

GUIDE JURIDIQUE

Les règles fondamentales de la législation du travail temporaire

Les formalités préalables à la prise de fonction d'un salarié temporaire

**Lorsque l'agence d'emploi délègue un intérimaire,
elle est amenée à procéder à un certain nombre
de formalités administratives :**

- adresser une déclaration unique d'embauche**
- contrôler la qualification des salariés**
- organiser une visite médicale d'embauche.**

**Outre les formalités administratives générales qui incombent
à tout employeur en cas d'embauche d'un salarié,
il existe des formalités spécifiques à certaines catégories
de salariés telles que les salariés mineurs
et les ressortissants étrangers.**

La déclaration unique d'embauche

Les entreprises de travail temporaire doivent effectuer, préalablement à l'embauche ou plus tard l'heure de l'embauche, une déclaration nominative auprès de l'Urssaf dans le ressort duquel est située l'agence.

La déclaration doit être adressée au plus tôt dans les 8 jours précédant la date prévisible de l'embauche. (article R.1221-5 du Code du travail).

Ainsi par exemple, pour un salarié temporaire mis à disposition d'une entreprise utilisatrice le lundi à partir de 8 heures, la Due doit avoir été adressée à l'Urssaf au plus tard le lundi à 8 heures.

L'infraction à cette obligation est passible de l'amende prévue pour les contraventions de 4^e classe [750 € pour les dirigeants personnes physiques et 3.750 € pour l'ETT].

En outre, le défaut de déclaration est susceptible d'être sanctionné au titre du travail dissimulé et d'une amende administrative, directement exécutoire, d'un montant égal à 300 fois le taux horaire du minimum garanti [3,31 € x 300, soit 993,00 €].

Tout établissement d'un nouveau contrat de travail temporaire est assimilé à une nouvelle embauche. Dans cette perspective, l'agence est tenue d'effectuer à cette occasion une nouvelle Due, même s'il s'agit d'une nouvelle mise à disposition effectuée avec le même temporaire au sein de la même entreprise utilisatrice.

L'établissement d'une Due est requis pour toute nouvelle embauche. La prolongation d'un contrat initial [avenant de renouvellement] n'étant pas assimilée à une nouvelle embauche, une Due n'est donc pas nécessaire.

Le contrôle de l'emploi des travailleurs étrangers

S'agissant de l'embauche de ressortissants étrangers, l'agence d'emploi doit vérifier qu'ils possèdent tous les documents leur permettant de séjourner et d'exercer une activité salariée en France.

Les conditions d'accès à l'emploi en France diffèrent selon la nationalité des travailleurs.

L'agence doit donc vérifier si le candidat qui affirme être de nationalité française dispose de documents permettant de rapporter la preuve de sa nationalité.

Il est rappelé que la nationalité française peut résulter :

- soit d'une attribution par filiation ou par la naissance en France de parents nés en France ;
- soit d'une acquisition ;
- soit de plein droit (exemple : naissance et résidence en France) ;
- soit par déclaration (exemple : mariage avec un conjoint français) ;
- soit par décret de naturalisation.

Le candidat de nationalité française doit produire :

- soit l'original de sa carte nationale d'identité ;
- soit l'original de son passeport ;
- soit l'original d'un certificat de nationalité délivré par le Tribunal d'instance compétent à raison du lieu de naissance ;

- soit l'original de l'acte de naissance portant la mention « nationalité française » : afin de faciliter la preuve de la nationalité française, la loi du 16 mars 1998, entrée en vigueur le 1er septembre 1998, prévoit la mention en marge de l'acte de naissance de l'intéressé de toute première délivrance d'un certificat de nationalité française.

Il est enfin rappelé que les livrets de famille, les permis de conduire, les cartes vitales ou autres documents administratifs ne constituent pas des pièces permettant d'identifier la nationalité d'un candidat.

Les conditions d'accès à l'emploi diffèrent selon la nationalité des travailleurs.

Les ressortissants pour lesquels aucune procédure de vérification ne doit être effectuées
Les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne (UE) et de l'Espace économique européen (EEE) bénéficient, en vertu de la réglementation communautaire et à l'intérieur de ces Etats, du principe de libre circulation des travailleurs. Il est de même pour les ressortissants de Monaco, Andorre et de Saint Marin :

- les ressortissants des Etats membres de l'Union européenne (UE) :
Allemagne, la Belgique, la France, l'Italie, le Luxembourg et les Pays-Bas, Danemark, Irlande et Royaume-Uni, Grèce, Espagne et Portugal, Autriche, Finlande et Suède, République tchèque, Estonie, Chypre, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Malte, Pologne, Slovénie et Slovaquie
- l'Espace économique européen (EEE) : Norvège, de l'Islande et du Liechtenstein et de la Suisse bénéficient d'un régime privilégié puisque leur droit de séjourner et de travailler en France résulte directement des traités et des instruments communautaires pris pour leur application ;
- Les ressortissants des pays suivants : Andorre, Monaco et Saint Marin

Les ressortissants des états susvisés peuvent donc entrer et travailler librement sur l'ensemble du territoire français. Il n'y a donc pas lieu d'effectuer une procédure de vérification de l'existence d'une autorisation de travail auprès de la Préfecture. Il conviendra cependant de vérifier l'existence de documents d'identité démontrant leur qualité de ressortissants de l'UE ou de l'EEE, tels que l'original de la pièce d'identité de leur pays d'origine [exemple : pièce d'identité délivrée par la République italienne) ou l'original de leur passeport en cours de validité].

En revanche, bien que ressortissants de l'UE, les roumains et les bulgares restent, quant à eux, toujours soumis à l'obligation de détenir une autorisation de travail en France pour pouvoir exercer une activité professionnelle sur le territoire national.

Les ressortissants pour lesquels une procédure de vérification doit être effectuée

Vérification de l'autorisation de travail

Pour les ressortissants tiers à l'Union européenne ainsi que pour les ressortissants roumains et bulgares, toute agence doit s'assurer de l'existence de l'autorisation de travail d'un étranger qu'elle se propose d'embaucher.

Pour cela, il doit être adressé au préfet du département du lieu d'embauche [préfecture de police à Paris], c'est-à-dire à la préfecture du lieu d'établissement de l'agence ayant établi le contrat de travail, une lettre datée, signée et recommandée avec demande d'avis de réception ou un courrier électronique, comportant la transmission d'une copie du document produit par l'étranger, au moins 2 jours ouvrables avant la date d'effet de l'embauche. (article R.5221-41 et R.5221-42 du Code du travail).

Le Préfet notifie sa réponse à l'agence par courrier, fax ou courrier électronique, dans un délai de 2 jours ouvrables à compter de la réception de la demande. A défaut de réponse dans ce délai, l'obligation de vérification est réputée accomplie, ce qui interdira de mettre en cause l'employeur ultérieurement pour l'emploi d'étrangers sans titre.

Par prudence, il est recommandé d'anticiper au maximum l'envoi de la demande de vérification afin d'avoir la réponse de la préfecture avant de démarrer la mission et ainsi éviter de devoir rompre le contrat, s'il s'avérait que le titre est faux.

Selon l'article R.5221-44 du Code du travail, la formalité de vérification de l'existence d'une autorisation de travail est réputée accomplie pour la durée de validité du titre de séjour. Ainsi, pour un même étranger, une agence n'aura pas à refaire la demande pour chaque contrat de mission. Par exemple, un titre de séjour dispose d'une durée de validité jusqu'au 30.12.2018 et l'agence a accompli la procédure de vérification auprès de la préfecture le 15.11.2009. Dans cette situation, aucune nouvelle procédure ne doit être effectuée par l'agence avant 2018.

Toutefois, il convient de préciser que cette disposition ne vaut que pour le même employeur. En cas de changement d'entreprise de travail temporaire, le nouvel employeur devra se soumettre à cette formalité.

Dispenses de vérification de l'autorisation de travail

La procédure de vérification de l'existence des autorisations de travail n'a pas à être effectuée :

- lorsque l'étranger produit à l'employeur un justificatif d'inscription sur la liste des demandeurs d'emploi délivré par le Pôle Emploi. En effet, le Pôle Emploi est tenue de vérifier la validité des titres de séjour des étrangers lors de leur inscription sur la liste des demandeurs d'emploi ; (article R.5221-43 du Code du travail) ;
- lorsque le ressortissant roumain ou bulgare (uniquement) a achevé avec succès, dans un établissement d'enseignement supérieur habilité au plan national, un cycle de formation conduisant à un diplôme au moins équivalent au master. Cette dispense est applicable quelle que soit la date d'obtention du diplôme. (article R.5221-2 du Code du travail).

Il est donc recommandé aux agences de conserver une copie de ces justificatifs pour preuve de la dispense de vérification.

Les titres de séjour valant autorisation de travail

Les titres de séjour valant autorisation de travail sont :

- la carte de résident ;
- le certificat de résidence (Algériens) ;
- les cartes de séjour temporaire, mentionnant :
 - o « compétences et talents »
 - o « étudiant » (dans la limite de 964 heures par an)
 - o « étudiant » pour les Algériens + autorisation provisoire de travail (dans la limite de 850 heures par an)
 - o « profession artistique et culturelle »
 - o « salarié »
 - o « travailleur temporaire »
 - o « travailleur saisonnier »
 - o « salarié en mission »

- « vie privée et familiale »
- « scientifique »
- le visa de long séjour (plus de 3 mois) avec le contrat de travail visé par l'administration ;
- le récépissé préfectoral de demande de renouvellement du titre de séjour qui mentionne « autorise son titulaire à travailler » ;
- l'autorisation provisoire de travail (APT) ;
- l'autorisation provisoire de séjour portant la mention « étudiant » (964 heures de travail par an) ;
- le visa « vacances travail » (Australie, Canada, Japon, Nouvelle Zélande).

Dans le cadre de la procédure de vérification auprès de la Préfecture, l'agence ne peut pas soumettre à l'administration un autre titre de séjour que ceux visés ci-dessus [exemple un visa touristique].

Le contrôle de l'âge des candidats

S'agissant de l'embauche de mineurs (jeunes travailleurs), l'agence d'emploi est tenue de respecter :

- l'âge d'admission au travail ;
- les formalités liées à leur embauche ;
- les dispositions relatives aux travaux interdits ou réglementés.

L'âge d'admission au travail

Le travail des mineurs de moins de seize ans est interdit, sauf dérogations pour travailler pendant les vacances scolaires. (article D.4153-2 du Code du travail).

L'emploi du jeune de moins de dix-huit ans est quant à lui réglementé.

Il est rappelé qu'un salarié mineur est soumis à une surveillance médicale particulière à l'embauche qui est effectuée par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire avant sa mise à disposition.

Dispositions applicables aux mineurs de 14 à moins de 16 ans

Les jeunes ne peuvent travailler avant d'être libérés de l'obligation scolaire, soit avant 16 ans, sauf dans les hypothèses décrites ci-après.

Les adolescents âgés de 14 à moins de 16 ans peuvent effectuer des travaux légers pendant leurs vacances scolaires dans les limites et selon les formalités suivantes.

L'ETT qui souhaite les embaucher doit obtenir :

- l'autorisation de son représentant légal : celle-ci doit être écrite, datée et signée. En pratique, il suffit de faire contresigner le contrat de travail par l'un des parents du jeune (ou son représentant légal) ;

- et l'autorisation de l'inspecteur du travail : celle-ci est adressée par l'ETT à l'inspecteur du travail dans un délai de 15 jours au moins précédant la date prévue pour l'embauche. Elle doit indiquer : les nom, prénom, âge, domicile et nationalité du jeune [si celui-ci est étranger non ressortissant de l'UE, une autorisation provisoire de travail doit lui être délivrée par le service de la main d'oeuvre de la DDTE du lieu d'emploi], la durée du contrat, la nature et les conditions de travail envisagées, l'horaire de travail, la rémunération, ainsi que l'accord daté et signé du représentant légal du jeune. L'autorisation est réputée accordée si l'inspecteur ne s'est pas manifesté dans les 8 jours suivant la réception de la demande. S'il y a refus d'autorisation, celui-ci doit être notifié par écrit dans le délai indiqué ci-dessus.

Le jeune ne pourra être occupé que pendant les périodes de vacances scolaires comportant au moins 14 jours ouvrables, sous réserve qu'il bénéficie d'un repos continu d'une durée qui ne peut être inférieure à la moitié de la durée totale de ces vacances.

Dispositions applicables aux jeunes de plus de 16 ans et moins de 18 ans

L'embauche des mineurs âgés d'au moins seize ans ne donne lieu pour l'ETT à aucune autre formalité que celles qui lui incombent normalement.

Toutefois, l'ETT qui souhaite embaucher un mineur de plus de 16 ans doit obtenir l'autorisation de son représentant légal : celle-ci doit être écrite, datée et signée. En pratique, il suffit de faire contresigner le contrat de travail par l'un des parents du jeune [ou son représentant légal] ;

La durée de travail spécifique aux mineurs

Les heures supplémentaires

Les jeunes travailleurs ne peuvent être employés à un travail effectif excédant 8 heures par jour et 35 heures par semaine.(article D.4153-3 du Code du travail).

Les jeunes travailleurs de moins de 18 ans de l'un ou l'autre sexe ne peuvent donc pas effectuer d'heures supplémentaires.

Toutefois, dans des cas exceptionnels, des dérogations peuvent être accordées par l'inspecteur du travail, après avis conforme du médecin du travail. Ces dérogations ne sont accordées qu'à raison de 5 heures par semaine. Lorsque le jeune est mis à disposition dans une entreprise utilisatrice, la dérogation est demandée par cette dernière.

Les temps de repos

En outre, selon l'article L. 3164- 1 du Code du travail la durée minimale du repos quotidien ne peut être inférieure à :

- 12 heures pour les mineurs de plus de 16 ans ;
- 14 heures pour les mineurs de moins de 16 ans.

Le jeune bénéficie du repos hebdomadaire. Il a donc droit à deux jours consécutifs, dont l'un doit en principe être le dimanche.

Les temps de pause

Aucune période de travail effectif ininterrompu ne peut excéder une durée maximale de 4 h 30. Tout jeune travailleur de moins de 18 ans doit bénéficier d'un temps de pause de 30 minutes au-delà de cette période de travail de quatre heures et demie.

Les jours fériés

Le repos est obligatoire tous les jours considérés comme fériés par la loi. Toutefois, un décret du 13 janvier 2006 établit une liste des secteurs d'activité dans lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient l'emploi des jeunes de moins de 18 ans les jours de fêtes reconnus par la loi.

Ces secteurs d'activité sont les suivants :

- l'hôtellerie,
- la restauration,
- les traiteurs et organisateurs de réception,
- les cafés, tabacs et débits de boisson,
- la boulangerie,
- la pâtisserie,
- la boucherie,
- la charcuterie,
- la fromagerie crèmerie,
- la poissonnerie,
- les magasins de vente de fleurs naturelles, jardineries et graineteries,
- les établissements des autres secteurs assurant à titre principal la fabrication de produits alimentaires destinés à la consommation immédiate ou dont l'activité exclusive est la vente de denrées alimentaires au détail (article R.3164-1 du Code du travail).

L'interdiction du travail de nuit pour les mineurs

Est considéré comme travail de nuit :

- Pour les jeunes travailleurs de plus de 16 ans et de moins de 18 ans, tout travail entre 22 heures et 6 heures ;
- Pour les jeunes travailleurs de moins de 16 ans, tout travail entre 20 heures et 6 heures.

Le travail de nuit est interdit pour les mineurs. (article L.3163-2 du Code du travail).

Toutefois, des dérogations peuvent être accordées, à titre exceptionnel, par l'inspecteur du travail dans des secteurs pour lesquels les caractéristiques particulières de l'activité justifient une dérogation:

- L'hôtellerie ;
- La restauration ;
- La boulangerie ;
- La pâtisserie ;
- Les spectacles ;
- Les courses hippiques, pour l'ensemble des activités liées à la monte et à la mène en course.

Dans les secteurs de la boulangerie et de la pâtisserie, le travail de nuit des jeunes travailleurs peut être autorisé avant 6 heures et, au plus tôt, à partir de 4 heures pour permettre aux jeunes travailleurs de participer à un cycle complet de fabrication du pain ou de la pâtisserie.

Seuls les établissements où toutes les phases de la fabrication de pain ou de pâtisseries ne sont pas assurées entre 6 heures et 22 heures peuvent bénéficier de cette dérogation.

Dans les secteurs des spectacles et des courses hippiques, le travail de nuit ne peut être autorisé que jusqu'à 24 heures.

Dans le secteur des courses hippiques, cette dérogation ne peut être utilisée que deux fois par semaine et 30 nuits par an au maximum.

Dans les secteurs de l'hôtellerie et de la restauration, le travail de nuit des jeunes travailleurs ne peut être autorisé que de 22 heures à 23 heures 30.

Les travaux interdits pour les mineurs

Certains travaux sont interdits au jeune de moins de 18 ans ou simplement réglementés. Ces interdictions visent à écarter le jeune travailleur d'activités considérées comme dangereuses, particulièrement insalubres, excédant ses forces, supposant l'exposition à certaines substances nocives ou présentant des risques en raison de l'insuffisance de sa formation. (articles D.4153-21, D.4153-22, D.4153-23, D.4153-24, D.4153-25 et 4153-26 et D.4153-27 du Code du travail).

Il s'agit des travaux suivants :

Nature des prescriptions	Personnel concerné
Travaux interdits ou réglementés	
- réparation ou intervention, en marche, sur des équipements de travail ; travail des cisailles, presses, outils tranchants non mus par la force de l'opérateur ; alimentation en marche des scies, machines à cylindres, broyeurs, malaxeurs, mus mécaniquement	jeunes - de 18 ans
- conduite de certains tracteurs et machines agricoles ou forestières	jeunes - de 18 ans
- travail des métiers dits « à la main » et des presses mues par l'opérateur	jeunes - de 16 ans
- établissements et exploitations agricoles : conduite de tondeuses et de certains engins automoteurs, travaux d'élagage et d'éhoupage, travaux dans les puits, conduites de gaz, canaux de fumée, cuves, etc.	jeunes - de 16 ans
- travaux du verre (soufflage, cueillage...)	jeunes (interdiction ou réglementation variable selon l'âge)
- travaux au contact du métal en fusion	jeunes - de 17 ans
- travaux sur appareils à pression de vapeur	jeunes - de 18 ans
- travaux sur appareils à pression de gaz	jeunes - de 16 ans
- travaux au service de cuves, bassins, réservoirs contenant des liquides ou gaz nocifs, toxiques ou corrosifs	jeunes - de 16 ans
- travaux en milieu hyperbare	jeunes - de 18 ans

Nature des prescriptions	Personnel concerné
- travaux sur les chantiers	jeunes - de 18 ans
- travaux exposant à un risque électrique	jeunes - de 18 ans
- travaux d'abattage d'animaux ou travaux dans les ménageries d'animaux féroces ou venimeux	jeunes - de 18 ans
- travaux exposant à certains agents chimiques dangereux (acides, arsenic, chlore, explosifs, plomb, benzène, soude caustique...)	jeunes - de 18 ans
- travaux exposant à l'amiante	jeunes - de 18 ans
- travaux exposant aux rayonnements ionisants	jeunes - de 18 ans
- travaux aux étalages extérieurs des commerces de détail	jeunes - de 16 ans jeunes - de 18 ans
- limitation ou interdiction du port de charges	jeunes - de 18 ans
- travaux à l'aide d'engins du type marteau-piqueur mus à l'air comprimé	jeunes - de 18 ans
- travaux de scellement à l'aide de pistolet à explosion	jeunes - de 18 ans
- travaux dangereux pour la moralité ou contraires aux bonnes mœurs	jeunes - de 18 ans
- emploi à la mendicité habituelle	jeunes - de 18 ans
- emplois dans les spectacles dangereux pour la vie, la santé ou la moralité	jeunes - de 12 ou 16 ans
- interdiction générale des travaux présentant des risques pour la santé	jeunes - de 18 ans
- emploi dans les débits de boissons	jeunes - de 18 ans
Dérogations	
- conditions d'octroi des dérogations pour les élèves et apprentis	
- dérogations pour les jeunes pour les travaux en élévation sur les chantiers de bâtiment	
- dérogations pour les jeunes pour le cueillage et le soufflage du verre	

Le contrôle de la qualification des candidats

Une obligation de prudence et de vérification dans le recrutement d'un intérimaire pèse sur toute agence d'emploi. Le respect de cette obligation suppose que l'agence d'emploi fournisse à l'entreprise utilisatrice, un salarié doté de la qualification convenue entre eux. Elle suppose aussi que l'agence d'emploi se renseigne sur les antécédents de l'intérimaire.

En cas de mauvaise exécution du contrat de mise à disposition, l'agence d'emploi engage sa responsabilité à l'égard de l'entreprise utilisatrice, qui peut obtenir réparation du dommage qu'elle subit de ce fait.

La visite médicale d'embauche

Tout intérimaire doit faire l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche.

L'examen médical a pour but :

- de rechercher si l'intérimaire n'est pas atteint d'une affection dangereuse pour les autres salariés ;
- de s'assurer qu'il est médicalement apte au poste de travail auquel l'entreprise utilisatrice envisage de l'affecter.

La recherche de l'aptitude d'un candidat

Tout salarié temporaire fait l'objet d'un examen médical avant l'embauche ou au plus tard avant l'expiration de la période d'essai qui suit l'embauche. (article R.4624-10 du Code du travail).

Cet examen a notamment pour but de s'assurer que le salarié est médicalement apte au poste de travail auquel il va être affecté.

La visite médicale d'embauche est effectuée par le médecin du travail de l'ETT.

L'aptitude à l'embauche est liée à l'emploi exercé par l'intérimaire et non au poste qu'il va occuper dans l'entreprise utilisatrice.

L'article R. 4625-9 du Code du travail précise ainsi que « *l'examen peut avoir pour but de rechercher si le salarié est médicalement apte à plusieurs emplois, dans la limite de trois* ».

Pour les salariés sous CDD ou CDI, l'emploi doit être occupé par le salarié doit être identique à celui occupé précédemment pour éviter un nouvel examen médical.

La circulaire du 17 février 1992 précise que « *les salariés temporaires sont souvent amenés à occuper successivement des emplois différents dans des entreprises différentes* ». L'administration du travail précise qu'« *une visite médicale avant chaque mission ne sera pas nécessaire, lorsque, notamment, l'aptitude ou l'une des trois aptitudes reconnues lors d'un examen précédent correspondent aux caractéristiques particulières du poste devant être occupé par le salarié temporaire* ».

Pour assurer une meilleure effectivité du suivi médical des intérimaires et faciliter le maintien de l'aptitude en cas de nouvelles missions, il est recommandé d'insister auprès du service de santé au travail pour obtenir, pour chaque intérimaire, une aptitude à un, deux ou trois emplois, et non à un poste de travail.

Les dispenses de recherche de l'aptitude d'un candidat

Selon l'article R.4625-10 du Code du travail une visite médicale d'embauche n'est pas obligatoire si :

- l'intérimaire ne demande pas un nouvel examen et le médecin ne l'estime pas nécessaire, notamment au vu des informations relatives aux caractéristiques particulières du poste mentionnées dans le contrat de mise à disposition ;
- l'aptitude reconnue lors de la visite médicale d'embauche effectuée pour une mission précédente correspond aux caractéristiques particulières du poste mentionnées au contrat de mise à disposition ;
- aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu soit au cours des 24 mois précédents si l'intérimaire est mis à disposition par la même ETT, soit au cours des 12 mois précédents dans le cas d'un changement d'ETT.

Ces conditions étant cumulatives, cela signifie qu'à l'occasion d'une nouvelle mission d'un intérimaire ayant déjà une aptitude à un ou trois emplois, l'ETT devrait se rapprocher de son médecin du travail et lui transmettre la fiche d'aptitude établie pour ce salarié ainsi que les informations liées au poste de travail de la nouvelle mission.

Le médecin du travail de l'ETT ainsi sollicité peut alors ne pas effectuer une nouvelle visite médicale d'embauche, en particulier si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu dans les 12 ou 24 derniers mois selon le cas.

Les entreprises de travail temporaire ont également la possibilité de s'adresser aux services suivants pour faire assurer l'examen médical d'embauche :

- Un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du salarié temporaire ou professionnel ;
- Le service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le salarié temporaire.

Les entreprises de travail temporaire informent le médecin inspecteur régional du travail de leur intention de recourir à cette faculté et communiquent au service de santé au travail concerné les coordonnées de leur service de médecine du travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services dans le respect des obligations de confidentialité.

Le statut de l'intérimaire pendant la visite médicale d'embauche

Le temps nécessité par les examens médicaux, y compris les examens complémentaires, est pris :

- soit sur les heures de travail des salariés, sans retenue de salaire ;
- soit en dehors des heures de travail, mais rémunéré comme temps de travail normal.

Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur. (article R.4624-28 du Code du travail).

L'ETT prend donc en charge les frais relatifs aux examens médicaux des salariés intérimaires. Selon l'administration du travail, le temps nécessité pour les examens médicaux est comptabilisé dans le décompte de la durée du travail pour le calcul des heures supplémentaires et l'appréciation des durées maximales de travail.

La surveillance médicale renforcée

Une surveillance médicale renforcée s'applique :

- soit en raison de l'affectation du salarié temporaire à certains travaux
- soit en raison de certaines situations personnelles.

Lorsque les intérimaires sont soumis à une surveillance médicale renforcée parce qu'ils occupent des postes présentant des risques particuliers, l'avis du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice doit être recueilli car c'est lui qui connaît le mieux les postes en question.

Ainsi, l'avis du médecin du travail de l'entreprise utilisatrice est requis, dans le cadre d'une surveillance médicale renforcée :

- pour la réalisation des examens obligatoires destinés à vérifier l'absence de contre-indication à certains postes de travail ;
- pour la réalisation des examens complémentaires pratiqués au titre des travaux comportant des exigences ou risques spéciaux.

Les situations personnelles visées par le Code du travail sont celles :

- des femmes enceintes,
- des jeunes de moins de 18 ans,
- des travailleurs handicapés.

Dans le travail temporaire, la circulaire du 17 février 1992 précise que la SMR liée à la situation individuelle des intérimaires et indépendante du poste de travail doit être assurée par le médecin de l'ETT.

Liste des travaux nécessitant une surveillance médicale renforcée

- Les salariés exposés :
 - ✓ A l'amiante ;
 - ✓ Aux rayonnements ionisants ;
 - ✓ Au plomb dans les conditions prévues à l'article R. 4412-160 ;
 - ✓ Au risque hyperbare ;
 - ✓ Au bruit dans les conditions prévues au 2° de l'article R. 4434-7 ;
 - ✓ Aux vibrations dans les conditions prévues à l'article R. 4443-2 ;
 - ✓ Aux agents biologiques des groupes 3 et 4 ;
 - ✓ Aux agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction de catégories 1 et 2 ;

Les hypothèses de recours

Il ne peut être fait appel à un intérimaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée "mission".

Le travail temporaire a, par définition, un caractère essentiellement provisoire pour l'entreprise utilisatrice, la loi n'ayant pas admis voulu que les intérimaires soient occupés dans des postes où ils viendraient se substituer aux salariés permanents.

De plus, la nature des tâches est strictement définie : le recours au travail temporaire ne peut intervenir en effet que dans des cas limitativement énumérés dits cas de recours.

Il existe des cas de recours spécifiques selon que l'intérimaire est mis à disposition d'une entreprise du secteur privé (secteur marchand) ou d'un établissement public (une mairie par exemple).

Les cas de recours applicables dans le secteur privé

Dans le secteur marchand, il ne peut faire appel à un intérimaire 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 ;
 - 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 ;
 - c. De suspension de son contrat de travail ;
 - d. De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe ;
 - e. D'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;
2. Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
3. Emplois à caractère saisonnier 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 ;
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 ou d'une société d'exercice libéral ;
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, 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'entreprise ou de l'exploitation agricole.

Le formalisme des contrats

Les contrats de mise à disposition de personnel temporaire et les contrats de travail temporaire sont soumis à un formalisme très rigoureux, notamment dans leur contenu. Les règles sont très strictes :

- Etablir un contrat dans les 48 heures suivant le début de la mise à disposition ;
- insérer des mentions obligatoires dans chaque contrat ;

Chaque erreur ou omission est susceptible d'entraîner la requalification de la mission d'intérim en contrat à durée indéterminée (CDI).

Le contrat de travail temporaire doit être établi par écrit (article L.1251-16 du Code du travail). A défaut, il peut être requalifié en CDI. Le contrat doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours suivant l'embauche et ensuite signé par ce dernier

L'absence de signature par le salarié de son contrat de travail temporaire est assimilée par les tribunaux à une absence d'écrit. Il est logique de n'accorder aucune valeur contractuelle à un document non signé.

Faute de comporter la signature du salarié, le contrat de travail temporaire ne pouvant pas être considéré comme ayant été établi par écrit, il en résulte également que l'ETT ne peut se prévaloir de la période d'essai stipulée dans ce contrat.

Le motif de l'absence du salarié remplacé importe peu. Dans les cas de remplacement d'un salarié absent, le contrat de mise à disposition doit comporter, sous peine de requalification en CDI, le nom, la qualification de la personne remplacée ou à remplacer et son statut (ouvrier, employé, cadre, etc).

Le contrat de travail temporaire doit comporter la rémunération de référence communiquée par l'entreprise utilisatrice, qui figure dans le contrat de mise à disposition. (article L.1251-43 du Code du travail).

Outre la rémunération de référence, le contrat de mission doit également comporter :

- les modalités de la rémunération due à l'intérimaire au salarié [montant de la rémunération et des différents avantages et accessoires, tels que primes et indemnités], y compris celles de l'indemnité de fin de mission ;
- les modalités de paiement de la rémunération de l'intérimaire, y compris de l'indemnité de fin de mission, c'est-à-dire : la date de paie, la périodicité et le montant des acomptes éventuels, le mode de paiement en vigueur dans l'entreprise.

La durée de travail d'un salarié intérimaire (durée hebdomadaire de la mission, horaire de la mission, durée hebdomadaire) dépend de la durée du contrat de travail lui-même.

Ainsi, un salarié intérimaire envoyé en mission pour deux jours et qui travaille dans les mêmes conditions qu'un salarié permanent au sein de l'entreprise utilisatrice travaille 14 heures (2 × 7 heures) et non pas 35 heures : la durée hebdomadaire du salarié intérimaire figurant sur le contrat de mission devrait être de 14 heures.

Le fait de mentionner dans le contrat de mission une durée de 35 heures correspondant à la durée collective de travail applicable aux salariés permanents emporte deux conséquences :

- Cette pratique n'est pas conforme au droit de la durée du travail qui impose de décompter le temps de travail effectif du salarié ;
- L'ETT devra assurer à l'intérimaire une rémunération correspond à l'horaire garanti dans son contrat de travail, soit 35 heures au lieu de 14 heures, même si l'entreprise utilisatrice occupe le salarié pendant une durée inférieure.

Le contrat de mission ainsi que le contrat de mise à disposition doivent comporter des indications précises quant à la nature des EPI devant être utilisés par le salarié temporaire. (article L.1251-43 du Code du travail). Une liste précise doit être fournie et mentionnée sur les contrats.

Par ailleurs, les contrats doivent préciser si les EPI sont fournis par l'ETT. En l'absence de précision, l'EPI est fourni par l'entreprise utilisatrice.

Exemple :

Casque fourni par l'ETT
Lunette de protection
Chaussures de sécurité fournies par l'ETT
Casque anti bruit

Les interdictions au travail temporaire

Sauf dérogation expresse accordée par le Code du travail, il est interdit, à l'expiration du contrat de mission, de conclure avec le même salarié ou avec un salarié différent, un nouveau contrat de mission ou un contrat à durée déterminée sur le même poste de travail avant l'expiration d'un délai de carence.

Par ailleurs, même dans les cas de recours autorisés par la loi, il est interdit de faire appel à un intérimaire :

- pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'une grève ;
- pour effectuer des travaux particulièrement dangereux ;
- pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité dans une entreprise utilisatrice ayant procédé à un licenciement économique.

La succession de missions sur le même poste de travail

A l'expiration de son contrat de mission, un intérimaire peut être embauché sans délai par contrat de travail à durée indéterminée par l'entreprise utilisatrice dans laquelle il travaillait.

En revanche, au sein d'une même entreprise, le recours à des contrats de mission temporaire successifs sur le même poste est strictement limité.

Le principe du délai de carence

Le Code du travail prévoit qu'à l'expiration d'un contrat de mission [contrat initial et avenant de renouvellement le cas échéant], il ne peut être recouru pour pourvoir le poste à un salarié sous CDD ou sous CTT avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat venu à expiration renouvellement inclus si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est au moins égale à quatorze jours et avant l'expiration d'une période égale à la moitié de la durée du contrat, renouvellement inclus, si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours. Pour l'appréciation du délai devant séparer les deux contrats, il est fait référence aux jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concernés. (article L.1251-36 du Code du travail).

En d'autres termes, sauf dérogation expresse accordée par le Code du travail, il est interdit, à l'expiration du contrat de mission, de conclure avec le même salarié ou avec un salarié différent, un nouveau contrat de mission ou un contrat à durée déterminée sur le même poste de travail avant l'expiration d'un délai de carence.

Exemple : le poste de tri de pièces a été occupé par un salarié temporaire X jusqu'au 20 juin 2010. A compter du 21 juin, ce poste ne pourra donc pas être occupé par le même salarié temporaire ou tout autre salarié précaire (intérimaire ou salarié sous CDD) avant l'expiration d'un délai de carence.

La notion de poste de travail

La règle du délai de carence ne s'impose que si les successions de contrats concernent le même poste de travail et non des postes différents et ce, quelque soit le salarié concerné.

Aucune disposition n'interdit en effet la succession ininterrompue chez un même utilisateur de missions sur des postes différents avec le même travailleur ou avec un travailleur différent.

La notion d'identité de poste de travail s'apprécie en fonction de la nature des travaux confiés au salarié et non de la localisation géographique de leur exécution.

En conséquence, lorsque le salarié est amené, dans le cadre de contrats successifs, à effectuer le même travail dans des lieux différents, l'entreprise utilisatrice doit respecter le délai de carence.

Les modalités de calcul du délai de carence

Le point de départ du délai de carence entre deux contrats successifs est constitué par le terme du contrat qui est arrivé à expiration.

Le Code du travail fait une distinction entre d'une part, les contrats inférieurs à 14 jours, d'autre part, les contrats d'une durée au moins égale à 14 jours. (article L.1251-36 du Code du travail).

Contrats inférieurs à 14 jours

Pour les contrats dont la durée, renouvellement inclus, est inférieure à 14 jours, la loi prévoit qu'il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un CDD ni à un CTT avant l'expiration d'une période égale à la moitié de la durée du contrat, renouvellement inclus.

Contrats d'une durée au moins égale à 14 jours

Pour les contrats dont la durée, renouvellement inclus, est au moins égale à 14 jours, la loi prévoit qu'il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un CDD ni à un CTT avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat, renouvellement inclus.

La durée du contrat servant de base au calcul du délai de carence s'apprécie en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement, et non en jours calendaires.

La notion de « jours d'ouverture » s'entend comme jours d'activité. Elle ne se confond pas avec les jours d'ouverture aux clients ou aux fournisseurs de l'entreprise utilisatrice.

Son décompte ne pose pas de difficulté lorsque les jours d'ouverture de l'établissement correspondent au temps de travail du salarié.

Lorsqu'une partie de l'établissement (atelier, bureau) présente un nombre de jours d'activité supérieur à celui du salarié, il convient de retenir cette durée comme référence, dans le silence de la loi.

Par ailleurs, dans le silence de la loi, on peut admettre que le délai de carence puisse également être décompté par demi-journée :

Les exceptions

Aux termes de l'article L.1251-37 du Code du travail, le délai de carence ne s'applique pas dans un certain nombre de cas, limitativement énumérés par la loi :

- nouvelle absence du salarié ou du chef d'entreprise remplacé lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement d'une personne absente ou dont le contrat est suspendu. Par nouvelle absence du salarié remplacé, il convient d'entendre soit toute absence régulièrement justifiée par la production à l'occasion de cette nouvelle absence d'un nouveau document [par exemple : envoi d'un nouveau certificat d'arrêt de travail dans le cadre d'un congé maladie d'une durée initiale de 15 jours, prolongé pour une même période de 15 jours], soit toute absence dont la nature est distincte de la précédente [par exemple : congé parental d'éducation faisant suite à un congé de maternité]. Dans ces conditions, un CTT conclu par exemple pour faire face à un arrêt maladie d'une durée de 15 jours pourra être suivi sans délai d'un nouveau CTT en cas de prolongation de cet arrêt maladie pour 15 autres jours et ainsi de suite ;
- travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- emplois saisonniers ;
- emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI ;
- rupture anticipée du contrat du fait du salarié (il est nécessaire d'en apporter la preuve)
- refus par le salarié du renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé ;
- contrat conclu au titre de la politique de l'emploi (contrat de professionnalisation) ;
- contrats conclu à l'intérieur d'un CI-RMA TT.

Les sanctions

Le défaut de respect par l'entreprise utilisatrice du délai de carence est sanctionné pénalement par le versement d'une amende de 3 750 € au plus, et en cas de récidive, d'une amende de 7 500 € au plus et/ou un emprisonnement de 6 mois au plus.

Les limites liées au cas de recours

La conclusion de CDD ou de CTT successifs sur un même poste de travail n'est licite qu'à la condition que chacun des contrats en cause soit conclu pour l'un des motifs permettant une telle succession.

Exemple : deux contrats conclus pour le motif de remplacement de remplacement, ou deux contrats conclus pour le motif d'emplois à caractère saisonnier ou d'usage constant.

Au premier contrat conclu pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, a succédé un contrat conclu pour le motif d'emploi à caractère saisonnier. Entre ces deux contrats, un délai de carence doit être appliqué dans la mesure où le Code du travail qui dresse la liste des contrats pour lesquels une succession sans interruption est permise sur le même poste de travail ne vise pas le contrat pour surcroît d'activité.

L'interdiction de recours au travail temporaire après un licenciement économique dans l'entreprise utilisatrice

Pour éviter la substitution de salariés précaires à des salariés permanents, le Code du travail édicte une interdiction temporaire de recours à l'intérim après un licenciement pour motif économique pour les postes concernés par le licenciement.

Le respect de cette interdiction s'impose au niveau de l'établissement et non de l'entreprise.

Le principe d'interdiction

Dans les six (6) mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de faire appel à un intérimaire au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise. (article L.1251-9 du Code du travail).

Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

En cas de non-respect de l'interdiction, des sanctions pénales sont prévues à l'égard de l'utilisateur qui a eu recours au salarié d'une entreprise de travail temporaire.

Pour éviter la substitution de salariés précaires à des salariés permanents, le Code du travail édicte une interdiction temporaire de recours à l'intérim après un licenciement pour motif économique pour les postes concernés par le licenciement.

Si le poste qu'occupait le ou les salariés licenciés ne peut être isolé, il y a lieu d'admettre que sont visés par l'interdiction les postes nécessitant la même qualification professionnelle dans l'unité de travail à laquelle étaient affectés le ou les salariés licenciés (atelier, chantier, service, bureau).

Le point de départ de la période de six mois pendant laquelle s'applique l'interdiction est la date de notification du licenciement au salarié concerné.

Ainsi, il est possible de mettre à disposition un salarié temporaire d'une entreprise utilisatrice qui a procédé à des licenciements pour motif économique il y a plus de 6 mois.

Les exceptions

L'interdiction de recourir à l'intérim au sein d'une entreprise utilisatrice qui a procédé à des licenciements pour motif économique ne s'applique pas :

- pour un contrat unique (non susceptible d'être renouvelé) conclu pour le motif d'accroissement temporaire d'activité d'une durée inférieure ou égale à trois (3) mois. Il serait donc interdit de conclure plusieurs CTT successifs, même si la durée de chaque contrat est inférieure à 3 mois.
- lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

La grève

Le principe d'interdiction

En aucun cas un contrat de travail temporaire ne peut être conclu pour remplacer un salarié permanent en grève (article L.1251-10 du Code du travail).

La conclusion d'un CTT en violation de cette interdiction entraîne la requalification en contrat à durée indéterminée ainsi que l'application des sanctions pénales à l'encontre de l'entreprise utilisatrice.

Cette interdiction ne s'oppose pas à ce qu'il soit fait appel à des intérimaires, même pendant la grève, pour l'accomplissement d'autres tâches que celles dévolues aux grévistes : remplacement d'un salarié par suite de maladie ou d'accident, ouverture de nouveaux chantiers ou ateliers.

Entreprise comportant plusieurs établissements

Lorsque certaines activités d'un établissement en grève sont transférées vers un autre établissement non touché par le conflit, la question se pose de savoir si, face au surcroît d'activité résultant de ce transfert d'activité, l'employeur peut faire appel à des travailleurs temporaires. Est considéré comme frauduleux le remplacement de grévistes par des salariés permanents venant d'un autre établissement de l'entreprise non touché par la grève, ces derniers étant eux-mêmes remplacés par des travailleurs temporaires.

Toutefois, aucune disposition légale n'interdit à l'entreprise de faire appel à des travailleurs temporaires à l'issue du conflit pour résorber l'accroissement temporaire d'activité résultant des retards accumulés pendant la grève.

Intérimaires engagés avant la grève

La licéité du recrutement de travailleurs temporaires avant le déclenchement de la grève n'est pas remise en cause du fait de celle-ci, sauf s'il est démontré que ce recrutement a été effectué en vue du conflit.

Par conséquent, est licite le contrat de mission conclu pour remplacer une salariée en congé de maternité pour une durée initiale d'un mois et régulièrement renouvelé à son échéance pour une nouvelle période d'un mois. Il conserve ce caractère licite en dépit d'un mouvement de grève engagé par les salariés de l'entreprise utilisatrice moins d'un mois après l'embauche temporaire dès lors que celle-ci n'était pas destinée à priver d'efficacité l'action des grévistes.

Les travaux interdits

Liste des travaux interdits fixée par la réglementation

Il est interdit de recourir à un salarié temporaire pour l'exécution de travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par l'article D.4154-1 du Code du travail.

La conclusion d'un CTT en violation de cette interdiction entraîne la requalification du contrat en contrat à durée indéterminée ainsi que l'application des sanctions pénales à l'encontre de l'entreprise utilisatrice.

L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à l'interdiction.

L'entreprise utilisatrice peut être autorisée, sur sa demande, à employer des salariés temporaires pour accomplir les travaux interdits.

Cette demande est adressée au directeur départemental du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle par lettre recommandée avec avis de réception. Elle est accompagnée de l'avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou, à défaut, des délégués du personnel ainsi que de l'avis du médecin du travail.

La demande peut être formulée, pour chaque poste de travail concerné, au fur et à mesure des besoins survenant dans l'établissement (absence d'un salarié, accroissement temporaire d'activité...).

Le contenu des travaux interdits

Il est interdit d'employer des intérimaires pour l'exécution des travaux les exposant aux agents chimiques dangereux 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 et de déshydratation de la luzerne : travaux exposant à l'inhalation ;
- 22° Poussières de métaux durs ;

- 23° Rayonnements ionisants : travaux accomplis dans des zones où le débit de dose horaire est susceptible d'être supérieur à 2 millisieverts ;
- 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), des grains lors de leur stockage et des semences ou des cultures.

Les métaux durs sont les métaux susceptibles de causer des affections pulmonaires. Entrent dans cette catégorie le cobalt, le tungstène, le vanadium, le chrome, le manganèse, le nickel, le titane, le germanium, le gallium, le bismuth, l'iridium, le lithium, le magnésium, le molybdène, le strontium, le rubidium, le palladium. En sont en revanche exclus : le plomb, l'or, l'argent, l'aluminium, l'étain, l'hafnium, le platine, le cuivre.

L'ensemble des travaux de soudure ne saurait exposer à l'inhalation des poussières de métaux durs, le travail sur ces métaux (notamment le nickel, le chrome...) expose bien à des fumées de soudage le salarié qui y est affecté et par là à l'inhalation des particules qu'elles contiennent.

Les travaux de soudure sur métaux durs font donc bien partie des travaux interdits aux salariés sous contrat de travail temporaire, sauf dérogation.

L'exécution de la mission

Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail du salarié intérimaire.

Bien que l'entreprise utilisatrice ne soit pas l'employeur de l'intérimaire, elle est responsable du respect des règles relatives à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à la santé et à la sécurité au travail, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

La responsabilité de l'EU dans l'application des règles relatives à la durée du travail

Il résulte de l'article L 1251-21 du Code du travail que le salarié temporaire est soumis, pendant la durée de sa mission, en matière de durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, aux règles applicables dans l'entreprise utilisatrice et que l'utilisateur est responsable de l'application de ces règles.

- par convention ou accord collectif étendu ou par accord d'entreprise ou d'établissement pouvant porter la durée quotidienne de travail effectif à plus de 12 heures.

La durée quotidienne de travail se distingue de son amplitude. L'amplitude est le nombre d'heures comprises entre le début et la fin de la journée de travail et comprenant les heures consacrées aux pauses. Elle ne peut dépasser 13 heures et doit être calculée sur une même journée de 0 heure à 24 heures. Ce décompte ne s'applique toutefois pas au travail de nuit.

Le cumul d'emplois

La réglementation de la durée du travail n'interdit pas le cumul d'emplois.

Un salarié du secteur privé peut donc légalement exercer plusieurs activités professionnelles, au service d'employeurs différents, de manière occasionnelle ou régulière, à la condition toutefois que la durée totale de ses travaux rémunérés ne dépasse pas la durée maximale du travail autorisée.

En conséquence, une ETT ne peut employer un intérimaire qui contrevient à cette interdiction.

Le travail de nuit

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit. La loi ne prévoit aucune majoration applicable en cas de travail de nuit. En dehors des cas où la convention collective applicable à l'entreprise utilisatrice prévoit une majoration spécifiques des heures de nuit, les heures effectuées entre 21 heures et 6 heures doivent être payées au taux normal, éventuellement en heures supplémentaires si elles s'ajoutent à la durée du travail.

Le travailleur de nuit est le salarié qui accomplit :

Les règles d'hygiène et de sécurité

La responsabilité de l'EU en matière d'hygiène et de sécurité

Le salarié temporaire est soumis, pendant la durée de sa mission, aux règles de santé et de sécurité au travail applicables dans l'entreprise utilisatrice et que l'utilisateur est responsable du respect de ces règles. (article L.1251-21 du Code du travail).

Le Code du travail prévoit cependant des règles spécifiques sur différents points :

- les équipements de protection individuelle ;
- la formation à la sécurité ;
- les travaux urgents.

Les postes à risque

Le contrat de mise à disposition doit préciser si le poste figure sur la liste prévue par l'article L 4154-2 du Code du travail. Ce dernier article précise que, lorsque les salariés temporaires sont affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité, ils bénéficient de la part de l'entreprise utilisatrice et de non de l'ETT d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont occupés.

La liste de ces postes de travail est établie par l'entreprise utilisatrice.

Deux catégories de postes de travail paraissent devoir figurer sur la liste établie par l'entreprise utilisatrice :

- les travaux habituellement reconnus dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (conduite d'engins, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses, ou les travaux exposant à certains risques (travaux en hauteur ; produits chimiques tels que benzène, chlorure de vinyle ; substances telles que l'amiante ; nuisances : bruit - niveau sonore supérieur à 85 dB (A) en moyenne quotidienne ou niveau de crête supérieur à 135 dB -, vibrations)
- les travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation : il en est ainsi des postes de caristes.

Les équipements de protection individuelle

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur. (article L.1251-23 du Code du travail).

C'est l'EU qui précise la nature des équipements de protection individuelle que le salarié sous contrat de travail temporaire doit utiliser, eu égard aux caractéristiques du poste de travail auquel il est affecté.

L'EU doit veiller particulièrement à ce que les intérimaires fassent un usage effectif des équipements de protection collective et individuelle.

S'agissant de la fourniture des équipements de protection individuelle incombant à l'entreprise utilisatrice, sont visés :

- les équipements de protection imposés par le poste de travail répondant aux exigences réglementaires en matière d'hygiène ou de sécurité, qui restent dans

l'entreprise en dehors des heures de travail, demeurent sa propriété et ne constituent pas un avantage en nature ;

- les vêtements professionnels spécifiques obligatoires, inhérents à l'emploi occupé ou dont le port s'explique du fait du caractère anormalement salissant des travaux effectués (excepté tout autre vêtement d'usage courant).

Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

Certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'ETT [casques et chaussures de sécurité selon l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990].

Seuls les casques et les chaussures de sécurité parmi les équipements personnalisés de protection individuelle sont susceptibles d'être fournis par l'ETT.

Selon l'accord d'interprétation du 12 avril 1996, il s'agit d'une liste limitative. Il doit être fait expressément mention de cette fourniture dans le contrat de mise à disposition.

L'accès aux équipements collectifs

Les intérimaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés (article L.1251-24 du Code du travail).

Lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition.

Le fait d'empêcher un salarié temporaire d'avoir accès aux installations collectives dans l'entreprise utilisatrice est passible de sanctions pénales.

Installations concernées

Le travailleur temporaire bénéficie des équipements collectifs de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés de l'utilisateur, qu'il s'agisse des services de transport et de restauration, des douches, des vestiaires ou encore des installations sportives, de la bibliothèque, de la crèche et des salles de repos lorsqu'elles existent.

Ainsi, en matière de restauration, les intérimaires doivent bénéficier de tickets de cantine au tarif appliqué aux salariés de l'utilisateur.

Les équipements collectifs auxquels les intérimaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, sont ceux qui ont vocation à faciliter l'exercice de leur activité professionnelle.

Certaines œuvres sociales, le cas échéant, gérées par un comité d'entreprise, relèvent incontestablement de tels équipements ; il peut s'agir, par exemple, d'un restaurant ou bien encore d'une bibliothèque ou d'une salle de documentation. En revanche, il n'en va pas de même, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, des colonies ou centres de vacances, des voyages ou bien encore de l'arbre de Noël qui sont autant d'œuvres sociales auxquelles les intérimaires ont accès dans l'entreprise de travail temporaire.

Les travailleurs temporaires ne peuvent se voir refuser l'accès au parking de l'entreprise utilisatrice au seul motif qu'ils sont travailleurs temporaires.

Conditions d'accès

Non seulement les intérimaires doivent avoir accès aux équipements collectifs de l'entreprise utilisatrice, mais cet accès doit avoir lieu dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues pour les salariés de cette entreprise.

* * *

La rémunération de la mission

Pendant sa mission, l'intérimaire dispose des mêmes droits que les salariés de l'entreprise utilisatrice en ce qui concerne la rémunération et les accessoires de salaire.

La rémunération de l'intérimaire est composée :

- du salaire de référence calculée à partir de deux éléments :

* le salaire que percevrait un salarié permanent de l'entreprise utilisatrice occupant le même poste et bénéficiant de la même qualification ;

* les accessoires et compléments de salaires (primes, indemnités)

- de l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) ;

- de l'indemnité de fin de mission (IFM).

Le salaire de référence

La rémunération pendant la période d'essai

En application de l'article L.1251-15 du Code du travail, la rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission.

Le salaire de référence : définition et portée

L'intérimaire a droit à la rémunération que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail (article L.1251-43 du Code du travail).

L'égalité de rémunération concerne le salaire de base mais aussi les accessoires et avantages en nature ou en espèces qui constituent les éléments de rémunération, par exemple des indemnités de panier, kilométriques et des primes et gratifications exceptionnelles qui ne sont pas soumises à une condition d'ancienneté (bons de vacances, primes de Noël, de rentrée scolaire...).

Le droit des intérimaires à une prime versée aux salariés permanents de l'entreprise suppose toutefois que les intéressés remplissent les conditions fixées pour son attribution.

Le salaire de référence en cas de remplacement

En cas de remplacement, le salarié temporaire dont la rémunération correspond au coefficient du poste qu'il occupe, ne peut prétendre à la rémunération correspondant au coefficient plus élevé attribué à titre personnel, eu égard à son ancienneté, au salarié qu'il remplace : la rémunération garantie au travailleur temporaire est celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

En l'absence de salarié de qualification équivalente, l'égalité de rémunération s'apprécie par référence au salaire que verserait l'entreprise utilisatrice à un salarié de même qualification si elle venait à en embaucher

Le salaire de référence et les titres restaurant

Les travailleurs temporaires peuvent prétendre aux titres restaurant attribués dans l'entreprise utilisatrice. Reste à savoir qui, de l'entreprise utilisatrice ou de l'entreprise de travail temporaire, sera chargée en pratique de leur délivrance. L'employeur du salarié intérimaire étant l'entreprise de travail temporaire, cette obligation devra nécessairement être mise à sa charge.

Il faut entendre par rémunération le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'entreprise utilisatrice. Le ticket-restaurant, qui constitue un avantage en nature payé par l'entreprise utilisatrice, entre dans la rémunération du salarié intérimaire.

L'obligation d'assurer au salarié intérimaire la prise en charge des tickets restaurant, élément de sa rémunération, dans les mêmes conditions que celles dont bénéficient les salariés propres de l'entreprise utilisatrice, pèse donc sur l'entreprise de travail temporaire.

L'indemnité de fin de mission

Les cas d'exonération de l'indemnité

En cas de rupture anticipée du contrat de travail temporaire à l'initiative du salarié temporaire [abandon de mission], l'indemnité de fin de mission n'est pas due, que cette rupture anticipée intervienne pendant la durée initiale du contrat ou ultérieurement, par exemple pendant la période de renouvellement (article L.1251-33 du Code du travail).

Le refus par l'intérimaire de l'aménagement du terme de son contrat de travail temporaire (souplesse) doit être considéré comme une rupture du contrat à l'initiative du salarié, sanctionnée par la suppression de l'indemnité de fin de mission, à la condition toutefois qu'une clause prévoyant la possibilité d'un aménagement du terme de la mission ait bien été insérée dans le contrat de travail temporaire.

La rupture du contrat de travail temporaire pendant la période d'essai ne devrait pas donner lieu au versement de l'indemnité de fin de mission. Si cette disposition n'est pas expressément prévue par la réglementation sur le travail temporaire, une disposition en ce sens est en revanche prévue pour les contrats à durée déterminée.

Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation (article L.1251-32 du Code du travail).

Le fait d'être embauché en contrat de travail à durée indéterminée avec une entreprise autre que l'utilisateur ne prive pas l'intérimaire de son droit à l'IFM.

L'indemnité de fin de mission, qui doit être versée au terme de la mission de travail temporaire, n'est pas due dès lors qu'un contrat de travail a été conclu immédiatement avec l'entreprise utilisatrice. Lorsque la prise d'effet de ce contrat n'est pas concomitante avec sa signature, cette prise d'effet doit intervenir dans un délai raisonnable.

Il convient d'apprécier au cas par cas si le délai est raisonnable ou non compte tenu des circonstances de chaque affaire.

Plus concrètement, le Code du travail n'exige pas la signature d'un contrat de travail à durée indéterminée à l'issue de la mission mais seulement que ce contrat prenne effet à l'issue de la mission dans un délai raisonnable.

L'intérimaire ne pourra donc prétendre à l'indemnité de fin de mission que si le délai entre la fin de la mission et la prise d'effet du contrat de travail à durée indéterminée n'est pas raisonnable.

Il ressort de l'alinéa 1^{er} de l'article L 1251-32 du Code du travail que l'embauche du salarié temporaire sous contrat à durée déterminée par l'utilisateur à l'issue de la mission ne prive pas ce salarié du droit à l'indemnité de fin de mission.

Les jeunes qui effectuent des missions de travail temporaire pendant leurs vacances scolaires ou universitaires bénéficient du paiement de l'indemnité de fin de mission dans les conditions prévues à l'article L 1251-32 du Code du travail.

L'indemnité compensatrice de congés payés

Le salarié temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission qu'il effectue, quelle qu'en ait été la durée. (article L.1251-19 du Code du travail).

Le régime de l'indemnité compensatrice de congés payés versée aux intérimaires, tel est totalement dérogatoire au droit commun.

L'indemnité compensatrice de congés payés est due quelle que soit la durée de la mission, donc dès la première heure de travail, même si le contrat de mission est rompu à l'initiative de l'intérimaire avant le terme prévu

La cessation de la mission

Le Code du travail pose le principe selon lequel la durée maximale des missions de travail temporaire compte tenu, le cas échéant du renouvellement, ne peut excéder 18 mois.

Il s'agit d'une durée maximale qui s'applique pour la plus grande partie des contrats conclus de date à date, certaines dérogations imposant des délais plus courts ou plus longs étant toutefois prévus par les textes.

Pour tenir compte des difficultés pour une entreprise utilisatrice de définir avec précision la durée exacte de son besoin, la loi a reconnu aux entreprises utilisatrices la possibilité d'aménager le terme de la mission.

Les contrats de travail temporaire doivent normalement être menés à bonne fin par les parties. Toutefois, une rupture par l'une des parties avant le terme prévu peut intervenir à certaines conditions.

La durée des missions

Les contrats à terme précis et sans terme précis

Un contrat de travail temporaire doit obligatoirement comporter un terme fixé avec précision (date à date). Toutefois, dans certains cas, il est possible de conclure un contrat de mission qui ne comporte pas de terme précis (contrat à durée minimale) –article L.1251-11 du Code du travail.

Contrat à terme précis

Le terme de la mission doit être fixé dès la conclusion du contrat de mise à disposition qui lie l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire.

Doivent obligatoirement comporter un terme précis fixé dès leur conclusion les contrats conclus pour les motifs suivants :

- remplacement d'un salarié en cas de départ définitif de celui-ci précédant la suppression de son poste ;
- accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise.

Contrat sans terme précis ou à durée minimale

Quatre situations permettent la conclusion d'un contrat à durée minimale.

Dans cette hypothèse, le terme exact de la mission n'est pas connu lors de la conclusion du contrat, il varie en fonction du cas de recours.

Il s'agit des cas suivants :

- remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;

- attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI (9 mois maximum) ;
- emplois à caractère saisonnier ou d'usage constant.
- remplacement du chef d'entreprise

Les contrats sans terme précis

Le terme du contrat conclu sans terme précis (durée minimale) est alors constitué par la fin de l'absence de la personne remplacée ou par la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu, sauf pour le cas de l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté par CDI qui prévoit une durée maximale de 9 mois.

A l'issue de la durée minimale prévue au contrat, l'ETT, comme l'intérimaire, a la possibilité de ne pas prolonger les relations contractuelles, alors même que la personne remplacée n'est pas rentrée ou que l'objet du contrat n'est pas réalisé.

En revanche, passée la durée minimale prévue au contrat initial, la mission se poursuit automatiquement jusqu'à la fin de l'absence de la personnel remplacée ou jusqu'à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. Cela signifie qu'au-delà de cette durée minimale, le salarié intérimaire doit rester en poste jusqu'au retour de la personne remplacée ou jusqu'à la réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu.

Ainsi par exemple, en cas de démission ou de décès de la personne remplacée, le contrat prend fin immédiatement dans la mesure où cet évènement constitue la fin de l'absence de la personne remplacée.

La conclusion d'un contrat de mission sans terme précis, c'est-à-dire à durée minimale, dans les cas autorisés par la loi ne constitue qu'une simple faculté.

Cette possibilité de conclure un contrat de mission sans terme précis n'est pas ouverte lorsque la mise à disposition est effectuée pour le compte d'une personne morale de droit publique [fonction publique].

Les durées maximales des contrats de mission

La durée totale d'un contrat, renouvellement compris, ne peut excéder 18 mois. (article L.1251-12 du Code du travail).

Des durées différentes sont prévues en fonction des cas de recours :

- 3 mois : en cas de recours au TT après un licenciement économique sur le même poste dans la même unité de travail. Le CTT, quelle que soit sa durée, ne peut être renouvelé ;
- 8 mois : emploi à caractère saisonnier ;
- 9 mois :
 - o attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI,
 - o travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.
- 18 mois :
 - o remplacement d'un salarié en cas d'absence ou de suspension du contrat de travail,
 - o accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
 - o emplois d'usage constant.
- 24 mois :
 - o mission exécutée à l'étranger,
 - o départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste,
 - o survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'EU utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée minimale du CTT est de 6 mois avec un maximum de 24 mois.

Le report et l'aménagement du terme

Le principe de l'aménagement du terme

En application du Code du travail, le terme du contrat de mission ou de l'avenant de renouvellement peut être avancé à raison de 1 jour pour 5 jours de travail, sans que cela ait pour effet de réduire la mission de plus de dix (10) jours travaillés. Il peut être également reporté à raison d'un (1) jour pour 5 jours de travail, dans la limite de la durée maximale des missions (article L.1231-30 du Code du travail).

Pour les missions inférieures à 10 jours de travail, le terme de la mission peut être avancé ou reporté de 2 jours.

Le renouvellement des contrats

Le contrat de mission peut être renouvelé qu'une (1) seule fois quelque soit le motif de recours (article L.1251-35 du Code du travail), à l'exception des contrats conclus après un licenciement économique qui ne peuvent pas faire l'objet d'un renouvellement (article L.1251-9 du Code du travail).

Pour le cas du remplacement, lorsque l'avenant de renouvellement arrive à son terme, il ne peut être procédé à la conclusion d'un nouvel avenant de renouvellement même si le salarié remplacé a prolongé son absence. Dans ce cas, il devra être proposé à l'intérimaire un nouveau contrat conclu pour le même motif.

La durée de l'avenant de renouvellement peut être inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale du contrat, sous réserve que la durée totale du contrat n'excède pas les durées maximales.

Le salarié peut refuser le renouvellement. Dans ce cas, l'indemnité de fin de mission lui est due.

La rupture anticipée du contrat

L'intérimaire n'est pas autorisée à résilier son contrat de mission avant le terme prévu. La résiliation anticipée du contrat de mission qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'entreprise de travail temporaire à des dommages intérêts correspondant au préjudice subi. (article L.1251-28 du Code du travail).

Cette interdiction ne s'applique pas lorsque le salarié justifie de la conclusion d'un contrat à durée indéterminée ou d'un CDD.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu :

- de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;
- de la durée accomplie lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis.

Dans les deux cas, la durée totale du préavis ne peut être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines.

L'entreprise de travail temporaire peut rompre contrat de mission du salarié avant le terme prévu au contrat. Toutefois, elle doit lui proposer, sauf faute grave de l'intérimaire ou cas de force majeure, un nouveau contrat de mission dans un délai maximum de trois jours ouvrables. (article L.1251-26 du Code du travail).

Force majeure

La force majeure est généralement définie comme un événement imprévisible, insurmontable et étranger à la personne qui l'invoque. Ne constituent dès lors pas un cas de force, la maladie du salarié, l'ouverture d'une procédure collective dans l'entreprise utilisatrice (dépôt de bilan) ou, plus généralement, les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise cliente. De même, la rupture du contrat de mise à disposition n'est pas considérée comme un cas de force majeure.

Faute grave

En cas de faute grave de l'intérimaire, l'ETT doit respecter la procédure disciplinaire et notamment convoquer le salarié à un entretien puis notifier la rupture pour faute grave.

Autres causes de rupture

Si le contrat de mission est rompu pour une autre cause que la force majeure ou la faute grave de l'intérimaire (exemple : difficultés économiques, insuffisance professionnelle du salarié), l'ETT doit lui proposer un nouveau contrat prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables. Ce nouveau contrat ne peut comporter de modifications substantielles en ce qui concerne la qualification, la rémunération, les horaires de travail et le temps de transport.

Lorsque la durée restant à courir du contrat rompu est supérieure à 4 semaines, les obligations susvisées peuvent être respectées par la conclusion de 3 contrats successifs au plus.

Si le ou les contrats proposés sont d'une durée totale inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'ETT doit verser au salarié le montant de la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme prévu au contrat, y compris l'indemnité de fin de mission, à l'exception des remboursements de frais.

Cependant, l'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP) doit être calculée en fonction du temps de travail réellement accompli par l'intérimaire, c'est-à-dire jusqu'au jour de la rupture effective du contrat. En effet, la durée du contrat restant à courir et non effectuée du fait de la rupture anticipée n'est pas assimilée à un temps de travail effectif

* * *