

CONTRAT DE MISSION

1. Motif du recours

Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables dénommées « missions » : 1°) Remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise (art. L. 1251-6 1°, 4° et 5° CT), 2°) Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (art. L. 1251-6 2° CT), 3°) Travaux temporaires par nature (art. L. 1251-6 3° CT) : - Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, - Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée, 4°) Faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (art. L. 1251-7 1° CT), 5°) Assurer un complément de formation professionnelle (art. L. 1251-7 2° CT).

2. Durée de la mission

Art. L. 1251-11 CT Le contrat de mission comporte un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition. Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants : 1° Remplacement d'un salarié absent ; 2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ; 3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ; 4° Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ; 5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 CT. Le contrat de mission est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Art. L. 1251-12 CT La convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut fixer la durée totale du contrat de mission. Cette durée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Art. L. 1251-12-1 CT A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-12, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article L. 1251-35 ou, lorsqu'il s'applique, à l'article L. 1251-35-1. Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est également de vingt-quatre mois : 1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ; 2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ; 3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois.

Elle est portée à trente-six mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'article L. 6222-7-1.

Art. L. 1251-35 CT La convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Art. L. 1251-35-1 CT A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-35, le contrat de mission est renouvelable deux fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue en application de l'article L. 1251-12 ou, le cas échéant, de l'article L. 1251-12-1. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

3. Aménagement du terme de la mission

Art. L. 1251-30 CT Le terme de la mission prévu au contrat de mise à disposition ou fixé par avenant à ce dernier peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de deux jours. L'aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée maximale du contrat de mission fixée par les articles L. 1251-12 CT et L. 1251-12-1.

Art. L. 1251-13 CT Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre du 4° et 5° de l'article L. 1251-6 CT, il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer.

Art. L. 1251-31 CT Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6 CT, le terme de la mission initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

4. Rupture anticipée du contrat de travail

Art. L. 1251-28 CT La rupture anticipée du contrat de mission qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'entreprise de travail temporaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi. Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le salarié justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu : 1°

De la durée totale du contrat, incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, lorsque celui-ci comporte un terme précis ; 2° De la durée accomplie lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis. Dans les deux cas, la durée totale du préavis ne peut être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines.

5. Période d'essai

Art. L. 1251-14 CT Le contrat de mission peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention ou accord professionnel de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement. A défaut de convention ou d'accord, cette durée ne peut excéder : 1° Deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois ; 2° Trois jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à deux mois ; 3° Cinq jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à deux mois.

Art. L. 1251-15 CT La rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission.

6. Indemnité de fin de mission

Art. L. 1251-32 CT Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation. Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

Art. L. 1251-33 CT L'indemnité de fin de mission n'est pas due : 1° Lorsque le contrat de mission est conclu au titre du 3° de l'article L. 1251-6 CT (emplois saisonniers et usage constant) si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire, ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche le prévoit ; 2° Lorsque le contrat de mission est conclu dans le cadre de l'article L. 1251-57 CT (mission-formation) ; 3° En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou en cas de force majeure.

7. Indemnité compensatrice de congés payés

Art. L. 1251-19 CT Le salarié temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé 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 et ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission. L'indemnité est versée à la fin de la mission.

8. Caractéristiques particulières du poste et risques professionnels

Sont mentionnés, la description du poste, les tâches à accomplir, le ou les lieux où elles seront à exécuter, ainsi que, le cas échéant, la description des risques professionnels qui sont éventuellement attachés au poste ainsi que les facteurs de pénibilité auxquels les intérimaires sont susceptibles d'être exposés durant leur mission pour les CTT d'une durée supérieure ou égale à un mois. Ces risques peuvent être liés : - à l'utilisation de machines d'outillage, - aux matériaux ou substances manipulés, - aux conditions de travail, - à l'environnement du poste. Y figurent également, s'il y a lieu, les équipements individuels de sécurité que les intérimaires doivent impérativement utiliser pour assurer leur sécurité. Cette rubrique peut mentionner le poste figure sur une liste de travaux particulièrement dangereux établie par l'entreprise utilisatrice. Dans ce cas, l'intérimaire bénéficie d'une formation renforcée à la sécurité par l'entreprise utilisatrice. Certains postes de travail nécessitent un suivi individuel renforcé. Cette précision figure sur le contrat. Ces informations sont les premières indications nécessitées par la sécurité des intérimaires et auxquelles ils doivent être particulièrement attentifs.

9. Protection des données personnelles

La loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (modifiée par la loi du 20 juin 2018), intégrant le règlement européen n° 2016/679 du 27 avril 2016, garantit à chaque personne, auprès de laquelle des données à caractère personnel sont recueillies, des droits d'accès et de rectification s'appliquent également aux données déclarées dans la Déclaration Sociale Nominative. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site dsn-info.fr.

10. Communication des coordonnées du salarié intérimaire en cas d'infraction au code de la route

L'EU doit communiquer aux autorités compétentes les coordonnées des salariés intérimaires qui commettent une infraction routière, constatée de façon automatisée (radar, vidéo-verbalisation,...), avec le véhicule de l'entreprise, sans qu'ils ne puissent s'y opposer. A défaut, l'EU encourt une amende de 750 €.