

# GUIDE DE SURVIE

# EN

# INTER-CONTRAT

*BT Services*

**Solidaires**  
**Informatique**  
Union Syndicale Solidaires ITEC

# Table des matières

Table des matières .....	2
Qu'est-ce que l'inter-contrat ?.....	3
Avant l'inter-contrat le bilan de fin de mission .....	4
L'inter-contrat à domicile ou à l'agence ?.....	4
L'inter-contrat à domicile .....	4
L'inter-contrat à l'agence .....	4
Les réunions d'inter-contrat .....	5
L'inter-contrat et la formation .....	5
L'inter-contrat et les congés.....	6
L'inter-contrat et les missions exotiques.....	7
Missions éloignées.....	7
Missions sous qualifiées .....	9
Vous pousser à bout pour rompre le contrat de travail.....	9
Le licenciement .....	10
La fin de période d'essai.....	10
La démission ou la rupture conventionnelle.....	10
CONTACTS.....	11

## Qu'est-ce que l'inter-contrat ?

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

C'est une période rémunérée 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 culpabilisants.** Il convient également d'être vigilant sur les missions que le management de BT services veut vous proposer (elles doivent être en adéquation avec vos compétences et conformes au contrat de travail que vous avez signé). Les postes farfelus ou des missions "bouche-trou" font aussi partie de la punition que certains managers veulent infliger, **SOLIDAIRES BT services est mobilisé pour vous défendre dans ces situations.**

Pendant cette période, certaines sociétés (que nous ne nommerons pas) lorsqu'elles sont confrontées à un fort taux d'inter-contrat, essaient d'ébranler la confiance en eux des salariés et tentent d'exploiter cette conjoncture pour les pousser à la démission ou à une rupture conventionnelle.

Nous ne sommes pas des joueurs de football !!!

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

Il faut 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.

BT services et son management ont 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.

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). BT services 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 du personnel SOLIDAIRES BT services pour vous conseiller, vous épauler et vous aider.

## Avant l'inter-contrat le bilan de fin de mission

Comme la loi le prévoit, des OMT (ordre de mission technique) sont nécessaires pour que les salariés partent en clientèle ou en inter-contrat en agence. Tous les managers ont pour consigne de délivrer ces OMT aux salariés et à chaque fin de mission, un bilan de fin de mission doit être effectué par le manager et le salarié. Bien sûr, si ce qui est écrit n'est pas le reflet de la réalité, il est conseillé au salarié de ne pas le signer. **Vous pouvez nous contacter en cas d'hésitation.**

## L'inter-contrat à domicile ou à l'agence ?

Un salarié en inter-contrat à qui on ne donne pas de travail doit avoir 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 du personnel SOLIDAIRES pour faire respecter ce principe.

## L'inter-contrat à domicile

Il faut tout de même, dans ce cas, respecter certaines règles et notamment rester disponible, consulter ses mails au minimum une ou deux fois par jour et rester à portée de son téléphone pour être joignable durant les heures de service. 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. Répondre à une sollicitation dans la demi-journée est un délai raisonnable.

Il est souhaitable de rester en contact avec BT services 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.

## 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 collaborateurs), 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 saisir votre relevé d'activité (Timesheet) avec l'activité projet en question et non inter-contrat.

## Les réunions d'inter-contrat

Dans certaines agences, notamment en Ile de France 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 avec BT services 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 utilise pas dans le mois est une formation perdue »

Au pire BT services trouvera là un prétexte pour vous contraindre à venir chaque jour à l'agence pour suivre une magnifique 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 chez BT ! 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 !

BT services 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 du personnel SOLIDAIRES BT services 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 :

-En premier on rappelle qu'en congés le manager ne peut pas vous demander d'être joignable ou de rappliquer pour un entretien.

- Les congés payés peuvent être imposés uniquement avec un préavis de 2 mois,
- Les RTT E (Employeur) sont au nombre de 1 par an (pour le vendredi de l'ascension). En cas de sous-charge, un deuxième RTT peut être imposé (accord sur le temps de travail) mais pour cela le CE doit être informé et consulté.
- Les RTTS (salariés) ne peuvent être demandés et encore moins imposés par le manager.
- Imposer un trop grand nombre de jours de congés, notamment en dehors de la période d'été est abusif.
- On ne peut vous demander de poser CP ou RTT par anticipation.

**Contactez vos représentants du personnel SOLIDAIRES BT services 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 ; Par exemple, 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 1ère 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 BT services, cela peut aussi calmer les ardeurs de vos responsables.



Faites-vous aider par un représentant du personnel SOLIDAIRES BT services pour vous conseiller.

## Missions sous qualifiées

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

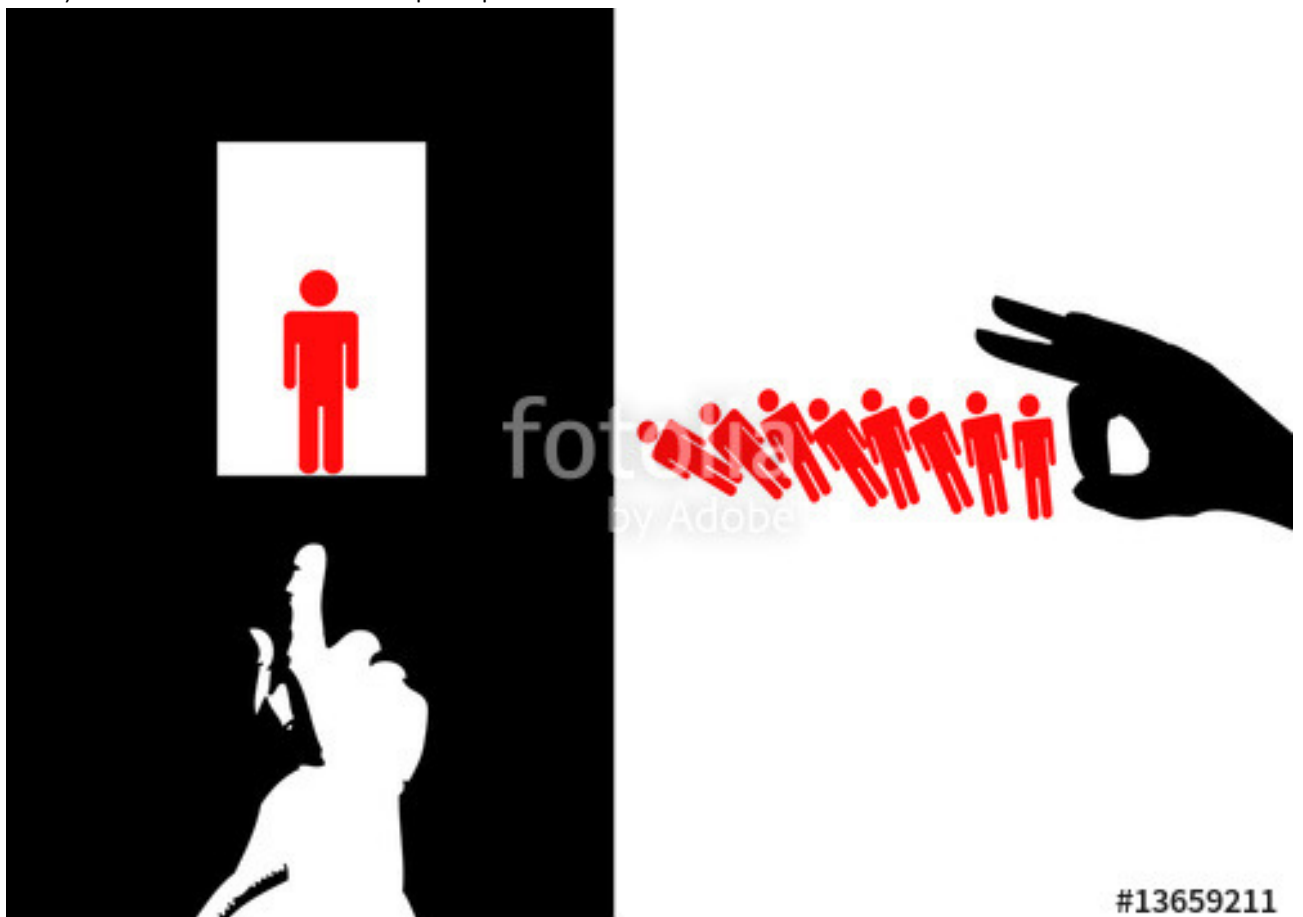
Attention toutefois à l'article 8 de la convention du Syntec qui stipule :

« 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 (date à mentionner sur l'ordre de mission technique et sans possibilité de prolongation)**, 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.

## Vous pousser à bout pour rompre le contrat de travail

Pendant cette phase d'inter-contrat, BT peut être tenté (si le taux d'inter-contrat est important) de se débarrasser de quelques collaborateurs.



#13659211

## 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.

## 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 du personnel SOLIDAIRES BT services pourra vous conseiller dans vos démarches.**

## CONTACTS

Vous pouvez nous contacter et nous rencontrer (anonymement y compris) pour toute difficulté, que ce soit en mission chez les clients ou en agence. Notre équipe est constituée de salariés qui ont choisi de s'impliquer dans le syndicalisme depuis de nombreuses années pour agir et pour défendre les droits des plus fragiles comme des plus forts contre toutes les formes d'injustices au travail.

SOLIDAIRES Informatique est constituée d'un réseau de personnes regroupant les salariés des grandes entreprises du petit monde de l'informatique.

<https://www.solidaires.org/Solidaires-Informatique>

N'hésitez pas à demander à un représentant du personnel SOLIDAIRES BT Services de remonter les soucis, (conditions de travail, sécurité, réglementaire ou légal) vouloir changer les choses c'est bien, le faire c'est mieux !

C'est aussi avec votre soutien et les remontées du terrain que nous pourrions défendre vos droits, ceux des travailleurs et des collègues.

Pour adhérer nous vous proposons de rencontrer un représentant du personnel SOLIDAIRES BT Services pour prendre le temps d'en discuter.

Site : <http://www.solidaires-btservices.fr>

Mail : [info@solidaires-btservices.fr](mailto:info@solidaires-btservices.fr)

<b>Gary GRÜNBERG</b> Représentant de section syndicale
--

SOLIDAIRES BT <b>Paris Ariane</b> TEL : 06 19 93 02 42
--

Email : garygrunberg@free.fr
------------------------------

<b>Laurent CHAUDERON</b>
--------------------------

SOLIDAIRES BT <b>Paris CDR</b> TEL : 06 01 76 68 14
---

Email : laurent42@yahoo.com
-----------------------------

<b>Isabelle CURNOL</b>
------------------------

SOLIDAIRES BT <b>Le Plessis Robinson</b> TEL : 06 58 12 86 88
---

Email : isabellecurnol56@gmail.com
------------------------------------