



Intérim et Rémunération

Par **PhilipNizza**, le **28/06/2015** à **11:21**

De quel droit, ou Quelle est la loi qui permet au société d'intérim de payer un intérimaire le 15 du mois suivant, pour un contrat d'une journée, et de quelques heures. Une fois la mission effectuée, ne devrait elle pas être payé immédiatement, même sur le champ ... ????

Les sociétés d'intérim utilisent, usent et dérivent de cet accommodement qu'ils s'octroient, pour vivre sur le dos de personnes en situation de chômage et de précarité, c'est insupportable.

C'est à la fois une question et une révolte, et si ces sociétés d'intérim ne devaient pas être dans leur droit, je cherche un avocat pour porter cette affaire devant la justice.

Par **P.M.**, le **28/06/2015** à **19:22**

Bonjour tout d'abord,

En tout cas, il n'y a aucune disposition légale qui l'interdit...

Vos affirmations sans tenir compte des réalités liées à l'activité et aux délais pour confectionner les paies me semblent excessives alors qu'en revanche vous avez la possibilité de percevoir un acompte...

Je vois mal un salarié de l'agence aller vous payer dès la fin de la mission à l'entreprise utilisatrice...

Il faudrait savoir aussi qu'il n'est pas question de vivre sur le dos des intérimaires en l'occurrence puisque leur factures sera payée la plupart du temps 30 jours, 60 jours voire 90 jours après leur émission...

Mais si vous êtes prêt à dépenser des frais d'avocat pour porter une telle affaire en Justice avec un grand risque de perdre votre procès, libre à vous...

Par **PhilipNizza**, le **28/06/2015** à **20:11**

Merci PM pour cette première appréciation. Mais si "aucune obligation légale ne l'interdit", le code du travail (article L. 3242-3) ne prévoit il pas que l'intérimaire, non mensualisé, doit être payé au moins deux fois par mois et que l'intervalle entre ces deux paiements ne peut pas dépasser 16 jours ? Deuxièmement n'existe t'il pas des entreprises de 1000 et plus salariés qui paient à date fixe en fin de mois, au plus le 5, quelque soit les encours à 30, 60, ou 90 j. Le travail a été fait en temps et en heure, il doit être payé. Je parle là de salariés mensualisés. Pourquoi payer 45 jours plus tard une personne, que l'on ne sollicitera plus, ou exceptionnellement, on ne sait quand ? Et pour cela, le paiement, il peut se faire simplement

par virement, à la fin de la mission. Evidemment je tiens compte "des réalités", celles que je vis, ou d'autres, sur le terrain. C'est des comptes arrêtés le 15 qui permettent de zapper 15 de missions sur le mois suivant, c'est des lenteurs dans l'envoi des contrats, là encore pour retarder les paiements. on en deviendrait presque parano !!
J'en reviens donc à ma première question, existe-t-il un cadre légal qui réglemente le statut particulier de l'intérimaire, et de sa rémunération ?

Par **P.M.**, le **28/06/2015** à **21:31**

L'art. L3242-3 du Code du Travail ne fait qu'instaurer la possibilité d'acompte et en plus on ignore la période travaillée...

La période entre deux paies ne peut pas dépasser un mois...

Vous parlez de 45 jours plus tard, si le travail a été effectué le 1^{er} du mois...

Au moment de la fin de mission, on ignore s'il n'y en aura pas d'autre et le problème ne se situe même pas là suivant la méthode de gestion adoptée par l'entreprise de travail temporaire...

J'en reviens donc à ma première réponse qui vous indique que rien ne l'interdit...