

## 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, l'ETT peut formuler une demande d'activité partielle **si l'entreprise utilisatrice a elle-même placé ses salariés en activité partielle ;**

Pour les salariés en CDI-intérimaire, l'ETT peut formuler une demande d'activité partielle **pour compenser la baisse d'activité** (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.

## **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.

## **L'indemnité horaire perçue par les salariés intérimaires peut-elle être inférieure au SMIC?**

Non. L'article R. 5122-18 du code du travail prévoit que, pour les salariés des entreprises de travail temporaire, le taux horaire de l'indemnité d'activité partielle ne peut être inférieur au taux horaire du SMIC, à l'exception des cas où le taux horaire de rémunération du salarié était inférieur au taux horaire du salaire minimum interprofessionnel de croissance.

## **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 de leurs 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.