



Février 2024 - Position de l'UIMM - Classification et emploi des intérimaires 🔑

13 décembre 2023



[Relations individuelles de travail](#)

[Cas de recours](#)

[Position patronale](#)

[Convention collective de la métallurgie](#)

L'entrée en vigueur de la CCNM au 1^{er} janvier 2024 ne va pas modifier, dans le fond, la gestion des intérimaires. Un rappel des différentes obligations en matière de classification des intérimaires s'avère toutefois nécessaire au regard de la diminution du nombre de niveau de classement et de la modification de la structure de la classification pouvant impacter la qualification professionnelle de l'intérimaire.

Le contrat de mise à disposition (article L. 1251-43, 1^o, du Code du travail) et le contrat de mission (article L. 1251-16, 1^o, du Code du travail) doivent mentionner la « *qualification professionnelle* » de l'intérimaire. À quoi correspond cette mention et qu'implique-t-elle en matière de classement de l'emploi des salariés intérimaires ainsi qu'en matière de transmission des fiches descriptive d'emploi ?

Ces interrogations nécessitent d'envisager le cas général du recours à l'intérim et de l'indication de la qualification professionnelle exigée (I) avant de se pencher sur le cas particulier du remplacement (II).

Sommaire

[I. Sur le cas général](#)

[II. Sur le cas particulier du remplacement du salarié absent](#)

I. Sur le cas général

Le champ d'application des dispositions de la CCNM ne couvre pas les intérimaires qui n'ont aucun lien contractuel avec l'entreprise utilisatrice. De l'autre côté, l'entreprise de travail temporaire, employeur du salarié intérimaire, n'est pas non plus soumise aux dispositions de la CCNM.

L'article L. 1251-21 du Code du travail prévoit qu'un ensemble de dispositions conventionnelles applicables dans l'entreprise utilisatrice s'appliquent également aux intérimaires. Cette liste limitative ne comprend pas la classification.

À ce stade, les dispositions légales et conventionnelles laissent à penser qu'il n'y a aucune obligation de transmettre une fiche descriptive d'emploi aux intérimaires.

En revanche, le Code du travail précise que le contrat de mission (entre l'intérimaire et l'ETT) et le contrat de mise à disposition (entre le l'ETT et l'entreprise utilisatrice) doivent mentionner la « *qualification professionnelle du salarié* ». Cette qualification n'a pas été définie par le Code du travail ni par aucune position de l'administration.

La Cour de cassation a déjà jugé en 2007 que la mention ou la description de l'emploi ne suffisait pas, il fallait aussi apporter la précision du niveau de responsabilité du salarié. Cet arrêt a été plusieurs fois confirmé par la Cour de cassation elle-même (Cass. soc., 19 décembre 2018, n° 17-26.757) et par plusieurs décisions de cour d'appel.

Selon les éditeurs juridiques, la qualification se définit comme un niveau permettant d'identifier l'emploi et sa classification. Il s'agit ainsi, par une mention du contrat de travail, de fixer la catégorie de l'emploi (cadre, employé, ouvrier...), laquelle détermine un niveau de compétence et de responsabilité du salarié, un niveau de rémunération, ainsi que l'application d'un certain nombre de droits collectifs.

La qualification est donc le niveau de responsabilité du salarié.

L'entreprise doit ainsi, à notre sens :

- soit fournir des éléments précis sur l'emploi et les responsabilités de l'intérimaire afin que l'ETT puisse renseigner sa qualification dans le contrat de mission. En pratique, les emplois intérimaires correspondent à des besoins conjoncturels de l'entreprise parfois cycliques. Ainsi, les entreprises sont capables d'identifier, les connaissances ou encore le périmètre de la responsabilité de l'emploi intérimaire. Les emplois sont en principe décrits et s'ils ne sont pas cotés l'employeur est capable de juger si l'emploi correspond à des fonctions cadres/non cadres voire identifier le groupe d'emploi équivalent ;
- soit indiquer la cotation de l'emploi du salarié intérimaire. Cette seconde solution est recommandée pour plusieurs raisons :
 - dans le système actuel, une entreprise peut se contenter d'indiquer à l'ETT le niveau du salarié sans aller jusqu'au coefficient, celui-ci étant déjà assez précis. Or, la structure du nouveau système qui ne comprend plus de filière, ni de niveau, impose à l'entreprise utilisatrice de communiquer au moins le groupe d'emploi du salarié afin que la définition de la qualification dans le contrat de mission soit suffisamment précise au regard de la jurisprudence ;
 - connaître la cotation peut permettre de justifier les écarts de rémunération car c'est sur la base de la qualification identique et de l'identité du poste de travail que le juge tranche le

respect ou non de l'égalité de traitement. Toutefois, il faut être prudent car c'est le juge qui apprécie librement si les postes et les qualifications sont identiques. La casuistique en la matière est importante.

Dans les cas de recours autre que le remplacement, l'entreprise dispose de davantage de liberté dans la définition des contours du poste qui sera occupé par l'intérimaire. L'identité du poste avec un poste déjà existant dans l'entreprise n'est pas systématique de sorte qu'il est plus aisé de justifier des écarts de rémunérations avec des postes similaires occupés par des salariés de l'entreprise. Dans pareille hypothèse, il est nécessaire de bien différencier les missions incombant à l'intérimaire de celles effectuées par des salariés occupants des postes proches dans l'entreprise. Une telle différenciation doit bien évidemment apparaître également dans la qualification professionnelle exigée de l'intérimaire et indiquée dans le contrat de mission.



Attention, même si l'emploi occupé par l'intérimaire n'existe pas dans l'entreprise, il est tout de même nécessaires de communiquer à l'entreprise de travail temporaire les éléments relatifs à qualification professionnelle de ce poste et de déterminer les éventuels droits qui découlent, pour l'intérimaire, de cette qualification professionnelle.

L'entreprise doit ainsi vérifier que les intérimaires sont remplis de leur droit en vertu de l'égalité de traitement. L'article L. 1251-43 du Code du travail prévoit à cet effet que cette égalité de traitement conduit à déterminer la rémunération de l'intérimaire au minimum au « *montant avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail* ». Or, un salarié de l'entreprise ne peut, en tout état de cause, percevoir une rémunération inférieure au SMH associé au niveau de classification de son emploi. Ainsi, quand bien même la CCNM ne serait pas applicable aux intérimaires, leur rémunération ne peut, de par l'application du principe d'égalité de traitement, être inférieure au SMH associé à la classification de l'emploi qu'ils occupent. En présence d'une mission d'intérim inférieur à 12 mois, il convient d'appliquer les règles de proratisation définies à l'article 139, alinéa 3 de la CCNM en cas d'entrée ou de départ du salarié en cours d'année.

II. Sur le cas particulier du remplacement du salarié absent

Lorsque l'intérimaire remplace un salarié absent (article 1251-6, 1°, du Code du travail), le poste qu'il occupera ainsi que la qualification professionnelle attendue de lui sont, en principe, identiques à ceux du salarié remplacé.

De surcroît, le contrat de mise à disposition (article L. 1251-43, 1°, du Code du travail) et le contrat de mission (article L. 1251-16, 1°, du Code du travail) doivent mentionner la qualification professionnelle de l'intérimaire mais également la qualification du salarié remplacé. L'indication de la qualification pro-

fessionnelle du salarié remplacé fait aussi l'objet d'une attention toute particulière de la Cour de cassation qui exige un niveau de précision important (Cass. soc., 20 janvier 2021, n° 19-21.535). Cette précision ne peut conduire, à notre sens, qu'à l'indication de la classification de l'emploi qui fait l'objet du remplacement.

Lorsque la qualification professionnelle exigée de l'intérimaire et la qualification professionnelle du salarié remplacé sont identiques, il apparaît périlleux de justifier une différence de rémunération par une différence de poste entre ces deux travailleurs.

Quelles sont les possibilités offertes lorsque le remplacement n'est que partiel et que le poste occupé par l'intérimaire ne comporte pas l'ensemble des missions dévolues au salarié remplacé ? Il faut d'abord différencier 2 hypothèses :

- Le poste occupé par l'intérimaire comporte les mêmes activités significatives que le salarié remplacé mais effectue, quantitativement, moins de choses que ce salarié. Dans pareille hypothèse les activités significatives sont identiques et ne peuvent pas justifier une différence de qualification professionnelle exigée ni une différence de classement. Il ne s'agit pas ici juridiquement d'un remplacement partiel. Aucune différence de traitement ne peut dès lors être justifiée par une différence de poste occupée. Une différence de traitement pourrait dans ce cas être justifiée par des rémunérations variables (objectifs, etc.) ou par une différence d'expérience. **Cela ne pourrait cependant pas, de fait, conduire à rémunérer ces intérimaires en deçà du SMH associé au classement découlant de l'emploi qu'ils occupent puisque, en tout état de cause, les salariés de l'entreprise occupant un tel emploi ne peuvent être rémunérés en deçà de ce SMH.**
- Le poste occupé par l'intérimaire ne comporte qu'une partie des activités significatives assignées au salarié remplacé. Il s'agit bien ici d'un remplacement partiel puisque le poste occupé par l'intérimaire n'effectue pas toutes les activités significatives assignées au salarié remplacé servant à la cotation de son emploi. La qualification professionnelle exigée à l'intérimaire peut ainsi être moindre que celle exigée du salarié remplacé et indiquée dans le contrat de mission. Une différence de traitement peut ainsi être constatée ici entre l'intérimaire et le salarié remplacé puisque les postes occupés sont différents. **Cela ne pourrait cependant pas, de fait, conduire à rémunérer ces intérimaires en deçà du SMH associé au classement découlant de l'emploi qu'ils occupent puisque, en tout état de cause, un salarié de l'entreprise occupant un tel emploi (qu'il en existe ou non) ne pourrait être rémunéré en deçà de ce SMH.**

Dans ce dernier cas, quelle qualification professionnelle peut être exigée de l'intérimaire et indiquée dans le contrat de mission et de mise à disposition ? Deux possibilités :

- Soit en soustrayant les activités significatives qui ne sont pas confiées à l'intérimaire l'emploi effectivement tenu par celui-ci se rapproche d'autres emplois tenu par d'autres salariés de l'entreprise. Dans pareille hypothèse, c'est la qualification professionnelle attendue sur ces autres emplois qui pourra être indiquée dans le contrat de mission et pourra servir de base pour la détermination de la rémunération de l'intérimaire.
- Soit la soustraction des activités significatives qui ne sont pas confiées à l'intérimaire conduit à identifier un emploi n'existant pas dans l'entreprise. Dans pareille hypothèse il convient d'effectuer la cotation de cet emploi sans comparaison avec d'autres pour déterminer la qualification professionnelle attendue de l'intérimaire figurant dans le contrat de mission et servant de base pour la détermination de sa rémunération. L'intérimaire n'étant pas salarié de l'entreprise, et l'ETT n'étant pas assujettie à la CCNM, il n'est pas nécessaire de faire application des dispositions conventionnelles sur la classification (FDE, etc.). Autrement dit, s'il est nécessaire de coter l'emploi, il n'est pas nécessaire de remettre la FDE et la cotation à l'intérimaire.



Attention, toutefois, à être scrupuleusement rigoureux dans ces différentes hypothèses. Le juge apprécie librement et de manière souveraine si les postes et les qualifications sont identiques.

♥ 3 votes :   