



FORMATION EN PRÉSENTIEL

# RECOURS A L'INTERIM : REGLES ET BONNES PRATIQUES

## OBJECTIF

Appréhender les règles juridiques spécifiques à l'intérim en évitant les confusions avec le CDD  
Connaître les avantages et les inconvénients de ce contrat dérogatoire  
Éviter le risque contentieux et la requalification en CDI

## COMPÉTENCES DÉVELOPPÉES

- Connaître les règles juridiques spécifiques à l'intérim pour faire les bons choix en matière de recrutement.

## PUBLIC CONCERNÉ

Acheteurs de main d'œuvre intérimaire, gestionnaire de personnel, responsable RH, juriste social, dirigeant d'entreprise utilisateur d'intérim

## PRÉ-REQUIS

- Première expérience en droit du travail et en ressources humaines

Réf.	GPE07
Contact	0556341630 formation@giequalite.fr www.giequalite.fr



Modalité

**Présentiel**



Effectif par session

**1 mini > 10 maxi**



Durée

**7 heures / 1 jour(s)**

## PROGRAMME

### INTRODUCTION

- Tour de table : présentation des participants, des besoins, rappels des objectifs et auto positionnement

### MESURER LES AVANTAGES DE L'INTERIM ET DEFINIR SA POLITIQUE INTERNE

- L'intérêt financier pour l'entreprise utilisatrice
- la prise en charge de la formation des intérimaires
- Les enjeux de la formation pour l'entreprise utilisatrice
- La richesse du vivier : Tous les secteurs et tous les profils sont concernés
- Un nouveau canal de recrutement des talents
- Exposé pratique permettant d'identifier les avantages et les inconvénients de ce contrat dérogatoire

### CONNAITRE LES REGLES DU JEU AVANT DE RECOURIR A L'INTERIM

- La relation triangulaire avec l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire
- Le principe de l'égalité de traitement avec ses salariés
- L'attestation de garantie financière
- Le coût de l'utilisation de l'intérim
- Les particularités du CDI intérimaire
- Construire un tableau comparatif sur la comparaison du coût du CTT/ du coût du CDI



## RECOURIR A L'INTERIM EN RESPECTANT LE CADRE LEGAL

- Le remplacement d'un salarié absent temporairement
- L'accroissement temporaire d'activité
- Le motif saison
- Les autres cas de recours autorisés
- Les interdictions de recours
- Questions/réponses sur le risque contentieux et la requalification en CDI

## GERER LA DUREE D'UTILISATION D'UN CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE ET LES IMPACTS DE LA LOI DU 17 JUIN 2020

- Le terme précis ou la durée minimale
- Les possibilités et l'intérêt de négocier des accords d'entreprise sur :
- La durée maximale du contrat
- Le renouvellement du contrat
- L'aménagement du terme ou souplesse
- Le délai de carence entre deux contrats
- Cas pratique sur le calcul de la carence

## IDENTIFIER CERTAINES MENTIONS CLES DU CONTRAT DE MISE A DISPOSITION

- La rémunération de l'intérimaire
- L'indemnité de fin de mission et l'indemnité de congès payés

## ROMPRE DE FACON ANTICIPE LE CONTRAT DE L'INTERIMAIRE

- La période d'essai
- Le pouvoir disciplinaire en cas de faute de l'intérimaire
- La faute grave de l'intérimaire
- La rupture à l'initiative de l'intérimaire
- La force majeure
- La rupture illégitime
- Cas pratique : Lister tous les cas de ruptures possibles du contrat de mission

## SE RESPONSABILISER EN MATIERE D'HYGIENE ET DE SECURITE

- Le suivi médical de l'intérimaire
- Les obligations en situation d'accident du travail
- Cas pratique : retracer toutes les obligations suite à un AT

## CONCLUSION

- Engagements : chaque participant définit ses engagements et son plan d'actions

### INTERVENANT(S)

Formateur consultant ayant une expérience avérée en RH

### ÉVALUATION

QCM d'évaluation

### ATTRIBUTION FINALE

Attestation de formation