

Guide de survie en Inter-contrat

Table des matières

L'inter-contrat c'est quoi ?	2
L'intercontrat de longue durée	3
L'intercontrat une période sans travail ?	3
L'intercontrat à domicile ou à l'agence ?	3
L'inter-contrat à domicile	3
L'inter-contrat à l'agence	4
Les réunions d'inter-contrat	4
L'inter-contrat et la formation	5
L'inter-contrat et les congés	5
L'inter-contrat et les missions exotiques	6
Missions éloignées	6
Missions sous qualifiées	6
Vous pousser à bout pour rompre le contrat de travail	7
Le licenciement	7
La fin de période d'essai	7
La démission ou la rupture conventionnelle	7
SOLIDAIRES INFORMATIQUE, c'est quoi ?	8

L'inter-contrat c'est quoi ?

L'inter-contrat est une situation que n'importe quel informaticien peut rencontrer à un moment de sa carrière au sein d'une Entreprise de Services du Numérique (ESN ou SSII)..

C'est une période non travaillée entre deux missions. Elle est due à la fin ou à l'absence de contrat commercial avec le client. Cette période d'inactivité peut avoir une durée plus ou moins longue. Pendant cette période, le salarié est en attente d'affectation sur une nouvelle mission.

Le salarié en inter-contrat n'est en aucun cas responsable de cette situation et ne doit pas accepter de propos culpabilisant.

L'inter-contrat n'est pas une notion juridique et ne fait l'objet d'aucune réglementation légale ou conventionnelle.

Il faut aussi rappeler qu'il n'y a pas de rupture ou suspension du contrat de travail du salarié pendant l'inter-contrat. Donc, il serait plus juste de parler d'inter-mission ou d'inter-chantier.

Pendant cette période, certaines sociétés lorsqu'elles sont confrontées à un fort taux de salariés en inter-contrat, essaient d'ébranler la confiance en eux des salarié.es et tentent d'exploiter cette conjoncture pour les pousser à la démission.

En effet, « le salarié.e en inter-contrat, quand il y en a un, ça va, c'est quand il y en a plusieurs que ça pose problème... »

Votre employeur a cependant un certain nombre d'obligations à votre égard pendant cette étape de votre vie professionnelle.

Ainsi, la cour de cassation dans son arrêt n°08-45298 du 17 février 2010 a précisé que le contrat de travail comporte pour l'employeur l'obligation de fournir du travail à un salarié.

Attention toutefois, depuis quelques temps, on retrouve parfois dans les nouveaux contrats de travail une clause stipulant que l'inter-contrat ne peut être assimilé à un manquement de l'entreprise. Nous mettons toutefois en doute la validité juridique d'une telle clause. Il paraît un peu simple pour l'employeur de s'exonérer par une simple phrase d'une partie essentielle de son obligation d'exécution du contrat de travail. En effet « *nul ne peut apporter aux droits des personnes et aux libertés individuelles et collectives de restrictions qui ne seraient pas justifiées par la nature de la tâche à accomplir ni proportionnées au but recherché* » (L120-2 du code du travail).

Lorsque la période d'inter-contrat est trop longue, il faut se poser des questions (tout en évitant de trop s'en inquiéter car vous ne devez pas accepter de porter le poids psychologique de l'inter-contrat). Votre employeur fait-il bien le nécessaire pour vous placer ? N'êtes-vous pas victime des mauvaises intentions de votre manager ?

Ce guide a été fait pour vous défendre dans cette situation parfois difficile et souvent mal vécue. N'hésitez pas à demander conseil à un représentant Solidaires Informatique pour vous conseiller, vous épauler et vous aider.

L'intercontrat de longue durée

Quand l'inter-contrat vient à se prolonger il ne faut pas négliger les mails envoyés par leurs supérieurs hiérarchiques, qui demande de justifier de leur activité, de réaliser une prospection ou d'assister à une présentation auprès d'un client..., et d'y répondre scrupuleusement voir avec un peu de zèle.

Car des demandes peuvent constituer des éléments que l'employeur n'hésitera pas à utiliser, en cas de litige, après avoir licencié l'intéressé, pour tenter de démontrer que celui-ci n'avait pas répondu à ses directives et le licencier pour insubordination.

L'intercontrat une période sans travail ?

Normalement non, l'employeur doit fournir du travail au salarié dans les faits c'est souvent une période dans lequel on nous donne aucun travail sauf répondre à un mail toutes les semaines.

Chambre sociale de la Cour de cassation a jugé que **l'employeur a l'obligation de fournir du travail au salarié, et qu'il lui incombe, en cas de contentieux, de prouver que le salarié a refusé d'exécuter son travail ou ne s'est pas tenu à sa disposition** ([Cass. Soc. 23 oct. 2013 n° 12-14237](#)).

C'est à l'employeur de trouver du travail au salarié.e et pas l'inverse !

Il a été jugé que la décision de l'employeur de le placer en situation d'« inter-contrat » sans lui fournir de travail pendant une durée de quatre mois, ait été estimée irrégulière ([Cass. Soc. 15 mai 2013 n° 11-18872](#)).

L'intercontrat à domicile ou à l'agence ?

La règle qui doit être appliquée est claire mais souvent méconnue (parfois à dessein) par les Directions : **un salarié en inter-contrat à qui on ne donne pas de travail a la possibilité de rester chez lui.**

S'il faut insister auprès de votre manager pour obtenir cette réponse, demandez de l'aide à un représentant Solidaires Informatique pour faire respecter cette règle et obtenir cette autorisation.

L'inter-contrat à domicile

Il faut tout de même, dans ce cas, respecter certaines règles et notamment rester disponible, consulter régulièrement ses mails professionnels et rester à portée de son téléphone pour être

joignable. Pas de panique, on ne vous demande pas de rester au garde à vous, prêt à sauter dans la voiture ou dans les transports en commun. Le mieux est de formalisé avec votre Direction, avec l'aide si besoin des délégués du personnel, le délai raisonnable de réponse attendu ..

Il est souhaitable de rester en contact avec votre entreprise même si vous n'êtes pas sollicité pour éviter l'isolement, montrer que vous existez et que vous souhaitez que vos responsables vous trouvent une nouvelle mission. Contactez et prenez rendez-vous régulièrement avec votre manager et les commerciaux de votre agence.

Effectuer son inter-contrat à domicile ne donne généralement pas droit aux tickets restaurant.

Certaines entreprises imposent un passage à l'agence une ou deux fois par semaine... Le salarié ne peut pas s'y opposer et mais les règles de l'inter-contrat à l'agence s'appliquent alors.

L'inter-contrat à l'agence

Si votre manager souhaite vous voir à l'agence, il doit vous fournir un poste de travail adapté (un bureau, un siège ergonomique, un PC en état de bon fonctionnement) et un travail adapté à votre situation et votre qualification (hors de question de passer ces journées devant la photocopieuse, ou devant votre ordinateur sans aucune tâche à accomplir).

Il peut donc s'agir de faire du développement interne, aider à préparer des réponses à des appels d'offre sur des sujets que vous connaissez, réviser son propre CV (pas celui des autres salarié.es), faire des simulations d'entretiens, ...

Attention, si votre manager vous demande d'intervenir sur un projet au forfait dans l'attente d'une nouvelle mission, vous devez déclarer dans votre reporting l'activité projet et non inter-contrat.

L'inter-contrat à l'agence donne droit aux tickets restaurant.

Les réunions d'inter-contrat

Dans certaines entreprises il est habituel de faire des réunions périodiques avec les salariés en inter-contrat.

Ces réunions doivent avoir pour objet de faire un point sur les prospections en cours, les besoins et attentes de chacun, préparer les entretiens, ...

Hélas, elles se transforment trop souvent en réunion de la peur, où les managers culpabilisent les salariés et les poussent éventuellement à la démission ou à accepter un départ négocié.

Ceci est assimilé à du harcèlement et est inacceptable. Vous devez rester solidaires et faire front ensemble lors de ces réunions pour faire cesser ces pratiques, vous défendre, vous soutenir collectivement et en porter le témoignage à vos collègues.

Vous devez immédiatement prévenir les représentants du personnel qui pourront vous aider. C'est la responsabilité de l'employeur, des managers et commerciaux de trouver des missions en

accord avec votre qualification, de maintenir votre employabilité. Et c'est le devoir de votre employeur de préserver votre santé, mentale comme physique, pendant vos heures de travail.

L'inter-contrat et la formation

Il paraîtrait logique et utile de profiter des périodes d'inter-contrat pour former les salariés, mais souvent ce n'est jamais le bon moment :

« En mission, on est facturé et la formation non seulement ça coûte, mais en plus on ne rapporte rien pendant ce temps. »

« En inter-contrat, une formation qu'on n'utilise pas dans le mois est une formation perdue »

Au mieux votre employeur trouvera là un prétexte pour vous contraindre à venir chaque jour à l'agence pour suivre une formation en e-learning, une formation laborieuse, ennuyeuse où on n'apprend pas grand-chose mais qui ne coûte pas cher et qui améliorera les statistiques de la formation ! Rappelez à votre manager que ce type de formation peut se faire depuis son domicile et ne peut justifier de rester devant son écran toute la journée.

Il faut alors insister pour bénéficier d'une véritable formation durant cette période : prospectez, proposez, ... C'est vraiment le moment !

L'employeur doit maintenir votre employabilité, c'est inscrit dans la loi (L6321-1 du Code du travail) et confirmé par de nombreuses jurisprudences (Cass. soc. 7 mai 2014, n° 13-14749 D, [Cass. Soc. du 24 juin 2015, n° 13-28.784](#), [Cass. Soc. du 24 juin 2015, n° 13-28.460](#), ...).

Voilà de quoi argumenter si vous n'avez pas suivi de formation depuis plusieurs années. Faites-vous aider par un représentant Solidaires Informatique qui saura vous conseiller.

L'inter-contrat et les congés

Dans un mouvement de panique, voyant arriver des salariés en inter-contrat sans l'avoir anticipé, les managers sont souvent enclins à imposer congés et RTT aux salariés « pose tes jours, on verra après ce que l'on fait de toi ! »

- Si les règles sont à l'avantage de l'employeur sur ce terrain-là, certaines obligations sont à respecter :
- Les congés payés peuvent être imposés uniquement avec un préavis de 2 mois,
- Les RTTE (Employeur) peuvent être imposés mais un délai de prévenance doit apparaître dans l'accord d'entreprise,
- Les RTTS (salariés) ne peuvent être demandés et encore moins imposés par le manager, Vérifier les modalités dans votre accord d'entreprise.
- Les congés payés validés et les RTT validés ne peuvent être annulés qu'avec votre accord,
- Imposer un trop grand nombre de jours de congés, notamment en dehors de la période d'été peut être abusif.
- On ne peut vous demander de poser CP ou RTT par anticipation.

Contactez vos représentants Solidaires Informatique pour vous aider à vous défendre dans ces situations.

L'inter-contrat et les missions exotiques

Missions éloignées

Au bout d'un certain temps en inter-contrat, votre manager peut vous proposer des missions en dehors de votre zone géographique. Il peut s'agir d'une opportunité si vous êtes mobile, d'un piège si votre manager est mal intentionné.

Si cette mission et ses contraintes vous semblent difficilement réalisables, il faut tout d'abord vous renseigner sur la validité de votre clause de mobilité. La jurisprudence évolue sans cesse sur ce point, et les dernières sont moins à l'avantage des salariés, toutefois les anciens contrats ont bien souvent des clauses invalides qui peuvent vous prémunir contre des déplacements forcés.

L'acceptation d'une telle mission doit ensuite se faire au regard de votre situation personnelle. Un salarié en situation monoparentale peut difficilement être expédié en déplacement sur la semaine.

Attention cependant, le refus d'une mission peut vous exposer à une sanction allant jusqu'au licenciement si le refus n'est pas suffisamment justifié.

Il arrive souvent d'ailleurs que cela soit le but inavoué de cette manœuvre, le manager espérant un refus du salarié dans l'espoir de pouvoir s'en débarrasser à moindre frais. Dans cet objectif, votre manager peut parfois vous proposer des missions qui n'existent pas ! Pour cette raison, nous vous conseillons fortement de ne pas refuser d'emblée cette mission et d'assister à l'entretien de début de mission. Bien souvent la proposition s'arrêtera là, le besoin disparaissant aussi rapidement qu'il est apparu. Dans le cas contraire, il est aussi fréquent que le client refusera de vous accueillir en apprenant que vous venez d'une autre région, pressentant des horaires à aménager, une fatigue excessive due au temps de trajet et une sous-motivation bien compréhensible.

Lorsque vous vous rendez en mission ou en entretien nécessitant un déplacement éloigné, exigez un ordre de mission détaillant vos horaires et leurs aménagements éventuels, vos frais (indemnités kilométriques, repas), l'indemnité Borloo, la récupération si vous devez partir le dimanche, le train en 1^{ère} classe si vous êtes cadre, ... Demandez aussi une avance sur frais proportionnée aux dépenses. Une mission éloignée coûte cher si vous faites valoir l'ensemble de vos droits, inutile de faire des cadeaux à votre employeur, cela peut aussi calmer les ardeurs de vos responsables. Faites-vous aider par un représentant Solidaires Informatique pour vous conseiller.

Missions sous qualifiées

La situation d'inter-contrat ne signifie pas que l'on doit accepter n'importe quoi.

Attention toutefois à l'article 8 de la convention du Syntec qui stipule : « *Si par suite de circonstances particulières résultant de la situation du travail dans l'entreprise, un salarié se trouve amené à assumer temporairement, dans des conditions de durée précisées à l'avance par écrit, **n'excédant pas six mois**, et sans diminution de sa classification, ni diminution de ses appointements, une fonction inférieure à celle qu'il assume habituellement, le refus de l'intéressé d'accepter cette fonction temporaire équivaut à une démission de sa part* ».

Une telle situation si elle peut exister ne doit donc pas perdurer, certains employeurs ont déjà été condamné pour des abus de ce type.

Vous pousser à bout pour rompre le contrat de travail

Pendant cette phase, votre employeur peut être tenté, si le taux d'inter-contrat est important de se débarrasser de quelques salarié.es.

Le licenciement

Nous vous rappelons que l'inter-contrat n'est pas un motif légal de licenciement.

Le licenciement pour motif personnel, doit être basé sur des motifs réels et sérieux. Une remise en cause de vos compétences doit être justifiée par l'employeur.

Reste les tentatives de déstabilisation pour vous pousser à la faute ou vous faire porter la responsabilité de la perte de votre dernière mission. Nous avons accompagné avec succès plusieurs salariés aux Conseils des Prud'hommes pour dénoncer ces tentatives.

La fin de période d'essai

L'absence de mission pendant la période d'essai ne peut se conclure par un licenciement, cette période servant à s'assurer que vous avez les compétences souhaitées, il est nécessaire de bénéficier d'une mission pour pouvoir en faire la démonstration.

La démission ou la rupture conventionnelle

Les managers peuvent vous pousser dehors à force de harcèlement et de découragement.

Si la rupture conventionnelle peut vous être présentée comme avantageuse avec indemnités de licenciement et assurance chômage, il n'en reste pas moins que c'est une sortie que vous ne pouvez être obligé de subir.

Il existe d'autres moyens de défense puisqu'encore une fois c'est l'employeur qui est responsable de votre situation : se battre pour rester dans l'entreprise et y travailler dignement, la prise d'acte de rupture ou la demande de résiliation du contrat de travail aux torts de l'employeur sont aussi des solutions qui peuvent être envisagées selon les cas.

En effet L'employeur doit procurer au salarié le travail convenu lors de l'embauche. Une situation qui perdure pourrait donc s'interpréter comme une faute de l'employeur dans l'exécution du contrat de travail (*Cass. soc. 26 sept. 2012, 10-30852, Cass. Soc. 27 janvier 2016 n° 14-14293*)

Un représentant Solidaires Informatique pourra vous conseiller dans vos démarches.

SOLIDAIRES INFORMATIQUE, c'est quoi ?

Les sections SOLIDAIRES INFORMATIQUE bénéficient de l'expérience, des moyens, de la force d'un syndicat national tout en gardant son autonomie de décision.

Solidaires Informatique est présent dans de nombreuses grandes sociétés : Capgemini, ATOS, GFI, SOPRA STERIA, ... mais aussi dans les plus petites : UTI, SII, SIS, ...

Solidaires Informatique est un syndicat de terrain : Proche des salariés, nous intervenons directement auprès des Directions pour résoudre les relations conflictuelles, faire appliquer vos droits. Nous intervenons régulièrement auprès de l'inspection du travail et obtenons souvent satisfaction lorsque la Direction s'entête dans le déni.

Solidaires Informatique est un syndicat d'action : Nombreux sont les salariés qui font appel à nous pour les défendre. Nous effectuons ce travail avec sérieux, nous accompagnons les salariés jusqu'au bout. Solidaires Informatique mène de nombreuses procédures juridiques pour défendre l'intérêt de tous et le fonctionnement du mouvement syndical.

Nous menons des actions concertées et collectives au niveau des entreprises lors des négociations et interprofessionnelles afin d'établir un rapport de force favorable à la négociation.

Solidaires Informatique est un syndicat démocratique : Nous consultons les salariés avant de définir nos revendications au cours des différentes négociations, nous consultons nos adhérents qui décident de la signature des accords.

Solidaires Informatique défend l'unité syndicale : Si chaque syndicat a ses spécificités, ses priorités, ses modes de gouvernance, nous sommes persuadés que les meilleurs résultats s'obtiennent dans l'unité. Nous refusons les polémiques et ne répondons jamais aux attaques.

Solidaires Informatique privilégie la Solidarité : Nous défendons tous les salariés sans exception, nous essayons de créer des liens de solidarité entre tous, car c'est ensemble que nous sommes les plus forts.