel dispositif d'information sur les postes à pourvoir en CDI existe pour les salariés à durée indéterminée.

## **15. Sur la requalification du contrat**

Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions du code du travail ou des conventions et accords de Branche éventuellement applicables (par exemple, une convention de Branche étendue fixant la durée maximale du contrat ou ses possibilités de renouvellement), ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

Les dispositions applicables figurent aux **articles L.1251-39 à L.1251-41 du code du travail.**

## **16. Sur la durée de la mission**

D'une manière générale, la date de fin de mission est renseignée dans le contrat de mise à disposition et le contrat de mission.

Cette mention peut ne pas être précise, par exemple, lors d'un remplacement d'un salarié malade (le salarié peut guérir à tout moment).

Il est possible de modifier le terme de la mission en l'avancéant ou en le reportant à raison d'un jour pour 5 jours de travail. La mission ne doit pas être réduite de plus de 10 jours de travail et ne doit pas dépasser la durée maximale autorisée.

Pour les missions de moins de 10 jours, la fin du contrat est reportée ou avancée de 2 jours maximum.

## 17. Sur les droits collectifs du salarié intérimaire

Le salarié intérimaire exerce ses droits collectifs dans l'entreprise de travail temporaire et peut aussi se faire représenter dans l'entreprise utilisatrice.

Il 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 douze mois précédents, sauf lorsqu'il remplace un salarié absent.

Dans les entreprises dotées d'un comité social et économique (CSE), les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent également au profit des salariés temporaires pour leurs réclamations concernant leur rémunération, leurs conditions de travail, l'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

En outre, dans les entreprises d'au moins 50 salariés, l'employeur doit mettre à disposition du CSE un ensemble d'informations, portant notamment sur le recours aux contrats de mission conclus avec une entreprise de travail temporaire.

## 18. Sur les sanctions pénales

Les ETT et les entreprises utilisatrices peuvent encourir des sanctions pénales (amende allant jusqu'à 7.500 euros et 6 mois d'emprisonnement maximum) lorsqu'elles ne respectent pas la législation.

Des amendes de 3 750 € sont prévues pour **les entrepreneurs de travail temporaire** qui :

- Mettent un salarié à la disposition d'un utilisateur sans avoir conclu dans les délais un contrat de mise à disposition ;
- N'adressent pas dans les délais le contrat de travail ou qui concluent un contrat de travail ne comportant pas l'ensemble des mentions obligatoires ;
- Concluent un contrat de mission comportant des mentions volontairement inexacts ;
- Méconnaissent le principe d'égalité de rémunération entre un salarié temporaire et un salarié sous contrat à durée indéterminée ;
- Méconnaissent le dispositif protecteur des salariés exposés à des rayonnements ionisants ;



- Exercent leur activité sans avoir fait les déclarations nécessaires à l'autorité administrative ;
- Exercent leur activité sans avoir obtenu de garantie financière (sur ce point, on rappellera que tout entrepreneur de travail temporaire est tenu, à tout moment, de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires et accessoires, des indemnités et des cotisations obligatoires ; cette garantie financière est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise concernée, sans pouvoir être inférieure à un minimum fixé, 2020, à 129 239 euros – **décret n° 2019-1551 du 30 décembre 2019, JO du 31**).

L'absence de déclaration préalable d'activité auprès de l'autorité administrative, ou de garantie financière, peut entraîner la fermeture de l'entreprise pour une durée maximale de deux mois, dans les conditions fixées par **l'article L.1251-47 du code du travail**.

- La juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire ou de l'utilisateur condamné, dans les conditions prévues à **l'article 131-35 du code pénal**, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue ;
- La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

La juridiction peut prononcer en outre l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de deux à dix ans.

#### **Les utilisateurs qui :**

- N'ont pas conclu de contrat de mise à disposition dans le délai légal,
- Ont conclu un contrat de mise à disposition ne comportant pas l'ensemble des éléments de la rémunération du travailleur temporaire ;
- Ont recruté un intérimaire pour pourvoir un emploi permanent ;
- N'ont pas respecté les cas de recours et d'interdiction de recours ;
- N'ont pas respecté la durée des contrats ou leurs conditions de renouvellement ;
- N'ont pas respecté l'obligation d'un délai de carence entre deux contrats de mission ;
- Des contraventions de 2e, 3e et 5e classes sont également prévues dans certains cas.

Lorsque le comité social et économique (CSE) a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail à durée déterminée, aux contrats conclus avec une entreprise de portage salarial et au travail temporaire, ou lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés titulaires de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de mission, il peut saisir l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Cette dernière adresse à l'employeur le rapport de ses constatations.

L'employeur communique ce rapport au comité en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.

Dans sa réponse, l'employeur précise, en tant que de besoin, les moyens qu'il met en œuvre dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité destiné à limiter le recours à ces formes de contrats de travail.

## 19. Sur le CDI intérimaire

Dans un souci de sécurisation des parcours professionnels des intérimaires, un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être conclu entre un salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire, pour la réalisation de missions successives.

Le CDI ainsi conclu comporte des périodes d'exécution des missions et peut prévoir des périodes sans exécution de mission « *périodes d'intermission* », assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

Chaque mission donne lieu à la conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « *entreprise utilisatrice* » et à l'établissement, par l'entreprise de travail temporaire, d'une lettre de mission.

Les dispositions applicables à ces contrats figurent désormais aux **articles L.1251-58-1 à L.1251-58-8 du code du travail**, dans leur rédaction issue de la **loi du 5 septembre 2018**.

## 20. Sur la rupture du CTT

### ***Avant le terme prévu par le CTT***

Le préavis n'est pas obligatoire, l'employeur le prévoit dans les contrats.

Il correspond à 1 jour par semaine travaillée, dans la limite de deux semaines maximums.

La rupture du CTT est possible en cas de :

- Force majeure ;
- Faute grave du salarié ;
- Faute grave de l'employeur ;
- Embauche du salarié en CDI.

Lorsque l'employeur rompt le CTT **sans motif** et après la période d'essai, il doit proposer un autre contrat dans les 3 jours au salarié.

A l'inverse, lorsque c'est le salarié, l'employeur peut lui demander des dommages et intérêts

### ***Au terme prévu par le CTT***

Si l'employeur le souhaite le CTT peut déboucher sur une embauche, avec un CDI ou un CDD. S'il ne le souhaite pas, l'employeur délivre au salarié un certificat de travail et une attestation pour le Pôle emploi.

## 21. Sur la démission

L'employeur ne peut pas refuser une démission.

**C'est un droit du salarié**, qui n'a pas à fournir de motif mais il doit le plus souvent respecter un préavis : délai de temps entre l'annonce de la démission et la fin effective du contrat.

La démission ne doit pas être abusive, c'est-à-dire prise avec l'intention de nuire à l'employeur.

Donnée sous l'empire de la colère ou de l'énervement, elle peut être réversible.

La démission peut se faire de manière orale ou écrite. **Il est fortement conseillé d'avertir l'employeur par lettre recommandée**, afin d'avoir une preuve en cas de litige.

En cas de démission **parce que l'employeur ne donne plus de travail ou à cause d'une mutation ou d'un déclassement**, cela doit être indiqué clairement dans la lettre.

Devant un tribunal, certaines démissions sont assimilées à un licenciement.

**Attention** : La démission, contrairement à un licenciement ou à une fin de contrat, n'ouvre pas droit aux allocations chômage sauf dans certains cas (changement de résidence, mariage...).