

LA RÉMUNÉRATION DU SALARIÉ TEMPORAIRE

SOMMAIRE

- Quel est le salaire du salarié temporaire ?
- A-t-il droit à une indemnité de congés payés ?
- A-t-il droit à une indemnité de précarité ?
- Les jours fériés et les ponts sont-ils payés ?

Le salarié temporaire travaille provisoirement pour une entreprise utilisatrice dans le cadre d'une mission. Il est lié à l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie par un contrat de mission. Tandis qu'un contrat de mise à disposition est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice (C. trav., art. Lp. 1232-1).

▪ QUEL EST LE SALAIRE DU SALARIÉ TEMPORAIRE ?

Sa rémunération ne peut être inférieure à celle que perçoit dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente qui occupe le même poste (C. trav., art. Lp. 1232-27). La rémunération comprend le salaire brut et les avantages en espèces et en nature, à l'exclusion des gratifications à caractère aléatoire ou temporaire et des primes ou indemnités ayant un caractère de remboursement de frais (C. trav., art. Lp. 1232-36).

▪ A-T-IL DROIT À UNE INDEMNITÉ DE CONGÉS PAYÉS ?

Le salarié lié par un contrat de mission a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission quelle qu'ait été sa durée. Elle est versée à la fin de chaque mission et ne peut être inférieure au dixième de la rémunération totale brute due au salarié, y compris les primes et la rémunération des heures supplémentaires.

Pour l'appréciation des droits du salarié, sont assimilées à une mission :

- les périodes de suspension de contrat de travail pour maladie, maternité, accident du travail ou maladie professionnelle ;
- les périodes passées par le salarié temporaire en stage de formation avec l'accord de son employeur (C. trav., art. Lp. 1232-38).

▪ A-T-IL DROIT À UNE INDEMNITÉ DE PRÉCARITÉ ?

Si à l'issue de sa mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Le taux minimum de cette indemnité est fixé à 6 % de la totalité des rémunérations brutes effectivement perçues pendant la durée de la mission. Cette indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute. Elle est versée à l'issue de chaque mission effectivement accomplie avec le salaire dû et figure sur le bulletin de salaire correspondant (C. trav., art. Lp. 1232-36).

Cette indemnité de fin de mission n'est pas due (C. trav., art. Lp. 1232-37) :

- si le contrat de mission est rompu par la démission du salarié [ou]
- si le contrat est rompu pour faute grave du salarié [ou]
- si le contrat de travail est rompu en cas de force majeure [ou]
- si le salarié temporaire est embauché par l'entreprise utilisatrice en contrat de travail à durée indéterminée [ou]
- si le salarié temporaire refuse un contrat de formation [ou]
- si le salarié temporaire refuse l'aménagement de son contrat au titre de la faculté de souplesse proposée par l'entreprise de travail temporaire.

▪ LES JOURS FÉRIÉS ET LES PONTS SONT-ILS PAYÉS ?

Le paiement des jours fériés et des ponts au travailleur intérimaire s'effectue dans les mêmes conditions que pour le salarié permanent de l'entreprise utilisatrice. Pour davantage de précisions, il convient de se référer à la fiche technique relative aux jours fériés.

Textes de références :

Articles Lp. 1232-1 à Lp. 1232-44 et A. 1232-1 à A. 1232-10 du code du travail

