TRAVAIL TEMPORAIRE

Travail précaire

Quand le travail temporaire est-il possible ?

Une société peut, dans certains cas précis, solliciter une entreprise de travail temporaire pour qu'elle mette un salarié à sa disposition.

EN QUOI CONSISTE LE TRAVAIL TEMPORAIRE

Toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des salariés, qu'elle recrute et rémunère à cet effet, en fonction d'une qualification convenue, a une activité dite « de travail temporaire ».

Elle conclut alors un contrat de mission avec le salarié, qu'elle doit établir par écrit et lui remettre dans les deux jours ouvrables, sinon il peut être requalifié en Contrat à durée indéterminée (CDI), puis un contrat de mise à disposition avec l'entreprise cliente chez qui le salarié va travailler.

L'entreprise utilisatrice est responsable des conditions de travail du salarié en ce qui concerne la durée du travail, sa santé, sa sécurité, etc.

LES CAS DE RECOURS POSSIBLES

Le salarié ne peut avoir un contrat de mission que dans des cas précis listés par le Code du travail : pour remplacer un salarié absent, en cas de variation d'activité de l'entreprise, pour des emplois saisonniers ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas faire appel à un CDI, et pour aider à l'embauche de certains demandeurs d'emploi ou assurer un complément de formation à certains salariés.

Il ne peut jamais servir à pourvoir de façon durable un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice, pour remplacer des grévistes, faire des travaux particulièrement dangereux visés dans le Code du travail, ou encore pour un poste sur lequel il y a eu un licenciement économique il y a moins de six mois.

LES INDEMNITÉS DE FIN DE MISSION

Dès que le salarié termine une mission, l'entreprise de travail temporaire lui verse une indemnité égale à 10 % de la rémunération totale brute qu'il a touchée, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Il n'y a cependant pas droit s'il a accompli un contrat saisonnier ou d'usage sauf accord de branche ou d'entreprise contraire, s'il met un terme à son contrat parce qu'il a trouvé un CDI, ou si l'entreprise de travail temporaire rompt son contrat pour force majeure ou faute grave du salarié.

Il perçoit aussi une indemnité compensatrice de congés payés, qui est fonction de la durée de sa mission et qui ne peut pas être inférieure au dixième de la rémunération brute qu'il a touchée pendant celle-ci. *

Marine Bajusset