



# L'INTERIM

## LE B.A.-BA JURIDIQUE



EDITO, Alain Mlanao, Directeur Général Walters People France



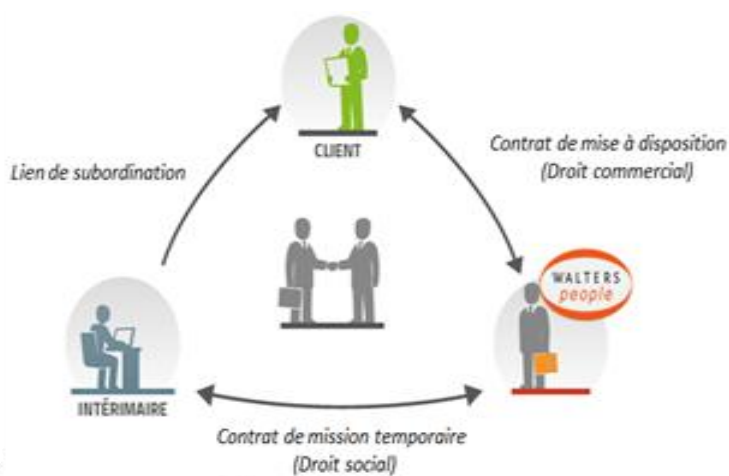
*"Les effets de la transformation du marché de l'emploi ne cessent de s'étendre et offrent de nouvelles formes d'employabilité. Notre ambition, dans ce contexte, est d'offrir cette flexibilité tant attendue et nécessaire pour nos partenaires tout en sécurisant l'usage contractuel."*

*Les équipes de Walters People ont à cœur de vous apporter leur expertise et ainsi permettre à vos entreprises de mener sereinement leurs projets grâce à notre accompagnement sur les sujets relatifs aux ressources humaines."*

## Qu'est ce que l'intérim ?

L'opération de « travail temporaire » (ou « intérim ») consiste à mettre à disposition provisoire d'entreprises clientes (dites utilisatrices), des salariés ayant une qualification déterminée qui, en fonction d'une rémunération convenue, sont embauchés et rémunérés à cet effet par l'entreprise de travail temporaire. Nous parlons d'une relation tripartite schématisée comme ci-dessous :

### La relation tripartite



### Le recours au travail temporaire

Le principe est que le CTT ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Un CTT ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans les cas de recours prévus par l'article L.

1251-60 à L. 1251-63.

Les cas de recours les plus utilisés dans le secteur tertiaire sont : **l'accroissement temporaire d'activité** qui est une augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise.

Relèvent également de ce cas de recours :

La tâche occasionnelle, qui ne relève pas de l'activité principale de l'entreprise

Commande exceptionnelle à l'exportation

Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité

La justification doit mentionner le fait que l'activité habituelle de **l'entreprise est perturbée** par un événement **particulier** et risque de subir un préjudice.

**Le remplacement** peut résulter des congés de toutes sortes (congés payés, congés pour événements familiaux, congé de maternité, congé parental, etc. ...) :

- ✓ Absences consécutives à la maladie ou à un accident;
- ✓ Passage momentané d'un salarié à temps plein à temps partiel;
- ✓ Remplacement d'une personne détachée sur une autre poste ou une autre tâche (glissement de poste);
- ✓ Remplacement en cas de départ définitif précédant la suppression de poste;
- ✓ Remplacement en cas d'attente de l'entrée effective en CDI;

Dans tous ces cas **le nom, le poste, le statut et le motif d'absence** du salarié remplacé doivent être indiqués sur le contrat

### Les recours interdits à l'intérim



### La durée d'un contrat d'intérim



La durée maximale d'un CTT est de **18 mois renouvellement et souplesse inclus** (elle peut être dans certains cas limitée à 9 mois ou possible jusqu'à 24 mois)

Il est désormais possible de renouveler **2 fois** les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaire (CTT) depuis la loi Rebsamen relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015, contre une seule fois auparavant, toujours dans la limite des 18 mois.

## La période d'essai d'un contrat d'intérim



La période d'essai est fixée en fonction de la durée du contrat d'intérim :

- ✓ Pour un contrat  $<$  ou  $=$  1 mois : 2 jours
- ✓ Pour un contrat compris entre 1 et 2 mois = : 3 jours
- ✓ Pour un contrat  $>$  à 2 mois : 5 jours

## La période de souplesse

La souplesse est un aménagement du terme de la mission spécifique à l'intérim. Elle peut être aménagée dans les conditions suivantes et uniquement à l'initiative de l'entreprise utilisatrice :

- ✓ Terme de la mission avancé d'1 jour pour 5 jours de travail dans la limite de 10 jours de travail;
- ✓ Terme de la mission différé d'1 jours pour 5 jours de travail dans la limite de 18 mois;
- ✓ Pour des missions inférieures à 10 jours le terme peut-être avancé ou différé de 2 jours;

## La carence

A l'issue d'un contrat d'interim, il n'est pas possible de conclure un nouveau contrat temporaire, que ce soit sur le même poste et les mêmes tâches ou avec le même salarié, sans respecter dans certains cas un délai de carence entre les deux contrats,

Les cas dans lesquels une carence s'applique sont les suivants :

Successions de motif	Même poste / Même tâches
ATA / ATA	Délai de carence
ATA / Remplacement	Délai de carence
Remplacement / ATA	Délai de carence
Remplacement / Remplacement	Pas de délai



## Quelle est la durée de la carence ?

- ✓ Si le contrat est inférieur à 14 jours calendaires: le délai de carence est égal à  $\frac{1}{2}$  de la durée du contrat renouvellement compris.
- ✓ Si le contrat est supérieur à 14 jours calendaires: le délai de carence est égal à  $\frac{1}{3}$  de la durée du contrat renouvellement compris.

## La requalification en CDI à l'encontre de l'entreprise utilisatrice

Au regard du Code du travail, un salarié peut agir en requalification de ses contrats de mission en CDI, à l'encontre de l'entreprise utilisatrice, lorsque celle-ci ne respecte pas les dispositions relatives :

- ✓ aux cas de recours (art. L. 1251-5 à L. 1251-7) ;
- ✓ à la fixation du terme (art. L. 1251-11) ;
- ✓ à la durée du contrat (art. L. 1251-12) ;
- ✓ à la possibilité d'avancer ou de reporter le terme de la mission (art. L. 1251-30) ;
- ✓ aux modalités de renouvellement du contrat (art. L. 1251-35).



## Avant la mission

Le contrat de travail doit être établi et envoyé au salarié dans les **deux jours ouvrables** suivants la mise à disposition (art.L.1251-42 et suivants du Code du Travail)  
Il est donc important d'obtenir de votre part les informations nécessaires à l'établissement du contrat du salarié intérimaire. Ces dernières sont recensées par le biais de la fiche de mise à disposition.

## Vos responsabilités en tant qu'entreprise utilisatrice

Walters People est l'employeur du salarié intérimaire. Toutefois, un lien de subordination subsiste tout au long de la mission entre le salarié intérimaire et vous. Ainsi, cette relation vous entraîne des responsabilités qui sont les suivantes :

- ✓ nous assurer que l'emploi est bien temporaire;
- ✓ nous assurer l'égalité de traitement et de rémunération entre vos salariés permanents et nos salariés intérimaires;
- ✓ nous alerter dès connaissance d'un accident de travail ou de trajet;
- ✓ respecter les dates de mission (la durée du contrat ne peut être modifiée à partir du moment où le contrat a été envoyé au salarié intérimaire);
- ✓ respecter le terme de la mission (il ne peut être rompu avant son terme, sauf en cas de faute grave, force majeure ou si l'intérimaire a trouvé un CDI et qu'il en apporte la preuve. Cela ne dispense pas l'intérimaire d'effectuer un préavis);
- ✓ d'assurer de bonnes conditions d'exécution du travail à notre salarié intérimaire. Vous avez un rôle d'encadrement envers lui et devez lui donner une formation générale, lui montrer ses tâches et les matériels mis à sa disposition;
- ✓ et enfin, vous ne pouvez mettre en pratique votre pouvoir disciplinaire auprès de notre salarié intérimaire car nous sommes son employeur.



*Toutefois, en cas de litige, vous devez nous alerter.*

### La protection des données

Les parties\* doivent se conformer à la protection des données telle que plus particulièrement définie par le Règlement Général de l'Union Européenne sur la Protection des Données (2016/679) (GDPR), la Réglementation sur la Confidentialité et les Communications Électroniques (Directive CE) 2003 (SI 2003/2426), les lois et réglementations relatives au traitement des données personnelles et de la vie privée telles que modifiées, rééditées, ou remplacées, et notamment les directives et les codes de conduite émis par l'autorité de surveillance applicable (Législation sur la Protection des Données) qui s'appliquent à chacune respectivement.

Les parties conviennent qu'elles seront désignées sous la Législation sur la Protection des Données en tant que «Responsables Conjointes du Traitement des Données» et qu'elles ont accepté de se conformer au Protocole de Partage des Données relatif au partage des données visé par ces Conditions Générales, qui est accessible ici: <https://www.walterspeople.fr/a-propos/RGPD.html>

*\*Les parties (vous entreprise utilisatrice et, nous Walters People)*

*Les informations présentes dans ce livret sont essentielles au bon déroulement d'une mission d'intérim.*



**Nos équipes d'experts restent à votre disposition**

WALTERS PEOPLE  
251 Boulevard Pereire  
75017 Paris  
[www.walterspeople.fr](http://www.walterspeople.fr)  
01.40.76.05.05