



## VERSION 7.0

CE DOCUMENT EST UN APERCU DU  
PACK CONTRAT DE TRAVAIL  
TEMPORAIRE TÉLÉCHARGEABLE  
SUR [HTTP://WWW.LEGISOCIAL.FR/](http://www.legisocial.fr/)



# Pack Contrat de travail temporaire

Vous disposez à titre d'exemple de 2 pages de chacun des documents contenus dans ce pack. Pour les outils Excel, ces derniers s'affichent avec une palette de couleur Excel® 97 en mode dégradé.

Dossier mis à jour selon la...



# Le contrat de travail temporaire

## Sommaire

Version 7.0      Date de mise à jour : dimanche 1er janvier 2017

I.	Une relation tripartite.....	3
II.	Qu'est-ce qu'une mission ? .....	6
III.	Les 8 cas de recours autorisés .....	9
IV.	Les 5 cas de recours interdits .....	20
V.	Le contenu du contrat .....	23
VI.	Terme précis ou non ? .....	25
VII.	Remise et signature .....	28
VIII.	Le contrat de mission : durées maximales .....	29
IX.	Contrat de mission : le ou les renouvellement(s).....	31
X.	Quel délai entre 2 contrats de travail temporaire ? .....	33
XI.	La période d'essai .....	36
XII.	L'indemnité de fin de mission .....	38
XIII.	Requalification des contrats au sein de l'entreprise de travail temporaire .....	44
XIV.	Requalification des contrats au sein de l'entreprise utilisatrice .....	55
XV.	Les dispositions pénales prévues légalement pour les ETT et entreprises utilisatrices .....	64
XVI.	Calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés.....	71
XVII.	Autres particularités .....	75
XVIII.	Le tutorat intérimaire .....	77
XIX.	Modulation des contributions patronales d'assurance chômage.....	82
XX.	Le CDI intérimaire .....	84
XXI.	La réduction FILLON : jurisprudence .....	107
XXII.	Garantie financière d'une agence de travail temporaire en 2017 .....	110

Il existe une forme particulière d'activité en France : le travail temporaire.

Le marché du travail temporaire a connu en 20 ans une croissance sans précédent.

La France est le premier marché européen du travail temporaire et le deuxième marché du monde derrière les États-Unis.

Sévèrement touché en cas de crise, on dit parfois que l'intérim joue un rôle "d'amortisseur" en cas de ralentissement de l'activité économique.

L'intérim ou contrat de travail temporaire repose sur une relation « tripartite » dans laquelle interviennent :

1. La société de travail temporaire, nommée aussi ETT (Entreprise de Travail Temporaire) ;
2. La société qui utilise le salarié intérimaire, nommée dans ce cas (Entreprise utilisatrice) ;
3. Le salarié sous contrat de travail temporaire, nommé Intérimaire.

Le contrat de travail temporaire ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

L'employeur ne peut recourir aux travailleurs temporaires que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission » et seulement dans certains cas prévus par la loi.

Notre dossier vous propose un chapitre exclusivement consacré au contrat CDI intérimaire, entré en vigueur suite à la publication d'un arrêté du 22 février 2014, au JO du 6 mars 2014.

Notre documentation tient compte des dispositions de la loi Rebsamen concernant la possibilité de renouveler désormais 2 fois le contrat de mission. Enfin, certains articles ayant été modifiés récemment par la loi travail, notre documentation a été mise à jour en conséquence.

**LOI n° 2016-1088 du 8 août 2016 relative au travail, à la modernisation du dialogue social et à la sécurisation des parcours professionnels, JO du 9 août 2016**

# Fiche « mémo » sur le contrat de travail temporaire

Version 7.0 Date de mise à jour : dimanche 1er janvier 2017

THEMES	EXPLICATIONS
<b>Les parties concernées</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. L'entreprise de travail temporaire ;</li> <li>2. L'entreprise utilisatrice ;</li> <li>3. Le salarié intérimaire.</li> </ol>
<b>Les 8 cas de recours autorisés</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Remplacement d'un salarié absent ;</li> <li>2. Attente entrée en service d'un salarié recruté en CDI ;</li> <li>3. Accroissement temporaire d'activité ;</li> <li>4. Emplois à caractère saisonniers ;</li> <li>5. Emplois dans un secteur où il est d'usage de ne pas recourir aux contrats CDI (les réputés « contrats d'usage ») ;</li> <li>6. Embauche dans le cadre de la politique de l'emploi</li> <li>7. Embauche qui comprend un complément de formation.</li> <li>8. Dans le cadre du contrat d'apprentissage.</li> </ol>
<b>Les 5 cas de recours interdits</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Contrat ayant pour objet de pourvoir durablement à un emploi ;</li> <li>2. Remplacement de salariés grévistes ;</li> <li>3. Pour exécuter des travaux dangereux ;</li> <li>4. Lorsque l'entreprise a pratiqué à un licenciement économique dans les 6 mois qui précèdent l'embauche ;</li> <li>5. Pour le remplacement du médecin du travail.</li> </ol>

THEMES	EXPLICATIONS
<p><b>Le contenu du contrat et les 14 mentions obligatoires</b></p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. le motif du recours ;</li> <li>2. le terme de la mission (ou sa durée minimale) ;</li> <li>3. les caractéristiques du poste de travail;</li> <li>4. la qualification professionnelle ;</li> <li>5. le lieu de la mission ;</li> <li>6. l'horaire de travail ;</li> <li>7. la nature des équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser ;</li> <li>8. le montant de la rémunération ;</li> <li>9. le nom et l'adresse de l'organisme qui a délivré une garantie financière à l'entreprise de travail temporaire ;</li> <li>10. les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de précarité d'emploi ;</li> <li>11. période d'essai éventuelle ;</li> <li>12. la mention que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite ;</li> <li>13. en cas de détachement à l'étranger, une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'ETT ;</li> <li>14. le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'ETT.</li> </ol>
<p><b>Terme de la mission</b></p>	<p>Par défaut terme précis.            Terme imprécis possible pour certaines missions (remplacement salarié absent, emploi d'usage, emploi saisonnier, etc.), mais une durée minimale est exigée.            Certaines missions ne peuvent pas être conclues sans terme précis (travaux urgents, accroissement temporaire activité, dans l'attente suppression du poste).</p>
<p><b>Remise du contrat</b></p>	<p>Dans les 2 jours qui suivent le début de la mission, jour d'embauche ne compte pas.</p>