



Rémunération Mission INTERIM en cours / fermeture site COVID-19

Par **Lev52**, le **06/04/2020** à **16:42**

Bonjour,

Je suis en longue mission Interim de 6 mois signée jusqu'au mois de septembre 2020.

L'employeur est un Grand Groupe International. Le site du déroulement de la mission a fermé et les employés de l'entreprise ont été mis en CP congés payés obligatoires. Dès le début de la fermeture mon agence INTERIM m'a informé de la prise en charge par le chômage partiel pour la période de fermeture car l'employeur ne peut pas fournir du travail sur un autre site.

- Actuellement l'employeur ne veut pas faire de demande de chômage partiel pour ses employés ni pour le personnel intérimaire. Donc, pas de prise en charge possible. L'agence INTERIM ne sait pas plus sur la suite de la rémunération / prise en charge et n'a pas de réponse à nous donner.

- D'après la loi il me semble que une fois le contrat signé, meme en mission INTERIM le travail et la rémunération doivent être assurés par l'employeur qui s'est engagé et signé aussi ce contrat de mission. Le contrat ne peut pas être invalidé ou interrompu si il n'y a pas de faute de la part de l'employé. Aucune annonce ou signalement ne nous a été donné par l'employeur avant la fermeture du site le 17/03/2020

Que dit exactement la Loi et quelle est la procédure que nous pouvons mettre en place afin de bénéficier d'une prise en charge sur cette période de fermeture ?

Je vous remercie pour vos conseils et votre réponse.

Lev52

Par **Visiteur**, le **06/04/2020** à **21:34**

Bjr@tous

Je vous ceci, peut-être l'avez vous vu... ou pas !

<https://www.pole-emploi.fr/actualites/covid-19-activite-partielle-et-a.html>

Par **P.M.**, le **06/04/2020** à **21:52**

Bonjour,

Pour répondre à votre préoccupation particulière, c'est à l'employeur, l'agence d'intérim de régler le problème avec l'entreprise utilisatrice car c'est à elle de faire la déclaration d'activité partielle (chômage technique) y compris pour les intérimaires en mission au moment où elle intervient...

D'autre part, la rupture du contrat de mise à disposition ne permet pas la rupture du contrat de mission...

J'ajoute que normalement les congés payés ne pouvaient être imposés que dans la limite d'une semaine lorsqu'ils n'étaient pas prévus avant...

Ce que je pourrais vous conseiller, c'est d'essayer d'obtenir de l'agence d'intérim l'attestation destinée à Pôle Emploi pour être indemnisé puis ensuite, sans leur dire avant d'envoyer une lettre de mise en demeure d'avoir à payer vos salaires jusqu'au terme du contrat de mission initial sans bien sûr de signer un document autre qui réduirait la mission...

S'ils refusent, vous pourriez engager un recours devant le Conseil de Prud'Hommes avec l'aide d'un défenseur syndical (liste disponible normalement sur le site de la DIRECCTE de la Région) ou d'un avocat spécialiste...