

Recours à l'intérim, les points de vigilance

Dans la pratique, faire appel à un professionnel intérimaire revient à peu près au même qu'employer un salarié en CDD. Néanmoins, des différences de taille existent, à commencer par le rôle de l'entreprise de travail temporaire qui fait le lien entre les parties prenantes.

L'intérim se rapproche à de nombreux égards du recours au contrat de travail à durée déterminée (CDD). La différence majeure réside dans l'existence d'une relation triangulaire entre l'organisme gestionnaire, l'entreprise de travail temporaire (ETT) et le salarié. Le premier n'est pas lié directement à l'intérimaire, mais à son prestataire par un contrat de mise à disposition.

Cadrer le contrat de mise à disposition

Ce document est fondamental puisqu'il contient les mentions obligatoires permettant de justifier, en cas de contentieux, du recours régulier au personnel intérimaire. En effet, ce contrat de mise à disposition doit nécessairement comporter le motif de recours au travail temporaire. Ces motifs sont similaires à ceux liés à l'usage du CDD. Il n'y a donc pas de flexibilité particulière sur ce point, tout comme le bénéfice pour le salarié intérimaire d'une indemnité de fin de mission équivalente à l'indemnité de précarité, c'est-à-dire d'un montant de 10 %.



© Gettyimages

Attention, un personnel intérimaire n'est pas un employé à moindre coût.

Le recours à l'intérim ne doit pas non plus avoir pour effet ou pour objet de pourvoir durablement à un emploi permanent de l'organisme gestionnaire. Les règles de renouvellement sont également en tout point semblables. En outre, le salarié intérimaire est tenu à l'obligation vaccinale dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

De la main-d'œuvre immédiate

Mais alors, pourquoi recourir à l'intérim ? Au-delà de la réduction

des formalités administratives, la principale souplesse offerte – et elle est majeure – réside dans la disponibilité immédiate de main-d'œuvre, puisque le recrutement est de la seule prérogative de l'entreprise de travail temporaire.

En revanche, faire appel à l'intérim n'est aucunement synonyme de main-d'œuvre à moindre coût. À l'heure des différentes mesures liées à l'attractivité des métiers, il est bien évident que le travailleur temporaire doit bénéficier des différentes revalorisations. En effet, le principe est celui de l'équivalence de rémunération des intérimaires [1]. C'est bien l'ETT, juridiquement seul employeur du salarié, qui doit le rémunérer, puis refacturer à l'organisme gestionnaire. Se pose d'ailleurs la question de l'opposabilité de cette dépense auprès des différents financeurs. En effet, nombre d'organismes gestionnaires se sont vu opposer un refus de financement par l'agence régionale de santé (ARS) ou les conseils départementaux.

Il revient également à l'ETT de faire respecter le principe d'égalité de traitement entre le professionnel intérimaire et un salarié occupant un même poste de travail au sein de la structure.

Quelle égalité de traitement ?

Reste que ce principe d'égalité de traitement soulève encore des interrogations. Le forfait « mobilités durables » en constitue une illustration récente : le législateur et l'administration n'ont pas indiqué si sa mise en place dans une entreprise s'étendait obligatoirement aux intérimaires. Toutefois, le Bulletin officiel de la Sécurité sociale (Boss) vient préciser que « toutes les catégories de salariés et assimilés sont susceptibles d'être concernées par ce dispositif : les salariés en CDI, CDD, les salariés intérimaires, les apprentis, les stagiaires. » [2] Cette analyse est d'ailleurs partagée par le ministère de la Transition écologique et de la Cohésion des territoires [3]. Le cas échéant, c'est là encore à l'entreprise de travail temporaire de verser le forfait « mobilités durables », à charge pour elle de le refacturer à l'organisme gestionnaire.

Stéphane Picard,
avocat et fondateur
de Picard avocats

Et lors des élections professionnelles ?

Rappelons également – période de renouvellement du comité social et économique (CSE) oblige – que les travailleurs temporaires, bien qu'ils ne fassent pas partie du personnel de l'entreprise utilisatrice, entrent dans le calcul des effectifs pour déterminer l'obligation de mettre en place l'instance et le nombre de représentants à élire, sauf s'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu [1]. En revanche, l'intérimaire n'est ni électeur ni éligible aux élections professionnelles de l'entreprise utilisatrice et ce, même s'il est présent dans celle-ci au moment du scrutin.

[1] Code du travail, article L1111-2, 2°

[1] Code du travail, articles L1251-43, 6° et L1251-18

[2] Boss, Avantages en nature et frais professionnels, chapitre 4, section 4, forfait « mobilités durables », § 1100

[3] FAQ du 15 septembre 2022 au sujet de la loi n° 2019-1428 du 24 décembre 2019