



Travailleur temporaire : quels sont ses droits ?

JURIDIQUE Publié vendredi 26 juillet 2024 par Patricia Drevon, Secteur des Affaires juridiques



© Patrick Allard-REA

Le travail temporaire induit une relation triangulaire : le travailleur signe avec une entreprise de travail temporaire (ETT) un contrat de travail temporaire. L'ETT va signer un contrat de mise à disposition avec une entreprise cliente. Par la signature de ces deux contrats, le travailleur sera à la disposition de l'entreprise cliente. Mais l'employeur est bien l'ETT. Si le travailleur n'est juridiquement lié qu'à l'ETT, l'entreprise dite utilisatrice va quand même être responsable des conditions de travail du travailleur temporaire (aussi qualifié dans le langage courant d'intérimaire).

Le présent article vise à donner un aperçu rapide des divers droits liés à la qualité de travailleur temporaire.

La rémunération. La règle est qu'un travailleur temporaire perçoit une rémunération au moins égale à celle que percevrait un travailleur en CDI dans l'entreprise utilisatrice, après la période d'essai, avec une qualification équivalente, et qui occuperait le même poste (art. L 1251-43 du Code du travail).

La rémunération s'entend du salaire de base et des accessoires du salaire.

Un travailleur temporaire peut ainsi prétendre au paiement d'une prime versée aux salariés permanents, à condition qu'il en remplisse les conditions d'attribution (Cass. soc., 25 octobre 2023, n°21-24161).

Sauf conclusion d'un CDI temporaire, le travailleur a droit à la fin de chaque mission à une indemnité dite de précarité, qui est égale à 10% de la rémunération brute totale, sauf dispositions conventionnelles plus favorables.

Si la mission venait à être interrompue par l'entreprise utilisatrice, l'indemnité de précarité est quand même due.

L'indemnité n'est en revanche pas due si, à la fin de la mission d'intérim, le salarié signe un CDI avec l'entreprise utilisatrice (art. L 1251-32).

L'ancienneté. L'ancienneté auprès de l'ETT s'apprécie en comptabilisant toutes les périodes pendant lesquelles le salarié était lié avec elle par des contrats de mission (art. L 1251-55).

Si l'entreprise utilisatrice embauche le travailleur temporaire à l'issue de sa mission, la durée de la mission accomplie chez l'entreprise utilisatrice au cours des trois mois précédant l'embauche sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. Cette durée est déduite de la période d'essai, sous réserve que les fonctions exercées soient identiques (art. L 1251-38).

Les conditions de travail. Dans les domaines suivants, ce sont les règles de l'entreprise utilisatrice qui vont s'appliquer au travailleur temporaire : durée du travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, santé, sécurité au travail.

En ce qui concerne le droit disciplinaire, les sanctions (nature, échelle) et la procédure disciplinaire en vigueur dans l'entreprise utilisatrice ne s'appliquent pas au travailleur temporaire (CE, 12 novembre 1990, n°95823). Cette règle s'explique par le fait que l'entreprise utilisatrice n'est pas l'employeur du travailleur temporaire.

Pour les heures supplémentaires, l'entreprise utilisatrice doit appliquer les mêmes règles que pour ses propres salariés, toutefois le paiement de ces heures incombera à l'ETT.

L'exercice des droits collectifs. Dans l'entreprise de travail temporaire : le salarié temporaire peut être électeur dans l'ETT qui l'emploie s'il justifie d'une ancienneté minimale de trois mois.

Le salarié peut être candidat aux élections professionnelles s'il a au moins six mois d'ancienneté. L'ancienneté s'apprécie à la date du premier tour de scrutin (Cass. soc., 26 septembre 2012, n°11-25420).

Dans l'entreprise utilisatrice : le salarié temporaire n'est ni électeur ni éligible dans celle-ci (Cass. soc., 28 février 2007, n°06-60171).

Pour accompagner les intérimaires, une seule réponse : FO-Intérim}

Le travail temporaire représente 2 700 000 salariés intérimaires, soit 800 000 équivalents temps plein. Le secteur est aussi constitué de 29 000 salariés permanents qui travaillent dans les agences.

Et les intérimaires sont partout : dans les secteurs de l'agroalimentaire, le BTP, la métallurgie, la santé et même aujourd'hui à la Sécurité sociale...

Pour FO, les travailleurs temporaires ou intérimaires sont des salariés comme les autres. Ils ont des droits et des avantages que trop souvent ils ne connaissent pas !

Ils sont généralement seuls et isolés, voire fragiles et vulnérables. Ils ont donc besoin d'être conseillés, défendus et accompagnés.

FO-Intérim est là pour leur répondre : services@fecfo.fr

PATRICIA DREVON

Secrétaire confédérale au Secteur de l'Organisation, des Outre-Mer et des Affaires juridiques

SECTEUR DES AFFAIRES JURIDIQUES

Le secteur des Affaires juridiques apporte une assistance juridique à la Confédération dans sa lecture du droit et dans la gestion des contentieux.

Partager cet article :



Sur le même sujet

FÉDÉRATION FEC-FO

Travail temporaire - Salaires... enfin une revalorisation ?

La prochaine Commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation de la branche du travail temporaire aura lieu le 22 octobre 2021. La revalorisation des salaires minima hiérarchiques, qui s'appliquent à l'ensemble des salariés de la branche, est à l'ordre du jour.

FÉDÉRATION FEC-FO

La branche du travail temporaire et l'exécutif poursuivent leur lune de miel

La branche du travail temporaire applique une « contribution » légale à la formation supérieure aux autres branches professionnelles. Il s'agit d'un fruit de l'histoire dont le patronat entend se saisir pour son seul profit, avec la complicité de l'exécutif. Son lobbying semble sur le (...)

FÉDÉRATION FEC-FO

Branche du travail temporaire : Salaires : FO demande et obtient 5% d'augmentation

Les interlocuteurs sociaux de la branche du travail temporaire se sont réunis le 9 février, avec un point crucial à l'ordre du jour : les salaires pour les permanents des agences de travail temporaires.

INTÉRIM

Travail temporaire : FO mobilisée pour les élections

Les élections dans le travail temporaire approchent. Les salariés intérimaires et permanents des plus grandes sociétés vont être appelés aux votes entre octobre et décembre 2024.