

PASSEPORT POUR L'INTÉRIM



prism[!]emploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM



SOMMAIRE

VOTRE AGENCE D'EMPLOI

Le choix de l'agence d'emploi
Votre inscription
Sécurité
Visite médicale
Représentation du personnel

4

MISSION D'INTÉRIM

Votre contrat de mission
Durée du contrat
Période d'essai
Renouvellement et aménagement de la mission
Accès aux installations collectives
Rupture anticipée du contrat

6

RÉMUNÉRATION

Salaire de référence
Indemnité de fin de mission (IFM)
Indemnité compensatrice de congés payés (ICCP)
Heures supplémentaires
Indemnisation des heures d'intempéries
Indemnisation des jours fériés
Remboursement de frais
Congés particuliers
Participation
Paiement des salaires
Garantie financière

12

FIN DE MISSION D'INTÉRIM

Certificat de travail
Bulletin de paie
Solde de tout compte
Attestation France Travail
Embauche par l'entreprise utilisatrice

16

CDI INTÉRIMAIRE

Votre CDI intérimaire
Vos lettres de mission

18

PROTECTION SOCIALE

Sécurité sociale
Complémentaire Santé
Prévoyance
Retraite complémentaire

24

FORMATION PROFESSIONNELLE

Congé bilan de compétences (CBC)
Congé Validation des Acquis de l'Expérience (VAE)
Reconversion professionnelle
Compte personnel de formation (CPF)
Entretien professionnel
Conseil en évolution professionnelle
Plan de formation de l'ETT
Contrat de professionnalisation
Contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI)
Contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPi)
Projet de transition professionnelle
Période de reconversion professionnelle

28

AIDES, SERVICES ET AVANTAGES SOCIAUX - LE FASTT

Faciliter l'accès aux missions
Accompagner les projets logement
Faciliter la recherche de financement
Soutenir en cas de difficultés

32

BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Le référent handicap
Pourquoi vous déclarer ?
Le motif de recours spécifique aux personnes bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé
Médecine du travail et secret médical

38

DÉTACHEMENT À L'ÉTRANGER

Contrat
Rémunération
Garanties sociales
Visite médicale
Frais de voyage
Clause de rapatriement

40

CONTACTS UTILES

42

INDEX

44

VOTRE AGENCE D'EMPLOI



Vous recherchez un emploi, l'agence d'emploi peut vous proposer un contrat d'intérim ou un contrat à durée indéterminée intérimaire (CDI intérimaire). L'agence est alors votre employeur. Vous êtes tenu cependant de vous conformer aux règles en vigueur dans l'entreprise où vous êtes envoyé en mission (l'entreprise utilisatrice). Sachez, par ailleurs, que l'agence d'emploi peut aussi vous proposer un CDI ou un CDD pour le compte d'une entreprise. Votre employeur est alors l'entreprise qui vous recrute et chez qui vous allez travailler.

LE CHOIX DE L'AGENCE D'EMPLOI

Il existe des agences d'emploi généralistes et des agences spécialisées dans un domaine particulier (ex : paramédical, bâtiment...) : choisissez l'agence en fonction de votre profil.

VOTRE INSCRIPTION

Vous pouvez contacter directement les agences d'emploi ou prendre connaissance de leurs offres d'emploi par le biais de la presse, internet ou France Travail. Votre inscription dans une agence d'emploi ou en ligne est gratuite. Pour constituer un dossier, vous devez fournir : un justificatif de domicile, une pièce d'identité et un CV. Si vous êtes étranger, vous devez être muni d'un titre de séjour en cours de validité qui vous autorise à travailler.

SÉCURITÉ

Votre contrat de mission détaille les caractéristiques particulières du poste de travail :

- Vous ne pouvez pas être embauché, sauf dérogation, pour effectuer des travaux interdits (ex : amiante, rayonnements ionisants...).
- Vous bénéficiez, en cas de poste à risques, d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une formation adaptés dans l'entreprise utilisatrice.
- Si votre poste nécessite un ou des équipements de protection individuelle, ceux-ci sont fournis par l'entreprise utilisatrice.

Si vous vous sentez en danger sur votre lieu de travail, alertez l'entreprise utilisatrice et prenez contact avec votre agence d'emploi.

Livret sécurité

Votre sécurité avant tout ! Pour que votre mission se déroule dans de bonnes conditions de sécurité, vous devez connaître et appliquer les règles de sécurité contenues dans ce livret, qui vous sera remis par votre agence d'emploi. N'hésitez pas à vous renseigner auprès de votre agence.



VISITE MÉDICALE

Lorsque vous acceptez une mission en tant que salarié intérimaire (en contrat d'intérim ou en CDI), vous devez passer une visite médicale*, sauf si la précédente est toujours valable. Cette visite est prévue dans votre intérêt et constitue une obligation dont le non-respect pourrait entraîner la rupture anticipée de votre contrat de mission.

* une visite d'information et de prévention ou un suivi individuel renforcé (si poste à risques).

REPRÉSENTATION DU PERSONNEL

Vous êtes électeur et éligible au sein de votre agence.

MISSION D'INTÉRIM



Vous effectuez votre mission dans une entreprise utilisatrice, dans les conditions définies par votre contrat de travail.

VOTRE CONTRAT DE MISSION

L'agence d'emploi vous propose un contrat de travail établi pour chaque mission effectuée dans une entreprise utilisatrice. Ce contrat, appelé contrat de mission, est établi par écrit. Il doit préciser certaines mentions obligatoires :

- le motif pour lequel l'entreprise utilisatrice recourt à un salarié intérimaire (remplacement, accroissement temporaire d'activité...)
- la durée prévue de la mission
- la période d'essai éventuelle
- le lieu et l'horaire de travail
- la clause d'aménagement de la durée de la mission (souplesse)
- la qualification professionnelle exigée pour la mission à exécuter
- les caractéristiques particulières du poste (ex : port de charges, produits employés...)
- si le poste figure sur la liste des postes à risques de l'entreprise utilisatrice
- les équipements de protection individuelle (pour assurer votre sécurité)
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de prévoyance

- la rémunération attribuée, après période d'essai, par l'entreprise utilisatrice à un salarié permanent de même qualification pour effectuer les mêmes tâches
- les modalités de votre rémunération
- le nom et l'adresse de l'organisme qui a délivré une garantie financière à l'agence d'emploi
- une clause de rapatriement si la mission s'effectue hors du territoire métropolitain
- la clause selon laquelle l'embauche d'un salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

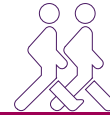
DURÉE DU CONTRAT

Votre mission peut aller d'une heure à plusieurs mois : tout dépend du travail à effectuer et du motif de recours. La durée maximale de votre contrat ne peut excéder, en principe, 18 mois. Mais elle peut varier selon le motif de votre mission. Dans certains cas, votre contrat de mission peut être conclu sans terme précis, il est alors conclu pour une durée minimale. Une fois cette durée minimale expirée et si le besoin demeure, le terme du contrat est alors la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu (par exemple le retour du salarié absent en cas de remplacement).

PÉRIODE D'ESSAI

Votre contrat de mission peut comporter une période d'essai dont la durée maximale varie selon la durée de votre mission :

- contrat inférieur ou égal à 1 mois 2 jours travaillés
- contrat entre 1 et 2 mois 3 jours travaillés
- contrat de plus de 2 mois 5 jours travaillés



RENOUVELLEMENT ET AMÉNAGEMENT DE LA MISSION

Votre contrat, conclu avec un terme précis, peut être renouvelé deux fois. Les conditions du renouvellement peuvent être prévues dans le contrat initial ou font l'objet d'un avenant de prolongation écrit. La durée du renouvellement peut être d'une durée inférieure, égale ou supérieure à la durée du contrat de travail initial. Mais l'ensemble de votre mission, renouvellement compris, ne doit pas excéder les durées maximales indiquées dans le tableau page suivante. Par ailleurs, compte tenu des difficultés que peuvent avoir les entreprises utilisatrices à apprécier avec précision la durée exacte de leur besoin, une certaine souplesse est possible. Le terme du contrat peut être aménagé à l'initiative de l'employeur ou à la demande de l'entreprise utilisatrice à raison de :

- 2 jours travaillés, avant ou après la fin du contrat pour les missions inférieures à 10 jours travaillés.
- 1 jour pour 5 jours de travail avant la fin du contrat sans que la réduction excède 10 jours.
- 1 jour pour 5 jours de travail après la fin fixée au contrat sans que la durée totale de la mission dépasse la durée maximale.

CAS DE RECOURS ET DURÉE MAXIMALE D'UNE MISSION

		Contrat avec durée minimale	Contrat avec terme certain
Remplacement	- Absence ou suspension temporaire du contrat de travail d'un salarié	Retour du salarié	18 mois
	- Attente de l'entrée en service effective d'un salarié sous CDI	Arrivée ⁽¹⁾ du salarié	9 mois
	- Remplacement d'un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail	Non	24 mois
Accroissement temporaire d'activité	- Accroissement temporaire d'activité	Non	18 mois
	- Tâche occasionnelle précisément définie et non durable	Non	18 mois
	- Commande exceptionnelle à l'exportation	Non	6 à 24 mois
	- Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	Non	9 mois
Emploi temporaire	- Emploi à caractère saisonnier	Réal. objet	8 mois
	- Emploi d'usage constant	Réal. objet	18 mois

Liée à la situation de l'entreprise utilisatrice

		Contrat avec durée minimale	Contrat avec terme certain
Complément de formation professionnelle		Non	18 mois
Personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles		Non	18 mois
Bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé		Non	18 mois

Liée à la situation du salarié intérimaire

⁽¹⁾ dans la limite de 9 mois.

MISSION D'INTÉRIM

ACCÈS AUX INSTALLATIONS COLLECTIVES

Vous avez accès aux installations collectives dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice (cantine, parking...).

RUPTURE ANTICIPÉE DU CONTRAT

Si vous rompez votre contrat de mission avant le terme prévu (ou pendant la souplesse), vous perdez le bénéfice de l'indemnité de fin de mission (IFM) et vous vous exposez à ce que l'agence d'emploi vous réclame des dommages et intérêts, sauf si vous apportez la preuve que vous êtes engagé en CDI dans une autre entreprise.



RÉMUNÉRATION



Elle est versée par l'agence d'emploi pour la mission qui vous est confiée.

SALAIRE DE RÉFÉRENCE

Votre salaire est mentionné sur votre contrat de travail : il ne peut être inférieur à ce que gagnerait, après période d'essai, un salarié de même qualification, occupant le même poste de travail dans l'entreprise utilisatrice. Cette rémunération tient compte du salaire de base mais aussi des primes et autres indemnités, payées mensuellement ou non, qui sont obligatoirement payées dans l'entreprise utilisatrice à tout ou partie du personnel. Le salaire de référence n'est pas celui de la personne remplacée, mais celui du poste de travail réellement occupé.

INDEMNITÉ DE FIN DE MISSION (IFM)

L'IFM est une indemnité particulière au travail temporaire. Elle est versée au terme de votre mission, sauf dans les cas suivants :

- rupture du contrat à votre initiative (avant le terme ou pendant la souplasse)
- faute grave de votre part
- force majeure
- contrat de mission-formation
- embauche en CDI à l'issue de la mission par l'entreprise utilisatrice dans laquelle vous étiez détaché.

Le taux de l'IFM est de 10 % de la rémunération totale brute.

INDEMNITÉ COMPENSATRICE DE CONGÉS PAYÉS (ICCP)

Une indemnité compensatrice de congés payés due dès la première heure travaillée est également versée en fin de mission. Son taux est fixé à 10 % de votre rémunération totale brute, y compris l'IFM.

HEURES SUPPLÉMENTAIRES

Sauf régime d'équivalence (ex : transport routier) ou dispositif d'aménagement du temps de travail dans l'entreprise utilisatrice, vous bénéficiez d'une majoration de salaire pour les heures supplémentaires effectuées au-delà de la durée légale du travail (35 heures).

INDEMNISATION DES HEURES D'INTEMPÉRIES

Vos heures chômées par suite d'intempéries pendant votre mission, dans une entreprise du bâtiment ou de travaux publics, sont indemnisées comme pour le personnel permanent occupé sur le même chantier. Vous n'avez aucune condition d'ancienneté à remplir.

INDEMNISATION DES JOURS FÉRIÉS

Au cours de votre mission, les jours fériés non travaillés dans l'entreprise utilisatrice vous sont payés dans les mêmes conditions que les salariés permanents. Vous n'avez aucune condition d'ancienneté à remplir.



RÉMUNÉRATION

REMBOURSEMENT DE FRAIS

Votre contrat prévoit, en cas de « grand déplacement », les modalités d'indemnisation des frais de nourriture, de transport et de logement que vous engagez pour l'exécution de votre mission lorsque votre lieu de travail est très éloigné de votre domicile. L'agence d'emploi peut vous verser une indemnité correspondant aux frais réellement exposés ou une indemnité forfaitaire.

CONGÉS PARTICULIERS

Vous pouvez bénéficier, sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux (naissance, décès, mariage...), d'une autorisation exceptionnelle d'absence rémunérée. Vous devez être en mission pour prendre les jours liés à ces événements. Renseignez-vous auprès de votre agence d'emploi.

PARTICIPATION

Les agences d'emploi qui emploient habituellement au minimum 50 salariés sont soumises aux dispositions de la loi sur la participation des salariés aux résultats de l'entreprise. Une ancienneté minimale, qui ne peut excéder 60 jours, peut être exigée.

PAIEMENT DES SALAIRES

En principe, votre salaire est payé selon les modalités fixées dans votre contrat de mission. Cependant, vous pouvez demander le versement d'acomptes si la périodicité de la paie est supérieure à 15 jours. Les acomptes ne peuvent pas être inférieurs à 80 % des sommes dues au titre du salaire de base de la mission. En fin de mission, et à défaut d'être intégralement payés dans la quinzaine qui suit la fin effective de votre contrat, vous pouvez bénéficier, dans ce délai, d'un acompte de fin de mission au moins égal à 100 % du salaire de base et des frais professionnels éventuels restant dus au titre de la mission, dans les 3 jours ouvrables qui suivent la fin effective du contrat de mission.

GARANTIE FINANCIÈRE

En cas de défaillance de votre agence d'emploi, vous pouvez faire jouer la garantie financière pour le paiement de votre salaire. En cas de non-paiement du salaire, vous devez :

- adresser à l'agence d'emploi une mise en demeure de vous payer votre rémunération
- informer l'organisme de garantie dont le nom et l'adresse figurent sur votre contrat de mission
- adresser à l'organisme de garantie, en l'absence de paiement dans les 15 jours par l'agence d'emploi, une demande de paiement. Celui-ci doit s'acquitter de cette dette à la place de l'agence d'emploi dans les 10 jours.

FIN DE MISSION D'INTÉRIM



La fin de la mission met fin à votre contrat de travail et, avec lui, à tous liens contractuels avec l'agence d'emploi.

CERTIFICAT DE TRAVAIL

Votre agence vous délivre un certificat de travail attestant que vous avez été employé dans une qualification donnée, pendant la période de la mission et que vous êtes libre de tout engagement.

BULLETIN DE PAIE

L'agence d'emploi vous remet un ou des bulletins de salaire pour la période durant laquelle vous avez été en mission. Ils vous seront nécessaires pour faire valoir vos droits auprès des différents organismes (France Travail, Réuni Retraite, Intérimaires Santé, Intérimaires Prévoyance, AKTO, FASTT...).

SOLDE DE TOUT COMPTE

L'agence d'emploi peut établir votre paie avec un solde de tout compte. C'est une attestation écrite par laquelle vous reconnaissez avoir perçu l'intégralité des sommes qui vous restaient dues. Il comprend notamment :

- votre salaire pour la dernière période de votre mission
- l'IFM lorsqu'elle est due
- l'indemnité compensatrice de congés payés.

ATTESTATION FRANCE TRAVAIL

L'agence d'emploi peut vous remettre, sur votre demande, une attestation vous permettant d'établir vos droits aux allocations d'assurance-chômage.

La durée de votre indemnisation est calculée en fonction de la durée pendant laquelle vous avez travaillé.

N.B. : Toute reprise d'activité non signalée entraîne, outre des poursuites pénales éventuelles pour déclaration inexacte, la réclamation par France Travail de la totalité des sommes indûment versées depuis la date de reprise d'activité.

EMBAUCHE PAR L'ENTREPRISE UTILISATRICE

Vous avez accepté un contrat à durée indéterminée (CDI) dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle vous avez effectué votre mission. L'agence d'emploi ne peut pas s'opposer à votre recrutement en CDI. La durée des missions effectuées dans cette entreprise, au cours des 3 mois précédents, est alors prise en compte dans le calcul de votre ancienneté et déduite de la période d'essai éventuelle. L'indemnité de fin de mission ne sera pas versée en cas d'embauche en CDI.

CDI INTÉRIMAIRE



Vous avez signé un CDI intérimaire, votre employeur est l'agence d'emploi. Ce contrat, établi par écrit, définit vos relations de travail avec l'agence d'emploi.

Dans le cadre de ce CDI intérimaire, vous êtes amené à exécuter différentes missions pour différentes entreprises utilisatrices. Ces missions sont formalisées par des « lettres de mission ».

Vos missions s'alterneront éventuellement avec des périodes d'intermission.

La majorité des dispositions relatives aux contrats de travail temporaire s'appliquent, notamment les dispositions relatives au salaire de référence applicable dans l'entreprise utilisatrice pendant les missions.

Il existe cependant quelques particularités, qui vous sont expliquées ci-dessous.

VOTRE CDI INTÉRIMAIRE

Vous bénéficiez d'un contrat de travail à durée indéterminée avec votre agence d'emploi et vous êtes mis à disposition auprès d'entreprises utilisatrices. A ce titre, votre statut est celui d'un salarié intérimaire en CDI. Vous bénéficiez ainsi des dispositions des accords de branche bénéficiant aux salariés intérimaires (formation, mutuelle, prévoyance, services du FASTT, etc.).

Votre CDI prévoit certaines clauses propres au CDI intérimaire :

Période d'essai

Si votre CDI prévoit une période d'essai, celle-ci a une durée maximale de :

- 2 mois pour les ouvriers et employés ;
- 3 mois pour les agents de maîtrise et techniciens ;
- 4 mois pour les cadres.

La période d'essai est renouvelable par accord écrit des deux parties.

Emplois et qualifications

Le CDI doit décrire les emplois que vous pouvez occuper en fonction de vos qualifications professionnelles.

Chaque lettre de mission précisera votre qualification professionnelle selon le secteur d'activité de l'entreprise utilisatrice et déterminera le salaire de référence qui vous sera applicable, comme pour les contrats de travail temporaire.

Périmètre de mobilité

Votre CDI doit indiquer un périmètre de mobilité dans lequel les missions pourront vous être proposées.

Ce périmètre de mobilité est défini d'un commun accord avec votre agence, en tenant compte de la spécificité des emplois fixés dans votre CDI intérimaire et dans le respect de votre vie personnelle, en fonction des moyens de transports et de la zone géographique des missions.

A défaut d'accord, le périmètre correspond à :

- un rayon de 40 km (trajet aller)
- ou une durée maximale de 1h15 en transport en commun (trajet aller).



CDI INTÉRIMAIRE

Durée du travail et disponibilité

Votre CDI intérimaire doit prévoir, le cas échéant, les conditions relatives à la durée du travail qui vous seront applicables, notamment en cas de travail de nuit.

Pendant les périodes d'intermission, votre agence d'emploi doit pouvoir vous contacter, pendant les horaires d'ouverture de l'agence, pour vous proposer des missions.

Vous êtes tenu d'accepter les missions confiées par l'agence d'emploi qui correspondent aux emplois et au périmètre de mobilité prévus dans votre CDI intérimaire.

Le délai de prévenance de l'agence pour vous informer d'une nouvelle mission ne peut être inférieur à une demi-journée.

Rémunération

La particularité du CDI intérimaire réside dans le fait qu'il y a :

- une rémunération mensuelle minimale garantie prévue dans le CDI intérimaire et,
- une application du salaire de référence lors de l'exécution des lettres de mission.

Ainsi, pendant les missions, votre rémunération ne peut être inférieure à ce que gagnerait, après période d'essai, un salarié de même qualification, occupant le même poste de travail dans l'entreprise utilisatrice. Cette rémunération tient compte du salaire de base et également des primes et autres indemnités, payées mensuellement ou non, qui sont obligatoirement versées dans l'entreprise utilisatrice à tout ou partie du personnel.

Une rémunération mensuelle minimale vous est toutefois garantie chaque mois. Elle vous est due, que vous ayez effectué ou non des missions au cours du mois.

En conséquence, si vous n'avez effectué aucune mission ou si la rémunération versée au titre des missions effectuées au cours du mois est inférieure à la rémunération mensuelle garantie, alors votre agence complètera vos revenus afin que vous perceviez effectivement la rémunération mensuelle minimale garantie dans votre CDI intérimaire.

Il est donc fait chaque mois une comparaison entre les rémunérations perçues au titre des missions et le montant de la rémunération mensuelle minimale.

Il est important de noter que vous ne percevez pas d'indemnité de fin de mission. En effet, cette prime est une particularité du contrat de travail temporaire, destinée à compenser le caractère aléatoire des contrats de mission. Le fait de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée vous assure une activité et une rémunération mensuelle minimale garantie définie dans votre contrat. Sachez que votre agence d'emploi verse l'équivalent de l'IFM à un fonds qui permet de vous rémunérer pendant les périodes d'intermission.

Congés payés

Vous bénéficiez des règles de droit commun applicables en matière de congés payés. A la différence du contrat de travail temporaire, il n'y a pas de versement d'une indemnité compensatrice de congés payés à la fin de chaque mission mais une prise des congés tout au long du CDI, soit pendant les missions, soit en intermission, avec versement d'une indemnité de congés payés.

A noter : les périodes d'intermission sont assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul de vos droits à congés payés.



CDI INTÉRIMAIRE

Rupture du CDI intérimaire

Le CDI du salarié intérimaire peut être rompu dans les conditions de droit commun de rupture du CDI : licenciement personnel (cause réelle et sérieuse, faute grave, faute lourde ou inaptitude), licenciement économique, démission ou rupture conventionnelle.

Un préavis devra être respecté en cas de licenciement par l'employeur et en cas de démission par le salarié.

Formation

Le salarié intérimaire en CDI qui se forme dans le cadre d'un contrat de professionnalisation en CDI, bénéficie durant sa période de formation en alternance d'une rémunération qui ne peut être inférieure à :

1. Si le salarié intérimaire est âgé de 18 à 25 ans :

- 70 % de la rémunération mensuelle minimale garantie, s'il est titulaire d'un diplôme ou d'un titre d'un niveau inférieur au Bac professionnel ;
- 80 % de la rémunération mensuelle minimale garantie, s'il est titulaire d'un Bac professionnel ou d'un diplôme ou d'un titre de même niveau.

2. Si le salarié intérimaire est âgé de 26 ans et plus :

- 85 % du minimum conventionnel correspondant au niveau de l'emploi visé, sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

> Attention : la conclusion du contrat de professionnalisation en CDI se situe au moment de l'embauche en CDI et la période de professionnalisation se réalise obligatoirement au début du contrat de professionnalisation.

Le salarié intérimaire en CDI peut également bénéficier d'une formation réalisée dans le cadre du plan de développement des compétences de l'entreprise. Dans ce cas, la rémunération versée durant la formation correspond au salaire de la mission en cours ou de la dernière mission, sans pouvoir être inférieure à la rémunération mensuelle minimale garantie.

Mutuelle et prévoyance

Lorsque vous êtes en CDI intérimaire, vous bénéficiez d'une complémentaire santé (« mutuelle ») pour le remboursement de vos dépenses de santé et d'une couverture prévoyance pour compenser la perte de revenu en cas d'arrêt de travail (accident du travail, maladie, maternité). Ces deux couvertures sont adaptées à votre statut et financées en partie par votre agence d'emploi.

VOS LETTRES DE MISSION

Compte tenu de la spécificité du CDI intérimaire, le Code du travail a adapté les règles de droit commun du contrat de travail temporaire sur deux éléments compte tenu du fait que la relation de travail est à durée indéterminée.

Ainsi, la lettre de mission n'a pas de durée maximale (contrairement au contrat de travail temporaire, dont la durée maximale est fixée à 18 mois en général).

Pour les mêmes raisons, il n'y a pas de délai de carence entre les lettres de mission lorsque vous êtes en CDI intérimaire.

PROTECTION SOCIALE



En plus des remboursements de la Sécurité sociale, le salarié intérimaire bénéficie d'une protection sociale spécifique, comprenant une complémentaire santé (dite « mutuelle ») et une prévoyance (perte de salaire en cas d'arrêt de travail, maternité, invalidité, décès), pour partie financée par l'agence d'emploi.

SÉCURITÉ SOCIALE

L'agence d'emploi affine les salariés intérimaires au régime général de la Sécurité sociale. Vous bénéficiez, comme tout salarié, des prestations de l'Assurance Maladie et des allocations familiales.

COMPLÉMENTAIRE SANTÉ

La complémentaire santé (dite « mutuelle ») prend en charge tout ou partie de vos dépenses de santé qui ne sont pas remboursées par la Sécurité sociale.



Comme tous les salariés, vous bénéficiez d'une mutuelle. Sauf cas de dispense à justifier, votre affiliation à la mutuelle est obligatoire si vous avez cumulé 414 heures en intérim au cours des 12 derniers mois ou, dès la 1^{ère} heure de mission, si vous êtes en CDI intérimaire ou en contrat de mission de 3 mois et plus.

Vous bénéficiez gratuitement du maintien de votre mutuelle à la fin de votre mission, pendant deux mois et ensuite, si vous êtes sans emploi et indemnisé par Pôle Emploi, pendant une durée totale de 12 mois maximum.

La branche du travail temporaire a mis en place une mutuelle surmesure : Intérimaires Santé. L'avantage d'Intérimaires Santé est que le coût de la mutuelle se calcule uniquement à l'heure travaillée, financé à 50 % par votre agence d'emploi (soit à votre charge 0,087 € / heure payée ou 0,055 € pour l'Alsace-Moselle). Votre cotisation est prélevée sur votre salaire en fonction du nombre d'heures travaillées (par exemple, la mutuelle vous coûte 13,19 € si vous travaillez dans le mois à temps plein sur une base de 151 h 67).

Vous pouvez également faire bénéficier vos proches (conjoint(e), partenaire pacsé(e), concubin(e) et enfants à charge) de la mutuelle en souscrivant à l'option Famille ou améliorer le niveau de votre couverture en souscrivant à l'option Garantie +.

Sous conditions de ressources, vous pouvez demander une participation financière du FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire).

> **Mémo !**

En plus de compléter la part versée par la Sécurité sociale, Intérimaires Santé c'est aussi un réseau de soins Itelis assurant 0 € de reste à charge sur les lunettes, un forfait lentilles, audition et ostéopathie.

www.interimaressante.fr

01 44 20 47 40 du lundi au vendredi de 8h30 à 18h



PROTECTION SOCIALE

PRÉVOYANCE

En tant que salarié intérimaire, vous bénéficiez d'un régime de prévoyance permettant de compenser la perte de salaire en cas d'impossibilité de travailler (maladie, accident du travail, maternité, invalidité) et de verser à vos proches un capital en cas de décès. La prévoyance complète les prestations versées par la Sécurité sociale.

Vous êtes obligatoirement couvert dès la 1^{ère} heure de mission en cas d'accident de travail, de trajet, de maladie professionnelle, d'invalidité ou de décès.

En cas d'arrêt de travail pour maladie, vous avez droit à une indemnisation complémentaire à celle de la Sécurité sociale dès le 4^{ème} jour d'arrêt, si vous justifiez de plus de 414 heures en intérim au cours des 12 derniers mois précédant votre arrêt de travail. Si votre arrêt de travail se prolonge après votre mission et est supérieur à 10 jours continus, vous continuerez à être indemnisé.

Si vous êtes hospitalisé, suite à un accident du travail, vous pouvez bénéficier, sous certaines conditions, d'une allocation forfaitaire pour garde d'enfant.

Le régime de prévoyance vous assure aussi une meilleure protection en cas d'accident du travail : si vous êtes en arrêt de travail d'au moins 25 jours dont 15 jours hors mission, vous recevrez une avance de 300 € en attendant le versement de votre indemnisation complémentaire.

Vous bénéficiez gratuitement du maintien de vos garanties prévoyance pendant le mois qui suit la fin de votre mission, sous réserve d'être inscrit à Pôle Emploi.

Le régime de prévoyance est financé en partie par votre agence d'emploi. Cette couverture est financée par votre agence d'emploi à hauteur de 53,5% et par vous à hauteur de 46,5%.

La branche du travail temporaire a mis en place une prévoyance spécifique recommandé : Intérimaires Prévoyance. Mais votre agence d'emploi a la possibilité de choisir un autre assureur : dans ce cas, il y a lieu de se renseigner auprès d'elle.

> **Mémo !**

À la différence d'une complémentaire santé qui prend en charge vos frais de santé, la prévoyance apporte une aide financière en cas de coup dur : incapacité de travail, hospitalisation, invalidité ou perte d'autonomie...

www.interimairesprevoyance.fr

0 974 507 507 du lundi au vendredi de 8h30 à 18h

RETRAITE COMPLÉMENTAIRE

Les agences d'emploi adhèrent à une caisse de retraite complémentaire unique, AG2R Agirc-Arrco. Ses coordonnées figurent sur votre contrat de travail. Comme tous les salariés, vous cotisez obligatoirement pour la retraite complémentaire. Sur le site internet de AG2R Agirc-Arrco, vous avez accès à votre relevé individuel de situation. Ce document récapitule vos droits de retraite acquis tout au long de votre carrière.

Contacts utiles

Intérimaires Prévoyance

Assure la gestion du régime de prévoyance

TSA 60008 - 92599 Levallois-Perret Cedex

0 974 507 507 du lundi au vendredi de 8h30 à 18h

www.interimairesprevoyance.fr

Intérimaires Santé - Votre partenaire santé

43, rond-point de l'Europe 51430 Bezannes

01 44 20 47 40 du lundi au vendredi de 8h30 à 18h

www.interimairesante.fr

FORMATION PROFESSIONNELLE



Vous pouvez bénéficier des dispositifs de la formation professionnelle adaptés à vos besoins.

CONGÉ BILAN DE COMPÉTENCES (CBC)

Vous pouvez bénéficier d'un congé bilan de compétences, afin d'analyser vos compétences professionnelles et individuelles, si vous justifiez de 5 ans d'activité professionnelle (en CDI, CDD ou CTT) dont 1 600 heures de missions d'intérim sur les 18 derniers mois dont 600 heures dans l'agence d'emploi dans laquelle est effectuée la demande. Les publics dits « prioritaires » bénéficient de conditions d'accès au CBC spécifiques. Les salariés accidentés du travail ou ayant contracté une maladie professionnelle, lors d'une mission d'intérim pourront bénéficier d'un Congé Bilan de Compétences Reconversion.

CONGÉ VALIDATION DES ACQUIS DE L'EXPÉRIENCE (VAE)

Si vous justifiez d'au moins 1 an d'expérience en rapport avec le diplôme visé, vous pouvez déposer une demande d'autorisation d'absence en cours de mission ou dans un délai de 3 mois après le dernier jour de mission.

RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Si vous envisagez de vous reconverter professionnellement, le FPETT dispose d'un pôle reconversion professionnelle composé de cinq conseillères qui peuvent vous accompagner depuis la survenue de l'accident de travail ou de la maladie professionnelle, jusqu'au retour à l'emploi.

Cet accompagnement, réalisé avec l'appui des assistantes sociales du FASTT, vous permettra de disposer des informations utiles à la construction de votre projet et de bénéficier d'un suivi de qualité.

COMPTE PERSONNEL DE FORMATION (CPF)

Vous pouvez utiliser vos heures acquises sur votre compte personnel de formation, consultable sur le site <https://www.moncompteformation.gouv.fr/espace-public/consulter-mes-droits-formation>, pour suivre une formation donnant lieu à une certification professionnelle et visant à améliorer votre employabilité. Si vous souhaitez utiliser vos heures CPF pendant vos heures de travail, vous devez recueillir l'accord préalable de votre employeur.

ENTRETIEN PROFESSIONNEL

Si vous remplissez les conditions d'ancienneté (2 000 heures travaillées dans la même ETT sur 24 mois dont au moins 1 000 heures la 2^{ème} année), vous pouvez bénéficier d'un entretien professionnel vous permettant de faire le point sur vos formations et d'échanger sur vos perspectives d'évolution professionnelle.

CONSEIL EN ÉVOLUTION PROFESSIONNELLE

Quel que soit votre projet, le conseil en évolution professionnelle est un nouveau droit qui vous permet, à tout moment de la vie professionnelle, d'être accompagné gratuitement.



FORMATION PROFESSIONNELLE

PLAN DE FORMATION DE L'ETT

Le plan de formation de l'entreprise est une autre voie pour bénéficier d'une formation, d'un bilan de compétences ou d'une action de validation des acquis de l'expérience professionnelle. Il s'exerce dans le cadre de la politique de formation de l'entreprise de travail temporaire et à son initiative. Les conditions d'accès à ce type de formation sont déterminées par l'entreprise.

CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION

Les salariés intérimaires peuvent bénéficier de contrats de professionnalisation permettant d'acquérir une qualification ou d'adapter leur qualification initiale. Ces contrats d'une durée de 6 à 24 mois comportent obligatoirement des périodes de formation théoriques et pratiques qui vous sont proposées par l'agence d'emploi.

CONTRAT DE DÉVELOPPEMENT PROFESSIONNEL INTÉrimAIRE (CDPI)

Il peut vous être proposé un CDPI si vous faites partie de l'un des publics visés. Il vous permettra de compléter votre expérience acquise lors de missions par une formation qualifiante.

CONTRAT D'INSERTION PROFESSIONNELLE INTÉrimAIRE (CIPI)

Il peut, par ailleurs, vous être proposé un CIPI si vous n'avez pas de qualification ou si vous avez peu travaillé. Vous pouvez ainsi bénéficier d'un véritable parcours de formation articulant CIPI et CDPI.

PROJET DE TRANSITION PROFESSIONNELLE (PTP)

Si vous justifiez d'au moins 1 600 heures d'ancienneté sur les 18 derniers mois dont 600 heures au sein d'une ETT, vous pouvez bénéficier d'un congé de transition professionnelle, après avoir obtenu une autorisation d'absence auprès de votre employeur. Ce congé est géré et financé par les Associations Transitions Pro (AT Pro) présentes sur tout le territoire : contactez l'AT Pro de votre région (<https://www.transitionspro.fr/contacts-en-region/>)

PÉRIODE DE RECONVERSION PROFESSIONNELLE

Vous avez la possibilité de bénéficier d'une période de reconversion professionnelle mise en œuvre avec votre employeur en vue d'acquérir une qualification ou une certification. Cette période est financée par l'OPCO AKTO.



AIDES, SERVICES ET AVANTAGES SOCIAUX

LE FASTT



Le FASTT (Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire) est une association à but non lucratif créée en 1992 par les organisations syndicales de salariés et l'organisation patronale pour vous apporter des aides et services dans votre vie au quotidien.

FACILITER L'ACCÈS AUX MISSIONS

FASTT SOS Logement en déplacement

Vous êtes en déplacement professionnel loin de votre domicile, vous avez besoin d'une solution temporaire de logement. Les conseillers FASTT trouvent pour vous, sur le secteur géographique de votre mission, les solutions de logement les plus adaptées à votre budget et à la durée de votre séjour (hôtels, appartements meublés, gîtes...). Ils vous assistent pour confirmer la réservation ou la location de votre logement et solliciter les aides au logement dont vous pouvez bénéficier. Une aide de 500 € maximum par an, sous conditions, permet d'alléger votre budget pour un hébergement dans un logement meublé (structures hôtelières, résidences de tourisme, résidences jeunes actifs et résidences sociales...).

FASTT SOS Location de véhicule

Louer un véhicule pour aller en mission : vous pouvez louer une voiture pour 10 € par jour dans la limite de 90 jours/an jusqu'à 100 km ou un deux roues pour 3 € par jour. Pour les locations de longue durée, les offres « Club mobilité » proposent une location mensuelle à prix avantageux.

FASTT Réparation de véhicule

Le FASTT a mis en place un réseau de garages partenaires partout en France composé de garages associatifs solidaires.

FASTT SOS garde d'enfants

Pour vous permettre de démarrer une mission ou d'en poursuivre une en cas de difficultés ponctuelles, le FASTT propose des solutions de garde d'enfant à domicile ou en crèche sans conditions d'ancienneté.

- Garde d'enfant à domicile : vous pouvez bénéficier pour 1 €/heure, dans la limite de 100 h/an, d'une solution de garde à domicile de vos enfants.
- Garde d'enfant en crèche : 400 structures accueillent vos enfants pour un coût calculé sur la base de votre quotient familial.



ACCOMPAGNER LES PROJETS LOGEMENT

Le FASTT vous propose un service complet pour faciliter votre recherche d'un logement à louer.

Sans condition d'ancienneté :

- Accès à la plateforme « Mon espace logement » : une plateforme digitale qui apporte des solutions adaptées en fonction de vos critères et des annonces de logements disponibles publiées par des agences immobilières ;
- Un conseiller logement du FASTT est à votre disposition tout au long de votre parcours, pour répondre à vos questions, lever vos difficultés, vous faire bénéficier de son expertise dans la recherche de logement !

Sous condition d'ancienneté de 414 h de mission d'intérim sur les 12 derniers mois :

- Vous pourrez bénéficier d'un accompagnement personnalisé et d'atouts supplémentaires pour obtenir votre logement ;
- Des garanties pour convaincre votre futur propriétaire et le protéger de tout incident pendant 3 ans.

FACILITER LA RECHERCHE DE FINANCEMENT

Le FASTT vous accompagne dans vos projets avec des partenaires financiers privilégiés.

Sans condition d'ancienneté :

- Microcrédit : le FASTT propose avec des organismes partenaires des solutions de microcrédit permettant de financer tout projet contribuant à faciliter l'accès, le maintien ou le retour à l'emploi : achat/réparation d'un véhicule, permis de conduire (B), déménagement ou frais d'installation dans un logement.

Le montant du microcrédit peut s'élever jusqu'à 8 000 €.

Sous condition d'ancienneté de 414 h de mission d'intérim sur les 12 derniers mois :

- **Crédit automobile** : votre projet est étudié par un conseiller financier qui vous apporte la réponse la plus adaptée avec un prêt de 1 500 à 15 000 euros, d'une durée de remboursement de 12 à 72 mois.
- **Crédit projet** : dans le cadre d'un projet personnel, vous souhaitez un financement pour des travaux, équiper votre maison... Un conseiller financier partenaire du FASTT vous conseille et vous propose un financement pouvant aller de 500 € à 12 000 €.

SOUTENIR EN CAS DE DIFFICULTÉS

Vous êtes intérimaire et vous rencontrez des difficultés (familiale, budgétaire ou de logement). Le service social du FASTT est à votre écoute. En cas d'accident du travail, l'équipe du FASTT SOS Accident du Travail se tient à vos côtés.

Sans condition d'ancienneté :

- Accompagnement suite à un accident du travail ou une maladie professionnelle pour faciliter le retour à l'emploi. Grâce au dispositif FASTT SOS Accident du Travail, vous et votre entourage pouvez bénéficier, dès les premiers jours qui suivent l'accident du travail, de conseils et de prestations d'assistance de proximité.

L'équipe du FASTT se tient à vos côtés au **01 71 255 830** et sur **www.sante-securite-interim.fr**

- Des conseils, un accompagnement en cas de difficulté : si vous rencontrez des difficultés dans votre vie quotidienne, les assistantes sociales du FASTT sont à votre disposition pour vous aider, vous orienter, vous guider dans vos démarches en toute discrétion.

> **Mémo !**

Le FASTT vous apporte des services pour faciliter votre vie quotidienne et professionnelle (Accès aux missions, réalisation des projets, santé, et accompagnement en cas de difficultés).

www.fastt.org

01 71 25 08 28 du lundi au vendredi de 8h30 à 19h30



BÉNÉFICIAIRE DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ



Vous êtes en situation de handicap, des référents handicap vous garantissent un accueil adapté à votre situation. La branche du travail temporaire s'engage à favoriser l'emploi des bénéficiaires de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé.

LE RÉFÉRENT HANDICAP

Parce que votre compétence prime sur le handicap, le référent vous accompagne dans la démarche Parcours TH, proposée par AKTO et associant l'Agefiph, Cap Emploi et des autres partenaires locaux publics et privés en charge du développement et du maintien dans l'emploi des personnes en situation de handicap. Le référent handicap est chargé de vous orienter, informer et accompagner. Il vous aide à identifier les entreprises ouvertes au recrutement des personnes en situation de handicap, vous conseille vers les bons relais en fonction de vos besoins spécifiques, vous accompagne dans vos démarches d'emploi, vous propose des formations adaptées à vos compétences et votre projet professionnel.

Toutes les entreprises de travail temporaire nomment un référent Handicap. S'il ne se trouve pas dans l'agence dans laquelle vous êtes inscrit, demandez ses coordonnées afin de dialoguer avec un consultant formé sur la question.

POURQUOI VOUS DÉCLARER ?

Bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé, vous n'avez aucune obligation d'en parler à votre employeur. Le faire, présente un intérêt pour plusieurs raisons :

- Pouvoir bénéficier des aides du droit commun et des aides et services spécifiques au titre de la compensation du handicap (aménagement matériels, reconversion professionnelle, accompagnement spécialisé...).
- Identifier les opportunités d'emploi et/ou de formation dans des entreprises menant une politique en faveur de l'intégration des personnes handicapées et qui souhaitent répondre à leur obligation légale.
- Obtenir un poste adapté tenant compte de vos contre-indications éventuelles.

LE MOTIF DE RECOURS SPÉCIFIQUE AUX PERSONNES BÉNÉFICIAIRES DE L'OBLIGATION D'EMPLOI DE TRAVAILLEUR HANDICAPÉ

Depuis la loi de septembre 2018, les agences d'emploi peuvent déléguer des bénéficiaires de l'obligation d'emploi auprès d'entreprises utilisatrices en contrat d'intérim, sans autre motif que la reconnaissance de leur situation. Cette nouvelle disposition élargit les possibilités d'emploi qui sont offertes aux personnes en situation de handicap. Les missions des salariés en situation de handicap sont identiques à celles des autres salariés et se déroulent selon les mêmes modalités que toute mission d'intérim.

MÉDECINE DU TRAVAIL ET SECRET MÉDICAL

Le secret médical est respecté lorsque vous êtes détenteur de la RQTH. Les éléments du dossier médical sont confidentiels. Aucune de vos données personnelles n'est transmise à l'entreprise dans laquelle vous êtes missionné. Votre suivi médical est assuré par un médecin du travail du Service de Santé au Travail de votre agence. Vous seul décidez de faire connaître ou non à votre entreprise et vos collègues votre situation de handicap.

DÉTACHEMENT À L'ÉTRANGER



Des dispositions conventionnelles existent pour les missions réalisées à l'étranger.

CONTRAT

Le contrat doit être signé avant votre départ (sauf détachement dans une zone frontalière). Il doit comporter certaines mentions obligatoires supplémentaires :

- nom de la personne qui vous accueillera dans l'entreprise utilisatrice ;
- lieu d'exécution du travail et adresse du lieu de rattachement administratif ;
- montant de la rémunération correspondant à l'horaire prévu ainsi que les modalités de versement (en France ou dans le pays de détachement, monnaie...) ;
- garanties sociales ;
- organisation des congés et prise en charge des voyages de détente éventuels ;
- clause de rapatriement ;
- conditions d'hébergement sur place et modalités de couverture des frais de vie.

RÉMUNÉRATION

Si l'entreprise utilisatrice est établie en France, le salaire de référence s'applique (cf. page 12).

Si l'entreprise utilisatrice est établie à l'étranger, la loi du pays où s'effectue la mission s'applique mais le SMIC horaire vous est garanti.

GARANTIES SOCIALES

Si votre mission s'effectue dans un pays de l'Union européenne, vous restez assujetti à la Sécurité sociale française. L'entreprise doit alors remplir un formulaire de détachement (A1). Hors Union européenne, le maintien au régime de Sécurité sociale n'est pas systématique et dépend du lieu de détachement (www.cleiss.fr).

VISITE MÉDICALE

Elle doit être effectuée avant votre départ si vous êtes détaché dans des conditions qui ne vous permettent pas de vous rendre à une convocation ultérieure en cours de mission.

FRAIS DE VOYAGE

Ils sont à la charge de l'agence d'emploi ou de l'entreprise utilisatrice. Vous n'avez pas à en faire l'avance.

CLAUSE DE RAPATRIEMENT

Le contrat de travail doit prévoir le rapatriement à la charge de l'employeur.

CONTACTS UTILES

UN SITE D'INFORMATIONS GÉNÉRALES

Interimairesinfo.org

FASTT

Fonds d'Action Sociale du Travail Temporaire
www.fastt.org

Vous informer sur vos avantages

01 71 25 08 28 du lundi au vendredi de 8h30 à 19h30

FASTT-SOS Accident du Travail : **01 71 25 58 30**

AKTO

Opérateur de compétences
du secteur du travail temporaire
**https://www.akto.fr/nos-secteurs-activite/
travail-temporaire/**

Vous informer sur vos droits à la formation, et
faciliter vos démarches.

14, rue Riquet - 75019 Paris

FPETT

Fonds Professionnel pour l'Emploi
dans le Travail Temporaire

Vous accompagner dans votre reconversion
professionnelle

https://www.fpett.fr



INDEX



- A** AKTO • 38 • 42
Accès aux installations collectives • 10
Accès aux missions • 32 • 36
Accident du travail • 23 • 26 • 36 • 42
Aides au logement • 32
- B** Bénéficiaire de l'obligation d'emploi de travailleur handicapé • 38 • 39
Bilan de compétence • 28 • 30
Bulletin de paie • 16
- C** CDI intérimaire • 18 à 23 • 24
Certificat de travail • 16
Compensation du handicap • 39
Complémentaire santé • 23 • 24 • 27
Compte personnel de formation (CPF) • 29
Congé bilan de compétences (CBC) • 28
Congés particuliers • 14
Congés payés • 16 • 21
Congé VAE • 28
Contrat de mission • 5 à 7 • 10 • 12 • 15 • 24
Contrat de professionnalisation • 22 • 30
Crédits • 35
- D** Décès • 14 • 24 • 26
Détachement à l'étranger • 40 • 41
Durée du contrat • 7 • 8
- E** Embauche par l'entreprise utilisatrice • 17
Entretien professionnel • 29
- F** FASTT • 18 • 25 • 29 • 32 à 36 • 42
Formation professionnelle • 9 • 28 à 31
FPETT • 28 • 42
Frais de voyage • 41
France Travail • 4 • 16 • 17
- G** Garantie financière • 7 • 15
- H** Handicap • 38 • 39
Heures supplémentaires • 13
Hospitalisation • 27
- I** Indemnisation des heures d'intempéries • 13
Indemnisation des jours fériés • 13
Indemnité compensatrice de congés payés • 13 • 16
Indemnité de fin de mission (IFM) • 10 • 12 • 13 • 16 • 21
Inscription • 4
Invalidité • 24 • 26 • 27
- J** Jours fériés • 13
- L** Lettres de mission • 18 • 20 • 23
Logement • 34
- M** Maladie • 23 • 26 • 28 • 36
Maternité • 23 • 24 • 26
Mutuelle • 18 • 23 à 25



prism'emploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

7 rue Mariotte - 75017 Paris
Tél. : 01 55 07 85 85
www.prismemploi.eu

 @Prismemploi