



COVID-19 Fiche relative aux entreprises de travail temporaire

Dans quelles situations une entreprise de travail temporaire peut demander à bénéficier du dispositif d'activité partielle ?

Pour ses salariés permanents, une entreprise de travail temporaire (ETT) peut déposer une demande d'autorisation préalable dans le cadre du droit commun, c'est-à-dire pour une fermeture totale ou partielle de l'établissement, ou une réduction de l'horaire habituellement pratiqué dans l'établissement à l'aune des motifs visés à l'article R. 5122-1 du code du travail.

Pour les salariés intérimaires en contrat de mission ou qui avaient vocation à l'être, l'ETT peut formuler une demande d'activité partielle dans les cas suivants :

- si l'entreprise utilisatrice a elle-même placé ses salariés en activité partielle ;
- si l'entreprise utilisatrice a suspendu, rompu ou annulé un contrat de mise à disposition signé.

Pour les salariés en CDI-intérimaire, l'ETT peut formuler une demande d'activité partielle pour :

- l'annulation et la suspension des missions prévues auprès d'une entreprise utilisatrice dans les mêmes dispositions que les salariés intérimaires en contrat de mission ;
- compenser la baisse d'activité liée au covid19 (moins de demandes de la part d'entreprises utilisatrices sur le bassin d'emploi donné).



Comment apprécier la baisse d'activité d'une ETT pour les salariés en CDI-intérimaire ?

La charge de la preuve revient à l'ETT. Dans le document récapitulatif (voir *infra*), elle devra par exemple mettre en perspective son activité actuelle par rapport à l'année précédente, indiquer si de potentielles entreprises utilisatrices avaient envisagé de recourir aux services de l'ETT concernée à court ou moyen terme, etc.

Est-ce que l'ICCP est due par l'employeur au salarié intérimaire ?

Oui, l'indemnité compensatrice de congés payés est due par l'employeur. Il est à préciser que la fraction de rémunération correspondant au paiement de l'indemnité de congés payés est déduite de l'assiette de calcul de l'indemnité et de l'allocation d'activité partielle.

Quelles heures peuvent ouvrir le droit à l'allocation et à l'indemnité d'activité partielle ?

Seules les heures non travaillées sont concernées par le dispositif d'activité partielle. Si l'ETT redéploie les salariés intérimaires auprès d'autres entreprises utilisatrices, les heures effectuées au titre du nouveau contrat de mise à disposition correspondent à du temps de travail effectif et ne sauraient faire l'objet d'une demande d'allocation de la part de l'ETT qui doit rémunérer normalement les salariés concernés.



L'ETT doit-elle appliquer la clause de « souplesse négative » si le salarié intérimaire est placé en position d'activité partielle jusqu'au terme prévu de sa mission ?

Non, l'activité partielle interviendra jusqu'au terme de la mission telle que prévue dans le contrat de mission signé entre l'ETT et le salarié pour les contrats signés avant le 17 mars 2020.

Est-il possible de prolonger un contrat de mission et de placer le salarié intérimaire en activité partielle dans l'attente d'un contrat de mise à disposition ultérieur avec une entreprise utilisatrice

Non. Cette situation constituerait un contournement de la réglementation applicable dans la mesure où la prolongation n'a pas pour objet la fourniture immédiate d'un travail effectif.

Les salariés intérimaires sont-ils couverts par la rémunération mensuelle minimale ?

Oui. Le 5° de l'article 6 de l'ordonnance du 15 avril 2020 portant diverses dispositions sociales pour faire face à l'épidémie de covid-19 dispose que les salariés des entreprises de travail temporaire bénéficient de l'allocation complémentaire mentionnée à l'article L 3232-5 du code du travail afin de leur garantir une rémunération mensuelle minimale correspondant au SMIC. Cette disposition a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2022 par l'article 2 de l'ordonnance n° 2021-1214 du 22 septembre 2021 portant adaptation de mesures d'urgence en matière d'activité partielle. Les salariés visés sont ceux recrutés en CDI-intérimaires mais également les salariés en contrat de mission à temps complet au moins sur un mois. De leur côté, les salariés à temps incomplet ne peuvent pas non plus toucher une indemnité horaire inférieure à 8,59 euros, en application de l'article 3 de l'ordonnance du 27 mars 2020.



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Coronavirus (COVID-19)

Désormais, aucun salarié intérimaire disposant d'un contrat de mission ou d'un CDI intérimaire ne peut être indemnisé en-deçà de 8,59 euros dès lors que sa rémunération habituelle correspond au moins au SMIC horaire.

Quelles sont les pièces à fournir ?

Les ETT sont invitées à rédiger un document unique récapitulant les causes de leur baisse d'activité ainsi que celles des entreprises utilisatrices pour les salariés en contrat de mission et/ou en CDI-I (annulations formelles, réduction des besoins des entreprises utilisatrices etc.). En parallèle, les ETT doivent tenir à la disposition de l'administration tout document explicite permettant de justifier l'ensemble des annulations, reports ou difficultés en lien avec la demande d'activité partielle. S'agissant des procès-verbaux des comités sociaux et économiques des entreprises utilisatrices, ils seront également tenus à disposition de l'administration dans le cadre de vérification des demandes d'activité partielle.