

*Dernière mise à jour le 17 juillet 2015*

# CDI POUR LES INTERIMAIRES ET SECURISATION DES PARCOURS

La présente note sera modifiée au mois de septembre 2015 en tenant compte des dispositions sur les CDI des intérimaires du Projet de loi Dialogue social en cours de discussion au Parlement.

Cette note est consacrée à la mise en place par les ETT de l'accord portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, conclu le 10 juillet 2013.

Cet accord a été étendu par le Ministère du travail par arrêté du 22 février 2014 publié au Journal Officiel du 6 mars 2014.

Il comporte deux parties portant sur :

- la mise en place d'un CDI pour les salariés intérimaires ;
- l'augmentation des durées d'emploi des salariés intérimaires en CTT.

L'accord du 10 juillet créé également, au sein du FPE-TT, un Fonds de sécurisation des parcours (FSPI) destiné par priorité à l'augmentation du taux d'emploi des salariés intérimaires en CTT.

Le financement de ce Fonds est assuré par une cotisation de 0,5 % de la masse salariale de l'ensemble des salariés intérimaires.

Le guide pratique ci-joint sera actualisé régulièrement afin de tenir compte des étapes de mise en œuvre de l'accord, notamment en ce qui concerne le fonctionnement du FSPI.

## TEXTES DE REFERENCE :

[Arrêté du 22 février 2014 portant extension d'un accord relatif à la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire](#)

*Accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires*

*Accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés*

## Fiche 2

### Les salariés intérimaires en CDI : salariés intérimaires ou salariés permanents?

La mise en place du CDI pour les salariés intérimaires ne signifie pas que ces salariés deviennent des salariés permanents des agences d'emploi.

Les salariés intérimaires en CDI demeurent avant tout des intérimaires c'est-à-dire des salariés mis à disposition d'EU.

Leur situation de travail n'est pas comparable à celle des salariés permanents des agences et ce n'est pas la nature du contrat de travail qui peut créer une différence avec les salariés intérimaires sous CTT.

- **Le droit du travail temporaire est-il applicable aux salariés intérimaires en CDI ?**

L'essentiel des règles de droit du travail temporaire applicables aux salariés intérimaires en CTT sont également applicables aux salariés intérimaires en CDI.

La situation de mise à disposition dans le cadre du travail temporaire suppose en effet que les règles applicables au lieu de travail (durée du travail, organisation du travail, règles de sécurité...) demeurent celles applicables dans l'EU.

C'est aussi le cas de la règle portant sur le salaire de référence, ainsi que les dispositions portant sur les cas de recours, les interdictions de recours, la durée des missions, ou le délai de carence.

- **Quels accords collectifs ou usages d'entreprise s'appliquent aux salariés intérimaires en CDI ?**

- Les accords de branche

Les accords collectifs applicables dans la branche professionnelle sont ceux qui ont été conclus pour les salariés intérimaires en CTT, que ce soit pour l'accès à la formation professionnelle, à la prévoyance, au FASTT... . Ces accords devront être aménagés afin de pouvoir être transposables aux salariés intérimaires en CDI.

L'accord du 23 janvier 1986 concernant les salariés permanents des ETT ne s'applique pas aux salariés intérimaires en CDI.

En dehors des dispositifs conventionnels de branche concernant les salariés intérimaires, les règles applicables aux salariés intérimaires en CDI sont celles fixées par l'accord du 10 juillet 2013, ainsi que celles issues du code du travail.

- Les accords ou usages d'entreprise

Au niveau de l'entreprise, un accord collectif conclu pour les salariés permanents ne sera pas transposable aux salariés intérimaires en CDI.

Dernière mise à jour le 27 septembre 2012

# HEURES SUPPLEMENTAIRES

La durée légale de travail est fixée à 35 heures. Elle ne constitue pas toutefois une durée obligatoire. L'employeur peut donc prévoir une durée inférieure ou supérieure, sous réserve dans ce dernier cas, de respecter la réglementation des heures supplémentaires et des durées maximales hebdomadaires.

Les dispositions légales sur les heures supplémentaires s'appliquent à tous les employeurs assujettis à la réglementation de la durée du travail et à tous les salariés soumis à cette réglementation.

L'employeur qui ne respecte pas la réglementation des heures supplémentaires est passible d'une amende de 750 €, prononcée autant de fois qu'il y a de salariés indûment employés.

Le régime social et fiscal des heures supplémentaires (loi TEPA) a été modifié par la loi de finances rectificative pour 2012. En effet, cette loi a supprimé :

- Les exonérations de cotisations salariales sur les heures supplémentaires et complémentaires pour toutes les heures effectuées, à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012 ;
- la déduction forfaitaire de cotisations patronales sur les heures supplémentaires pour les entreprises de 20 salariés et plus, pour toutes les heures effectuées à compter du 1<sup>er</sup> septembre 2012 ;
- l'exonération d'impôt sur le revenu pour les heures supplémentaires et complémentaires effectuées depuis le 1<sup>er</sup> août 2012.

En revanche, les entreprises de moins de 20 salariés continuent à bénéficier de la déduction forfaitaire de cotisations patronales de sécurité sociale pour les seules heures supplémentaires.

## TEXTES DE REFERENCE :

[Décret n°2012-1074 du 21 septembre 2012](#)

[Loi n° 2012-958 du 16 août 2012 de finances rectificative pour 2012](#)

[Circulaire DSS n°2012 /319 du 18 août 2012](#)

[Loi n° 2008-789 du 20 août 2008](#)

[Circulaire DRT n° 2000-07 du 6 décembre 2000](#)

### III. Mise en place des heures supplémentaires

---

La décision de recourir aux heures supplémentaires constitue une prérogative de l'employeur dans l'exercice de son pouvoir de direction.

Seules les heures supplémentaires accomplies **à la demande de l'employeur** doivent être rémunérées ([Cass.soc 23/01/2008](#)). Cette demande peut être implicite, il n'est pas nécessaire que le salarié obtienne l'accord préalable de l'employeur. Pour refuser de payer les heures supplémentaires, l'employeur doit prouver que le salarié les a effectuées sans son accord ([Cass.soc 31/03/98](#) et [Cass.soc 22/03/2011](#)).

Sauf abus de droit, le salarié ne peut pas opposer une modification de son contrat de travail à l'employeur pour l'exécution d'heures supplémentaires, en l'absence de clause contractuelle relative aux heures supplémentaires.

De même, le salarié ne peut pas refuser d'effectuer des heures supplémentaires au motif que l'employeur ne l'a pas informé par écrit de cette obligation. La CJCE considère cependant que l'employeur est tenu de porter par écrit, à la connaissance du salarié, l'obligation d'effectuer des heures supplémentaires. Elle précise toutefois qu'il appartient au juge national de tirer les conséquences de l'inexécution de l'obligation d'information (CJCE 08/02/01).

Le refus du salarié d'exécuter des heures supplémentaires demandées, à titre exceptionnel par l'employeur, dans la limite du contingent, peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, voire une faute grave ([Cass.soc 26/11/03](#)). Le salarié est toutefois fondé à refuser d'effectuer des heures supplémentaires lorsque l'employeur ne respecte pas la réglementation. Il en va ainsi dans le cas où l'employeur ne rémunère pas les heures supplémentaires ([Cass.soc 13/12/1995](#)).

### IV. Contingent annuel d'heures supplémentaires

---

Les heures supplémentaires effectuées dans le cadre du contingent doivent donner lieu à une simple information du CE, ou à défaut des DP.

Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent réglementaire (fixé à 220 h) ou conventionnel ouvrent droit à une **contrepartie obligatoire en repos**. Les conditions d'accomplissement des heures supplémentaires au-delà du contingent ainsi que les caractéristiques et conditions de prise de cette contrepartie sont précisées dans la note « Contingent annuel d'heures supplémentaires » (cf. p 5 et 6).

### V. Déduction forfaitaire de cotisations patronales

---

#### A. Entreprises et salariés concernés

La déduction forfaitaire de cotisations patronales est maintenue uniquement **dans les entreprises de moins de 20 salariés et supprimée dans les entreprises de 20 salariés et plus** (art. L. 241-18 CSS).

*Dernière mise à jour le 3 avril 2015*

## DUREE DU TRAVAIL

Sauf dérogations conventionnelles, les salariés sont soumis à la durée légale du travail de 35 heures par semaine.

La durée légale du travail constitue un seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires. L'employeur peut donc prévoir une durée inférieure ou supérieure, sous réserve dans ce dernier cas, de respecter la réglementation des heures supplémentaires et des durées maximales de travail.

L'employeur ne peut pas faire travailler ses salariés au-delà de certaines limites, sauf dérogations : 10 h par jour et 48 h par semaine.

Certaines catégories de salariés sont soumis à des dispositions particulières sur la durée du travail (jeunes, travailleurs de nuit).

Les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de salaire ou, sous certaines conditions, à un repos compensateur de remplacement. Les heures supplémentaires accomplies au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires ouvrent droit à une contrepartie obligatoire en repos (cf. note juridique « Heures supplémentaires »).

Sauf disposition plus favorable, les heures supplémentaires effectuées à l'intérieur du contingent annuel, au-delà de la 41<sup>ème</sup> heure, ne donnent plus lieu à l'octroi d'un repos compensateur.

Les salariés bénéficient également de temps de repos obligatoires : pause de 20 mn consécutives dès lors que le temps de travail quotidien atteint 6 h, repos quotidien de 11 h consécutives et repos hebdomadaire de 35 h consécutives.

L'employeur doit établir les documents nécessaires au décompte du temps de travail de ses salariés et doit tenir à la disposition de l'inspection du travail les documents permettant de comptabiliser le temps de travail accompli par chaque salarié, sous peine de sanctions pénales.

En effet, le contrôle de la réglementation de la durée du travail est confié aux inspecteurs et contrôleurs du travail.

### TEXTE DE REFERENCE :

[Loi n° 2008-789 du 20 août 2008](#)  
[Décret n° 2007-12 du 4 janvier 2007](#)  
[Décret n°2004-1381 du 21 décembre 2004](#)  
[Loi n° 2003-47 du 17 janvier 2003](#)  
[Loi n° 2000-37 du 19 janvier 2000](#)

## I. Champ d'application

---

### A. Employeurs concernés

Les dispositions sur la durée du travail s'appliquent aux employeurs du droit privé et, dans le secteur public, aux établissements publics à caractère industriel et commercial ([art. L. 3111-1 CT](#)). Sont également concernés les établissements artisanaux et coopératifs, les offices publics et ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et associations de quelque nature que ce soit.

En revanche, sont exclus :

- les secteurs d'activité régis par un texte spécifique (SNCF, RATP, entreprises de transport public urbain de voyageurs...),
- le secteur public, à l'exception des établissements publics à caractère industriel et commercial : l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs et les établissements publics hospitaliers.

Toute entreprise implantée en France ou effectuant une prestation sur le territoire français est soumise à la durée légale du travail, même si elle est étrangère ou si elle occupe du personnel étranger ([art. L. 1262-4 CT](#)).

### B. Salariés bénéficiaires

Les dispositions sur la durée du travail s'appliquent aux salariés des employeurs de droit privé ([art. L. 3111-1 CT](#)). Sont ainsi concernés les salariés embauchés en CDI, CDD, les salariés intérimaires, les apprentis, les jeunes travailleurs sauf dispositions particulières (cf. note juridique « Jeunes »).

En revanche, sont exclues, les personnes n'ayant pas la qualité de salarié au regard de la réglementation du travail : les dirigeants de sociétés, les cadres dirigeants ([art. L. 3111-2 CT](#)), les travailleurs indépendants ...

## II. Durée légale et durées maximales de travail

---

### A. Durée légale du travail

La durée légale du travail effectif est fixée à 35 h par semaine civile ([art. L. 3121-10 CT](#)).

La semaine civile débute le lundi à 0 h et se termine le dimanche à 24 h, sauf dispositions conventionnelles contraires ([art. L. 3122-1 CT](#)).

La durée légale du travail ne constitue pas une norme impérative. Il s'agit d'une durée de référence, un **seuil à partir duquel sont calculées les heures supplémentaires**. L'employeur peut ainsi prévoir une **durée inférieure ou supérieure à la durée légale**.

## V. Heures supplémentaires

---

Les dispositions légales sur les heures supplémentaires et la contrepartie obligatoire en repos (uniquement pour les heures supplémentaires effectuées au-delà du contingent annuel d'heures supplémentaires) sont de portée générale et d'ordre public. Elles s'appliquent à tous les employeurs soumis à la réglementation de la durée du travail (cf. note juridique « Heures supplémentaires »).

## VI. Heures complémentaires

---

Les heures complémentaires sont les heures de travail que le salarié à temps partiel effectue au-delà de la durée du travail (hebdomadaire ou mensuelle) prévue à son contrat ([Cass. crim. 2 septembre 2014, n° 13-83854](#)).

L'accomplissement d'heures supplémentaires est encadré : le nombre d'heures complémentaires que peut accomplir un salarié à temps partiel au cours d'une même semaine ou d'un même mois ne peut être supérieur au dixième de la durée (hebdomadaire ou mensuelle) prévue dans son contrat de travail ([art. L. 3123-17 CT](#)).

Toutefois, cette limite peut être portée jusqu'à 1/3 de la durée prévue au contrat, si une convention ou un accord collectif de branche étendu, d'entreprise ou d'établissement prévoit cette possibilité ([art. L. 3123-18 CT](#)).

Les salariés intérimaires suivent les règles en vigueur dans l'EU en matière de durée du travail. Il convient de vous rapprocher de l'EU pour déterminer le volume d'heures complémentaires qui pourra être effectué par votre salarié intérimaire.

En tout état de cause, les heures complémentaires ne peuvent avoir pour effet de porter la durée du travail accomplie par le salarié à temps partiel au niveau de la durée légale du travail (35 h) ou à la durée fixée conventionnellement.

Les heures complémentaires effectuées dans la limite de 1/10ème de la durée prévue au contrat sont majorées de **10 %**.

Lorsqu'un accord collectif fixe le nombre d'heures complémentaires à 1/3 de la durée contractuelle de travail, les heures complémentaires, effectuées au-delà de la durée prévue au contrat, sont majorées de **25 %**. Toutefois, un accord de branche étendu peut prévoir un taux de majoration différent, qui ne peut être inférieur à 10 % ([art. L. 3123-19 CT](#)).

Pour plus d'informations, vous pouvez vous reporter à la note juridique « Temps partiel ».

## VII. Contrôle de la durée du travail

---

### A. Documents établis par l'employeur

#### 1. Obligations de l'employeur

L'employeur doit établir les documents nécessaires au décompte du temps de travail de ses salariés. Il s'agit selon les cas :