

**AVIS D'INTERPRETATION RELATIF AUX
MODALITES DE PAIEMENT DE L'INDEMNITE
DE FIN DE MISSION (1)**

Compte tenu des dates d'application différentes dans le temps de la loi du 12 juillet 1990 et de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990, les parties signataires conviennent d'apporter les précisions suivantes :

Article 1 - OUVERTURE DU DROIT

Tout salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit, à l'issue de sa mission et ce, qu'elle qu'en soit la durée, à une indemnité de fin de mission.

Toutefois cette indemnité n'est pas due dans les cas suivants :

o Rupture à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure. Les cas de suspension du contrat, tels que maladie, maternité, accidents du travail dûment justifiés, ne sauraient être assimilés à une "initiative" du salarié. La mission interrompue du fait de l'utilisateur n'exonère pas l'ETT du paiement de cette indemnité.

o Conclusion immédiate à l'issue de la mission, d'un contrat à durée indéterminée avec l'utilisateur. Cette exclusion ne vaut que pour les contrats conclus à compter du 16 juillet 1990.

o Conclusion d'un contrat de mission formation. Cette exclusion ne vaut que pour les contrats conclus à compter du 16 juillet 1990.

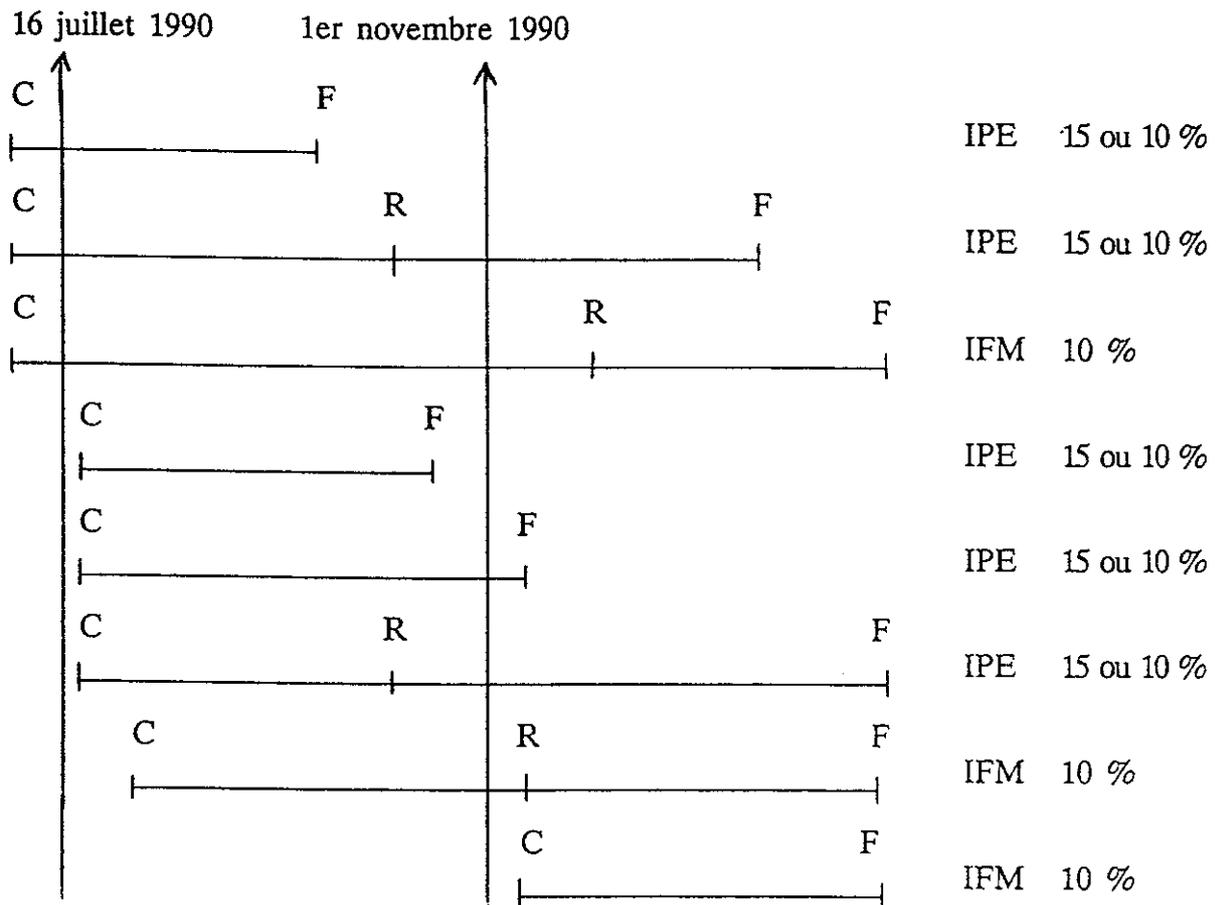
Article 2 - TAUX DE L'INDEMNITE

L'article 15 de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 fixe ce taux à 10 % pour les contrats conclus ou renouvelés à compter du 1er novembre 1990. Jusqu'à cette date le taux applicable reste celui prévu par le décret du 26 février 1982 soit 15 ou 10 % conformément à l'avis d'interprétation du 13 juillet 1990.

(1) Le terme "indemnité de fin de mission" se substitue à celui d'"indemnité de précarité d'emploi" à compter du 1er novembre 1990

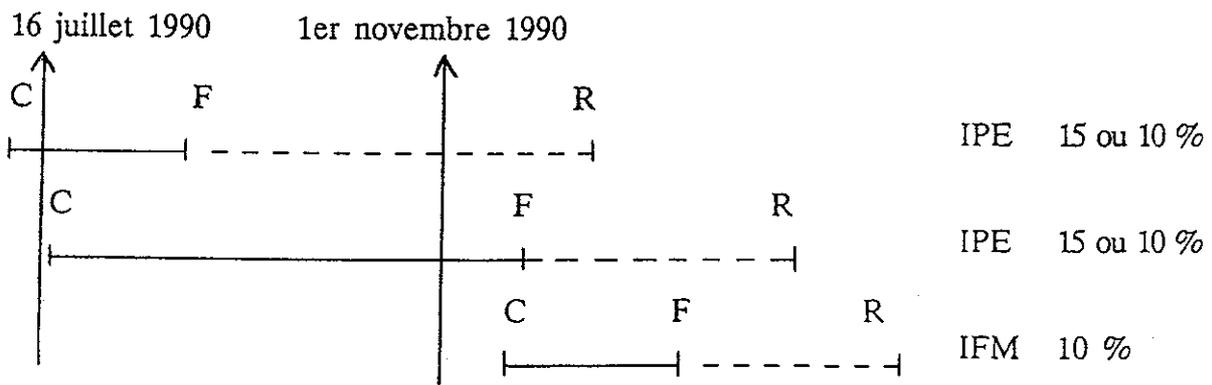
Les schémas suivants ont pour but d'expliciter les règles applicables aux contrats à terme précis et aux contrats avec durée minimale :

a) Contrat à terme précis (date à date)



Légende : C : Conclusion du contrat
 R : Renouvellement
 F : Fin de mission

b) Contrat avec durée minimale et report du terme (1)



Légende : C : Conclusion du Contrat
 F : Fin de la durée minimale
 R : Réalisation de l'objet ou retour du salarié absent

(1) Le raisonnement est différent pour les contrats à durée minimale dans la mesure où il s'agit du report du terme d'un seul et unique contrat et non pas du renouvellement d'un contrat initial.

[Handwritten signatures and initials]

Le taux de l'indemnité de fin de mission est appliqué sur l'assiette constituée par la totalité de la rémunération brute perçue par le salarié au cours de la mission, y compris les primes et indemnités venant s'ajouter au salaire de base à l'exclusion des sommes ayant le caractère de remboursement de frais, quelqu'en soit l'appellation.

L'indemnité de fin de mission s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié.

Elle doit être versée par l'entreprise de travail temporaire, sans que le salarié ait à en faire la demande, à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le salaire dû au titre de celle-ci, et doit figurer sur le bulletin de paie.

Article 4 - INDEMNITE DE FIN DE MISSION ET REMUNERATION DE REFERENCE

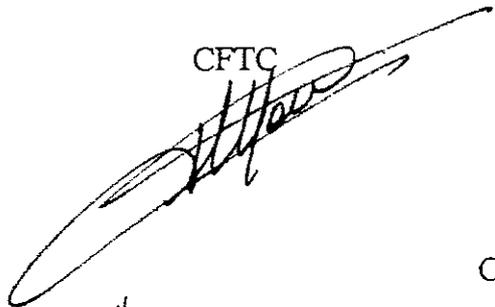
L'indemnité de fin de mission est exclue du salaire de l'intérimaire pour la comparaison avec la rémunération de référence ou le SMIC.

Paris, le 28 novembre 1990 :

CFDT



CFTC



CGT

CGT-FO
FECOSDD

Fernand LAMBIN
[Signature]

CFE-CGC REPARER



Daniel SINOW
PROMATT



UNETT

