

Salariés embauchés en contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII) Quel suivi médical ?

Le CDI Intérimaire (CDII) est entré en vigueur le 6 mars 2014, en application de l'Accord sur la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires du 10 juillet 2013, qui a été étendu par voie d'arrêté du 22 février 2014.

Qu'est-ce qu'un CDII ?

Fruit des négociations entre les syndicats et le patronat du secteur, le nouveau contrat est destiné à une partie des intérimaires, lesquels pourront bénéficier désormais d'un **nouveau statut se situant à la frontière de l'intérim et du CDI**. Le CDII est conclu entre le salarié et l'ETT (Entreprise de travail temporaire) pour la réalisation des missions successives.

Ce nouveau type de contrat a pour objectif de garantir aux salariés concernés une rémunération encadrée (couvrant les périodes de missions, mais également une prise en charge des périodes non travaillées dites d'intermissions), l'ouverture des droits aux congés payés et à la formation. Il est censé, en outre, leur garantir une plus grande stabilité en facilitant notamment leur accès aux crédits.

La loi Rebsamen n° 2015-994 du 17 août 2015 (en son article 56) consacre ce dispositif **temporaire**, qui ne s'applique qu'aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018.

Mais qu'en est-il du suivi de l'état de santé des salariés ayant conclu un CDII ?

En matière de suivi de l'état de santé, les salariés ayant conclu un tel contrat, sont **régis, de l'avis du pôle juridique, par les dispositions du contrat du travail relatives au travail temporaire** (C. Trav, articles L. 1251-5 à L. 1251-63).

En effet, l'article 56 IV de la loi Rebsamen (ci-dessous reproduit), prévoit que les salariés ayant conclu un CDII continuent à être soumis au régime spécifique des travailleurs temporaires (L. 1251-5 à L. 1251-63 du Code du travail) à l'exception des dispositions relatives à :

- la période d'essai (L. 1251-14, L. 1251-15),
- l'indemnité compensatrice de congé payés (L. 1251-19),
- la rupture anticipée du contrat (L. 1251-26 à L. 1251-28),
- l'indemnité de fin de mission (L. 1251-32, L. 1251-33),
- la succession des contrats de mission (L. 1251-36).

❖ Article 56 IV de la loi Rebsamen

Les missions effectuées par le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire sont régies par les articles L. 1251-5 à L. 1251-63 du code du travail (relatives au travail temporaire), sous réserve des adaptations prévues au présent article et à l'exception des articles L. 1251-14, L. 1251-15, L. 1251-19, L. 1251-26 à L. 1251-28, L. 1251-32, L. 1251-33 et L. 1251-36 du même code.

Les conditions de travail, pendant la durée de leur mission (y compris la surveillance médicale) des salariés intérimaires sont régies par l'article **L. 1251-21** du Code du travail qui prévoit que :

Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail.

Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait :

- 1° A la durée du travail ;
- 2° Au travail de nuit ;
- 3° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;
- 4° A la santé et la sécurité au travail ;
- 5° Au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

La lecture de ces textes nous amène donc à penser et à conclure que le suivi de l'état de santé des salariés en CDII, est **régi par les dispositions du contrat du travail relatives au travail temporaire**, dans la mesure où la loi Rebsamen :

- **pose le principe** que le CDII est régi par les dispositions relatives aux salariés temporaires,
- **prévoit les exceptions spécifiquement énumérées par l'article 56-IV** dont la surveillance médicale ne fait pas partie. ■

Extrait - Article 56 de la loi Rebsamen

I. - Une entreprise de travail temporaire peut conclure avec le salarié un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives. Chaque mission donne lieu à :

1° La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit "entreprise utilisatrice" ;

2° L'établissement, par l'entreprise

de travail temporaire, d'une lettre de mission.

*II. - Le contrat de travail mentionné au I est régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée indéterminée, **sous réserve des dispositions du présent article.***

Il peut prévoir des périodes sans exécution de mission, dites "périodes d'intermission". Ces périodes sont assim-

lées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

Il est établi par écrit et comporte notamment les mentions suivantes :

- 1° L'identité des parties ;
- 2° Le cas échéant, les conditions relatives à la durée du travail, notamment le travail de nuit ;

3° Les horaires auxquels le salarié doit être joignable pendant les périodes d'intermission ;

4° Le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, qui tient compte de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;

5° La description des emplois correspondant aux qualifications du salarié ;

6° Le cas échéant, la durée de la période d'essai ;

7° Le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie ;

8° L'obligation de remise au salarié d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectue.

III. - Le contrat mentionné au I liant l'entreprise de travail temporaire au salarié prévoit le versement d'une rémunération mensuelle minimale garantie au moins égale au produit du montant du salaire minimum de croissance fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 du code du travail, par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré, compte

tenu, le cas échéant, des rémunérations des missions versées au cours de cette période.

IV. - Les missions effectuées par le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire sont régies par les articles L. 1251-5 à L. 1251-63 du code du travail, sous réserve des adaptations prévues au présent article et à l'exception des articles L. 1251-14, L. 1251-15, L. 1251-19, L. 1251-26 à L. 1251-28, L. 1251-32, L. 1251-33 et L. 1251-36 du même code.

V. - Pour l'application des articles L. 1251-5, L. 1251-9, L. 1251-11, L. 1251-13, L. 1251-16, L. 1251-17, L. 1251-29, L. 1251-30, L. 1251-31, L. 1251-34, L. 1251-35, L. 1251-41 et L. 1251-60 du code du travail au contrat à durée indéterminée conclu par une entreprise de travail temporaire avec un salarié, les mots : "contrat de mission" sont remplacés par les mots : "lettre de mission".

VI. - Par dérogation à l'article L. 1251-12 du code du travail, la durée totale de la mission du salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire ne peut excéder trente-six mois.

VII. - Pour l'application du 1° de l'article L. 6322-63 du code du travail, la durée minimale de présence dans l'entreprise s'apprécie en totalisant les périodes de mission et d'intermission effectuées par le salarié lorsque ce dernier est lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat à durée indéterminée.

VIII. - Pour l'application des articles L. 2314-17 et L. 2324-16 du code du travail, la durée passée dans l'entreprise est calculée en totalisant les périodes de mission et d'intermission effectuées par le salarié.

IX. - Le présent article est applicable aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018.

Au plus tard le 30 juin 2018, le Gouvernement présente au Parlement un rapport, établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation.

Généralisation de la Déclaration sociale nominative (DSN) Report de la date d'entrée en vigueur

La généralisation de la DSN à toutes les entreprises était initialement prévue pour le 1^{er} janvier 2016.

C'est la prise en compte des difficultés d'un grand nombre de TPE et de PME, qui ne sont pas prêtes pour la mise en place de cette formalité, qui a conduit le gouvernement à introduire, dans la loi de financement de la Sécurité Sociale (LFSS), une disposition pour acter ce report au plus tard le 1^{er} juillet 2017.

L'article 22 de la LFSS* précise notamment que : "les employeurs ainsi que les tiers mandatés pour effectuer les déclarations sociales de ceux-ci

transmettent pour la première fois une déclaration sociale nominative (DSN) à des dates fixées par décret, et au plus tard le 1^{er} juillet 2017, en fonction du montant annuel des cotisations versées ou des effectifs ainsi que de la qualité de déclarant ou de tiers déclarant."

Un calendrier de passage à la DSN, d'ici le 1^{er} juillet 2017, va donc être publié par décret.

Tous les SSTI qui ne sont pas encore passés à la DSN sont donc concernés. Il est cependant conseillé à tous les SSTI qui avaient pris leurs dispositions pour être prêts pour le 1^{er} janvier 2016 de ne pas attendre et de franchir le pas au 1^{er} janvier 2016. ■

*La LFSS pour 2016 a été votée définitivement par le parlement le 30 novembre 2015. Elle fait, depuis, l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel, déposé le 4 décembre 2015, et portant sur les articles 24, 33, 59, 77 et 78.



Parution

Convention collective nationale
des Services de Santé au Travail
Interentreprises



Editions DOC/S
www.editions-docis.com