



INTERIMAIRES DANS LE BTP : **QUELS SONT VOS DROITS ?**



INTERIMAIRES DANS LE BTP : QUELS SONT VOS DROITS ?



1- Ponts et jours fériés pour les intérimaires

Le 1^{er} Mai est le seul jour qui doit être obligatoirement **chômé** et **payé** par les entreprises. S'il devait être travaillé, il donne obligatoirement droit à une majoration de 100%.

Les 10 autres jours fériés légaux sont susceptibles d'être travaillés sans aucune majoration de leur rémunération (sauf dispositions plus favorables prévues par la convention collective de l'entreprise utilisatrice) :

Païement des jours fériés

Le jour férié est dû aux salariés intérimaires dès lors qu'ils sont :

- payés aux salariés de l'entreprise utilisatrice et sans aucune condition d'ancienneté ;
- inclus dans sa mission, même s'il n'a pas travaillé la veille ni le lendemain ;
- ou en cas de succession de missions et si l'intérimaire a travaillé la veille et le lendemain du jour férié.

Le jour férié n'est pas dû aux salariés intérimaires :

- Si le Jour Férié tombe un jour normal de repos ;
- Si le Jour Férié est inclus dans une période d'absence.

Païement des ponts

Les ponts payés sans récupération : lorsque l'Entreprise Utilisatrice accorde à ses salariés un pont rémunéré, sans exiger une récupération des heures non travaillées, l'intérimaire doit en bénéficier dans les mêmes conditions.

Les ponts payés avec récupération : les heures perdues à l'occasion d'un pont peuvent être récupérées. Le salarié intérimaire est soumis aux mêmes modalités de récupération que les salariés de l'Entreprise Utilisatrice, sous réserve que son contrat de mission couvre la période de récupération.

Le pont est accordé mais récupéré :

- Si l'intérimaire est en mission au moment de la récupération, le pont sera payé et l'intérimaire devra effectuer la récupération dans les mêmes conditions que les permanents de l'Entreprise Utilisatrice.
- Si la récupération s'effectue hors mission, l'intérimaire devra tout de même être payé sauf si une période de suspension a été prévue dans le contrat pour cette journée de pont.

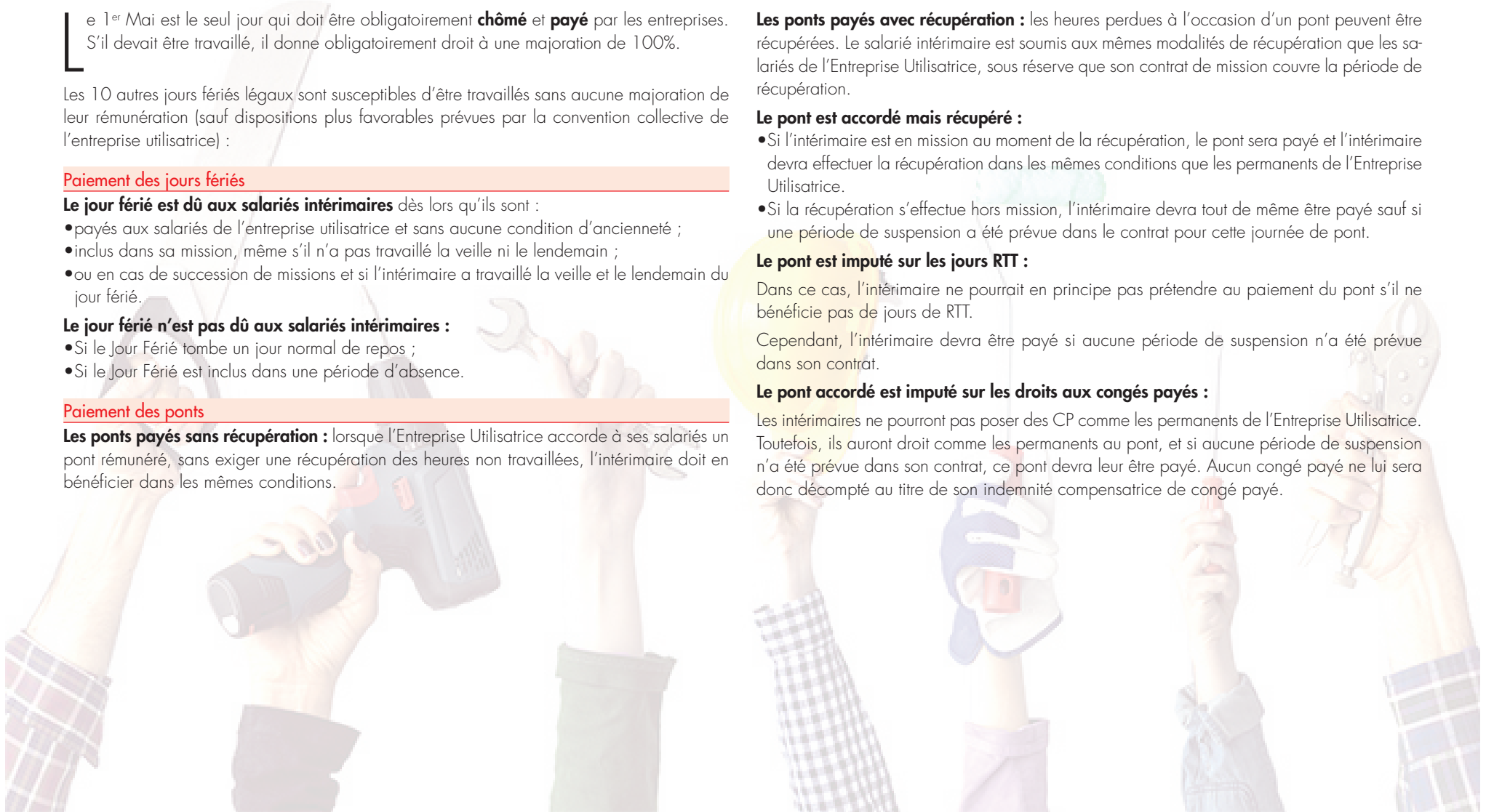
Le pont est imputé sur les jours RTT :

Dans ce cas, l'intérimaire ne pourrait en principe pas prétendre au paiement du pont s'il ne bénéficie pas de jours de RTT.

Cependant, l'intérimaire devra être payé si aucune période de suspension n'a été prévue dans son contrat.

Le pont accordé est imputé sur les droits aux congés payés :

Les intérimaires ne pourront pas poser des CP comme les permanents de l'Entreprise Utilisatrice. Toutefois, ils auront droit comme les permanents au pont, et si aucune période de suspension n'a été prévue dans son contrat, ce pont devra leur être payé. Aucun congé payé ne lui sera donc décompté au titre de son indemnité compensatrice de congé payé.



INTERIMAIRES DANS LE BTP : QUELS SONT VOS DROITS ?

2- La rémunération de l'intérimaire

Par application du principe "à travail égal, salaire égal", la rémunération du travailleur temporaire ne peut être inférieure à celle que perçoit chez l'utilisateur, après période d'essai, un salarié de même qualification occupant le même poste de travail. En fin de contrat, l'intérimaire perçoit :

- une indemnité de congés payés ;
- une indemnité de fin de mission.

L'entreprise de travail temporaire doit remettre un bulletin de paie à l'intérimaire.

Qu'entend-on par rémunération ?

La rémunération comprend le salaire ou traitement de base et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature. Cette définition vaut pour le salaire de base et pour les majorations, primes et indemnités de toute nature dues aux salariés permanents, au titre de la convention collective ou des usages en vigueur dans l'entreprise.

Le montant de la rémunération ainsi que les primes et accessoires de salaire doivent être précisés sur le contrat de mission.

Quelle est l'indemnité de congés payés ?

Elle est due quelle que soit la durée de la mission. Au moins égale à 10% de la rémunération brute totale perçue pendant la mission, y compris l'indemnité de fin de contrat, l'indemnité est versée à l'issue de la mission.

Les périodes de suspension du contrat de travail pour maternité ou adoption, pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'un an) ou du fait d'un rappel sous les drapeaux à un titre quelconque (à condition que le point de départ de cette période se situe au cours d'une mission), sont assimilées à une mission pour l'appréciation du droit à des congés payés.

Le salarié a-t-il droit à une indemnité de fin de mission ?

Oui, cette indemnité destinée à compenser la précarité de l'emploi est au moins égale à 10% de la rémunération totale brute perçue pendant le contrat. Elle est versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et figure sur le bulletin de paie correspondant. Elle est imposable et soumise aux charges sociales.

L'indemnité est due dans tous les cas, sauf :

- Conclusion immédiate avec l'utilisateur, d'un contrat à durée indéterminée ;
- Rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ;
- Rupture du contrat pour faute grave de l'intérimaire ou force majeure ;
- Contrat de mission-formation ;
- Contrats saisonniers et d'usage, si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire, ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche le prévoit.

Les jours non travaillés sont-ils indemnisés ?

Dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice, le travailleur intérimaire a droit :

- au paiement des jours fériés compris dans une mission, et indépendamment de son ancienneté ;
- à des ponts rémunérés s'ils sont non récupérables, à moins que la récupération soit possible pendant le contrat de mission ;
- à l'indemnisation du chômage-intempéries dans le secteur du bâtiment et des travaux publics.

Le salarié peut-il bénéficier d'autres avantages ?

Les salariés sous contrat de travail temporaire ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment en matière de restauration, dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice.

INTERIMAIRES DANS LE BTP : QUELS SONT VOS DROITS ?



3- Droit aux intempéries pour les intérimaires et CDI

Dans le domaine du bâtiment et des travaux publics, les salariés bénéficient d'un régime d'indemnisation financé par l'employeur. "Sont considérés comme intempéries, les conditions atmosphériques et les inondations lorsqu'elles rendent l'accomplissement du travail dangereux ou impossible, eu égard soit à la santé ou à la sérénité des salariés, soit à la nature ou à la technique du travail à accomplir" (art.L.5424-8 CT)

Des indemnités journalières de chômage intempéries sont dues aux salariés et ils récupèrent les heures chômées lorsque leur travail a été arrêté à cause des intempéries. En fin de mission l'ICCP est due au salarié mais il ne perçoit pas d'IFM sur les heures indemnisées.

Les secteurs d'activités concernés par le régime des intempéries sont :

- Le bâtiment ;
- Les travaux publics ;
- La plomberie et couverture ;
- Les travaux accessoires de génie civil ;
- La construction de charpente en bois.

Les ETT détachant des salariés intérimaires dans ces différents secteurs, doivent indemniser "les salariés intérimaires en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries, dès lors que les salariés de l'EU, occupés sur le même chantier en bénéficient" (art.L. 1251-20 CT)

Chômage-intempéries

"L'EU décide l'arrêt du travail, après consultation des DP (art.L.5424-9 CT). Elle doit transmettre, dans un délai d'un mois, un bordereau de déclaration d'arrêt de travail et de demande de remboursement à la caisse des congés payés du bâtiment" (art.D.5424-28 CT)

La date de reprise du travail est notifiée aux salariés par "voie d'affichage au siège, au bureau ou à l'entrée du chantier" et est décidée par l'EU. (art.D.5424-21 CT)

L'indemnité de chômage-intempéries

L'indemnité journalière est due "à partir de la 2^{ème} heure au cours d'une semaine ou au cours d'une même semaine ou au cours d'une période continue d'arrêt". (art.D5424-12 CT)

L'indemnisation se calcule sur une durée maximale de :

- 9h/jour
- 45h/semaine

Calcul de l'indemnisation :

75% du salaire multiplié par le nombre d'heures indemnisables ⇒ **Nombre d'heures indemnisables x (Salaire horaire de référence x 75%)**

ICCP

L'indemnité compensatrice de congés payés de 10% est versée au salarié intérimaire sur l'ensemble de la rémunération des heures indemnisées.

IFM

L'indemnité de fin de mission n'est pas due en cas de chômage-intempéries.





Section Fédérale des Services – **FEC FO** • 54 rue d'Hauteville, 75010 Paris

services@fecfo.fr • 01 48 01 91 95