

3° Les horaires auxquels le salarié doit être joignable pendant les périodes d'intermission ;

4° Le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, qui tient compte de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;

5° La description des emplois correspondant aux qualifications du salarié ;

6° Le cas échéant, la durée de la période d'essai ;

7° Le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie ;

8° L'obligation de remise au salarié d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectue.

III. - Le contrat mentionné au I liant l'entreprise de travail temporaire au salarié prévoit le versement d'une rémunération mensuelle minimale garantie au moins égale au produit du montant du salaire minimum de croissance fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 du code du travail, par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré, compte

tenu, le cas échéant, des rémunérations des missions versées au cours de cette période.

IV. - Les missions effectuées par le salarié lié par un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire sont régies par les articles L. 1251-5 à L. 1251-63 du code du travail, sous réserve des adaptations prévues au présent article et à l'exception des articles L. 1251-14, L. 1251-15, L. 1251-19, L. 1251-26 à L. 1251-28, L. 1251-32, L. 1251-33 et L. 1251-36 du même code.

V. - Pour l'application des articles L. 1251-5, L. 1251-9, L. 1251-11, L. 1251-13, L. 1251-16, L. 1251-17, L. 1251-29, L. 1251-30, L. 1251-31, L. 1251-34, L. 1251-35, L. 1251-41 et L. 1251-60 du code du travail au contrat à durée indéterminée conclu par une entreprise de travail temporaire avec un salarié, les mots : "contrat de mission" sont remplacés par les mots : "lettre de mission".

VI. - Par dérogation à l'article L. 1251-12 du code du travail, la durée totale de la mission du salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire ne peut excéder trente-six mois.

VII. - Pour l'application du 1° de l'article L. 6322-63 du code du travail, la durée minimale de présence dans l'entreprise s'apprécie en totalisant les périodes de mission et d'intermission effectuées par le salarié lorsque ce dernier est lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat à durée indéterminée.

VIII. - Pour l'application des articles L. 2314-17 et L. 2324-16 du code du travail, la durée passée dans l'entreprise est calculée en totalisant les périodes de mission et d'intermission effectuées par le salarié.

IX. - Le présent article est applicable aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018.

Au plus tard le 30 juin 2018, le Gouvernement présente au Parlement un rapport, établi après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs représentatives et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation.

Généralisation de la Déclaration sociale nominative (DSN) Report de la date d'entrée en vigueur

La généralisation de la DSN à toutes les entreprises était initialement prévue pour le 1^{er} janvier 2016.

C'est la prise en compte des difficultés d'un grand nombre de TPE et de PME, qui ne sont pas prêtes pour la mise en place de cette formalité, qui a conduit le gouvernement à introduire, dans la loi de financement de la Sécurité Sociale (LFSS), une disposition pour acter ce report au plus tard le 1^{er} juillet 2017.

L'article 22 de la LFSS* précise notamment que : "les employeurs ainsi que les tiers mandatés pour effectuer les déclarations sociales de ceux-ci

transmettent pour la première fois une déclaration sociale nominative (DSN) à des dates fixées par décret, et au plus tard le 1^{er} juillet 2017, en fonction du montant annuel des cotisations versées ou des effectifs ainsi que de la qualité de déclarant ou de tiers déclarant."

Un calendrier de passage à la DSN, d'ici le 1^{er} juillet 2017, va donc être publié par décret.

Tous les SSTI qui ne sont pas encore passés à la DSN sont donc concernés. Il est cependant conseillé à tous les SSTI qui avaient pris leurs dispositions pour être prêts pour le 1^{er} janvier 2016 de ne pas attendre et de franchir le pas au 1^{er} janvier 2016. ■

*La LFSS pour 2016 a été votée définitivement par le parlement le 30 novembre 2015. Elle fait, depuis, l'objet d'un recours devant le Conseil constitutionnel, déposé le 4 décembre 2015, et portant sur les articles 24, 33, 59, 77 et 78.



Parution

Convention collective nationale des Services de Santé au Travail Interentreprises



Editions **DOC/S**
www.editions-docis.com