

# Contrat de mission temporaire

## Extraits du code du travail et précisions complémentaires

### 1 - MOTIF DU RECOURS

Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables dénommées « missions ».

1- Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, 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, ou en cas 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 y compris s'il est lié à une tâche occasionnelle précisément définie et non durable, 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 nécessitant la mise en oeuvre de moyens qualitativement ou quantitativement exorbitants de ceux qu'elle utilise ou à des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

3- Travaux temporaires par nature :

• Emplois à caractère saisonnier.

• Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée.

4- Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions législatives ou réglementaires ou d'un accord de branche étendu, à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières.

5- Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur s'engagent, pour une durée et dans les conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

### 2 - DURÉE DE LA MISSION Art. L1251-11, L1251-12, L1251-35

1- La mission de travail temporaire doit comporter un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition mentionné à l'article L1251-42, L1251-43-44.

Le contrat de travail temporaire peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue au paragraphe II du présent article. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

2- La durée totale du contrat compte tenu, le cas échéant, du renouvellement ne peut excéder dix-huit mois. Cette durée est ramenée à neuf mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger, ou dans le cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail et de 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 oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce dernier cas, cette durée ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder préalablement aux recrutements envisagés à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

3- Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou au titre du 3° de l'article L1251-6, il peut ne pas comporter un terme précis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

### 3 - AMÉNAGEMENT DU TERME DE LA MISSION

Art. L1251-30

Le terme de la mission prévu au contrat ou fixé par avenant peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Cet aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée des missions fixée par le paragraphe II de l'article L1251-11, L1251-12, L1251-35.

Art. L1251-31

Dans le cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, le contrat peut prendre effet avant l'absence du salarié. En outre, le terme de la mission peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié de l'entreprise utilisatrice reprend son emploi.

### 4 - RUPTURE PRÉMATURÉE DU CONTRAT DE TRAVAIL Art L1251-26-27-28

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié ouvre droit à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi, à moins que le salarié ne justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas de termes précis, sans que cette période puisse être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines dans les deux cas.

### 5 - PÉRIODE D'ESSAI Art. L1251-14-15

Le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par voie de convention ou Accord Professionnel de branche étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut, cette durée ne peut excéder deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois, trois jours si le contrat est conclu pour une durée comprise entre un et deux mois, cinq jours au-delà ; la rémunération afférente à cette période ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat.

### 6 - INDEMNITÉ DE FIN DE MISSION Art. L1251-32-33

Lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire 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 destinée à compenser la précarité de sa situation. Cette indemnité est calculée en fonction de la durée de la mission et de la rémunération du salarié. Cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute due au salarié.

Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé. Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le salaire dû au titre de celle-ci et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

1- dans le cas de contrats de travail temporaire conclus au titre du 3° de l'article L1251-6 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche le prévoit ;

2- dans le cas de contrats de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L1251-57 ;

3- si le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure.

4- en contrat de formation.

### 7 - INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS Art L1251-19

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission, quel qu'ait été la durée de celle-ci. Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale due au salarié. L'indemnité est versée à la fin de la mission.

### 8 - OBLIGATION EN MATIÈRE D'HYGIÈNE ET SÉCURITÉ

Les règles applicables en matière d'hygiène et de sécurité sont celles de l'entreprise utilisatrice et du lieu de travail. Aussi le salarié temporaire s'engage à respecter le règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice et du lieu de travail ainsi que les consignes de sécurité notamment par le port des protections individuelles de sécurité.

### 9 - CARACTÉRISTIQUES PARTICULIÈRES DU POSTE ET RISQUES PROFESSIONNELS

Sont mentionnés, la description du poste, les tâches à accomplir, le ou les lieux où elles seront à exécuter, ainsi que, le cas échéant, la description des risques professionnels qui sont éventuellement attachés au poste :

Ces risques peuvent être liés :

• à l'utilisation de machine ou d'outillage • aux matériaux ou substances manipulés • aux conditions de travail • à l'environnement du poste.

Y figurent également, s'il y a lieu, les équipements individuels de sécurité que les intérimaires doivent impérativement utiliser pour assurer leur sécurité. Cette rubrique peut mentionner que le poste figure sur la liste de travaux particulièrement dangereux établie par l'entreprise utilisatrice. Dans ce cas, l'intérimaire bénéficie d'une formation renforcée à la sécurité par l'entreprise utilisatrice.

Certains postes de travail nécessitent une surveillance médicale spéciale, en complément de la visite d'aptitude. Cette précision figure sur le contrat. Ces informations sont les premières indications nécessitées par la sécurité des intérimaires et auxquelles ils doivent être particulièrement attentifs.

### 10 - VISITE MÉDICALE

L'article D4622-59 du code du travail impose aux salariés de se présenter à une visite médicale. Il s'agit d'une obligation dont le non-respect ne permettrait pas la poursuite de la mission.

### 11 - ACCIDENT DU TRAVAIL

Tout accident du travail devra être immédiatement porté à la connaissance de l'utilisateur et de l'entreprise de travail temporaire par le salarié intérimaire.

### 12 - FAUSSES DÉCLARATIONS

Une fausse déclaration ou l'usage de fausses pièces d'identité ou de faux certificats entraîneront la résiliation du contrat de travail temporaire pour faute grave.

### 13 - INTERDICTIONS GÉNÉRALES

Le salarié temporaire est détaché pour une qualification et un poste précis et ne doit pas être employé dans d'autres conditions que celles prévues au contrat sans nous en avertir au préalable.

Le salarié temporaire s'interdit :

• d'entrer et de travailler dans l'entreprise utilisatrice en état d'ivresse • d'introduire des boissons alcoolisées dans les ateliers, les bureaux et les chantiers • de quitter le travail sans motif • de modifier les conditions de travail et de détourner les objets, outils ou matières premières • de travailler sur des machines auxquelles le salarié n'est pas affecté • d'introduire dans les lieux de travail des personnes étrangères à l'établissement • d'emporter aucun objet sans autorisation écrite • d'exécuter tout travail susceptible d'occasionner des blessures sans faire usage des appareils de protection appropriés s'ils existent • de frauder dans le domaine du contrôle de la durée du travail • de conduire ou d'utiliser des engins ou des machines nécessitant des autorisations ou des titres afférents à l'utilisation de ceux-ci.

### 14 - PROTECTION DES DONNÉES PERSONNELLES

La loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (modifiée par la loi du 20 juin 2018) intégrant le règlement Européen n° 2016/679 du 27 avril 2016, garantit à chaque personne, auprès de laquelle des données à caractère personnel sont recueillies, des droits d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation, de portabilité et d'opposition. Des droits d'accès et de rectification s'appliquent également aux données déclarées dans la Déclaration Sociale Nominative. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site dsn-info.fr. (et notre politique de confidentialité sur notre site www.interinser.fr).