

L'intérim

Relation contractuelle triangulaire entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice d'une part (contrat de mise à disposition) et entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié d'autre part (contrat de mission). Ce contrat de mission peut être conclu à terme précis ou terme imprécis.

L'employeur (entreprise utilisatrice) dispose du pouvoir de direction et du pouvoir de contrôle sur le salarié.

Le salarié quant à lui dispose des mêmes droits que les salariés de l'entreprise.

Le recours à l'intérim a un caractère exceptionnel. **Le contrat conclu ne peut avoir pour effet ou pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice¹.**

Les cas permettant de faire appel à un salarié temporaire sont limités et prévus par la loi :

- ♦ Remplacement d'un salarié
- ♦ Accroissement temporaire d'activité
- ♦ Emploi à caractère temporaire (déménagement, travaux forestiers....)

Il est interdit d'avoir recours à de l'intérim :

- ♦ **Dans les 6 mois suivant un licenciement pour motif économique** au titre d'un accroissement temporaire de l'activité. Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

Sauf :

- 1) Lorsque la durée du contrat de mission n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas 3mois.
- 2) Lorsque le contrat est lié à une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement plus importants.

Ces dérogations n'exonèrent pas l'employeur de respecter la priorité de réembauche dont bénéficient les salariés qui ont été licenciés pour motif économique.

- ♦ **Pour remplacer des salariés grévistes.**
- ♦ **Pour effectuer certains travaux dangereux.**
- ♦ **Pour remplacer un médecin du travail.**

Durée du contrat de mission intérim:

Règles de renouvellement des contrats intérim	<ul style="list-style-type: none">• Une fois maximum• Précision dans le contrat des conditions du renouvellement ou dans l'avenant avant le terme initial
Durée maximale pour les contrats intérim	<ul style="list-style-type: none">• 18 mois max par principe• 9 mois : Attente d'un salarié recrute sous contrat à durée indéterminée (CDI).• 9 mois : Travaux urgents pour mesure de sécurité• 24 mois max : Remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède La suppression de son poste• 24 mois : Commande exceptionnelle à l'exportation, Mission exécutée a l'étranger• 36 mois : Cycle de formation effectué en apprentissage
Règles relatives à la Succession des contrats intérim	<ul style="list-style-type: none">• Lorsque le contrat de mission prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours à un nouveau contrat de mission, ni à un CDD sur le même poste de travail avant l'expiration d'un délai de carence.• Calcul :- Pour les contrats d'au moins 14 jours, le délai est fixe au tiers de la durée

L'intérim

	<p>du contrat précédent (renouvellement inclus),</p> <ul style="list-style-type: none">- Pour les contrats de moins de 14 jours, il est fixe à la moitié de la durée du contrat précédent (renouvellement inclus). <p>• Absence du délai de carence :</p> <ul style="list-style-type: none">- Nouvelle absence du salarié remplace,- 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,- 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.
--	--

Le délai de carence se calcule en jours d'ouverture de l'entreprise.

¹ Article L1251-5 du Code du travail