

NOUVEAUTES DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE



Les nouvelles règles relatives à l'abandon de poste ne sont pas applicables à l'intérimaire en CTT. Quid CDII?

■ Contenu :

- Art. L. 1237-1-1 CT: Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.
- L'intérimaire en CTT ne peut démissionner. La non-présentation à son poste de travail entraîne l'absence de paiement des jours non travaillés, la possibilité pour l'ETT de rompre pour faute grave le contrat de mission et, en cas d'action judiciaire de l'employeur, le paiement de dommages-intérêts liés à cette non-présentation.
- L'intérimaire en CDII obéit aux règles du CDI concernant la rupture du contrat. Bien que considérés comme des intérimaires par la branche du travail temporaire, la règle applicable aux salariés en CDI est donc a priori applicable, sous réserve d'une contestation ultérieure de ce dernier qui pourrait être liée au fait que la mission concernée ne respecte pas les emplois et/ou la zone géographique visés dans son contrat.
- A noter: cette règle ne doit pas être confondue avec le refus par l'intérimaire en CDI d'une (lettre de) mission dans les conditions prévues par son contrat de travail (Cf métiers, temps de déplacement).

■ Fondement légal:

- LOI n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, article 4
- <https://www.legifrance.gouv.fr/iorf/id/JORFTEXT000046771781>

La durée maximale de 36 mois de la mission n'est plus applicable aux intérimaires en CDII

■ Contenu :

- Art. L. 1251-58-6 CT : La durée totale du contrat de mission prévue à l'article L. 1251-12-1 n'est pas applicable au salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire.
- La règle des 36 mois n'est donc plus applicable aux intérimaires en CDII.

■ Fondement légal:

- LOI n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, article 7
- <https://www.legifrance.gouv.fr/iorf/id/JORFTEXT000046771781>

■ A retenir:

- La règle demeure selon laquelle l'intérim (CTT, lettre de mission d'un CDII) ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice (article L1251-12 CT). Si le salarié parvient à démontrer que cette règle est enfreinte, il peut demander la requalification en CDI.
- Malgré la dérogation à la durée maximale de 36 mois, l'entreprise doit fixer un terme à la mission, que ce terme soit défini ou indéfini (retour de la personne remplacée).

EFFETS DE LA LOI DU 21 DECEMBRE 2022 PORTANT
MESURES D'URGENCE RELATIVES AU FONCTIONNEMENT
DU MARCHE DU TRAVAIL EN VUE DU PLEIN EMPLOI

EFFETS DE LA LOI DU 21 DECEMBRE 2022 PORTANT MESURES D'URGENCE RELATIVES AU FONCTIONNEMENT DU MARCHE DU TRAVAIL EN VUE DU PLEIN EMPLOI

Le refus d'un CDI par l'intérimaire peut justifier l'exclusion du bénéfice de l'assurance chômage

■ Principe :

- Le refus par l'intérimaire d'une proposition d'emploi écrite émanant de l'entreprise utilisatrice constitue une faute. L'emploi doit être le même emploi ou un emploi similaire à celui occupé par l'intérimaire à l'occasion de sa mission.
- Cette faute est susceptible d'entraîner la perte du bénéfice de la garantie d'assurance chômage.
- A noter : à cette règle s'ajoute celle ayant pour effet de faire perdre à l'intérimaire le bénéfice de l'indemnité de fin de mission: article L1251-33 CT.

■ Les conditions qui doivent être réunies:

- Le refus doit porter sur une proposition d'emploi écrite. Son contenu doit être le même emploi ou un emploi similaire à celui occupé par l'intérimaire à l'occasion de sa mission. Ce refus doit être porté à la connaissance de Pôle emploi par l'entreprise utilisatrice (et non par l'ETT).
- Il faut deux refus dans la condition précitée pour que soit encouru l'exclusion de l'assurance chômage.
- Ces deux refus doivent intervenir dans un délais de 12 mois précédant le dernier refus fautif.
- Concernant le premier refus fautif, peu importe que l'emploi proposé entre dans le cadre d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Le second refus doit en revanche contrevenir aux critères prévus par le PPAE.
- Les deux refus doivent être de même nature (Cf 2 refus en qualité de CDD ou 2 refus en qualité de CTT). Les dispositions de la nouvelle loi sont moins exigeantes quant à la définition du même emploi ou d'emploi similaire pour le travail temporaire. En effet, concernant les intérimaires, sont concernés les seuls emplois sans changement de lieu de travail. Pour les CDD, quant à eux, l'emploi proposé doit, en plus, être assorti d'une rémunération équivalente et relever d'une même classification.

exemples

