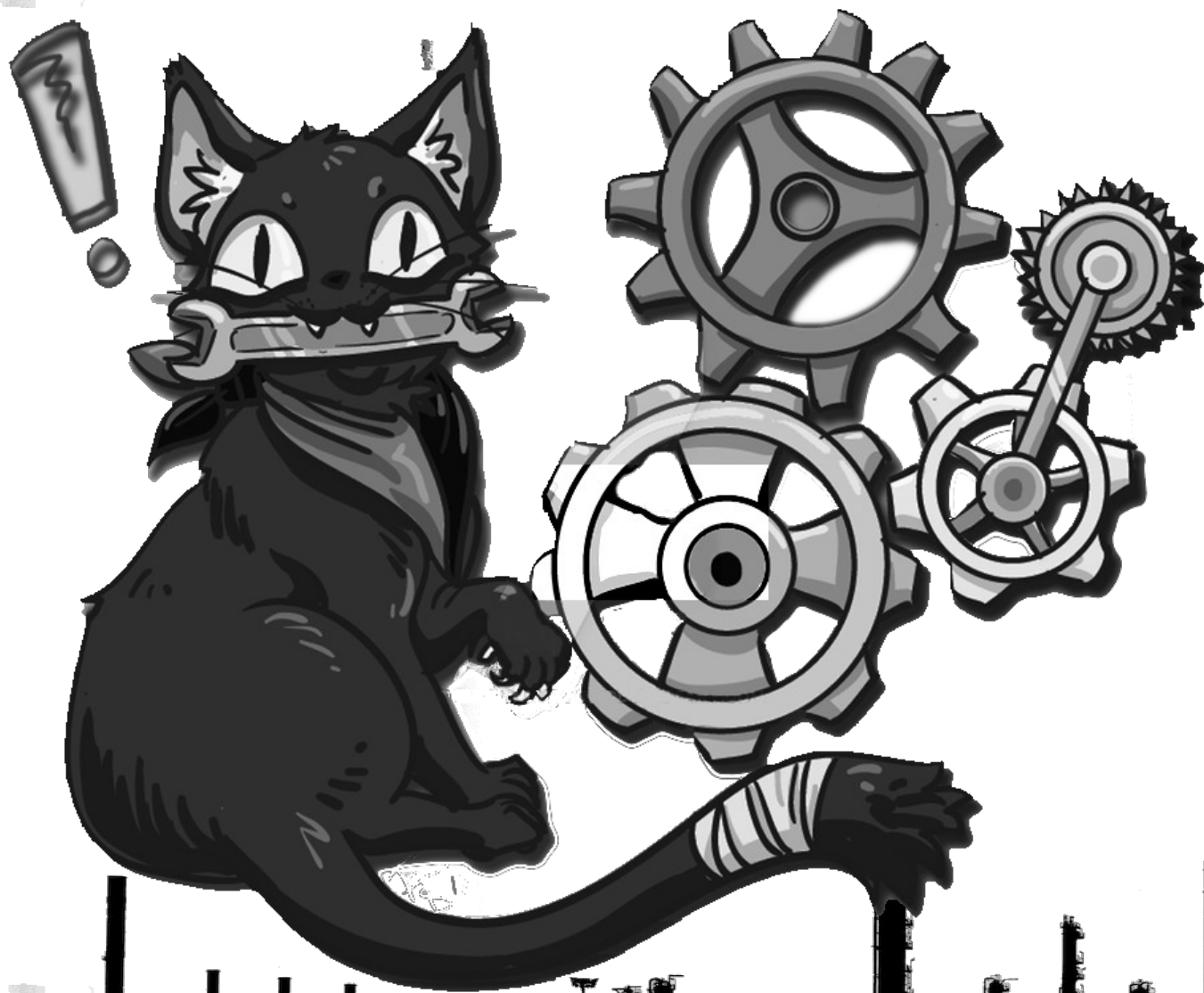


# RESUME DE MES DROITS DE TRAVAILLEUR.EUSE INTERIMAIRE





# **Sommaire:**

- L'intérim c'est quoi? Généralités
- Durée de Contrat/Souplesse/Rupture Anticipée
- Salaire (Congés Payés, IFM)
- Ancienneté, embauche par EU
- Congés et Arrêt Maladie
- Pole Emploi
- FASTT
- Représentativité et Droit Syndical
- Requalification en CDI
- Intérim à Haut Risque
- CDI Intérimaire



## **L'interim c'est quoi?**

L'intérim, ou travail temporaire, c'est la mise à disposition de travailleur.euses par une *Entreprise de Travail Temporaire* (ETT, c'est le nom officiel des agences d'intérim) et une *Entreprise Utilisatrice*

Le contrat d'intérim étant régi par les même règles que le CDD, **il ne peut pas remplacer durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise utilisatrice**. C'est malheureusement souvent le cas, notamment dans les industries peu syndiquées (les usines Cordon Electronics ou Haribo en ont fait une spécialité) par des arrangements et des bricolages. Dans les faits, si une usine t'embauche pour un quatrième CDD sans interruption ou pour plus de 18 mois **au meme poste**, un tribunal des prud'hommes peut reconnaître un **abus d'interim** (voir page 10, requalification en CDI)

Les règles de l'intérim sont régies par une convention collective propre au travail temporaire (dite brochure JO n°3212) qui doit être mise à disposition par l'employeur. Par ailleurs, les salarié.es sont aussi soumis.es aux règles de la convention collective et aux accords d'entreprise de l'entreprise utilisatrice.

Si l'emploi en intérim peut apparaître comme une liberté avec moins de contraintes qu'un CDI, il maintient les travailleurs.euses dans une grande précarité (incertitude permanente, difficulté à se projeter dans l'avenir) qui provoque une mise en concurrence entre les salarié.es créant un rapport de force favorable aux patrons.

On est beaucoup d'intérimaires, et on représente sur certains sites de travail plus de la moitié des personnes présentes, il nous paraît important d'informer sur ces droits que beaucoup ignorent et ne font pas valoir.

## Durée et fins de Contrat

Le contrat d'intérim a une **durée maximale de dix-huit mois**, renouvellement inclus.  
Un contrat ne peut pas être renouvelé plus de deux fois (pas plus de trois contrats successifs)

Après 18 mois de travail, ou trois contrats successifs, l'entreprise doit respecter un délai de carence avant de te réemployer, qui correspond à un tiers de la durée totale que tu y as travaillé

Après une fin de contrat, l'employeur doit attendre avant d'employer quelqu'un au poste que tu occupais:

$\frac{1}{3}$  de la durée du contrat si quatorze jours ou plus

$\frac{1}{2}$  de la durée du contrat si moins de quatorze jours

Seuls les jours d'ouverture de l'entreprise sont comptés pour ce délai

Le contrat d'intérim peut comporter une **période d'essai** :

- Contrat inférieur ou égal à un mois : deux jours
- Contrat entre un et deux mois : trois jours
- Contrat de plus de deux mois : cinq jours



## Congés et arrêts maladie

Pour pouvoir bénéficier d'indemnisation en cas d'Arret Maladie, de Congé Maternité ou après un accident du travail, il est nécessaire de justifier d'au moins 590 heures d'intérim au cours des 12 mois précédant la date du congé, ou 1 400 heures d'intérim au cours des 24 mois précédant la date du congé.

### Arrêt maladie:

Après une période de carence de quatre jours (donc à partir du cinquième jour), on reçoit 50 % du salaire de base de la mission suspendue pendant les 30 premiers jours d'indemnisation, puis 25 % du salaire de base de la mission suspendue pendant les 61 jours suivants.

Cette indemnisation est due, même si l'arrêt se prolonge au-delà de la durée d'une mission ou qu'il intervienne après la fin d'une mission (pour un arrêt d'au moins 19 jours dans ce cas).

### Congés maternité ou d'adoption

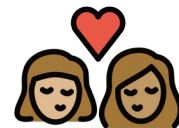
L'indemnité journalière est égale à 1/360 de la rémunération brute cumulée (salaire de base + indemnité de fin de mission + indemnité compensatrice de congés payés) perçue au cours des missions de travail

temporaire effectuées dans la profession pendant les douze mois précédant le congé de maternité ou d'adoption.

Elle est versée six semaines avant la date présumée de l'accouchement et dix semaines après (8 semaines avant et 18 semaines après, à partir du troisième enfant).

En cas d'adoption, l'indemnisation est de dix semaines au plus à compter de l'arrivée de l'enfant au foyer. Si le nombre d'enfants au foyer est porté à trois ou plus, le congé atteint 18 semaines.

On bénéficie, comme tout le monde, des congés pour évènements familiaux, payés à 100%



4 jours pour un Mariage ou un PACS

1 jour pour le mariage d'un enfant ;

3 jours pour chaque naissance (à partir du jour même ou du jour suivant)

3 jours pour l'arrivée d'un enfant placé en vue de son adoption ;

5 jours pour le décès d'un enfant, 7 jours ouvrés lorsque l'enfant est âgé de moins de 25 ans ou si l'enfant décédé était lui-même parent

3 jours pour le décès du conjoint, du concubin ou du partenaire lié par un PACS, du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur ;

2 jours pour l'annonce de la survenue d'un handicap chez un enfant. Un congé est également prévu pour l'annonce de la survenue, chez un enfant, d'une pathologie chronique nécessitant un apprentissage thérapeutique ou d'un cancer

### Congés Payés:

En travaillant à temps plein, on a droit à 2,5 jours de congés payés par mois (5 semaines par an) comme les autres salarié.es.

On peut faire la demande auprès de notre agence d'Intérim pour poser ces jours, la politique est différente en fonction des employeurs, il peut exister des règles locales qui restreignent la pose de congés payés.

Tous les jours de congés qui en sont pas pris pendant la mission sont payés à la fin (10% du salaire si on en a utilisé aucun)

## **FASST**

Les intérimaires ont accès à un certain nombre de droits sociaux, organisé par le **Fond d'action sociale du travail temporaire (FASTT)**, association loi 1901 créée en 1992 et également gérée paritairement par les organisations salariales et patronales. Cette association est financée par les sociétés de travail temporaire.

Elle couvre un certain nombre de prestations sociales :

- Aide à l'accès au logement (le FASTT peut se porter garant, donner jusqu'à 300€ par an pour compenser les frais de missions éloignées du domicile)
- Aide à la mobilité (location de voitures ou scooter à tarifs préférentiels)
- Mutuelle
- Aide à la garde d'enfants (le FASTT participe aux coûts de garde à domicile ou de garde en crèche dans de grosses proportions)
- On peut, par leur intermédiaire, rencontrer des assistantes sociales pour être aidé.es dans les démarches administratives

On y est automatiquement inscrit.e par l'intermédiaire de la boîte d'intérim mais certains services sont soumis à condition d'ancienneté.

Le FASTT met à disposition des informations sur la protection sociale des travailleurs.euses intérimaires. Il conseille et accompagne les personnes qui en font la demande.

## Ancienneté, Embauche

Si l'entreprise utilisatrice décide de te recruter à la fin d'une mission. Toutes les heures effectuées lors des trois derniers mois comptent dans l'ancienneté (pour le calcul du salaire, de certaines primes, etc

## Salaire

A la fin de sa mission, l'intérimaire a droit, sauf exception<sup>1</sup>, à une **indemnité de fin de mission** (IFM) destinée à compenser la précarité de sa situation. Le montant de cette IFM est de **10% du salaire brut** et doit être versée à l'issue de chaque mission **en même temps que le salaire dû**.

Les congés payés sont versés à la fin de chaque mission, sous forme d'indemnité compensatrice de congés payés (ICCP). Son montant doit être d'au moins 10% de la rémunération totale brute, indemnités de fin de mission comprises.

-> Les grilles de salaires sont celles de l'entreprise utilisatrice.



-> A qualification et poste équivalent, un.e salarié.e intérimaire doit percevoir une rémunération au moins égale à celle d'un.e salarié.e de l'entreprise utilisatrice.

-> L'intérimaire bénéficie des activités sociales et culturelles du comité d'entreprise, des tickets restaurants, de l'aide au déplacement et de la prime de treizième mois, dans les mêmes conditions que les salariés en CDI de l'entreprise utilisatrice.

---

<sup>1</sup> L'ICCP n'est pas due :

- s'il s'agit d'un contrat de travail temporaire dit « d'usage constant » si un accord collectif (entre les organisations professionnelles du travail temporaire, d'entreprise ou d'établissement privé) le prévoit.
- si le contrat est conclu dans le cadre de stages de formation.
- si le contrat est rompu à l'initiative du salarié.es, en cas de faute grave ou d'embauche sous CDI de celui-ci ou en cas de force majeure
- lorsque le ou la salarié.e est recruté.e ensuite directement sous CDI, sans que la prise d'effet de ce contrat soit nécessairement concomitante, mais à condition qu'elle intervienne dans un délai raisonnable (Soc. 8 déc.2004).





## Représentativité et Droit Syndical

Comme tou.tes les salarié.es, un.e intérimaire a accès aux instances représentatives du personnel et à des droits syndicaux.

**Au sein de l'entreprise utilisatrice**, on peut poser ses questions et réclamations concernant la rémunération et les conditions de travail auprès des délégué.es du personnel de cette entreprise. Les intérimaires sont pris.es en compte dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice mais ne participent pas aux élections. Salarié.e à part entière mais en fait pas complètement.

Comme chaque travailleur.euse, l'intérimaire a le droit de grève selon les même règles que les autres. Ce droit est cependant à utiliser avec prudence, car il faut se protéger de la répression patronale (pourtant interdite). En intérim, on est vite éjecté et remplacé ! Les agences d'intérim peuvent se passer le mot, rendant difficile l'embauche, une fois qu'on a été repéré.e et désigné.e comme gréviste, agitateur.trice ou syndicaliste notoire.

**Dans les agences d'interim**, les instances représentatives du personnel peuvent exister mais elles ne sont pas toujours mises en place.

Les salarié.es intérimaires sont pris.es en compte, dès lors qu'ils ont trois mois d'ancienneté dans l'effectif de l'entreprise.

Pour **pouvoir voter**, il faut justifier d'**au moins 3 mois** de missions dans l'entreprise de travail temporaire sur les douze **derniers mois**. Pour être **éligible**, il faut justifier d'**au moins six mois** de missions sur les **18 derniers mois**, et être **en mission au moment de la confection des listes**.

Un.e intérimaire peut également prétendre aux mandats syndicaux de représentant.e de section syndicale (RSS), après création d'une section syndicale dans l'entreprise de travail temporaire, ou de délégué.e syndical.e (DS) si son organisation est représentative dans l'entreprise.

Dans le cas d'un mandat électif ou syndical, un.e intérimaire bénéficie du statut de salarié.e protégé.e. Ce qui veut dire pour un.e salarié.e intérimaire : s'il est constaté une baisse de fréquence des missions, consécutive à la prise d'un mandat, elle doit être signalée à l'Inspection du travail et peut constituer un délit pénal de discrimination syndicale.

## **Requalification en CDI**

Le Code du Travail interdit l'entreprise utilisatrice de recourir au contrat d'intérim pour « pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ».

Malheureusement, les intérimaires sont souvent utilisé.es comme des ouvrier.es permant.es, juste plus faciles à licencier.

Un tribunal des Prud'hommes peut, dans certains cas, Requalifier un contrat d'intérim en CDI. Ca veut dire intégrer l'entreprise utilisatrice en CDI ou (si vous refusez de retourner y travailler) toucher des indemnités.

Quelques exemples de situations où on peut se faire requalifier le contrat:

### **-Surcroît ou accroissement temporaire d'activité**

Un.e salarié.e qui travaille durant une longue période sous contrats d'intérim successifs, pour occuper un poste qui pourrait devrait être pourvu par un.e salarié.e en CDI. La durée maximale d'un contrat de mission, ou de l'ensemble des contrats successifs, ne peut dépasser dix-huit mois.

### **-Remplacement**

Un.e salarié.e qui est recruté.e pour remplacer de manière systématique et durant plusieurs mois, voire plusieurs années, les salarié.e.s absent.e.s dans l'entreprise (maladie, congés payés, etc.).

### **-Occupation irrégulière à l'issue de la mission**

Lorsqu'à l'expiration de sa mission, l'intérimaire continue à travailler dans l'entreprise utilisatrice, sans que cette dernière ait conclu un contrat de travail avec lui ou un contrat de mise à disposition avec une ETT, il est réputé lié à l'utilisateur par un CDI. Le fait de continuer à travailler après la fin du contrat, sur ordre verbal de l'employeur, ne serait-ce que quelques jours, transforme immédiatement la relation de travail en CDI.

### **-Motif autre que le cas de recours utilisé**

L'embauche de salariés intérimaires n'est légale que dans un petit nombre de situations. Le motif de l'embauche doit être indiqué sur le contrat de travail.

Prouver que le motif indiqué est faux peut être un moyen de se faire requalifier.

### **-Recrutement d'un intérimaire pour remplacer un gréviste.**

Le droit de grève est un droit constitutionnel, garanti par la Constitution. Il est **illégal** de remplacer des grévistes par des intérimaires. Si vous pouvez le prouver ça justifie une requalification.



L'illégalité est la norme dans beaucoup trop de boîtes et les agences d'intérim font de leur mieux pour le cacher. Ne vous lancez pas seul.e et trop vite dans une procédure Prud'hommes. **Accumulez les preuves** (bulletins de salaires, fiches de présence, photos datées (avec logiciels d'huissiers par exmple), témoignages écrit de collègues, ...)

Contactez un syndicat de votre département en qui vous avez confiance pour vous aider à monter le dossier et/ou à récolter les preuves.

## Intérim à haut risque

### Statistiques des accidents du travail : des chiffres qui tuent

Marche ou crève, parfois, ça ne marche pas : on en crève. Moins formé.es, intégré.es à la va vite sans rappel drastiques des règles de sécurité, considéré.es comme bouche trous, placé.es sur les « sales boulots » dans les boîtes, interchangeable, régulièrement remplacé.es, les intérimaires sont plus en danger. On les colle sur les installations vétustes, que refuseraient les salarié.es en poste. Les statistiques le prouvent, les intérimaires sont deux fois plus victimes d'accidents du travail que les salarié.s en CDI permanent. En 2013, 34 848 salarié.es intérimaires ont été victimes d'accidents du travail. 67 en sont morts.

Le turnover dans les effectifs n'aide pas, empêchant le compagnonnage, la transmission des compétences et des consignes par les plus expérimentés de la boîte. La surveillance médicale, les visites médicales sont négligées voire inexistantes pour ces salarié.es en pointillé.

Jouant sur l'ambiguïté de qui est l'employeur opérationnel, le patronat de l'intérim refuse de donner des moyens de prévention. On sacrifie la sécurité au travail pour la rentabilité.



## Relation avec Pole Emploi

En tant qu'intérimaire, on reste avant tout des travailleur.euses précaires: les périodes de chômage, longues ou courtes, font toujours partie de notre réalité. C'est pourquoi **il est important de toujours rester inscrit.e à Pole Emploi et de s'actualiser tous les mois, même quand on travaille.**

N'attendons pas d'être sans emploi pour s'inscrire ou se réactualiser.

→ Ca peut permettre de toucher un complément de leur part quand on a travaillé seulement une partie du mois

→ Si jamais on en retrouve pas de contrat de suite, ça permet de toucher l'ARE (Allocation de Retour à l'Emploi) sans trop de délai et de ne pas avoir à gérer un mois sans aucun revenu.

Dans le même ordre d'idée, il est important de transmettre chaque mois ses bulletins de salaire au moment de l'actualisation pour ne pas leur donner un prétexte de retarder le versement de notre ARE.



## **CDI Intérimaire**

Il nous paraît important aussi d'évoquer CDI intérimaire : créé en juin 2013, il s'inscrit dans la prolongation de l'ANI (Accord national interprofessionnel) qui vise à la soi-disant « flexisécurité » (sécuriser l'emploi en le rendant plus flexible).

Le CDI intérimaire peut paraître au premier abord comme une avancée sécurisante pour les travailleurs en intérim. Le vrai but est d'avoir une main d'œuvre disponible, malléable à souhait en termes d'heures et de conditions de travail, et surtout la moins coûteuse possible.

Même s'il garantit un salaire entre deux missions, ce CDI intérimaire est très critiquable sur plusieurs points :

- Malgré l'effet d'annonce, ces requalifications en CDI sont très marginales. Elles ne doivent toucher que 20 000 personnes entre 2013 et 2016 sur les 2 millions de travailleurs-euses de cette branche chaque année.
- L'intérimaire en CDI doit se tenir disponible pendant les heures d'ouverture de l'entreprise de travail temporaire et doit pouvoir se rendre dans un délai maximum d'une demi journée au sein de l'entreprise utilisatrice.
- L'intérimaire en CDI est obligé.e d'accepter une mission si elle correspond aux emplois définis dans le CDI intérimaire, si elle se situe dans le secteur de mobilité défini dans le contrat et si la rémunération est au moins égale à 70% du taux horaire de la mission précédente. C'est à dire qu'il faut accepter une mission même si on est payé 30% moins cher !
- Le CDI intérimaire cause une perte d'environ 200 millions d'euros de cotisation chômage que les agences d'intérim auraient dû payer suite au surenchérissement des cotisations sur les contrats courts, entrés en vigueur le 1er juillet 2013.

En résumé, ce CDI, qui ne touche qu'une minorité des intérimaires, ne constitue pas une avancée mais un recul social et s'inscrit pleinement dans la ligne des volontés patronales et non dans celle des travailleurs-euses. Il ne s'agit en fait que d'accepter un chantage : on t'offre de l'emploi si t'acceptes de restreindre tes libertés, tes droits et ton salaire !

Cette brochure n'est évidemment pas complète, on a recensé les points qui nous ont semblé les plus importants.

Dans tous les cas, la loi peut changer, on a plus vocation à être une porte d'entrée sur le code du travail qu'une référence indépassable.

Ca vaut toujours la peine de vérifier à partir des textes de loi les plus récents.

Puis rappelons nous aussi que la loi ça garantit pas grand chose d'autre que le minimum. Toutes les véritables améliorations de conditions découlent de la lutte, des mobilisations collective.

**Le plus important c'est de créer et d'entretenir la solidarité entre collègues, la combativité et la confiance.**

Ne faisons confiance qu'à notre classe, à nos collègues, nos ami.e.s. **Un.e patron.ne n'est jamais digne de confiance.**



**Si tu veux venir nous voir, te syndiquer, nous rencontrer ou nous poser des questions n'hésite pas on est sympas**

## **La CNT, un syndicat:**

**-Révolutionnaire**

**-Sans chef**

**-Sans permanents**



## **Contacts**

**Confédération nationale du travail**

**CNT 42**

**[cnt42@cnt-f.org](mailto:cnt42@cnt-f.org)**

**Permanences tous les vendredis à partir de 17h, à la salle 15bis de la Bourse du Travail de Saint-Etienne ou sur rendez-vous**

**CNT Jeunes 42 sur Instagram et Facebook**

On s'est beaucoup appuyé pour cette brochure sur le travail des camarade du syndicat CNT Interco 44: [interco44@cnt-f.org](mailto:interco44@cnt-f.org)

---

## **SOURCES :**

Fond d'assurance formation du travail temporaire (FAF.TT)

<http://www.faftt.fr>

Fond d'action sociale du travail temporaire (FASTT)

[www.fastt.org/](http://www.fastt.org/)

Convention collective du travail temporaire

<http://www.legifrance.gouv.fr/rechConvColl.do?reprise=true&page=1>

(brochure 3212)

Code du travail

<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?cidTexte=LEGITEXT000006072050>