

## ► Le Placement

### Qu'est ce que le placement ?

L'activité de placement consiste à fournir, à titre habituel, des services visant à rapprocher offres et demandes d'emploi, sans que la personne physique ou morale assurant cette activité ne devienne partie aux relations de travail susceptibles d'en découler.

La fourniture de services de placement est exclusive de toute autre activité à but lucratif, à l'exception des services ayant pour objet le conseil en recrutement ou en insertion professionnelle. Les entreprises de travail temporaire peuvent fournir des services de placements au sens du présent article.

### Placement : quel est le rôle des entreprises de travail temporaire ?

Les entreprises de travail temporaire participent au service public de l'emploi. Elles peuvent fournir des services de placement tout en conservant l'exclusivité de leur activité de travail temporaire.

Les entreprises de travail temporaire ont donc deux activités :

Une activité (principale) de travail temporaire et toujours interdite à toute autre entreprise ne remplissant pas les conditions légales ( inscription au registre du commerce, garantie financière,...);

Une activité (complémentaire) de placement

### Quelles sont les interdictions liées à l'activité de placement ?

Il est interdit de facturer une prestation de placement au « candidat » :

Il est interdit de refuser un service de placement à une personne à la recherche d'un emploi ou à un employeur pour un motif discriminant énumérés à l'article L122-45 du code du travail.

## ► Le Travail Temporaire

### Qu'est ce que le travail temporaire ?

Le Travail Temporaire est défini à travers l'activité d'une entreprise de TT. Est un entrepreneur de Travail Temporaire toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à disposition provisoire d'utilisateurs des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue, elle embauche et rémunère à cet effet. En quoi le Travail Temporaire est-il différent de la sous-traitance ?

La sous-traitance est l'exécution d'une tâche définie assortie d'une obligation de résultat et encadrée par le sous-traitant. Ce dernier facture une prestation. L'ETT met à disposition du personnel sous respect d'une obligation de moyen et de prudence. Ce personnel est encadré par l'utilisateur et l'ETT facture des heures.

### Qu'entend-on par « relation triangulaire » ?

Le travail temporaire se caractérise par un rapport triangulaire entre les différents acteurs qui composent une mission de TT : le salarié intérimaire, l'entreprise utilisatrice et l'ETT. Une relation de droit du travail existe entre le SI et l'ETT par l'existence d'un contrat de mission. Une relation de droit commercial existe entre l'entreprise utilisatrice et l'ETT par l'existence d'un contrat de mise à disposition. Enfin, même s'il n'existe pas de lien contractuel entre l'EU et le salarié intérimaire, ce dernier est malgré tout sous le pouvoir de direction de l'EU qui définit notamment son domaine d'intervention.

## ► Quels sont les cas de recours au TT

### Remplacement

#### Quelles sont les conditions à remplir pour pouvoir utiliser le motif de recours « remplacement » ?

Le motif de remplacement doit être utilisé dès lors que l'absence du salarié permanent est temporaire. Ainsi deux conditions sont à respecter : le salarié permanent est absent de son poste de travail et il fait toujours partie des effectifs de l'entreprise.

#### Une mutation interne peut-elle justifier le recours au Travail Temporaire sous le motif « remplacement » ?

Le motif de remplacement peut être utilisé en cas de mutation interne d'un salarié permanent sur un autre poste de travail dès lors que cette mutation est temporaire.

#### Peut-on remplacer un salarié intérimaire par un autre salarié intérimaire ?

Il est tout à fait possible de remplacer un salarié intérimaire par un autre salarié intérimaire dès que les conditions relatives au motif de recours « remplacement » sont remplies : Absence du salarié sur son poste de travail et terme la fin de l'absence du salarié permanent absent, la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu ou encore la fin de la durée minimale.

Ce contrat conclu à durée minimale n'est soumis à aucune durée maximale sauf s'il est conclu dans l'attente de

l'entrée effective d'un salarié recruté sous CDI, cette attente étant limitée à neuf mois.

**Est-il possible de suspendre un CTT pendant une période de congés prévue au sein de l'entreprise utilisatrice ?**

Oui, dès lors que la période de suspension a bien été prévue dans le contrat de travail temporaire.

**Peut-on reporter le terme d'un CTT en cas d'absence du SI ?**

En cas d'absence du salarié intérimaire, le contrat de mission continue de courir et arrive normalement à l'échéance de son terme. On ne peut donc pas reporter le terme dans ce cas de figure.

**Existe-il une possibilité de réduire ou prolonger le terme d'un CTT ?**

Oui, il s'agit d'une faculté unique liée au contrat de travail temporaire appelée « souplesse ».

La règle de calcul est la suivante : le terme de la mission prévu au contrat peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Cet aménagement du terme ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission de plus de dix jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée maximale des contrats. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, le terme peut être avancé ou reporté de deux jours (*Articles L 124-2-4 et suivants du Code du Travail*)

La « souplesse » doit être indiquée sur le contrat de mission et ne concerne que les contrats conclus de date à date.. Cette faculté n'existe pas en matière de contrat à durée déterminée.

**Le salarié intérimaire peut-il prendre l'initiative de réduire ou prolonger son contrat au titre de la souplesse ?**

Seules l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire peuvent se prévaloir de l'utilisation de la période de souplesse existante au contrat de mission.

**La possibilité de réduire ou prolonger la durée d'un CTT est-elle applicable au CDD ?**

Non, il s'agit d'une possibilité existante que dans la réglementation du contrat de travail temporaire.

## ► Renouvellement des CTT

### Règle de renouvellement

**Peut-on renouveler un contrat de travail temporaire ?**

Le contrat de mission peut être renouvelé une fois. La durée globale du contrat, renouvellement inclus, ne doit pas excéder la durée maximale prévue pour chaque recours envisagé.

### Délai de carence

**Comment se détermine le délai de carence ?**

Au terme d'un contrat de mission, il ne peut être fait appel à un salarié intérimaire pour occuper le même poste de travail, avant l'expiration d'un délai de carence. Ce délai est modulé selon la durée du contrat précédant. La notion d'identité de poste doit s'apprécier en fonction de la nature des tâches confiées au salarié.

Lorsque le contrat de mission est au moins égal à quatorze jours, renouvellement inclus, le délai est fixé au tiers de la durée de ce contrat, renouvellement inclus.

Lorsque le contrat est inférieur à quatorze jours, renouvellement inclus, le délai à respecter est égal à la moitié de la durée de ce contrat, renouvellement inclus.

**Comment s'applique le délai de carence ?**

Le délai de carence s'applique sur les jours d'ouverture de l'entreprise utilisatrice ou l'établissement concerné.

### Les exceptions à l'application du délai de carence

**Existe-il des exceptions à l'application du délai de carence ?**

Ce délai de carence n'est pas opposable lorsqu'il s'agit d'une nouvelle absence du salarié dont l'absence faisait l'objet du premier contrat, lorsqu'il s'agit de faire face à des travaux urgents sur le plan de la sécurité ou encore lorsqu'il s'agit de succession de contrats toujours compris dans les effectifs de l'entreprise.

**Doit-on préciser sur le contrat la raison de l'absence du salarié permanent ?**

Le code du travail impose de préciser le nom et la qualification du salarié absent mais pas le motif de l'absence de ce dernier qui relève de la sphère privée (article L 124-3 1° du Code du Travail).

**Dans l'attente de l'entrée effective d'un CDI, faut-il connaître le nom du salarié attendu ?**

Il est possible de remplacer un salarié sous CDI et parti dès lors que l'entreprise utilisatrice est dans l'attente de l'arrivée pour le remplacer d'un autre salarié recruté sous CDI. Dans ce cas là, il faut effectivement connaître l'identité du salarié recruté sous CDI et pressenti pour le poste.

**Peut-on remplacer un salarié permanent absent par plusieurs salariés intérimaires successivement ?**

Un salarié permanent d'une Entreprise utilisatrice ne peut être remplacé par plusieurs salariés intérimaires successivement sauf exception liée à la rupture du contrat de mission à l'initiative du salarié intérimaire ou à la rupture fautive imputable à ce dernier.

**Peut-on remplacer un salarié permanent pour une durée inférieure à son absence ?**

Oui, il est tout à fait envisageable de prévoir une durée de mission inférieure.

**Peut-on faire appel à un salarié intérimaire avant l'absence effective du salarié permanent ?**

Il est tout à fait admis d'anticiper la prise de poste du salarié intérimaire avant le départ du salarié permanent et ce, dans un souci de mise au courant des tâches liées au poste. La durée de cette prise de fonction anticipée doit être proportionnelle à la durée de l'absence du salarié permanent et aux difficultés liées au poste. De plus, le terme de la mission peut être reportée jusqu'au surlendemain du jour où le salarié permanent reprend son emploi (Article L 124-2-6 du Code du Travail).

**Existe-il une possibilité de recours sous le motif de remplacement en cas de suppression de poste ?**

Il s'agit d'utiliser le recours de « remplacement » en cas de départ d'un salarié sous CDI dont le poste est temporairement maintenu avant sa suppression définitive.

**Qu'entend-on par « glissement de poste » ?**

Le salarié intérimaire est délégué sur le poste d'un salarié permanent que l'entreprise utilisatrice aura fait « glisser » sur le poste du salarié permanent effectivement absent. On peut tout à fait envisager un glissement de poste de plusieurs salariés permanents, on parlera ainsi de remplacement en cascade.

**Quels nom et qualification doit-on indiquer sur un contrat de travail temporaire conclu pour un motif de remplacement avec glissement de poste ?**

Il convient d'indiquer sur le contrat de mission le nom et la qualification du salarié permanent réellement absent, puis de préciser le nom et la qualification du salarié permanent que l'on a fait glissé.

## **Accroissement Temporaire d'Activité**

**Quelles justifications doit-on apporter à un Accroissement Temporaire d'Activité ?**

Il faut pouvoir justifier d'une surcharge temporaire de travail.

**Existe-il plusieurs types d' Accroissement Temporaire d'Activité ?**

L'Accroissement Temporaire d'Activité recouvre différents cas de figure :

Le surcroît d'activité,

La tâche occasionnelle qui ne relève pas de l'activité habituelle de l'entreprise (*par exemple informatisation d'un service*)

Les travaux urgents pour la sécurité et qui sont nécessaires pour prévenir des accidents imminents (*par exemple : réparation d'une toiture ou d'une installation électrique défaillante*)

Une commande exceptionnelle liée à l'exportation et dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens exorbitants.

## **Emploi temporaire par nature**

**Les travaux saisonniers sont-ils réservés à certains secteurs d'activité ? Comment se définit le caractère saisonnier d'une activité ?**

Il s'agit d'utiliser ce motif pour des travaux liés au rythme des saisons : ainsi, les travaux saisonniers se retrouvent dans l'agriculture, le tourisme ou encore l'agroalimentaire.

**Peut-on librement utiliser le motif d'usage constant ?**

Il existe une liste de domaines d'activité pour lesquels il est « d'usage constant » de recourir à des contrats temporaires. Cette liste, fixée par décret, est limitative. Par exemple sont concernés le secteur du déménagement ou encore l'hôtellerie.

## **► Interdictions et limites au recours au TT**

**Peut-on recourir au travail temporaire pour des emplois permanents ?**

Le Travail Temporaire est par essence une activité liée à un recours provisoire à une main d'œuvre externe. Le fait de pourvoir de façon durable par le Travail Temporaire à un poste permanent dans l'entreprise utilisatrice est formellement interdit (Article L 124-2 du Code du Travail).

**Peut-on recourir au Travail Temporaire au sein d'une entreprise connaissant un mouvement de grève ?**

Un contrat de travail temporaire ne peut pas être conclu en vue de remplacer un salarié permanent gréviste. En

revanche, l'appel à des salariés intérimaires après la fin de la grève dans l'entreprise utilisatrice, pour faire face au surcroît d'activité résultant de la nécessité de rattraper le retard pris, est autorisé. Enfin, si l'on peut envisager de déléguer des salariés intérimaires dans l'entreprise utilisatrice pendant une grève pour un autre motif que le remplacement d'un salarié gréviste, le remplacement indirect d'un gréviste par glissement de poste est également interdit. Néanmoins, le droit de grève étant un droit constitutionnel, son exercice par des salariés intérimaires est identique à celui des salariés permanents.

#### **Existe-il des travaux sur lesquels il est strictement interdit de déléguer des SI ?**

Il existe une liste fixée par arrêté, de travaux, particulièrement dangereux, pour lesquels il est formellement interdit de recourir à une main d'œuvre temporaire (arrêté du 8 octobre 1990 modifié).

#### **Existe-il des limitations aux recours au TT en cas de licenciement économique dans l'entreprise utilisatrice ?**

Dans une EU où il a été procédé à un licenciement pour motif économique, dans les six mois suivant ce licenciement, on ne peut recourir au travail temporaire pour un motif d'accroissement temporaire d'activité ou une tâche occasionnelle, et ce pour le poste concerné par le licenciement. Cette règle supporte une exception dès lors que le contrat est conclu pour une commande exceptionnelle à l'exportation ou pour un accroissement temporaire d'activité limité à trois mois non renouvelable sous réserve de consulter le CE ou à défaut les DP et de respecter la priorité de réembauchage.

### **► Durée et terme de la mission**

#### **Existe-il une durée maximale du CTT ?**

Il existe des durées maximales obligatoires du contrat de travail temporaire en fonction du motif de recours utilisé.

#### **Dans quels cas peut-on utiliser la durée minimale d'un CTT ?**

Seuls quatre types de recours peuvent autoriser la conclusion d'un contrat de travail temporaire à durée minimale : le remplacement, l'attente d'entrée effective d'un salarié recruté sous CDI, l'emploi saisonnier et l'emploi d'usage constant.

#### **Les contrats à durée minimale sont-ils limités dans le temps ?**

Dans ce cas là, le contrat est conclu pour une durée minimale. Il a pour d'usage constant ou saisonniers. Par ailleurs, la rupture anticipée par le salarié intérimaire de son contrat de mission ou son refus de voir renouveler son contrat autorise à faire appel, aussitôt, à un salarié intérimaire pour la durée du contrat non renouvelé.

### **► La période d'essai au sein d'un contrat de mission de TT**

Un contrat de mission peut comporter une période d'essai qui sera calculée en fonction de la durée du contrat initial : deux jours pour un contrat inférieur ou égal à un mois, trois jours pour un contrat d'une durée de deux à trois mois et cinq jours pour un contrat d'une durée supérieure à trois mois.

### **► Contrat de mise à disposition**

#### **Quelle est la législation applicable au contrat de mise à disposition ?**

Le contrat de mise à disposition est régi par les règles de droit commercial.

#### **Existe-il des mentions obligatoires à faire figurer au contrat de mise à disposition ?**

Oui, ces mentions sont fixées par la loi. Elles concernent notamment le motif de recours, la justification de ce motif, le terme du contrat et l'éventuelle souplesse, les caractéristiques particulières du poste, la qualification, la rémunération de référence, le lieu et les horaires de la mission, les postes à risques le cas échéant, la nature des équipements individuels de protection et l'adresse du service de médecine du travail de l'ETT et de l'EU.

### **► Contrat de mission**

#### **Quelles sont les mentions obligatoires à porter sur le contrat de mission ?**

Il s'agit des mêmes mentions obligatoires que celles portées sur le contrat de mise à disposition auxquelles s'ajoutent les modalités précises de rémunération, l'essai et l'éventuelle clause de rapatriement et la clause d'aménagement du terme dite « souplesse ».

#### **Quelle type de législation régit le contrat de mission ?**

Le contrat de mission de Travail Temporaire est régi par les règles liées à la législation du travail dans son ensemble et plus particulièrement à la législation du Travail Temporaire.

## ► Quelle durée du travail pour le SI

### Le repos compensateur légal est-il pris ou payé ?

Le repos compensateur légal est par définition pris en repos ; en revanche, et par exception, il est admis que ce repos soit versé aux salariés intérimaires sous forme d'indemnité compensatrice d'un montant correspondant aux droits acquis.

### Quelle durée du travail doit-on appliquer à un SI ?

Le salarié intérimaire est soumis à l'horaire collectif de l'entreprise utilisatrice dans laquelle il est mis à disposition.

## ► La rémunération du SI

### Qu'est-ce que la rémunération de référence ?

La rémunération versée à un salarié intérimaire ne peut être inférieure à la rémunération de référence c'est à dire celle que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié permanent de qualification équivalente occupant le même poste de travail. Ce principe est également connu sous le nom d'identité de traitement.

### De quoi est composée la rémunération de référence du SI ?

La rémunération de référence est composée du salaire mensuel de base et des primes et accessoires liés au salaire (prime d'équipe, treizième mois, gratifications, etc ...) **En cas de remplacement d'un salarié permanent, doit-on appliquer exactement la rémunération de ce dernier au SI ?**

Le salaire d'un salarié intérimaire est la rémunération de référence. En cas de remplacement, cette rémunération de référence peut être différente de la rémunération du salarié permanent absent notamment au regard de l'ancienneté.

### Le SI doit-il bénéficier des augmentations générales de salaires intervenues dans l'entreprise utilisatrice ?

Au titre de l'identité de traitement, les salariés intérimaires doivent bénéficier au même titre que les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice des augmentations générales de salaire.

## ► L'indemnité de fin de mission (IFM)

### Quel est le montant de l'indemnité de fin de mission ?

L'indemnité de fin de mission est égale à 10% de la rémunération totale brute.

### A quel moment l'IFM doit-elle être versée ?

L'IFM est versée au terme du contrat de mission de travail temporaire.

### Dans quels cas l'IFM n'était-elle pas versée ?

L'IFM n'est pas versée en cas : de rupture du contrat à l'initiative du salarié intérimaire, de faute grave du salarié intérimaire, de force majeure, de refus de souplesse par le salarié intérimaire, d'embauche immédiate en CDI du salarié intérimaire par l'entreprise utilisatrice et enfin à la suite d'un contrat de mission formation.

## ► L'indemnité compensatrice de congés payés

### Le salarié intérimaire a-t-il droit à des congés payés ?

Le salarié intérimaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque contrat, qu'elle qu'ait été la durée de celui-ci.

Cette indemnité a le caractère de salaire. Elle est donc soumise à cotisations tant patronales que salariales et est imposable.

L'assiette de l'indemnité compensatrice de congés payés est de 10% de la rémunération totale brute, indemnité de fin de mission comprise et versée pour la totalité de la mission (*contrat initial plus renouvellement*).

## ► Peut on rompre un contrat de mission ?

### Quels sont les cas où un contrat de mission peut-il être rompu ?

Un contrat de travail temporaire ne peut être rompu sauf faute grave du salarié intérimaire ou cas de force

majeure.

### **Dans quelle mesure un salarié intérimaire peut-il rompre son contrat de mission ?**

Le salarié intérimaire ne peut rompre unilatéralement son contrat de travail temporaire qu'à la condition de justifier d'une promesse d'embauche ou d'une embauche en CDI et sous réserve de respecter un préavis. La période de préavis 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 terme précis, sans que cette période ne puisse être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines dans les deux cas.

## **► Gestion des jours fériés et des ponts**

### **Quels sont les droits des salariés intérimaires au regard des jours fériés ?**

Le salarié intérimaire a droit au paiement des jours fériés au même titre que les salariés permanents si ces derniers en bénéficient. Il ne peut être opposé de condition d'ancienneté au salarié intérimaire même si une telle condition existe pour les salariés permanents.

### **Quelles sont les incidences des jours de ponts sur la rémunération et le contrat du salarié intérimaire ?**

Si le pont est accordé sans contrepartie ou récupérable pendant la mission, le jour de pont est payé au salarié intérimaire. Si le pont est pris sur les congés payés ou récupérable en dehors de la mission, le jour de pont est payé sauf si de telles possibilités ont été prévues dans le contrat de mission.

## **► Versement des indemnités de frais professionnels**

Le salarié intérimaire peut bénéficier du versement de frais professionnels dans le respect des règles délivrées notamment par l'ACOSS.

## **► Dégradations dans l'EU par le SI**

### **Quel est le domaine de responsabilité de l'entreprise utilisatrice au regard de la bonne exécution de la mission du SI ?**

Les conditions d'exécution de la mission sont de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice. La loi comprend dans ces conditions la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés, l'hygiène et la sécurité, le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

### **Qui est responsable des dégradations effectuées par le SI au sein de l'entreprise utilisatrice ?**

Toute dégradation causée par le salarié intérimaire est en principe de la responsabilité exclusive de l'Entreprise Utilisatrice. En effet, cette dernière est responsable des conditions d'exécution de la mission (article L 124-4-6 du Code du Travail).

## **► Hygiène, Sécurité – Prévention des Risques Professionnels**

### **Quelle surveillance médicale est-elle applicable aux salariés intérimaires ? Et de qui relève-t-elle ?**

Les salariés intérimaires sont soumis à la surveillance médicale applicable à tout salarié (visite d'embauche, visite périodique ou encore visite de reprise après arrêt de travail). Elle relève par principe de la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire.

### **Qui est responsable de la Visite Médicale Spéciale (VMS) ?**

Lorsque l'activité exercée par le salarié intérimaire nécessite une visite médicale spéciale en application de l'arrêté du 11 juillet 1977, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur.

### **L'entreprise utilisatrice doit-elle organiser des formations à la sécurité et en faire bénéficier les salariés intérimaires ?**

Le chef d'établissement doit assurer par toute mesure de prévention, d'information et de formation la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs de l'établissement, y compris les salariés intérimaires (Article L.230-2 et suivants du Code du travail).

### **L'entreprise utilisatrice doit-elle établir une liste de postes à risques et en tenir informée l'entreprise de travail temporaire ?**

Chaque entreprise doit établir une liste des postes à risques. En cas de mise à disposition de personnel

intérimaire sur des postes à risques, l'entreprise utilisatrice doit en informer l'entreprise de travail temporaire. En effet, cette information doit être portée sur les contrats de mission et de mise à disposition. Dans ce cas là, une « formation renforcée à la sécurité » doit être fournie par l'entreprise utilisatrice au salarié intérimaire.

#### **Qui est responsable de la sécurité des SI sur le poste de travail ?**

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail (Article L.124-4-6 du Code du travail) pendant toute la durée de la mission, dont les conditions relatives à l'Hygiène et la Sécurité. Le chef d'établissement doit prendre toute mesure nécessaire pour assurer la sécurité et protéger la santé des travailleurs de l'établissement, y compris les salariés intérimaires (Article L.230-2-1 du Code du travail). Cette obligation est complétée par celle de formaliser l'évaluation des risques professionnels dans le Document Unique (Décret du 5 novembre 2001).

#### **Quels événements sont pris en charge pour le régime de Sécurité Sociale des risques professionnels ?**

Les événements pris en charge sont les accidents du travail, les accidents de trajet et les maladies professionnelles.

#### **Quelles formalités doivent être accomplies par l'E.T.T. et l'E.U. en cas de survenance de l'un de ces événements ?**

Si au cours d'une mission, un salarié intérimaire est victime d'un accident du travail, l'entreprise utilisatrice doit en avvertir l'entreprise de travail temporaire dans les 24 heures.

L'utilisateur dispose à cet effet d'un formulaire (CERFA n°60-3741) intitulé « information préalable à la déclaration d'accident du travail. Cette information est expédiée en LR/AR.

L'entreprise de travail temporaire, en sa qualité d'employeur doit procéder à la « déclaration d'accident du travail » (CERFA n°60-3682). Seule cette formalité est génératrice de droit pour le salarié intérimaire.

En outre, l'ETT doit remettre dûment remplie, au SI, une « feuille d'accident du travail » lui permettant de bénéficier du 1/3 payant.

#### **Comment est indemnisé le salarié intérimaire victime d'un accident du travail ?**

Le salarié intérimaire, victime d'un accident du travail (*valable pour les deux autres risques professionnels*) est indemnisé par l'ETT en ce qui concerne la journée de l'accident (*sous forme de fiche de paye et ce quelque soit l'heure de survenu de la lésion*).

Dès le lendemain de l'accident, la sécurité sociale prend le relais (*il n'y a pas de délais de carence*) de l'employeur. Ce dernier doit à cet effet remplir et communiquer à la CPAM gestionnaire « l'attestation de salaire » afin de calculer le montant des indemnités journalières.

Les montants des indemnités journalières sont les suivants : 60% du salaire de référence pour les 28 premiers jours et 80% au-delà.

Le complément est versé par l'IREPS si le salarié justifie de 590 heures d'intérim au cours des 12 mois précédents l'arrêt ou 1400 Heures au cours des 24 mois précédents. (*si l'état de santé du salarié nécessite d'emblée 21 jours consécutifs d'incapacité totale de travail et dans ce cas aucune condition d'octroi n'est exigée*).

Y a-t-il une répartition de la charge financière de l'accident du travail entre l'ETT et l'E.U. ?

L'entreprise de travail temporaire, en sa qualité d'employeur assume l'intégralité de la charge financière des accidents du travail survenant à ses salariés. Par ces cotisations, elle rembourse à la sécurité sociale le montant des indemnités journalières, des frais d'hospitalisation, médicaux et de pharmacie.

Il existe cependant une exception dans l'hypothèse où le salarié intérimaire, victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, souffre par la suite d'une infirmité permanente. Si le taux d'incapacité est supérieur ou égal à 10%, l'EU en assumera 1/3 de la charge. Les deux autres tiers revenant à l'ETT.

### **► Congés**

#### **Les SI bénéficient-ils des congés pour événements familiaux ? et quels sont ils ?**

Les salariés intérimaires bénéficient des congés pour événements familiaux prévus par le code du travail : mariage (4 jours), naissance ou adoption d'un enfant (3 jours), décès du conjoint ou d'un enfant (2 jours), mariage d'un enfant (1 jour) et enfin décès du père ou de la mère (1 jour). Ces jours de congés n'entraînent aucune baisse de rémunération.

#### **Le SI peut-il bénéficier du congé paternité / maternité ?**

Un salarié intérimaire peut bénéficier au même titre que les salariés permanents des congés paternité et maternité.

### **► Droits du SI en matière de formation professionnelle**

Le statut collectif applicable au salarié intérimaire lui assure le bénéfice de l'accès à la formation professionnelle, sous réserve de remplir les conditions nécessaires et établies par les accords de branches du Travail Temporaire.

## ► Les équipements de protection individuelle

### Qui fournit les Équipements de Protection Individuelle ?

Les Équipements de Protection Individuelle (EPI) sont fournis par l'utilisateur.

Un accord du 24 mars 1990 prévoit que les Entreprises de Travail Temporaire peuvent être amenées à fournir les équipements de protection individuelle suivants : casques et chaussures de sécurité.

Un accord d'interprétation du 10 avril 1996 relatif à « la fourniture des équipements de protection individuelle aux salariés temporaires » rappelle que la fourniture de ces équipements incombant à l'entreprise utilisatrice sont les suivants : les équipements imposés par le poste de travail au regard de la législation en matière d'hygiène et de sécurité au travail ainsi que les vêtements professionnels spécifiques, obligatoires et inhérents au poste occupé. Les salariés intérimaires ne doivent, en aucun cas, supporter la charge financière des Équipements de Protection Individuelle.

## ► Convention collective

### De quelle convention collective les SI dépendent-ils ?

Les salariés intérimaires sont soumis aux dispositions collectives du Travail Temporaire qui déterminent le statut qui leur est applicable (formation, prévoyance, santé, représentation du personnel).

Néanmoins, en application du principe d'identité de traitement, certains éléments de la convention collective ou des accords d'entreprise de l'EU sont applicables aux SI tels que les éléments de rémunération, la durée du travail...

## ► Equipements collectifs

### Le salarié intérimaire peut-il bénéficier des équipements collectifs de l'entreprise utilisatrice ?

Le salarié intérimaire doit pouvoir avoir accès dans les mêmes conditions que les salariés permanents aux moyens de transport collectifs ainsi que tous autres équipements collectifs tels que douches, vestiaires, salles de repos, installations sportives, bibliothèque ou encore crèche ...

### Peut-on refuser l'accès du restaurant d'entreprise aux SI ?

Le salarié intérimaire doit pouvoir bénéficier dans les mêmes conditions que les salariés permanents des installations collectives de restauration (restaurants d'entreprise par exemple).

## ► Détachement des Salariés Intérimaires à l'étranger

### Peut-on déléguer un SI à l'étranger ?

Il est possible de déléguer un salarié intérimaire à l'étranger sous réserve que le pays de détachement autorise bien l'activité de travail temporaire et du respect des conditions nationales d'exercice du Travail Temporaire le cas échéant.

### Quelle législation doit-on appliquer en cas de détachement : la loi française ou celle du pays de détachement ?

Les droits individuels du salarié intérimaire sont régis par la loi française ; en revanche, les conditions d'exécution de la mission sont régies par la loi du pays de détachement.

### Peut-on déléguer des salariés intérimaires de nationalité hors CEE à l'étranger ?

Il n'est pas possible de déléguer un salarié intérimaire de nationalité étrangère hors CEE à l'étranger.

## ► L'attestation de garantie

### Qu'est ce qu'une garantie financière ?

La garantie financière est une garantie obligatoire pour toutes les entreprises de travail temporaire et destinée à couvrir les salaires et les cotisations sociales en cas de défaillance de celle-ci.

## ► Effectif

### Un salarié intérimaire est-il compris dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice ? si oui dans quelles conditions ?

La prise en compte des salariés intérimaires dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice fait l'objet d'une règle

générale et de règles particulières.

Selon la règle générale, l'effectif de l'entreprise utilisatrice est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents de l'utilisateur le nombre moyen par jour ouvrable des salariés intérimaires mis à disposition au cours de l'exercice et des salariés en CDD. L'effectif des salariés intérimaires se détermine à la fin de chaque exercice. Ne sont pas comptabilisés les salariés intérimaires mis à disposition pour un motif de remplacement.

En revanche, les salariés intérimaires ne sont pas pris en compte dans l'effectif de l'utilisateur en ce qui concerne la tarification des accidents du travail et le versement transport.

Concernant la représentation du personnel et le calcul de l'effectif de l'utilisateur, les salariés intérimaires sont pris en compte au prorata de leur temps de présence chez l'utilisateur au cours des douze mois précédant le mois pour lequel on veut calculer l'effectif. Ne sont pas comptabilisés les salariés intérimaires mis à disposition pour un motif de remplacement.

## ► **L'embauche du salarié intérimaire par l'entreprise utilisatrice**

### **Une entreprise utilisatrice peut-elle embaucher un salarié intérimaire à l'issue de la mission ?**

Il est tout à fait envisageable qu'une entreprise utilisatrice embauche un salarié intérimaire à la suite du contrat de mission.

### **La mission de travail temporaire est-elle retenue pour le calcul de l'ancienneté du salarié intérimaire dans l'entreprise utilisatrice qui l'embauche ?**

Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après sa mission, le salarié intérimaire, la durée des missions effectuées chez l'entreprise utilisatrice au cours des trois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue sous réserve que les fonctions exercées au cours de la mission de travail temporaire et du contrat de travail soient les mêmes.