

Particuliers

Publié le 19/11/2022 – Mis à jour le 06/03/2023

Contrat de travail temporaire (ou contrat dit d'intérim)

Qu'est-ce qu'un contrat de travail temporaire ou mission dite d'intérim ? Quelle peut être sa durée ? Quels sont les droits du salarié intérimaire ? Nous vous présentons la réglementation à connaître.

Que doit comporter le contrat de travail temporaire ?

Contenu du contrat

Le salarié intérimaire signe un contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire.

Un contrat de mise à disposition est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise où l'intérimaire effectue sa mission.

Le contrat de mission doit être **écrit et signé**.

Le contrat est transmis au salarié au plus tard dans les **2 jours ouvrables** suivant sa mise à disposition.

Il doit contenir les informations suivantes :

Reprise des mentions du contrat de mise à disposition (conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise où l'intérimaire effectue sa mission)

Qualification professionnelle du salarié

Conditions de rémunération (périodicité de paiement)

Durée de la période d'essai

Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire

Clause mentionnant qu'à l'issue de la mission, l'embauche par l'entreprise utilisatrice n'est pas interdite

Clause mentionnant que le rapatriement est à la charge de l'entreprise de travail temporaire (si la mission s'effectue hors du territoire métropolitain)

À savoir

S'il n'est pas établi par écrit et signé, le contrat peut être requalifié en CDI.

Contrat avec terme précis

Une mission d'intérim comporte un terme précis lorsque le contrat prévoit une date d'échéance ferme.

Un terme précis est **obligatoire** dans l'une des 3 situations suivantes :

Soit le contrat vise à pourvoir au remplacement d'un salarié provisoirement passé à temps partiel

Soit le contrat vise à pourvoir au remplacement d'un salarié parti définitivement avant la suppression de son poste

Soit le contrat vise à assurer un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

À noter

Le contrat avec terme précis ne comporte **aucune durée minimale**. Toutefois, si l'entreprise doit faire face à une commande exceptionnelle à l'exportation, la durée initiale du contrat ne peut pas être inférieure à **6 mois**.

Contrat sans terme précis

Le contrat n'est pas obligatoirement soumis à un terme précis lorsque l'intérimaire intervient dans l'un des cas suivants :

Remplacement d'un salarié absent

Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu

Attente de l'arrivée d'un salarié embauché en CDI

Emploi saisonnier (récoltes par exemple)

Emploi dont l'usage exclut le recours à un CDI (secteurs du déménagement ou de l'hôtellerie par exemple)

Remplacement d'un chef d'entreprise, un chef d'exploitation agricole ou une personne exerçant une activité libérale (ou le conjoint absent lorsqu'il participe activement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation)

Dans l'un de ces cas, la fin du contrat de mission est prévue à la fin de l'absence de la personne remplacée ou à la réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu.

À savoir

Le contrat sans terme précis est conclu pour une durée minimale à fixer librement.

Quelle est la durée du contrat de travail temporaire ?

La durée maximale du contrat d'intérim varie selon la nature de la mission, renouvellement compris.

Durée maximale du contrat d'intérim

Nature du contrat de mission	Durée maximum (renouvellement compris)
Remplacement d'un salarié absent	18 mois
Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu	18 mois
Remplacement d'un salarié passé temporairement à temps partiel	18 mois
Emploi saisonnier	18 mois
Emploi excluant le recours à un CDI	18 mois
Remplacement d'un non salarié (chef d'entreprise, chef d'exploitation agricole, profession libérale)	18 mois
Accroissement temporaire d'activité	18 mois
Commande exceptionnelle à l'export	24 mois
Mission exécutée à l'étranger	24 mois
Remplacement d'un salarié parti avant la suppression définitive de son poste	24 mois
Réalisation de travaux urgents pour mesures de sécurité	9 mois
Intérim dans l'attente de l'arrivée d'un salarié en CDI	9 mois
Cycle de formation effectué en apprentissage	36 mois

Un simulateur permet de savoir si la convention collective à laquelle votre entreprise est rattachée prévoit des dispositions concernant la durée maximale du contrat d'intérim :

- Savoir si la convention collective prévoit une durée maximale du contrat de mission

Le contrat de travail temporaire comporte-t-il une période d'essai ?

Le contrat de mission peut comporter une période d'essai.

La durée de la période d'essai est fixée par convention collective ou accord collectif d'entreprise.

En l'absence de convention ou d'accord, la durée maximum de la période d'essai dépend de la durée du contrat.

La période d'essai est de **2 jours maximum**.

La période d'essai est de **3 jours maximum**.

La période d'essai est de **5 jours maximum**.

Le contrat de travail temporaire peut-il être renouvelé ?

Quel que soit son terme (précis ou non), le contrat de mission peut être renouvelé **2 fois** si la durée totale du contrat (compte tenu du renouvellement) ne dépasse pas la durée maximale autorisée.

Les conditions de ce renouvellement doivent obligatoirement être fixées au sein d'une clause insérée dans le contrat de travail ou d'un avenant proposé au salarié avant le terme prévu initialement.

Quelle est la situation du salarié dans l'entreprise en contrat de travail temporaire ?

Le salarié intérimaire bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise pendant toute la durée de sa mission (remboursement des frais de transport, titres-restaurant, par exemples).

Quel est le salaire d'un salarié en contrat de travail temporaire ?

Le salarié intérimaire bénéficie d'un salaire dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise où il effectue sa mission.

Le salarié intérimaire perçoit au moins :

un salaire équivalent au salaire perçu par un autre salarié de l'entreprise, à qualification et poste de travail équivalents (après période d'essai),

les primes et accessoires de salaires éventuellement prévus à qualification et poste équivalents.

Les jours fériés doivent être payés, **sans condition d'ancienneté**, si les autres salariés de l'entreprise bénéficient de ce paiement.

À savoir

Dans le secteur du bâtiment ou des travaux publics, l'indemnité d'intempérie (arrêt du travail à cause de la météo) doit être versée aux travailleurs intérimaires au même titre que les autres salariés et sans aucune condition d'ancienneté.

Qu'est-ce que l'indemnité de fin de mission (prime de précarité) ?

Versement de l'indemnité

À la fin de chaque mission, le salarié intérimaire perçoit, en complément de son dernier salaire, une indemnité de fin de mission, plus souvent appelée prime de précarité.

Toutefois, le versement de cette prime n'est pas dû en cas de :

Conclusion d'un CDI avec l'entreprise utilisatrice immédiatement après la fin de la mission

Complément de formation professionnelle dispensée au salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission

Rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié

Rupture anticipée du contrat pour faute grave ou pour force majeure

Contrat à caractère saisonnier (si la convention ou l'accord applicable dans l'entreprise ne prévoit pas d'indemnité de fin de contrat)

Montant de l'indemnité

Le montant de l'indemnité est au moins égale à 10 % de la rémunération totale brute, renouvellement du contrat inclus.

Un simulateur de calcul est disponible :

- Calculer l'indemnité de précarité d'un salarié

Quand est versée l'indemnité de fin de mission ?

La prime de précarité est versée à la fin de chaque mission et en même temps que le dernier salaire dû.

À noter

Le montant de cette prime figure sur le dernier bulletin de salaire.

Qu'est-ce que l'indemnité de congés payés du salarié en contrat de travail temporaire ?

Le salarié intérimaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission effectuée, quelle que soit sa durée.

Montant de l'indemnité de congés payés

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés se calcule en fonction de la durée de la mission. Mais elle ne peut pas être inférieure à 10 % de la rémunération totale brute du salarié intérimaire (indemnité de fin de mission comprise).

Certaines absences sont prises en compte dans la durée de la mission :

Congés de maternité et d'adoption

Arrêts de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans la limite d'une durée continue d'un an

Périodes de rappel sous les drapeaux si le point de départ de ces périodes intervient au cours d'une mission

Quand est versée l'indemnité de congés payés ?

L'indemnité est versée à la fin de la mission.

Que se passe-t-il à la fin du contrat de travail temporaire ?

Fin de mission

L'employeur remet les documents suivants au salarié :

Certificat de travail

Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)

Reçu pour solde de tout compte

À noter

Lorsqu'un dispositif d'épargne salariale est mis en place dans l'entreprise, l'employeur remet au salarié, à la fin du contrat de travail, un état récapitulatif des sommes épargnées.

À la fin de sa mission, le salarié intérimaire peut être embauché par l'entreprise utilisatrice.

Dans ce cas, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des **3 mois** précédant le recrutement est :

prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié

et déduite de la période d'essai, si le nouveau contrat en prévoit une.

À savoir

si l'entreprise utilisatrice fait travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans contrat, le juge peut requalifier le contrat de mission en contrat à durée indéterminée (CDI).

Délai de carence

Un simulateur permet de connaître si la convention collective impose le respect d'un délai de carence :

- Savoir si la convention collective impose de respecter un délai de carence entre 2 contrats de mission (intérim)

En l'absence de dispositions contraires prévues par la convention collective ou un accord de branche, lorsque le contrat de mission prend fin, un délai de carence s'applique.

En clair, un délai doit être respecté avant de recourir à un nouveau contrat de mission ou à un CDD sur le même poste de travail.

Le mode de calcul varie en fonction de la durée du contrat, dans les conditions suivantes :

Pour les contrats de **au moins 14 jours**, le délai est fixé au **tiers** de la durée du contrat précédent (renouvellement inclus).

Pour les contrats de **moins de 14 jours**, il est fixé à la **moitié** de la durée du contrat précédent (renouvellement inclus).

La durée du contrat s'apprécie en jours calendaires, mais le délai de carence se décompte en jours d'ouverture de l'établissement concerné.

En l'absence de dispositions contraires prévues par la convention collective ou un accord de branche, le délai de carence ne s'applique pas dans les cas suivants :

Nouvelle absence du salarié remplacé, si le contrat de mission est conclu en remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu

Emploi à caractère saisonnier ou pour lequel il est d'usage de ne pas recourir à un CDI

Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité

Rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié

Refus par le salarié du renouvellement de son contrat (délai non pris en compte pour la durée du contrat non renouvelé)

Contrat conclu en vue du remplacement d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint

Contrat conclu en vue du remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral

Le contrat de travail temporaire peut-il être rompu par anticipation ?

L'employeur remet les documents suivants au salarié :

Certificat de travail

Attestation France Travail (anciennement Pôle emploi)

Reçu pour solde de tout compte

À noter

Lorsqu'un dispositif d'épargne salariale est mis en place dans l'entreprise, l'employeur remet au salarié, à la fin du contrat de travail, un état récapitulatif des sommes épargnées.

L'employeur qui rompt le contrat de mission doit proposer au salarié un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de **3 jours** dès lors que la rupture est faite.

Le nouveau contrat de mission ne peut pas comporter de modifications d'un élément essentiel en matière de qualification professionnelle, de rémunération, d'horaire de travail et de temps de transport.

Si le nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'employeur doit payer au salarié une indemnité.

Cette indemnité est égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.

À noter

L'employeur peut rompre le contrat de mission sans obligations particulières vis-à-vis de l'intérimaire pendant la période d'essai, en cas de faute grave du salarié ou en cas de force majeure. Dans ces cas, l'employeur n'est pas obligé de proposer un nouveau contrat de travail au salarié.

Le salarié intérimaire peut mettre fin à sa mission d'intérim de manière anticipée dans les cas suivants :

Soit pendant la période d'essai sans motif particulier

Soit en cas d'embauche en CDI

Soit en cas de force majeure

À noter

Si le salarié intérimaire met fin à sa mission d'intérim après la période d'essai et en dehors des cas autorisés, il peut être condamné par le juge à verser à son employeur des dommages et intérêts.

Que se passe-t-il en cas de refus d'un CDI à la fin du contrat de travail temporaire ?

L'employeur peut proposer au salarié intérimaire de signer un CDI à la fin de sa mission.

La proposition doit être faite **par écrit** par lettre avec RAR, par lettre remise en main propre contre décharge, ou par tout autre moyen donnant date certaine à sa réception, avant la fin de la mission du salarié intérimaire.

L'employeur doit préciser au salarié intérimaire le délai de réflexion dont il dispose pour répondre.

Le salarié intérimaire est en droit de refuser cette proposition, mais l'employeur devra alors en informer France Travail (anciennement Pôle emploi) **si** la proposition de CDI comporte **tous** les éléments suivants :

Le poste proposé est identique ou similaire à celui exercé en pendant votre mission

Le lieu de travail reste le même

À noter

L'absence de réponse du salarié intérimaire vaut refus de la proposition de CDI.

L'employeur dispose d'un délai d'un **mois** pour informer France Travail du refus du salarié intérimaire à compter de la date du refus.

L'employeur doit informer France Travail par voie dématérialisée sur la plateforme prévue à cet effet :

- Démarche pour informer France Travail du refus par un salarié d'une proposition de CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat de mission

Cette obligation s'applique à compter du **1^{er} janvier 2024**.

France Travail informe le salarié intérimaire par la suite des conséquences du refus de CDI sur l'ouverture de ses droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE).

Attention

L'ARE ne peut pas être accordée à un demandeur d'emploi qui, dans les 12 mois précédant la fin de sa mission, a refusé **2 propositions de CDI**.

Contrats de travail dans le secteur privé

Contrat à durée indéterminée (CDI)

Caractéristiques

Modification

Rupture

Contrat à durée déterminée (CDD)

Conclusion

Situation du salarié

Renouvellement

Fin

Contrat temporaire

Contrat d'intérim

Contrat d'extra (CDD d'usage)

Questions – Réponses

- Un ressortissant européen salarié en France a-t-il les mêmes droits qu'un salarié français ?

Toutes les questions réponses

Services en ligne

- Savoir si la convention collective impose de respecter un délai de carence entre 2 contrats de mission (intérim)
Simulateur
- Savoir si la convention collective prévoit une durée maximale du contrat de mission
Simulateur
- Démarche pour informer France Travail du refus par un salarié d'une proposition de CDI à l'issue d'un CDD ou d'un contrat de mission
Formulaire
- Relevé mensuel des contrats de travail temporaire
Formulaire
- Calculer l'indemnité de précarité d'un salarié
Téléservice

Textes de référence

- Code du travail : articles L1251-42 à L1251-44
Contrat de mise à disposition
- Code du travail : articles L1251-16 à L1251-17
Contrat de mission
- Code du travail : articles L1251-5 à L1251-8
Cas de recours au contrat de mission (article L1251-6)
- Code du travail : articles L1251-11 à L1251-13
Terme et durée du contrat de mission
- Code du travail : articles L1251-35 à L1251-35-1
Renouvellement du contrat de mission
- Code du travail : article D1251-1
Intérim d'usage (secteurs d'activités)
- Code du travail : article L1251-38
Embauche à l'issue de la mission
- Code du travail : articles L1251-39 à L1251-41
Requalification en CDI
- Code du travail : articles L1251-36 à L1251-37-1
Délai de carence
- Code du travail : articles L1251-18 à L1250-20
Rémunération (article L1251-18), indemnité de congés payés (article L1251-19), indemnité d'intempéries (L1251-20)
- Code du travail : articles L1251-29 à L1251-34
Prime de précarité (article L1251-32)
- Code du travail : articles L1251-26 à L1251-28
Rupture anticipée du contrat de mission
- Code du travail : article L1251-25
Information sur les postes à pourvoir
- Code du travail : articles L1251-14 et L1251-15
Période d'essai
- Code du travail : article R1251-3-1
Proposition de CDI



AGGLOMÉRATION
Luberon Monts de Vaucluse

Horaires : Lundi au vendredi de 8h30 à 12h00 et de 13h30 à 17h00

Adresse : 315 avenue Saint Baldou 84300 Cavillon

Tél. : 04 90 78 82 30