

Monographie Travail temporaire



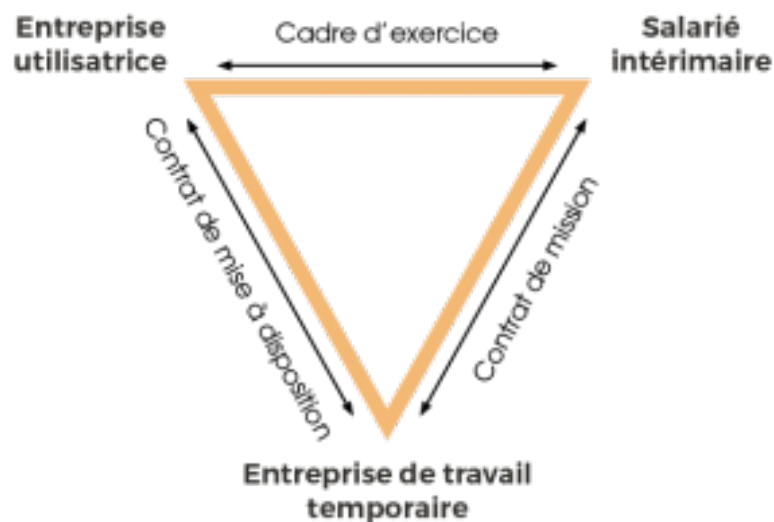
Cadre légal

Une entreprise de travail temporaire, aussi appelée agence d'intérim ou agence d'emploi, met à disposition d'une entreprise utilisatrice un salarié intérimaire pour l'exécution d'une mission encadrée et limitée dans le temps. L'agence peut être généraliste ou bien spécialisée ; elle se consacre alors à un ou des secteurs d'activité en particulier.

Comment fonctionne l'intérim ?

L'intérim est une relation d'emploi qui exige l'intervention de trois parties :

- une entreprise utilisatrice ayant un besoin temporaire de main d'œuvre
- une entreprise de travail temporaire en charge du recrutement du salarié mis à disposition
- un salarié intérimaire qui participera aux activités de la société utilisatrice



Les spécificités d'un contrat intérim

Le contrat de travail temporaire se compose de deux contrats :

- un contrat de mise à disposition, signé entre l'agence d'intérim et l'entreprise cliente.
Ce contrat mentionne la raison de la mission d'intérim, la nature de l'emploi proposé, les aptitudes et connaissances professionnelles demandées, la durée et le lieu de la mission, ainsi que les conditions de rémunération.
- un contrat de mission, signé entre l'agence d'intérim et l'intérimaire. Ce contrat précise les qualifications

professionnelles de l'intérimaire, le montant qu'il va percevoir (rémunération, prime de précarité, ...), la durée de la période d'essai, les conditions d'embauche de l'entreprise, ainsi que la caisse complémentaire proposée.

Contrairement au contrat à durée déterminée (CDD), le contrat temporaire ou la mission d'intérim dispose d'une période d'essai bien plus courte (sauf en cas d'accords particuliers) :

- Pour une durée de mission inférieure à 1 mois, la période d'essai est de 2 jours.
- Pour une durée de mission comprise entre 1 et 2 mois, la période d'essai est de 3 jours.
- Pour une durée de mission de plus de 2 mois, la période d'essai est de 5 jours.

Par ailleurs, les termes d'un tel contrat de travail peuvent varier avant et pendant la mission.

Cette dernière peut en effet être avancée ou reportée d'un à cinq jours, alors qu'un CDD, beaucoup moins flexible, ne peut être autant modifié.

Textes de référence :

Articles L. 1251-1 à L. 1251-63, L. 1254-1 à L. 1254-12, L. 1255-1 à 1255-12, D. 1251-1 à D. 1251-3 et R. 1251-4 à R. 1251-31, L. 4154-1, D. 4154-1 à D. 4154-6, R. 4161-5, R. 4161-6 et R. 4625-2 à D. 4625-22 du Code du travail.