

<https://emploi.spf75.org/CTT>



CTT

- Droit du travail
- Différents types de contrats de travail



Date de mise en ligne : vendredi 17 avril 2020

Copyright © Accompagnement vers l'emploi - Tous droits réservés

Le contrat de travail temporaire, appelé plus couramment contrat d'intérim, est un contrat de travail précaire conclu pour effectuer une tâche limitée dans le temps.

Les conditions pour recourir à ce type de contrat sont les mêmes que pour le CDD : il faut un motif légal, le contrat doit obligatoirement être écrit, le contrat est limité dans le temps.

Cependant, à la différence du CDD, le contrat de travail temporaire n'est pas conclu directement avec l'entreprise qui a besoin du travailleur intérimaire. Le salarié est embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire, qui le met à disposition d'une entreprise utilisatrice au sein de laquelle il effectue une mission.

Les conditions pour recourir au contrat de travail temporaire

Plusieurs conditions doivent être remplies par l'entreprise utilisatrice qui souhaite avoir recours à un travailleur intérimaire. Dès lors que ces conditions légales ne sont pas respectées, le travailleur intérimaire pourra demander la requalification de son contrat en CDI en saisissant le Conseil de prud'hommes.

1) La conclusion du CTT doit être justifié par l'un des motifs énumérés par la loi

Tout comme le CDD, le contrat de travail temporaire ne peut être avoir pour objet de pouvoir à un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice, car dans cette hypothèse l'entreprise doit embaucher en CDI. Le recours à un contrat d'intérim n'est possible que pour l'exécution d'une mission temporaire et pour l'un des motifs énumérés par la loi.

Plusieurs cas de recours peuvent justifier l'emploi d'un salarié en contrat d'intérim, parmi les plus utilisés on peut citer :

- ▶ **le remplacement d'un salarié absent** (arrêt maladie, accident du travail, congé maternité...). Le CTT est alors conclu jusqu'au retour du salarié absent à son poste de travail.
- ▶ **l'accroissement temporaire d'activité** : il faut que l'entreprise ait une charge de travail inhabituelle et exceptionnelle, ne correspondant pas à l'activité normale et permanente de l'entreprise.
- ▶ **les travaux saisonniers** : Certains emplois dépendent du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, pour cette raison ils ne peuvent être pourvus toute l'année et peuvent faire l'objet de la conclusion d'un CTT (ex : vendange, animateur de colonie de vacances, moniteur de ski...)
- ▶ **les secteurs dans lesquels il est d'usage de ne pas recourir au CDI** (hôtellerie, spectacle, sport...). La liste de ces secteurs d'activité est fixée par décret (voir l'article D 1242-1 du Code du travail sur Légifrance).

2) Le CTT doit être écrit et respecter certaines formalités

Les contrats de travail temporaire doivent être obligatoirement écrits. Il doit exister deux contrats : l'un est établi entre

l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire (ce contrat s'appelle « contrat de mise à disposition »), l'autre est conclu entre le salarié intérimaire et l'entreprise de travail temporaire, qui l'emploie (ce contrat est appelé « contrat de mission »).

Le contrat de mise à disposition doit mentionner :

- ▶ le motif précis justifiant que l'entreprise ait recours au CTT
- ▶ la durée du contrat et sa date de fin
- ▶ le lieu de la mission et l'horaire de travail
- ▶ le montant de la rémunération ainsi que ses composantes (primes...)
- ▶ le poste de travail occupé par le salarié

Le contrat de mission doit mentionner :

- ▶ le nom et l'adresse du travailleur intérimaire
- ▶ la qualification professionnelle du travailleur intérimaire
- ▶ les modalités de la rémunération
- ▶ le nom et l'adresse de la caisse complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire

3) Le CTT ne doit pas excéder une durée maximale légale

Pour la majorité des contrats de travail temporaire, la durée maximale à respecter est de 18 mois (renouvellement compris). Il existe cependant un cas particulier où il n'existe pas de durée maximale. Il s'agit du CTT conclu pour remplacement d'un salarié absent : lorsque la durée de l'absence du salarié ne peut être déterminé précisément, l'entreprise de travail temporaire peut inscrire dans le contrat de mission non pas une date précise mais seulement que le contrat prendra fin au retour du salarié.

4) Un CTT ne peut être renouvelé plus de deux fois dans la limite de la durée maximale

Un CDD peut être renouvelé par avenant que deux fois et dans la limite de la durée maximale autorisée. Par exemple, un CTT pour accroissement temporaire d'activité conclu pour 3 mois pourra être renouvelé deux fois (il durera alors 9 mois). En revanche, un CTT pour accroissement temporaire d'activité conclu pour 8 mois ne pourra être renouvelé qu'une fois car sinon sa durée totale excéderait les 18 mois autorisés par la loi.

Le renouvellement du CTT est possible dans deux cas. Soit parce qu'une clause du contrat de travail le prévoit. Soit parce qu'un avenant est proposé au salarié par l'entreprise de travail temporaire. L'avenant de renouvellement doit être proposé avant la fin du contrat initial.

Lorsque l'employeur ne respecte pas ces différentes conditions inhérentes au contrat d'intérim, le salarié pourra demander la requalification de son contrat en CDI à son employeur. Si ce dernier refuse de faire droit à sa demande, il pourra saisir le Conseil des prud'hommes qui lui allouera une indemnité de requalification, laquelle sera au minimum égale à un mois de salaire.

Les droits des travailleurs intérimaires

1) L'obligation d'une formation à la sécurité en cas de mission sur un poste à risque

Les salariés intérimaires sont deux fois plus souvent victimes d'accident du travail que les autres salariés. Cela s'explique par diverses raisons : généralement, ils effectuent des missions dans des secteurs à risque plus élevé

(industrie et BTP), ils ne connaissent pas les risques inhérents à l'entreprise comme les salariés permanents et très souvent on constate insuffisance de formation à la sécurité et d'explications dès leur arrivée dans l'entreprise utilisatrice.

Pour éviter qu'un accident ne survienne, le Code du travail prévoit que le chef d'entreprise, qui fait appel à des travailleurs précaires (CDD ou CTT), doit définir les postes de travail à risques particuliers pour lesquels une formation à la sécurité renforcée doit être établie. Ainsi, lorsque le salarié intérimaire est affecté sur une poste présentant des risques pour sa santé et sa sécurité, l'employeur de l'entreprise utilisatrice doit obligatoirement organiser une formation renforcée à la sécurité dès son arrivée.

Exemples de poste à risque pour la santé et la sécurité du travailleur : utilisation de machine à risque (scie circulaire, dégauchisseuse, pelleuse...), port de charges lourdes,

De plus, le salarié intérimaire devra recevoir un accueil et une information adaptés sur les risques dans l'entreprise (information sur les risques, consignes de sécurité à respecter...).

Il faut également noter que certains travaux sont interdits aux CDD et aux CTT en raison de leur grande dangerosité pour la santé des travailleurs. Il s'agit des travaux exposant à des agents chimiques dangereux, comme l'amiante, le benzène ou encore les rayonnements ionisants. La liste de ces travaux figure à l'article D 4154-1 du Code du travail.

2) Le salarié intérimaire bénéficie des mêmes droits que les salariés permanents

En vertu du principe de l'égalité de traitement, un salarié intérimaire doit bénéficier des mêmes droits que ceux applicables aux salariés permanents dans l'entreprise utilisatrice occupant le même poste ou un poste similaire (durée du travail, rémunération (même taux horaire applicable), équipements de travail, repos hebdomadaire, attribution de tickets restaurant...).

3) Le droit à une indemnité de précarité et une indemnité compensatrice de congés payés

Au terme de sa mission, le salarié intérimaire aura droit au paiement de deux indemnités :

- ▶ **L'indemnité de précarité** : cette indemnité est égale à 10% de la rémunération brute perçue au cours de la mission.
- ▶ **L'indemnité compensatrice de congés payés** : cette indemnité vise à compenser l'absence de la prise de congés payés que le salarié a acquis durant sa mission. Cette indemnité est égale à 10% de la rémunération totale brute perçue durant la mission (en incluant l'indemnité de précarité).

Par exemple : un salarié intérimaire embauché pour une mission de 3 mois et rémunéré 2 000 euros brut par mois, percevra une rémunération brute totale de 6 000 euros. Il aura droit à une indemnité de précarité de 600 euros brut (6 000 x 10%) et une indemnité compensatrice de congés payés de 660 euros brut (6 600 x 10%).

4) La possibilité de se faire embaucher en CDI par l'entreprise de travail temporaire

Le salarié intérimaire a la possibilité d'être embauché en CDI par l'entreprise de travail temporaire. Ce nouveau contrat est appelé « **CDI intérimaire** » et est entré en vigueur depuis le mois de mars 2014.

Le salarié sous CDI intérimaire est à la disposition de l'entreprise de travail temporaire, qui l'envoie réaliser diverses missions au sein d'entreprises utilisatrices.

Ainsi, le salarié connaîtra des périodes où il exécutera des missions et d'autres périodes sans mission, appelées « périodes d'intermission ». Dans tous les cas, il percevra une rémunération mensuelle. En effet, le CDI intérimaire ouvre droit à une garantie minimale mensuelle de rémunération, afin que le salarié puisse faire face aux « périodes d'intermission ». **Le travailleur intérimaire aura ainsi l'assurance de percevoir chaque mois une rémunération et continuera à cotiser pour sa retraite durant les périodes d'intermission.**

Tout salarié intérimaire peut postuler à une offre de CDI intérimaire dans les agences d'intérim (Randstad, Manpower, Adecco...).