



CONDITIONS GÉNÉRALES

EXTRAITS DU CODE DE TRAVAIL ET PRÉCISIONS COMPLÉMENTAIRES

1. MOTIF DU RECOURS

Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables dénommées "missions"

1°) Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

2°) Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise y compris s'il est lié à une tâche occasionnelle précisément défini et non durable, à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation nécessitant la mise en œuvre de moyens qualitativement ou quantitativement exorbitants de ceux qu'elle utilise ou à des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

3°) Travaux temporaires par nature

- Emplois à caractère saisonnier
- Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée

2. DURÉE DE LA MISSION

ART. 124.2.2

I - La mission de travail temporaire doit, en principe, comporter un terme fixé avec une précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition mentionné à l'article L-124. 3

Le contrat de travail temporaire peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue au paragraphe II du présent article

II - La durée totale du contrat compte tenu, le cas échéant, du renouvellement ne peut excéder 18 mois. Cette durée est ramenée à 9 mois en cas d'attente de l'entrée effective d'un salarié recruté par un contrat à durée indéterminée ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle porte à 24 mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger, ou dans le cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail et de survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ou ordinairement. Dans ce cas, cette durée ne peut être inférieure à 6 mois et l'employeur doit procéder préalablement aux recrutements envisagés à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

III - La mission peut être à terme incertain : pour le remplacement d'un salarié absent, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté sous contrat à durée indéterminée, pour des emplois saisonniers. Les contrats sont alors conclus pour une durée minimale et c'est la réalisation de l'objet pour lequel ils ont été conclus qui constitue le terme de la mission.

3. AMÉNAGEMENT DU TERME DE LA MISSION

Sauf dans les cas visés à l'art. L124-2-2 III, le terme de la mission prévu au présent contrat de travail temporaire, ou fixé par avenant, peut être avancé ou reporté d'une durée maximale égale à 1 jour pour 5 jours de travail, mais ne peut être avancé de plus de dix jours. Pour les missions inférieures à 10 jours de travail, le terme de la mission peut être avancé ou reporté d'une durée maximale égale à 2 jours de travail. Les réductions ou prolongations du terme, résultant des dispositions ci-dessus et des articles L124-2-4 et L124-2-6, ne peuvent intervenir qu'à la seule initiative d'AGRI-INTÉRIM, le salarié temporaire étant tenu d'accomplir la mission en conformité avec la durée modifiée.

4. PÉRIODE D'ESSAI

Le présent contrat contient une période d'essai de 2 jours ouvrés, si le contrat est d'une durée égale ou inférieure à 1 mois, de 3 jours ouvrés si le contrat est d'une durée comprise entre 1 et 2 mois, et de 5 jours ouvrés si le contrat est d'une durée supérieure à 2 mois.

5. INDEMNITÉ DE FIN DE MISSION.

ART. L124 .4.4

Lorsqu'à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie immédiatement d'un contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit à titre de complément de salaire à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est calculée en fonction de la durée de la mission et de la rémunération du salarié. Son taux est fixé par voie de convention ou accord collectif de travail ; à défaut, le taux minimum de l'indemnité est fixé par un décret pris après avis des organisations les plus représentatives des employeurs et des salariés intéressés.

Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le salaire dû au titre de celle-ci et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

1° dans le cas de contrats de travail temporaire conclus au titre du 3° de l'article L.124.2.1 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire le prévoit ;

2° dans le cas de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L.124.2.1 ;

3° si le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure, si le salarié temporaire bénéficie immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur à l'issue de la présente mission, dans le cas de mission de formation -art. L 124-21 -.

Article 15 de l'Accord National Interprofessionnel du 24 Mars 1990

L'indemnité est calculée en fonction de la rémunération du salarié et de la durée de la mission. Elle est égale à 10% du montant de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée de son contrat et s'ajoute à celle-ci.

7. INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS

ART. L124.4.3

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission, quelle qu'ait été la durée de celle-ci.

Le montant de l'indemnité, calculée en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale due au salarié.

8. CARACTÉRISTIQUES PARTICULIÈRES DU POSTE ET RISQUES PROFESSIONNELS

Sont mentionnés, la description du poste, les tâches à accomplir, le ou les lieux où elles seront à exécuter, ainsi que, le cas échéant, la description des risques professionnels qui sont éventuellement attachés au poste.

Ces risques peuvent être liés :

- à l'utilisation de machines d'outillage,
- aux matériaux ou substances manipulés,
- aux conditions de travail,
- à l'environnement du poste.

Y figurent également, s'il y a lieu, les équipements individuels de sécurité que les intérimaires doivent impérativement utiliser pour assurer leur sécurité.

Cette rubrique peut mentionner que le poste figure sur une liste de travaux particulièrement dangereux établie par l'entreprise utilisatrice.

Dans ce cas, l'intérimaire bénéficie d'une formation renforcée à la sécurité par l'entreprise utilisatrice.

Certains postes de travail nécessitent une surveillance médicale spéciale, en complément de la visite d'aptitude. Cette précision figure sur le contrat.

Ces informations sont les premières indications nécessitées par la sécurité des intérimaires et auxquelles ils doivent être particulièrement attentifs.

9. LOI DU 6 JANVIER 1978 RELATIVE À L'INFORMATIQUE AUX FICHIERS ET AUX LIBERTÉS

Cette loi vous garantit un droit d'accès et de rectification des données vous concernant, enregistrées dans les fichiers informatisés tenus par l'entreprise de travail temporaire ou l'organisme de protection sociale

10. DIVERS

Conformément à l'article R320-5 du Code du travail, ce document atteste qu'une déclaration préalable d'embauche a été régulièrement établie et transmise à la MSA

Caisse de retraite : Groupe CRI - BP 47 - 49309 CHOLET Cedex

Organisme de prévoyance : IREPS - 33, quai Président Paul Doumer - 92672 COURBEVOIE Cedex

N.B. L'exemplaire blanc est à conserver par l'intérimaire. L'exemplaire orange est à retourner à l'agence AGRI-INTÉRIM