

## Connaître ses droits pour les faire appliquer



## Les droits des salarié-es intérimaires en 25 questions

**Salarié-e intérimaire, vous avez aussi des droits !**

Les salarié-es intérimaires bénéficient des mêmes droits que les autres salariés. Dans certains cas, ils bénéficient également de droits spécifiques et liés à leur statut. Il est important de les connaître pour les faire respecter !

## Dans quels cas peut-on avoir recours à l'intérim ?

Un contrat de travail temporaire peut être conclu dans les situations suivantes :

- ◆ Remplacement d'un salarié soit absent, soit dont le contrat est suspendu, soit passé provisoirement à temps partiel (pour création d'entreprise ou congé parental d'éducation, par exemple), soit dont le départ définitif précède la suppression de son poste de travail,
- ◆ Attente de l'arrivée effective d'un salarié recruté en contrat à durée indéterminée (CDI),
- ◆ Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise,
- ◆ Exercice d'un emploi à caractère saisonnier,
- ◆ Exercice d'un emploi où l'usage exclut le recours au CDI en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de l'emploi,
- ◆ Remplacement d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation (ou du conjoint dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole),
- ◆ Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral,
- ◆ Mission visant à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières,
- ◆ L'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer au salarié soit un complément de formation professionnelle, soit une formation par la voie de l'apprentissage.



Le contrat de travail temporaire, quel que soit le motif, ne peut permettre de pourvoir durablement à un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

Si le contrat est conclu pour un motif non prévu par la loi, il peut être requalifié en CDI.

Ainsi, **il est interdit de conclure un contrat de travail temporaire dans les cas suivants :**

- ◆ Remplacement d'un ou plusieurs salariés dont le contrat de travail est suspendu pour cause de grève,
- ◆ Remplacement d'un médecin du travail absent,
- ◆ Travaux exposant le salarié à des agents chimiques dangereux (amiante, cadmium, phosphore, etc.),
- ◆ Recrutement à un poste ayant fait l'objet d'un licenciement économique dans les 6 mois précédents (sauf si le contrat n'est pas susceptible de renouvellement et qu'il n'excède pas 3 mois, ou en cas de commande exceptionnelle à l'exportation).

## Le contrat de mise à disposition, c'est quoi ?

Le contrat de mise à disposition est conclu par écrit, sous peine d'annulation de la mise à disposition.

Il doit être conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant le début de la mission.

**Ce contrat doit contenir les mentions suivantes :**

- ◆ Les motifs de recours au travail temporaire assortis de justifications précises (dont, en cas de remplacement d'un salarié absent, son nom et sa qualification),
- ◆ Le terme de la mission (ou durée minimale de la mission),
- ◆ Les caractéristiques particulières du poste et la qualification exigée,
- ◆ Le lieu et l'horaire de travail,
- ◆ Le montant de la rémunération (montant du salaire, des éventuels avantages et primes), de l'indemnité de fin de mission,
- ◆ Le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission,
- ◆ Le cas échéant, la nature des équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser, en précisant si ces équipements sont fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Le terme de la mission peut être modifié dans les conditions suivantes :

- ◆ Terme avancé ou reporté à raison d'un jour pour 5 jours de travail,
- ◆ Terme avancé ou reporté de 2 jours en cas de mission inférieure à 10 jours,
- ◆ Terme reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

## Le contrat de mission, c'est quoi ?

(Articles L1251-16 et 17 du code du travail)

Un contrat écrit doit obligatoirement être adressé au salarié intérimaire au plus tard dans les 2 jours ouvrables qui suivent le début de mission. Il doit indiquer notamment :

- ◆ La qualification du salarié
  - ◆ Le salaire de référence, en détaillant les primes et accessoires divers
  - ◆ La prime fin de mission,
  - ◆ Le motif de recours au salarié temporaire (en cas de remplacement d'un salarié absent, le nom de celui-ci, sa qualification, le motif exact de son absence)
  - ◆ Les dates exactes de début et de fin de mission,
  - ◆ La période d'essai,
  - ◆ Les caractéristiques précises du poste de travail ainsi que les horaires,
  - ◆ Le lieu de travail, En règle générale, il correspond à l'adresse où se situe l'entreprise utilisatrice.
- Cependant, il peut changer en cours de mission. Dans ce cas, un avenant au contrat de mission doit être établi.
- ◆ La nature des équipements individuels de protection que l'intérimaire doit utiliser, et préciser si ceux-ci sont le cas échéant, fournis par l'E.T.T.
  - ◆ Le nom et l'adresse de la Caisse de Retraite Complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'E.T.T.

⇒ En cas de surcroît de travail, le contrat peut-être renouvelé une seule fois.

⇒ En cas de remplacement d'un salarié absent, le contrat peut-être prolongé jusqu'au surlendemain du retour de celui-ci.

⇒ Les indications portées sur le contrat constituent autant de garanties pour l'intérimaire concernant sa qualification, son salaire, et la durée minimum de sa mission.

⇒ A chaque poste de travail correspondent une qualification, un salaire, des conditions de sécurité précises. Si un changement de poste de travail survient en cours de mission, un nouveau contrat doit préalablement être établi. En cas d'accident du travail dans une situation irrégulière, la responsabilité de l'intérimaire peut se trouver engagée.

## Quelle durée du contrat ?

La mission doit comporter un terme fixé avec précision par l'employeur et le travailleur temporaire, dès la conclusion du contrat. **Sauf cas particuliers, la durée totale du contrat, renouvellement inclus, ne peut excéder 18 mois.**

Pour certaines missions, le contrat peut ne pas comporter de terme précis. Le contrat prend alors fin au retour de la personne remplacée ou à l'issue du travail pour lequel il a été conclu.

### Cas particuliers

La durée maximale peut être abaissée ou augmentée, dans les cas de recours suivants :

Le contrat d'intérim conclu de date à date comporte une durée maximale de dix-huit mois, renouvellement inclus.

La durée maximale de dix-huit mois s'applique en cas d'accroissement temporaire d'activité (un seul renouvellement est autorisé), de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat est suspendu et pour les emplois à caractère saisonnier.

La durée maximale est de neuf mois : en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou pour la réalisation de travaux urgents, nécessités par des mesures de sécurité.

La durée maximale est de vingt-quatre mois : en cas de mission exécutée à l'étranger ou de survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation.

| Cas de recours   | Durée maximale |
|--|----------------|
| Attente d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée                         | 9 mois         |
| Travaux urgents pour mesure de sécurité  | 9 mois         |
| Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste | 24 mois        |
| Commande exceptionnelle à l'exportation  | 24 mois        |
| Mission exécutée à l'étranger  | 24 mois        |
| Cycle de formation effectué en apprentissage   | 36 mois        |

## Le contrat sans terme précis, c'est quoi ?

Le contrat de travail temporaire n'est soumis à aucune durée maximale lorsqu'il est conclu sans terme précis.

Il doit simplement comporter une durée minimale qui est librement fixée par les parties.

Si un contrat de travail temporaire est conclu sans terme précis pour le motif de remplacement d'un salarié absent, le contrat doit comporter une durée minimale et il a alors pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé, quelle que soit la durée de celle-ci.

Par dérogation à ce principe, et conformément à l'accord du 24 mars 1990, un contrat de travail temporaire qui est conclu, sans terme précis, dans l'attente de l'arrivée d'un salarié recruté en CDI, ne peut avoir une durée supérieure à neuf mois.

Le contrat sans terme précis cesse en principe au jour de la fin de l'absence du salarié remplacé ou de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. En cas de retour du salarié remplacé ou de réalisation de l'objet du contrat avant l'expiration de la durée minimale, le contrat a pour terme le dernier jour de la durée minimale.



## Le contrat peut-il cesser avant le terme ?

Le terme de la mission peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours travaillés. Pour les missions inférieures à dix jours, la souplesse est de deux jours.

➤ le terme ne peut pas réduire la durée de la mission de plus de dix jours de travail.

➤ si vous rompez le contrat pendant la souplesse, vous vous exposez à devoir verser à l'ETT des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi et la suppression de l'indemnité de fin de mission.

## La rupture anticipée du contrat, c'est possible ?

Rompre avant son terme le contrat de travail d'un intérimaire est interdit sauf pour faute grave (prouvée) de sa part. L'ETT qui rompt le contrat de travail du salarié intérimaire avant le terme prévu au contrat doit proposer à celui-ci, un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables - qui sont rémunérés - et d'une durée au moins équivalente à celle qui restait à courir du contrat précédent.

La nouvelle mission proposée ne peut comporter de modifications en ce qui concerne la rémunération, qualification, horaire de travail et temps de transport. Sinon le salaire est dû jusqu'au terme du contrat y compris l'indemnité de fin de mission. A défaut, ou si le nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'ETT doit assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.

➤ Si l'intérimaire rompt son contrat de mission prématurément (sauf rupture en période d'essai), il risque d'être condamné à verser à l'ETT des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi et se voit privé d'indemnité de fin de mission.

➤ En cas de rupture anticipée du contrat de mission en raison d'un sinistre relevant d'un cas de force majeure, le salarié a droit à une indemnité compensatrice correspondant au moins à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme de son contrat.

➤ Un salarié intérimaire peut valablement rompre son contrat de mission, dès lors qu'il a pu se faire embaucher dans une autre entreprise en contrat à durée indéterminée. Un justificatif de la réalité de l'embauche prévue doit être présenté à l'employeur, telle une lettre d'engagement comportant une date de l'embauche ou un contrat de travail, si la durée indéterminée de l'engagement y figure. A défaut d'accord entre les parties, le salarié devra respecter une période de préavis dont la durée est calculée sur la base d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus. La durée maximale du préavis ne peut dépasser deux semaines. L'indemnité de fin de mission (IFM) n'est pas versée dans cette hypothèse, dans la mesure où le contrat est rompu à l'initiative du salarié



## Quelle période d'essai ?

La période d'essai permet au salarié de s'assurer que le poste proposé correspond à ses attentes. Elle permet également à l'employeur de s'assurer que le salarié qu'il embauche conviendra ou non pour le poste qu'il lui propose. Le contrat d'intérim peut comporter une période d'essai :

- ◆ De 2 jours pour un contrat inférieur ou égal à un mois
- ◆ De 3 jours pour un contrat entre un et deux mois
- ◆ De 5 jours pour un contrat de plus de deux mois :

Les jours d'essai se comptent en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours effectivement travaillés.

Au cours de cette période d'essai, l'intérimaire peut immédiatement interrompre sa mission, de même que l'entreprise utilisatrice.

Si le salarié a déjà effectué une mission dans une entreprise à un poste donné, et qu'il est réembauché ultérieurement sur le même poste ou son contrat fait l'objet d'un renouvellement, la période d'essai ne peut être réitérée.

En cas de transformation d'un contrat de travail temporaire en contrat à durée indéterminée, la durée de la mission effectuée chez l'utilisateur au cours des trois mois précédant l'embauche doit être déduite de la période d'essai et être prise en compte dans le calcul de l'ancienneté.

La rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission.

## Quelle rémunération ?

**(Article L1251-43-6<sup>ème</sup> alinéa du Code du travail)**

La rémunération minimale de l'intérimaire (dite « salaire de référence ») est indiquée à l'E.T.T. par l'entreprise utilisatrice. Basée sur le salaire d'embauche après période d'essai au poste concerné, elle comprend obligatoirement le salaire de base et ses majorations successives ainsi que les primes, avantages et accessoires en usage dans l'entreprise, sous réserve des conditions éventuelles d'ancienneté.

Pour résumer, la rémunération du salarié est au moins égale à celle que percevrait (après période d'essai) un autre salarié de l'entreprise utilisatrice, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail.

⇒ Lorsqu'une réévaluation des salaires a lieu dans l'entreprise utilisatrice, celle-ci doit être répercutée sur la rémunération du salarié intérimaire en cours de mission

⇒ Par ailleurs, il existe différents types d'acomptes :

- ◆ Acompte sur salaire : en cours de mission, les intérimaires ont droit à des acomptes, de 80% du salaire de base et de 100% des frais de déplacement engagés
- ◆ Acompte sur l'indemnité de congés payés

## Quelle indemnité compensatrice de congés payés ?

**(Article L1251-19 du Code du travail)**

Le salarié temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission qu'il effectue, quelle qu'en ait été la durée.

Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée de la mission.

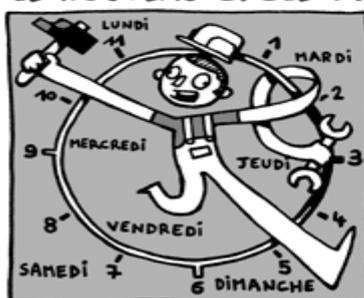
L'indemnité est au moins égale à 10 % du total de sa rémunération brute, indemnité de fin de mission comprise.

Certaines absences sont prises en compte et assimilées à une mission. C'est le cas dans les situations suivantes :

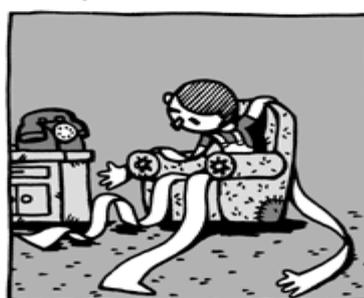
- ◆ Suspension du contrat pour maternité et adoption,
- ◆ Interruptions pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans la limite d'une durée ininterrompue d'un an,
- ◆ Périodes de rappel sous les drapeaux, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une mission.

⇒ L'indemnité est versée à la fin de la mission.

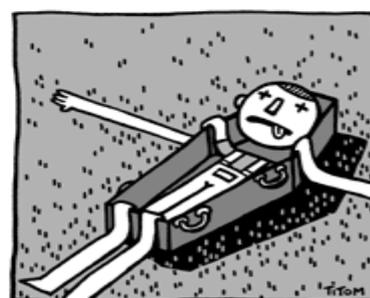
### LE NOUVEAU CYCLE DU TRAVAIL



FLEXIBILITÉ



PRÉCARITÉ



ET PENSION BIEN MÉRITÉE

## Quelle indemnité de fin de mission ?

### (Article L1251-32 et 33 du Code du travail)

Au terme de chaque mission, le salarié doit percevoir, en complément de son salaire, une indemnité de fin de mission.

L'indemnité de précarité n'est cependant pas due dans les cas suivants :

- ◆ Conclusion d'un CDI avec l'entreprise utilisatrice immédiatement après la fin de la mission,
- ◆ Périodes passées en stages de formation, en bilan de compétences ou en action de validation de l'expérience,
- ◆ Rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié,
- ◆ Rupture anticipée du contrat pour faute grave ou pour force majeure,
- ◆ Dans le cadre d'emplois saisonniers ou d'emplois pour lesquels il est d'usage de ne pas faire appel au CDI (en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de l'emploi), si un accord collectif étendu ou un accord d'entreprise ou d'établissement le prévoit.

⇒ Le montant de l'indemnité est au moins égale à **10 %** de la rémunération totale brute, renouvellement du contrat inclus.

## Quelle indemnité en cas d'intempérie?

### (Article L1251-20 du Code du travail)

Si le salarié intérimaire est mis à la disposition d'une entreprise de bâtiment, de travaux publics, de couverture plomberie ou de la construction bois il peut bénéficier d'une indemnité pour intempéries, dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice, occupés sur le même chantier, en bénéficient. Ces indemnités sont versées par l'E.T.T. pour chaque heure perdue pour cause d'intempérie.

⇒ Cette indemnité n'est soumise à aucune condition d'ancienneté.

## Quels ponts et jours fériés ?

### (Article L1251-18)

Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de son ancienneté dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

Si pendant une mission, une entreprise utilisatrice accorde à ses salariés un « pont » rémunéré non récupérable, l'intérimaire doit en bénéficier dans les mêmes conditions.

Lorsque le « pont » doit faire l'objet d'une récupération ultérieure, mais intervenant pendant la durée de la mise à disposition de l'intérimaire, celui-ci doit en bénéficier, selon les mêmes modalités.

En revanche, lorsque le « pont » qui est accordé est à imputer sur les droits à congés payés ou fait l'objet d'une récupération se situant en dehors de la période de mise à disposition, l'intérimaire ne peut en principe prétendre à la rémunération de ce jour chômé, sauf lorsqu'il n'a pas été averti par son employeur de cette interruption de travail et s'est tenu à cette occasion à disposition de l'entreprise utilisatrice, ou lorsqu'il s'est vu garantir par contrat un nombre d'heures de travail, le jour chômé ne pouvant avoir pour effet de diminuer le montant de la rémunération de l'intérimaire résultant d'un nombre d'heures de travail garanti contractuellement.



## Quelles indemnités de déplacement et de transports ?

De même, en cas de déplacement, les montants d'indemnités de déplacement, de repas et de logement éventuels sont ceux appliqués dans la branche professionnelle ou l'entreprise utilisatrice où les intérimaires sont détachés. Pour chaque jour travaillé, les intérimaires de la région parisienne ont droit à un remboursement de 50% sur 1/5<sup>ème</sup> du prix de la carte orange hebdomadaire, pour les zones correspondant au trajet domicile/travail.

## Quels congés pour événements familiaux ?

### (Art. L3142-1 et 2 du Code du travail)

Tout salarié bénéficie, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- ◆ Quatre jours pour son mariage ;
- ◆ Trois jours pour chaque naissance survenue à son foyer ou pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption. Ces jours d'absence ne se cumulent pas avec les congés accordés pour ce même enfant dans le cadre du congé de maternité ;
- ◆ Deux jours pour le décès d'un enfant ;
- ◆ Deux jours pour le décès du conjoint ou du partenaire lié par un pacte civil de solidarité ;
- ◆ Un jour pour le mariage d'un enfant ;
- ◆ Un jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle mère, d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

⇒ Dans les entreprises utilisatrices où existe un accord d'entreprise plus favorable que la loi, les intérimaires qui se trouvent sous contrat de mission pendant l'événement familial bénéficient du même nombre de jours de congés que les salariés de l'entreprise utilisatrice.



## Quels équipements de protection ?

### (Article L1251-23)

Les équipements individuels de protection doivent être fournis par l'utilisateur, exceptionnellement ils peuvent l'être par l'E.T.T. (casque, chaussures de sécurité...)

L'intérimaire ne doit en aucun cas supporter la charge financière de ces équipements de protection.

## Quel droit à la visite médicale ?

### (Articles R4624-10 et 28)

Comme tous salariés, les intérimaires doivent passer lors de l'embauche une visite médicale obligatoire. Le temps et les frais de transport nécessités par ces examens sont pris en charge par l'employeur (ETT). Les heures non travaillées du fait de la visite médicale sont indemnisées par l'E.T.T. comme temps travaillé. L'examen médical doit se renouveler ensuite tous les ans. En cas d'accident de travail, une visite médicale de reprise par le médecin du travail est également obligatoire.

Si à la demande de l'E.T.T. ou de l'entreprise utilisatrice, vous acceptez de passer la visite médicale en dehors de vos horaires de travail, le temps passé à la visite ainsi que le déplacement doivent vous être payés.

## Et en cas de grève ?

### (Article L1251-10)

Il est formellement interdit de faire appel à l'intérim pour remplacer des salariés en grève.

La grève est une cessation collective et concertée du travail en vue d'appuyer des revendications professionnelles (amélioration des conditions de travail, salaires, sécurité sur les lieux de travail, défense de l'emploi...), **c'est donc un droit qui concerne aussi les intérimaires.**

⇒ Attention aux contrats proposés en période de grève dans une entreprise, les revendications des salariés en grève (salaires, emplois, conditions de travail) concernent aussi les intérimaires.

En cas de conflit collectif de travail chez l'utilisateur, si la mission est interrompue de ce fait, vous devrez être payé jusqu'à la fin du contrat.



## Quelle requalification du contrat est possible ?

(Articles L1251-36 et 39 à 41)

Un salarié intérimaire peut demander la requalification de son contrat d'intérim en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise utilisatrice dans les cas suivants :

- ◆ Avoir travaillé sans avoir eu son contrat dans les deux jours ouvrables suivant le début de la mission (L1251-17)
- ◆ Avoir continué à travailler après la fin de son contrat sans avoir conclu un nouveau contrat.
- ◆ Avoir travaillé sur le même poste de travail avec des contrats successifs sur le cas de recours « accroissement d'activité », sans respecter les jours de carence.
- ◆ Avoir un contrat de travail avec un motif de recours qui n'entre pas dans les cas de recours autorisés dans l'intérim.

## Des droits équivalents à ceux des autres salariés ?

Le salarié temporaire bénéficie des mêmes droits que les autres salariés, en ce qui concerne les dispositions suivantes :

- ◆ La durée du travail ,
- ◆ Le travail de nuit ,
- ◆ Le repos hebdomadaire et les jours fériés ,
- ◆ La santé et la sécurité du travail ,
- ◆ Le travail des femmes, des enfants et des jeunes,

Les intérimaires bénéficient des installations collectives des entreprises utilisatrices (cantine, tickets restaurant, service de transport, douches, vestiaires, etc.) dans les mêmes conditions que les salariés des utilisateurs.



## Quelle prise en compte de l'ancienneté en cas d'embauche ?

Lorsqu'à la fin de la mission, l'entreprise utilisatrice décide d'embaucher le salarié intérimaire, la durée des missions effectuées dans cette entreprise par l'intérimaire au cours des trois mois précédents l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

## Que se passe-t-il en cas d'accident du travail ou maladie professionnelle ?

En cas ou d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le salarié perçoit les indemnités journalières versées par la sécurité sociale. Il perçoit également une indemnité du régime complémentaire conventionnel.

## Quel droit syndical ?

Le salarié intérimaire est électeur aux élections professionnelles et éligible en tant que représentant du personnel uniquement dans l'entreprise de travail temporaire.

Pour être électeur, l'intérimaire doit avoir effectué 3 mois de mission dans les 12 derniers mois.

Pour être désigné délégué syndical ou être élu représentant, il doit avoir effectué 6 mois de mission au cours des 18 derniers mois.



## Quel délai de carence à la fin d'un contrat ?

Lorsque le contrat de mission prend fin, un délai de carence doit être respecté avant de recourir à un nouveau contrat de mission ou à un CDD sur le même poste de travail. Toutefois, dans certains cas, le délai de carence ne s'applique pas.

Le mode de calcul varie en fonction de la durée du contrat, dans les conditions suivantes :

- ◆ Pour les contrats d'au moins 14 jours, le délai est fixé au tiers de la durée du contrat précédent (renouvellement inclus),
- ◆ Pour les contrats de moins de 14 jours, il est fixé à la moitié de la durée du contrat précédent (renouvellement inclus).

La durée du contrat s'apprécie en jours calendaires, mais le délai de carence se décompte en jours d'ouverture de l'établissement concerné.

Le délai de carence ne s'applique pas dans les cas suivants :

- ◆ Nouvelle absence du salarié remplacé, lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu,
- ◆ Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir à un CDI,
- ◆ Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité,
- ◆ Rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié,
- ◆ Refus par le salarié du renouvellement de son contrat (délai non pris en compte pour la durée du contrat non renouvelé),
- ◆ Contrats conclus en vue du remplacement d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint,
- ◆ Contrats conclus en vue du remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral.



## Quelle obligation d'information sur les opportunités d'emploi ?

L'entreprise utilisatrice doit porter à la connaissance du salarié intérimaire la liste des postes à pourvoir sous contrat à durée indéterminée (CDI) dans l'entreprise (sous réserve qu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les autres salariés en CDI).





## Connaitre ses droits pour les faire appliquer

L'union syndicale Solidaires a publié 32 fiches concernant les divers aspects du droit du travail et les différents droits des salarié-es.

- ◆ Le Congé individuel de formation en 10 questions
- ◆ Le congé parental en 11 questions
- ◆ Grossesse et travail en 12 questions
- ◆ Les congés payés en 10 questions
- ◆ La démission en 7 questions
- ◆ Le Droit individuel à la formation en 10 questions
- ◆ Le droit de grève en 11 questions
- ◆ Les jours fériés et les ponts en 8 questions
- ◆ Licenciement (préavis, congés payés et indemnités) en 10 questions
- ◆ La rupture conventionnelle du CDI en 5 questions
- ◆ Les sanctions disciplinaires et le règlement intérieur en 7 questions
- ◆ Le temps partiel en 6 questions
- ◆ Le bulletin de paie en 7 questions
- ◆ Le cumul d'emploi en 10 questions
- ◆ Les heures supplémentaires en 5 questions
- ◆ Les arrêts maladie en 5 questions
- ◆ Le travail de nuit en 6 questions
- ◆ Le conseil de prud'hommes en 10 questions
- ◆ Les congés sabbatiques et les congés sans solde en 7 questions
- ◆ Les accidents du travail en 6 questions
- ◆ Le télétravail en 7 questions
- ◆ La validation des acquis de l'expérience en 7 questions
- ◆ Le contrat de travail en 6 questions
- ◆ Le harcèlement moral en 7 questions
- ◆ Le harcèlement sexuel en 7 questions
- ◆ L'entretien préalable en 7 questions
- ◆ La vidéosurveillance au travail en 7 questions
- ◆ Les conséquences de l'inaptitude en 4 questions
- ◆ La saisie des rémunérations en 5 questions
- ◆ La prise en charge des frais de transports collectifs par l'employeur en 7 questions
- ◆ La prise en charge des frais de transports individuels par l'employeur en 5 questions
- ◆ Le salaire en 7 questions



Ces fiches sont consultables et téléchargeables sur le site de Solidaires  
 Rendez -vous sur : <http://www.solidaires.org/rubrique377.html>  
 ou la rubrique Connaitre ses droits du site [www.solidaires.org](http://www.solidaires.org)

# Renforcez votre syndicat SUD Intérim !

*Des travailleurs/ses de différentes sociétés d'intérim sont syndiqué-e-s à SUD Solidaires. Notre volonté est de proposer à chacun-e un outil pour défendre collectivement nos intérêts, un syndicat Solidaires Unitaire Démocratique.*

## Les patrons tentent d'interdire SUD Intérim !

Bien que nous respectons les dispositions légales, quasiment à chaque fois que nous nous implantons dans une des sociétés d'intérim, la direction nous traîne au tribunal, pour nous faire interdire ! Les patrons savent que le tribunal ne leur donnera pas raison, mais leur démarche vise à nous faire perdre notre temps et notre argent ; pour eux, c'est plus simple, ils paient des avocats avec l'argent de l'entreprise, avec l'argent gagné sur le dos des intérimaires ! L'ostracisme patronal vis-à-vis de SUD/Solidaires montre que nous les dérangeons (c'est rassurant !) ; il est voué à l'échec : ce sont les travailleurs et les travailleuses qui décident comment s'organiser, ce ne sont pas les patrons qui imposent « leurs » syndicats !

## Parfois, ce sont des syndicats CGT ou CFDT qui tentent d'interdire SUD Intérim !

Chez ADECCO par exemple, dès la création de SUD, nous avons été confrontés aux contestations juridiques de la direction, mais aussi de la CGT et de la CFDT. Les cotisations des syndiqué-e-s CGT et CFDT ont servi à appuyer au tribunal le recours patronal ! Il y a pourtant bien d'autres choses à faire pour défendre les intérimaires et les salarié-e-s d'ADECCO, plutôt que d'attaquer au tribunal d'autres syndicats !

## SUD/Solidaires, une alternative syndicale dans l'intérim

Nous en avons assez des syndicats occupés à se faire la guerre entre eux ! Pour les salarié-es, cela donne des résultats insignifiants pour ne pas dire inexistantes et cela dégrade encore ! Ce constat que chacun et chacune a pu faire nous amène à vous proposer une alternative. Les syndicats de l'Union syndicale Solidaires sont présents sur l'ensemble du territoire, dans tous les secteurs professionnels, majoritaires dans de nombreuses entreprises. C'est une force collective utile à chacun-e.

## Nous ne voulons plus :

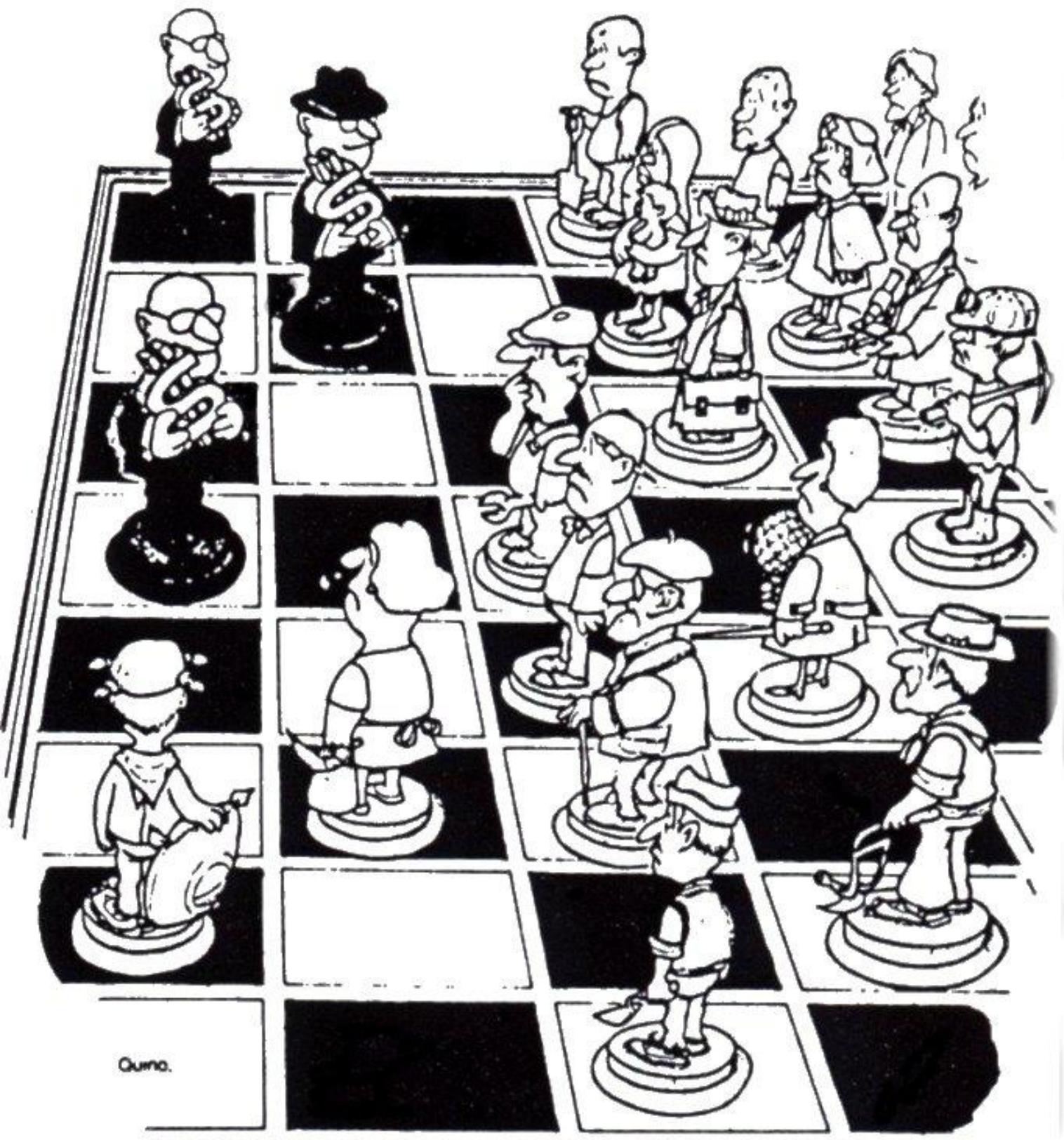
- Des salaires au rabais.
- 0% de participation aux bénéfices pour les intérimaires.
- 0% d'ancienneté pour les intérimaires.
- Des conditions de travail et de sécurité qui se dégradent année après année.
- Des missions de plus en plus courtes.
- Des taux horaires qui ne correspondent pas aux qualifications et à la qualité du travail réalisé.
- Des formations demandées qui n'aboutissent pas ou sont remplacées par des formations non valorisantes.

Unissons-nous pour peser sur les négociations, en finir avec les Négociations Annuelles Obligatoires, qui sont certes annuelles et obligatoires mais où il n'y a pas de négociation ! Il y a nécessité et urgence à s'organiser pour nous faire entendre et avancer sur toutes les questions qui touchent à nos conditions de travail et de rémunération. SUD Intérim Solidaires est l'outil qui doit nous permettre de progresser vers une amélioration de notre situation sociale. Les patrons n'ont pas l'intention de nous faire de cadeaux. Tout ce que, légitimement, nous voulons, il nous faudra le gagner, pour cela nous devons être uni-e-s, déterminé-e-s et solidaires !

- ♦ **Solidaires**, parce que c'est ensemble que nous défendrons les intérêts collectifs (salaires, conditions de travail, etc.)
- ♦ **Unitaires**, parce que l'unité est l'outil essentiel à l'action. Elle permet de créer un rapport de force afin de donner un poids considérable aux revendications communes des salarié-e-s.
- ♦ **Démocratiques**, car c'est à partir des idées de chacun et de chacune qu'émergent les projets collectifs et les revendications.

Notre démarche vous intéresse ? N'hésitez pas à nous contacter : [interim@solidaires.org](mailto:interim@solidaires.org)

RÈGLE DU JEU : LES NOIRS JOUENT  
ET FONT ECHEC ET MAT CHAQUE FOIS  
QU'ILS EN ONT ENVIE.



Quino.

Quino