



TEXTES APPLICABLES
– GRANDES ETAPES

- Loi n° 98-657 du 29 juillet 1998 d'orientation relative à la lutte contre les exclusions (art. 12)
- Loi n° 2013-504 du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi

Les dispositions applicables au Contrat de travail temporaire d'insertion sont insérées dans le Code du travail

ART. L. 5132-6 DU CODE DU TRAVAIL

« Les entreprises de travail temporaire dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières concluent avec ces personnes des contrats de mission.

Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée minimale mentionnée à l'article L. 3123-6 peut être proposée à ces personnes lorsque le parcours d'insertion le justifie.

L'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre Ier du Titre V du Livre II de la première Partie. Toutefois, par dérogation aux dispositions de l'article L. 1251-12, la durée des contrats de mission peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris ».

(disposition dans sa rédaction issue de la Loi n° 2016-1088 du 8 août 2016)

L'ESSENTIEL A RETENIR

ACTIVITE – Une ETTi a **exclusivement** pour activité l'insertion des « personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ».

REGLES APPLICABLES – Le contrat de mission ETTi est soumis au **droit commun** des contrats de mission. La loi ne prévoit qu'un nombre restreint de **règles particulières**, qui dérogent donc aux règles ordinaires.

DUREE DU TRAVAIL – Le contrat de mission ETTi peut prévoir une **durée de travail hebdomadaire inférieure à 24 heures** afin de prendre en compte le profil ou le projet du salarié en insertion.

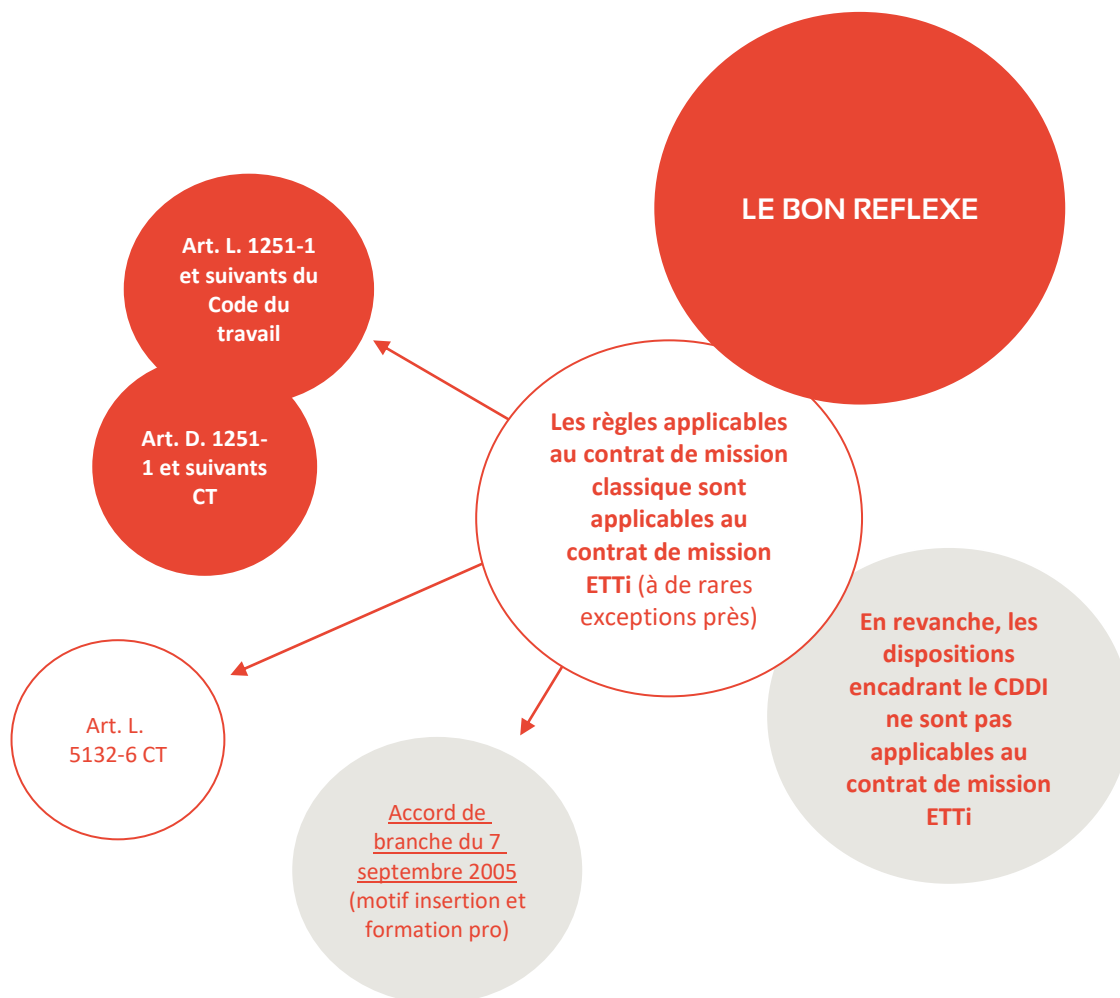


RAPPEL – Le contrat de mission ETTi est signé entre la personne en parcours d'insertion et l'ETTi.

Il se distingue du contrat de mise à disposition conclu entre l'ETTi et l'entreprise utilisatrice.

SOMMAIRE

La conclusion du contrat de mission ETTi	p. 3
- les cas de recours au contrat	p. 3
- les conditions de forme	p. 4
- la durée du contrat	p. 4
- la période d'essai	p. 5
- la durée du travail	p. 5
- la rémunération	p. 6
L'exécution du contrat de mission ETTi	p. 7
- le statut de l'intérimaire	p. 7
- la suspension du contrat	p. 7
- la modification du contrat	p. 8
La fin du contrat de mission ETTi	p. 9
- le renouvellement du contrat	p. 9
- l'échéance du terme	p. 9
- la rupture anticipée du contrat	p. 10



LA CONCLUSION DU CONTRAT DE MISSION ETTI

CAS DE RECOURS AU CONTRAT

#1 Le contrat de mission ETTi est un **contrat de mission** → l'entreprise utilisatrice doit solliciter la mise à disposition du salarié de l'ETTi **uniquement pour satisfaire un besoin temporaire**.

→ Art. L. 1251-5 CT = le recours au contrat de mission « ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice ».

#2 La loi prévoit un certain nombre de **cas de recours** au contrat de mission :

→ **Remplacement de salarié** [en cas d'absence du salarié, de passage à temps partiel, de contrat suspendu, de départ définitif avant suppression de poste ou d'attente avant entrée en poste d'un salarié recruté en CDI – art. L. 1251-6, 1° CT]

→ **Accroissement temporaire d'activité** [art. L. 1251-6, 2° CT]

→ **Emplois saisonniers** ou contrats d'usage [art. L. 1251-6, 3° CT]

→ **Remplacement de dirigeant** [art. L. 1251-6, 4° et 5° CT]

→ **Action pour « favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières »** [motif « insertion » – art. L. 1251-7, 1° CT]

→ **Action pour complément de formation professionnelle** [art. L. 1251-7, 2° CT]

→ **Action de formation professionnelle** par la voie de l'apprentissage [art. L. 1251-7, 3° CT]

... et le principe d'exclusivité ?

Une ETTi peut utiliser chacun de ces 7 cas de recours au contrat de mission.

Le principe d'exclusivité, auquel elle est tenue par la loi, l'oblige seulement à **proposer des missions à des personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières**.

Son activité est donc limitée par le public employable, non par les motifs de recours au contrat de mission.

... et le motif « insertion » ?

Si rien ne s'oppose en principe à ce qu'une ETTi ait recours au motif « insertion », ce cas de recours a été initialement introduit pour permettre aux ETT classiques de répondre (indirectement) aux clauses sociales des marchés publics → cela explique que **l'Accord de branche du 7 septembre 2005** organise notamment les modalités d'accompagnement des travailleurs en mission (modalités par définition déjà présentes au sein d'une ETTi).



Si une ETTi recourt à ce motif, elle doit alors respecter les termes de l'Accord (notamment obligation de proposer une **mission d'une durée minimale d'1 mois**).

PAS DE TRAVAIL TEMPORAIRE EN CAS DE :

- Remplacement d'un salarié **licencié pour motif économique** dans les 6 derniers mois¹
- Remplacement d'un salarié **gréviste**
- Réalisation de **travaux dangereux** (sauf autorisation administrative)

Sanction ?

Requalification du contrat de mission en CDI (art. L. 1251-40 CT)

¹ Interdiction limitée aux postes supprimés et aux établissements concernés (ne touche pas l'ensemble de l'entreprise) + il existe des exceptions (missions < 3 mois et non renouvelables ; commandes exceptionnelles à l'exportation).

CONDITIONS DE FORME

Le contrat de mission ETTi doit être **écrit** (art. L. 1251-16 CT), **signé** par le salarié et **transmis au salarié dans les 2 jours ouvrables** suivant sa mise à disposition (art. L. 1251-17 CT).

Il comporte des **mentions obligatoires** (art. L. 1251-16 et L. 1251-43 CT) :

- Motif du recours au travail temporaire
- Date de fin ou durée minimale de la mission + possibilité de modification conformément aux articles L. 1251-30 et L. 1251-31 CT)
- Qualification professionnelle requise
- Lieu d'exécution de la mission + horaires de travail
- Nature des équipements de protection individuelle du salarié + liste de ceux fournis par l'ETTi
- Rémunération perçue après période d'essai dans l'entreprise utilisatrice par un salarié de qualification équivalente occupant le même poste (primes et accessoires compris)
- Coordonnées de l'Organisme ayant délivré la garantie financière
- Caractéristiques particulières du poste de travail :
 - ➔ Si poste à risques pour la santé ou la sécurité des salariés
 - ➔ Facteurs de risques professionnels auxquels le salarié est exposé
- Qualification professionnelle du salarié
- Conditions de rémunération + indemnité de fin de mission
- Durée de la période d'essai
- Coordonnées de la Caisse de retraite complémentaire et l'Organisme de prévoyance dont relève l'ETTi



une clause mentionnant la possibilité d'embauche par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission

SANCTION

➔ **Requalification** du contrat en **CDI** (Cour de cassation, ch. sociale, 11 mars 2015)

DUREE DU CONTRAT

EXISTE-T-IL UNE DUREE MINIMALE DE MISSION... ?

- ➔ Pas de durée minimale [principe].
- ➔ Sauf recours au **motif « insertion »** → l'Accord de branche impose une durée minimale d'1 mois.

... OU MAXIMALE ?

- ➔ La loi prévoit une durée maximale de **24 mois**, renouvellement compris. Cette durée est applicable **quelle que soit la nature de la mission**.

Règle spéciale ETTi

TERME DU CONTRAT DE MISSION ?

En principe, il faut définir une **date précise** de fin de mission.

En cas de durée de mission inconnue ou indéterminable, indiquer une **durée minimale** **ET l'événement marquant la fin du contrat** → le contrat se terminera à la fin de la durée minimale ou, en tout état de cause, lorsque l'événement identifié se réalisera.

MODIFICATION DE LA DUREE DU CONTRAT DE MISSION ?

Possibilité de modifier dans les deux sens la durée du contrat (repousser la date de fin ou l'avancer) **à condition** :

- ➔ d'être prévue par le contrat (clause aménageant une « **période de souplesse** »).
- ➔ d'être limitée à 1 jour par 5 jours travaillés (en cas de mission < 10 jours, report ou avancée de 2 jours).
- ➔ de ne pas réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de 10 jours de travail.
- ➔ de ne pas dépasser la durée maximale légale autorisée (24 mois).

Il peut être mis fin au contrat sans forme particulière durant la période de souplesse.

PERIODE D'ESSAI

La période d'essai doit être **prévues** par le contrat ou l'accord collectif applicable à l'entreprise utilisatrice (accord de branche, d'entreprise ou d'établissement). **A défaut, il ne peut en être appliquée une.**

Durée ? Mentionnée par le contrat de mission ETTi ou l'accord collectif. A défaut :

- mission ≤ 1 mois → 2 jours
- 1 mois < mission ≤ 2 mois → 3 jours
- mission > 2 mois → 5 jours

(on compte les dimanches et jours fériés, sauf disposition contraire)

Rémunération = celle perçue pour la période normale d'exécution du contrat.

A l'issue de la période d'essai, le contrat de mission ETTi se poursuit jusqu'au terme prévu (hors hypothèse de report, renouvellement ou rupture anticipée).

RUPTURE DE LA PERIODE D'ESSAI ?

Principe = liberté de rupture du contrat par l'intérimaire ou l'employeur, sans motif.

Limites = la rupture ne doit pas être **discriminatoire ou abusive**.

Délais de prévenance =

- Rupture **par l'employeur** : 24h si présence < 8j ; 48h si présence < 1 mois ; 2 semaines si présence < 3 mois ; 1 mois au-delà (sanction : versement d'une indemnité compensatrice au salarié).
- Rupture **par le travailleur** : 24h si présence < 8j ; 48h au-delà.

Formalités = l'employeur qui veut mettre fin à la période d'essai adresse un **courrier recommandé** (non obligatoire, mais... recommandé) et remet à l'intérimaire un certificat de travail, une attestation destinée à Pôle emploi et un reçu pour solde de tout compte.

DUREE DU TRAVAIL

EXISTE-T-IL UNE DUREE MINIMALE... ?

Oui et non : la durée hebdomadaire de travail **peut être inférieure à 24 heures**.

Règle spéciale ETTi

- En principe, la durée de travail est ≥ à 24 heures par semaine.
- Une durée inférieure à 24 heures reste néanmoins possible :
 - si cela se justifie au regard du « parcours d'insertion » (art. L. 5132-6 CT).
 - si le motif de recours au contrat de mission est le remplacement d'un salarié (art. L. 3123-7, 3° CT).
 - si le salarié en fait la demande (contraintes personnelles, cumul d'activités – art. L. 3123-7, al. 3 CT).
 - si une convention ou un accord de branche étendu prévoit une durée inférieure (art. L. 3123-19 CT).

... OU MAXIMALE ?

Non en dehors de la double limite fixée par la loi :

- 48h par semaine.
- 44h par semaine en moyenne pour toute période de 12 semaines consécutives.

AMENAGEMENT DU TEMPS DE TRAVAIL ?

Un [Accord étendu du 27 mars 2000](#) applicable au personnel intérimaire a été conclu par les partenaires sociaux pour encadrer l'aménagement et à la réduction du temps de travail dans les contrats de mission.

- L'aménagement du temps de travail en vigueur dans l'entreprise utilisatrice s'applique aux intérimaires **à condition que l'accord applicable dans ladite entreprise le prévoit expressément conformément aux dispositions légales.**
- La modulation du temps de travail se faisant sur une période de référence qui varie en fonction des entreprises utilisatrices, **l'accord applicable dans l'entreprise utilisatrice doit notamment préciser qu'il s'applique aux intérimaires** alors même que la durée du contrat de mission est inférieure à la période de référence → à défaut, le régime des heures supplémentaires trouve à s'appliquer au-delà de 35 heures.

REMUNERATION

Prévue par le contrat de mise à disposition.

Montant du salaire ? Principe d'égalité de traitement → celui perçu par tout salarié de l'entreprise utilisatrice à qualification et poste équivalents (et après période d'essai).

- La rémunération peut comprendre des primes et accessoires.
- Les jours fériés sont payés s'ils le sont pour les autres salariés de l'entreprise.

LES INDEMNITES

3 types d'indemnités sont susceptibles d'être versées :

- **Prime de précarité (indemnité de fin de mission)** → montant minimum de 10 % de la rémunération totale brute (renouvellement du contrat inclus).
Prime non due en cas d'embauche en CDI par l'entreprise utilisatrice, de rupture anticipée par le salarié, de faute grave du salarié, de force majeure, d'emplois saisonniers (sous réserve d'accord collectif)...
- **Indemnité compensatrice de congés payés (ICCP)**, quelle que soit la durée de la mission → montant $\geq 1/10^e$ de la rémunération totale brute.
Congés maternité et arrêts de travail (accident ou maladie professionnelle) sont comptés dans la durée de la mission pour le calcul de l'indemnité.
- Dans le secteur des **BTP**, **indemnité en cas d'arrêt du travail occasionné par les intempéries**, sous réserve que tous les employés en bénéficient (versée par l'ETTi, sans condition d'ancienneté).

L'EXECUTION DU CONTRAT DE MISSION ETTI

STATUT DE L'INTERIMAIRE

L'intérimaire est un salarié de l'ETTi mis à disposition d'une entreprise utilisatrice...
<ul style="list-style-type: none">• L'ETTi :<ul style="list-style-type: none">→ diligente la visite médicale du salarié (en cas de nécessité de surveillance médicale renforcée, les obligations d'identification et d'évaluation des risques sont à la charge de l'entreprise utilisatrice).→ conserve à l'égard de celui-ci l'exercice du pouvoir disciplinaire• AT-MP → le salarié perçoit :<ul style="list-style-type: none">→ les indemnités journalières de la Sécurité sociale→ une indemnité du régime complémentaire conventionnel• Elections professionnelles → l'intérimaire est électeur et éligible en tant que représentant du personnel de l'ETTi :<ul style="list-style-type: none">→ [condition électeur] avoir effectué 3 mois de mission dans les 12 derniers mois→ [condition d'éligibilité à un mandat] avoir effectué 6 mois de mission au cours des 18 derniers mois	<p>Egalité de traitement entre salariés au sein de l'entreprise utilisatrice =</p> <ul style="list-style-type: none">→ Salaire ≥ à celui d'un salarié en poste, après période d'essai, à qualifications et missions égales→ Mise à disposition des équipements de l'entreprise utilisatrice (lorsque la mission le justifie)→ Accès garanti aux installations collectives→ Soumission aux règles de l'entreprise utilisatrice :<ul style="list-style-type: none">• durée du travail• travail de nuit• repos hebdomadaire• jours fériés• santé et sécurité• travail des femmes et des jeunes→ Accès à l'information concernant les postes à pourvoir en CDI, lorsque ce dispositif est mis en place au profit des autres salariés de l'entreprise

Il existe toutefois des **dispositions spécifiquement** applicables au salarié intérimaire :

- **Transférabilité des droits** d'une mission à l'autre.
- Impossibilité de prendre des **congés payés** ↔ en contrepartie, le salarié a droit à l'**indemnité compensatrice (ICCP)** à la fin du contrat de mission.
- Dispositif d'action sociale financé par les ETT = **FAS.TT** (aide au logement, au crédit à la consommation, à la garde d'enfants, à la couverture santé...).

SUSPENSION DU CONTRAT

Application des règles ordinaires.



Les règles prévoyant la suspension du CDDI (en cas de PMSMP, d'action concourant à l'insertion professionnelle ou de période d'essai afférente à une offre de CDI ou CDD > 6 mois) **ne sont pas applicables au contrat de mission ETTi**.

Il n'existe donc **aucune cause de suspension spécifique** pour le contrat de mission ETTi.

DEFINITION ? La suspension du contrat est une période d'arrêt de travail durant laquelle salarié comme employeur n'exécutent plus, en principe, les obligations dont ils ont la charge.

EFFET ? Le salarié dont le contrat est suspendu demeure un salarié ; son contrat n'est simplement plus exécuté.

A NOTER

La suspension **n'a pas pour effet de repousser la date de fin du contrat** → le contrat prend fin à la date prévue initialement.

Comme pour tout contrat, le contrat de mission peut être suspendu à raison de la survenance :

- d'une maladie
- d'un accident
- d'une grève
- d'une mise à pied
- de la fermeture annuelle de la structure
- de congés...

SUSPENSION DU CONTRAT ? SUSPENSION D'AGREMENT ?

La **suspension de l'agrément** relève de la décision de Pôle emploi.

Elle doit être demandée par l'employeur, notamment en cas de longue maladie, d'incarcération, de période d'essai auprès d'un employeur ne relevant pas de l'IAE...

Les deux suspensions sont distinctes et indépendantes → la suspension du contrat de mission ETTi n'entraîne pas automatiquement la suspension de l'agrément.



Contrairement à la suspension du contrat, **la suspension de l'agrément entraîne le report de la date de fin de validité de l'agrément** (24 mois effectifs). Toutefois, les **périodes d'intermission** (non travaillées) n'ont pas pour effet de suspendre l'agrément.

MODIFICATION DU CONTRAT

Application des règles ordinaires → distinction entre :

- « **Modification du contrat** » = qui a trait aux éléments essentiels du contrat (qualification, rémunération, durée du travail) → **nécessite l'accord du salarié²** (conclusion d'un avenant).
- « **Modification des conditions de travail** » = qui a trait à des éléments accessoires (ex. : réaménagement des horaires, assignation à de nouvelles tâches, modification du lieu de travail si celui-ci se situe dans un périmètre voisin...) → **ne nécessite pas l'accord du salarié³**.

RAPPEL : la modification de la durée du contrat de mission ETTi peut être opérée en cours de mission, mais dans certaines limites.

² En principe, le refus par le salarié de la modification du contrat ne constitue pas une faute ni un motif de rupture du contrat.

³ Dans ce cas, le refus du salarié d'exécuter les nouvelles directives de l'employeur est de nature à constituer une faute justifiant un éventuel licenciement.

RENOUVELLEMENT DU CONTRAT

Le contrat de mission ETTi est renouvelable (c'est-à-dire que la durée du contrat est prolongée). Le renouvellement doit être décidé **avant la fin du contrat**.

Le contrat de mission ETTi est en principe renouvelable avec pour seule limite la durée maximale légale (24 mois).

La **DUREE DU CONTRAT RENOUVELE** est déterminée par les parties → elle n'est pas nécessairement égale à la durée initialement prévue par le contrat de mission.

Le renouvellement du contrat de mission est possible :

- aux conditions fixées par le contrat si celui-ci prévoit le renouvellement
- aux conditions fixées par un avenant, à défaut.



Les règles relatives au renouvellement du CDDI **ne sont pas applicables au contrat de mission ETTi**.

Il n'existe donc **aucune cause de renouvellement spécifique** pour le contrat de mission ETTi.

ECHEANCE DU TERME

En principe, le contrat de mission ETTi prend fin à la date de fin de mission généralement prévue au contrat.

Lorsque le contrat ne comporte pas de date précise, l'employeur doit respecter un **délaï de prévenance**.

À l'issue de sa mission, l'intérimaire perçoit, outre son salaire :

- l'indemnité de fin de mission (10 % minimum de la rémunération totale brute), sauf exceptions
- l'indemnité compensatrice de congés payés
- le cas échéant, une indemnité compensatrice de repos (si le salarié a acquis des droits au repos non liquidés).

A NOTER : si le contrat a pour motif le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, **le terme de la mission peut être reporté** au surlendemain du jour où la personne remplacée réintègre son poste.

SUCCESSION DE CONTRATS DE MISSION ETTI ?

L'entreprise utilisatrice ne peut recourir à une nouvelle mise à disposition d'intérimaire sur le même poste de travail sans respecter préalablement un **délaï de carence** :

- mission < 14 jours → délaï = 1/2 de la durée du contrat précédent
- mission > 14 jours → délaï = 1/3 de la durée du contrat précédent

(le délaï s'apprécie en jours d'ouverture de l'entreprise)

Ce délaï d'attente entre 2 contrats **ne s'applique pas en cas de** :

- nouvelle absence du salarié remplacé
- travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité
- rupture anticipée du fait du salarié
- refus du salarié de renouveler son contrat
- contrats saisonniers ou d'usage.



Un contrat conclu pour remplacer un salarié absent, immédiatement suivi d'un contrat conclu pour un accroissement temporaire d'activité sur le même poste → **requalification en CDI** (Cour de cassation, ch. sociale, 24 avril 2013).

EMBAUCHE PAR L'ENTREPRISE UTILISATRICE ?

A l'issue du contrat de mission ETTi, l'intérimaire peut être embauché en CDI par l'entreprise utilisatrice qui l'a employé. Dans ce cas, la durée des missions accomplies en son sein au cours des 3 derniers mois est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

De même, la durée de ces missions est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le CDI.

ATTENTION : si l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler l'intérimaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un nouveau contrat (CDI, contrat de mission...) → **requalification en CDI**.

RUPTURE ANTICIPEE DU CONTRAT

En principe, le contrat de mission ETTi ne peut être rompu de façon anticipée : la rupture avant le terme prévu du contrat entraîne normalement le versement d'une indemnité par celui qui en prend l'initiative.

Par exception, le contrat peut être rompu :

- par accord mutuel du salarié et de l'ETTi (écrit excluant toute ambiguïté)
- en raison d'une faute grave du salarié (attention à suivre la procédure disciplinaire qui s'impose le cas échéant)
- en raison d'une faute de l'employeur
- en cas de force majeure (le Code du travail précisant que **la rupture du contrat de mise à disposition par l'entreprise utilisatrice** ne constitue pas un cas de force majeure)
- en cas d'incapacité constatée du salarié
- en cas d'embauche en CDI.

A NOTER – RUPTURE A L'INITIATIVE DE L'ETTi



Si l'ETTi rompt le contrat de mission avant le terme prévu et sans motif valable, elle doit **proposer au salarié un nouveau contrat** équivalent qui prend effet au maximum 3 jours après la rupture anticipée.

Ce nouveau contrat de mission ne peut comporter de modifications importantes par comparaison à celui qui a été rompu (qualification, rémunération, horaires...).

Si aucun contrat n'est proposé ou si la durée de ce nouveau contrat est inférieure à la durée de la mission restant à exécuter, l'ETTi doit verser au salarié une indemnité correspondant notamment à la rémunération qui aurait été perçue jusqu'à l'issue de la mission, et à l'indemnité de fin de mission.

A NOTER – RUPTURE A L'INITIATIVE DU SALARIE

Si le salarié est à l'initiative de la rupture anticipée, il doit respecter un **délai de préavis** (sauf accord des parties disposant du contraire) :

- A raison d'**1 jour par semaine** compte tenu de la durée totale du contrat (y compris en cas de renouvellement).
- La durée totale du préavis **ne peut dépasser 2 semaines**.

AVERTISSEMENT

Ce dossier contient des informations synthétiques et à jour au 1^{er} janvier 2017. Il est par conséquent appelé à être complété et modifié au gré des différentes réformes et des interprétations que les juridictions font des textes.

Son contenu n'engage que la fédération.

Enfin, le présent dossier n'a pas vocation à régler l'ensemble des situations individuelles qui peuvent se poser à une ETTi ayant recours au contrat de mission ETTi. Il ne dispense donc nullement de consulter un professionnel du droit afin d'obtenir davantage d'éléments d'explication.

Toute représentation ou reproduction de ce dossier, par quelque procédé que ce soit, intégrale ou partielle, opérée sans le consentement de la fédération et de son auteur, constitue un acte de contrefaçon illicite sanctionné par les articles L. 335-2 et suivants du Code de la propriété intellectuelle.