

L'INTÉRIM DANS LA FONCTION PUBLIQUE

De quoi s'agit-il ?

Si les personnes morales de droit public, dont le personnel ne relève pas du droit privé, peuvent conclure **des contrats de mise à disposition d'un salarié intérimaire avec une entreprise de travail temporaire** selon les mêmes modalités que celles applicables au secteur privé, elles s'appliquent, toutefois, sous réserve des dispositions des articles [L1251-60 à L1251-63](#) du Code du travail. Ils appartiennent à une section intitulée « *Dispositions applicables aux employeurs publics* », dont l'essentiel des dispositions sont exposées ci-après.

Le Juge administratif est compétent pour connaître des litiges opposant le salarié et la personne publique utilisatrice.

Qui est concerné ?

Tout salarié ayant conclu un **contrat de mission** avec une entreprise de travail temporaire à laquelle un employeur public a eu recours.

Quelles en sont les principales caractéristiques ?

Les cas dans lesquels les employeurs publics peuvent avoir recours à une entreprise de travail temporaire.

L'ensemble des employeurs publics peut avoir recours aux services des entreprises de travail temporaire. Cette possibilité est inscrite à l'article [L334-3](#) du CGFP.

À noter : dans la Fonction publique territoriale le recours n'est possible que lorsque le centre de gestion dont les collectivités relèvent n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement prévue à l'article [L452-44](#) du CGFP. En effet, ces derniers peuvent mettre des agents à disposition des collectivités qui le demandent pour assurer le remplacement d'agents momentanément indisponibles, pour assurer des missions temporaires, pour pourvoir la vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu ou pour affecter ces agents mis à disposition à des missions permanentes à temps complet ou non complet.

Modalités de recours à l'intérim

Le recours à l'intérim ne peut constituer qu'une **solution ponctuelle**. Il doit être motivé par des nécessités liées à la continuité du service public.

Le recours à une entreprise de travail temporaire doit être exceptionnel et ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de la personne publique.

Le recours à une entreprise de travail intérimaire doit en effet viser à satisfaire un besoin non durable et ne remet bien entendu pas en cause le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires prévu à l'article [L311-1](#) du CGFP, comme le mentionne par ailleurs l'article L1251-60 du Code du travail, comme suit.

Les personnes morales de droit public peuvent faire appel aux salariés de ces entreprises pour des **tâches** non durables, **dénommées missions**, dans les seuls cas suivants :

- 1°** Remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un passage provisoire en temps partiel, de sa participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;
- 2°** Vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par le CGFP et par le chapitre II du titre V du livre Ier de la sixième partie du Code de la santé publique ;
- 3°** Accroissement temporaire d'activité ;
- 4°** Besoin occasionnel ou saisonnier.

Le contrat

Lorsque le contrat est conclu au titre des 1°, 3° et 4° ci-dessus, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder 18 mois. Elle est réduite à 9 mois lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à 24 mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger.

Lorsque le contrat est conclu au titre du 2° ci-dessus, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder 12 mois. Elle est réduite à 9 mois si le contrat est conclu dans l'attente de la prise de fonctions d'un agent.

Le contrat de mission peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder les durées prévues à l'alinéa précédent.

Si la personne morale de droit public continue à employer un salarié d'une entreprise de travail temporaire après la fin de sa mission, sans avoir conclu avec lui un contrat ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à la personne morale de droit public par un contrat à durée déterminée de 3 ans. Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du 1^{er} jour de sa mission. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue. Le salarié, dans cette situation, est alors assimilé à un agent contractuel de la fonction publique.

À l'issue de la mission, la personne publique peut engager, par contrat, le salarié intérimaire dans les conditions prévues par le CGFP. La durée des missions accomplies auprès de cette administration au cours des mois précédant l'embauche sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. Elle sera par ailleurs déduite de la période d'essai prévue si les fonctions exercées au cours de la mission et celles prévues par le contrat sont les mêmes. Le salarié devient alors un agent contractuel de la fonction publique.

Enfin, s'agissant des missions ou activités pour lesquels il peut être recouru à l'intérim, la loi ne fixe pas d'exclusion. Toutes sont donc potentiellement concernées.

Après avoir signé un marché avec l'entreprise de travail temporaire retenue, la personne publique conclut avec elle, pour chaque demande de mise à disposition d'un salarié intérimaire, un contrat de mise à disposition. Le contrat de mise à disposition qui lie la personne publique à l'entreprise de travail temporaire est établi pour chaque salarié intérimaire.

La personne publique n'a pas à connaître du contenu de ce contrat de mission.

Le contrat de mise à disposition doit être conclu par écrit au plus tard le jour de la mise à disposition du salarié intérimaire.

Le contrat de travail du salarié intérimaire doit être adressé au salarié au plus tard dans les 2 jours qui suivent la mise à disposition. En l'absence d'un contrat de travail temporaire écrit et signé, le salarié peut demander en justice la requalification de la relation professionnelle en contrat à durée indéterminée auprès de l'entreprise de travail temporaire.

Quels sont les droits et obligations du salarié intérimaire ?

Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire auprès d'une personne morale de droit public sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant à tout agent public. Ils bénéficient de la protection prévue aux articles [L134-1 à L134-12](#) du CGFP. Le salarié intérimaire bénéficie de la protection fonctionnelle dans les mêmes conditions que les agents publics, pour les fautes de service qu'il pourrait commettre. La responsabilité personnelle du travailleur temporaire ne peut être mise en cause qu'en cas de faute lourde de sa part.

En outre, la personne publique doit veiller à ce que le salarié ne soit pas affecté sur des postes où il se trouverait en position de contrôler, surveiller ou administrer, soit l'entreprise de travail temporaire, soit une entreprise dans laquelle il aurait récemment travaillé, que ce soit ou non par l'intermédiaire de l'entreprise de travail temporaire (situation de prise illégale d'intérêts et ses sanctions décrites aux articles [432-12](#) et [432-13](#) du Code pénal).

Le salarié intérimaire exerce son droit de grève dans les conditions applicables aux personnels du service dans lequel il est mis à disposition. La personne publique transmettra à l'entreprise de travail temporaire les informations relatives à l'absence pour fait de grève du salarié intérimaire.

Le salarié intérimaire est soumis aux règles d'exécution du travail applicables dans l'administration utilisatrice en matière de durée de travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, hygiène et sécurité, etc.

Les autorisations spéciales d'absence lui sont accordées dans les mêmes conditions qu'à l'agent public.

Le droit à la formation du salarié intérimaire s'exerce dans le cadre de l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie et qui en a la charge.

L'intérimaire a accès aux mêmes avantages collectifs que les agents de la personne publique.

La surveillance médicale est à la charge de l'entreprise de travail temporaire. En revanche, lorsque l'activité exercée nécessite une surveillance médicale renforcée, du fait des risques particuliers qu'elle présente pour l'intérimaire, les obligations correspondantes en matière de surveillance médicale sont à la charge de la personne publique utilisatrice.

L'intérimaire étant affilié au régime général de la sécurité sociale, il doit, lorsqu'il est victime d'un accident du travail, en informer la personne publique. La personne publique doit déclarer à l'entreprise de travail temporaire tout accident dont elle a eu connaissance et dont a été victime un salarié mis à sa disposition par cette entreprise. L'entreprise de travail temporaire, employeur de la victime, prend en charge l'indemnisation de l'accident. Toutefois, elle peut se retourner, le cas échéant, contre l'administration utilisatrice lorsque celle-ci commet une faute inexcusable, afin d'obtenir le remboursement des indemnités complémentaires versées à la victime et la répartition de la charge financière de l'accident du travail.

La reconnaissance de la faute inexcusable à la charge de la personne publique incombe au Juge.

Enfin, l'agent intérimaire, bien que dans une relation de subordination dans l'administration d'accueil, n'est ni électeur ni éligible dans les instances représentatives de cette dernière.

Textes en vigueur :

CGFP : Article [L334-3](#)

[Circulaire du 3 août 2010 Relative aux modalités de recours à l'intérim dans la fonction publique](#)