



Travail temporaire : l'encadrement contractuel

publié le 17/12/2013, vu 2916 fois, Auteur : [Xavier Berjot | SANCY Avocats](#)

Le travail temporaire (ou interim) est une relation tripartite entre une entreprise de travail temporaire, une entreprise utilisatrice et un salarié. Cette forme de travail doit obligatoirement donner lieu à la conclusion d'un contrat de disposition et d'un contrat de mission (C. trav. art. 1251-1).

1. Le contrat de disposition

Le contrat de disposition est celui conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

1.1. Clauses impératives

Ce contrat de disposition doit comporter de nombreuses mentions impératives (C. trav. art. L. 1251-43 et R. 1251-15) :

- Le motif de recours et notamment, en cas de remplacement d'un salarié, le nom et la qualification de la personne remplacée ou à remplacer ;
- Le terme de la mission ;
- Le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission ;
- Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;
- La nature des équipements de protection individuelle que le salarié utilise, en précisant si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;
- Le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, les éventuels primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail ;
- Le nom et l'adresse du garant de l'entreprise de travail temporaire et la référence aux dispositions de l'article L.1251-49 sur le sujet.

Un contrat de disposition doit être établi pour chaque salarié et il n'est donc pas possible de prévoir le détachement de plusieurs salariés dans un même contrat, par exemple pour la réalisation d'un chantier.

Attention : Le contrat de disposition doit être conclu entre les deux entreprises, au plus tard, dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition (C. trav. art. L. 1251-42). La « mise à disposition » s'entend comme le moment où le salarié a débuté son activité chez l'entreprise utilisatrice (Rép. Delvaux : AN 1er avril 1996).

1.2. Clauses d'usage

1. Médecine du travail

Les contrats de disposition mentionnent habituellement les informations relatives à la médecine du travail.

En effet, l'article D. 4625-20 du Code du travail dispose que les informations nécessaires à l'exercice des missions de médecine du travail au bénéfice des salariés temporaires sont communiquées par l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice.

Par conséquent, les informations relatives à l'identité du service de santé au travail (nom, adresse, numéro de téléphone) figurent fréquemment dans les contrats de mise à disposition, même si ce n'est pas une obligation (Circ. DRT 92-5 du 17 février 1992 n° 1-5-1).

2. Remboursement au comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice

Les salariés temporaires 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.

L'article L. 1251.24 du Code du travail prévoit que lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition (C. trav. art. L 1251-24).

3. Clause de responsabilité

Pour la Cour de cassation, une entreprise de travail temporaire ne saurait être tenue pour responsable, en qualité de commettant, des dommages causés à l'utilisateur par le travailleur temporaire qu'elle a mis à sa disposition, dès lors que le contrat de mise à disposition stipule que pendant la durée de chaque détachement l'utilisateur est le commettant de l'intérimaire (Cass. com. 15 janvier 1985, n° 82-92.628).

Les contrats de disposition peuvent donc prévoir que l'entreprise utilisatrice est responsable des dommages causés par le travailleur temporaire, sur le fondement de l'article 1384, al. 5 du Code civil (responsabilité du commettant).

1.3. Clauses interdites

Si certaines clauses sont obligatoires, il convient de préciser que le contrat de disposition ne peut pas comporter de mentions discriminatoires vis-à-vis du travailleur temporaire.

De même, toute clause tendant à interdire l'embauchage par l'entreprise utilisatrice du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite (C. trav. art. L 1251-44).

2. Le contrat de mission

Le contrat de mission est celui conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur temporaire.

2.1. Clauses impératives

Le contrat de mission doit obligatoirement être établi par écrit et comporter les mentions suivantes (C. trav. art. L. 1251-16) :

- La reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition énumérées à l'article L. 1251-43 (cf. § 1.1).
- La qualification professionnelle du salarié ;
- Les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de fin de mission prévue à l'article L. 1251-32 ;
- La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- Une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire lorsque la mission s'effectue hors du territoire métropolitain ;
- Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire ;
- La mention selon laquelle l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Précisons que le contrat doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition, sous peine de requalification en CDI (C. trav. art. L 1251-17).

Outre le contrat de mission, un accord professionnel du 4 avril 1990 prévoit la remise d'un relevé d'heures au salarié temporaire ou, à défaut, la possibilité pour ce dernier d'accéder aux éléments justifiant le nombre d'heures payées.

2.2. Clauses particulières : travail à l'étranger

Les salariés détachés à l'étranger (hors Union Européenne) se voient appliquer les dispositions d'un accord du 2 décembre 1986, étendu par arrêté du 22 juin 1987.

Selon l'article 3 de ce texte, le contrat de mission du salarié temporaire doit comporter les mentions particulières suivantes :

- Le nom de la personne responsable de l'accueil du salarié temporaire dans l'entreprise utilisatrice ;
- Le(s) lieu(x) d'exécution du travail et, en tout état de cause, l'adresse du lieu de rattachement administratif du salarié ;
- Le montant de la rémunération correspondant à l'horaire de travail prévu, ainsi que ses modalités de versement (en France et dans le pays de détachement, monnaie de paiement...) ;
- Les garanties sociales ;
- L'organisation des congés de détente éventuels ;
- Le mode de transport et la couverture des frais de voyage aller et retour ;
- Les conditions d'hébergement du salarié et la couverture des frais de vie.

En conclusion, rappelons qu'un accord, non étendu à ce jour, a été conclu par les partenaires sociaux du secteur de l'intérim le 8 juillet 2013, établissant un CDI intérimaire. Ce statut permettra aux travailleurs temporaires de bénéficier d'un cadre contractuel fixe, en dépit de l'alternance de périodes travaillées et non travaillées.

Xavier Berjot

Avocat Associé

OCEAN Avocats

www.ocean-avocats.com