

# Comment décrire le poste dans un contrat de mise à disposition ?

## Réponse courte

En visant le **poste**, pas la personne. L'article L.131-4 (2) impose de mentionner les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et la qualification professionnelle exigée : ces deux mentions décrivent le besoin de l'entreprise, indépendamment du salarié que l'agence enverra.

La distinction a une conséquence directe sur la paie. Le salaire de référence se compare à celui d'un permanent de **même qualification ou de qualification équivalente**, et c'est la qualification écrite au contrat qui sert de point de départ. Une qualification déclarée en dessous du besoin réel produit un rappel de salaire.

Les caractéristiques particulières du poste servent un autre objectif : elles conditionnent la sécurité, dont l'article L.131-12 rend **l'utilisateur seul responsable**. Un poste exposé à un risque particulier doit être décrit comme tel, faute de quoi l'agence ne peut ni sélectionner ni informer utilement le salarié.

## Définition

Les **caractéristiques particulières du poste** sont les éléments qui distinguent ce poste d'un autre portant le même intitulé : environnement de travail, équipements utilisés, contraintes physiques, risques spécifiques, port de charges, travail en hauteur, exposition à des agents dangereux.

La **qualification professionnelle exigée** est celle que requiert la tenue du poste. Elle ne se confond ni avec le diplôme du salarié pressenti, ni avec l'intitulé du poste.

## Questions fréquentes

### Faut-il décrire le poste ou le profil du salarié attendu ?

Le poste. Les caractéristiques particulières et la qualification exigée décrivent le besoin de l'entreprise, indépendamment du salarié que l'agence enverra.

### L'intitulé du poste suffit-il dans le contrat de mise à disposition ?

Non. Deux postes de préparateur de commandes n'ont ni les mêmes contraintes ni le même risque selon qu'ils s'exercent en entrepôt sec ou en chambre froide, et c'est cet écart que la mention doit porter.

### Pourquoi décrire les risques du poste alors que la sécurité incombe à l'utilisateur ?

Parce que l'agence n'a pas accès au site et ne connaît du poste que ce que l'utilisateur en écrit. Un poste décrit sans ses risques prive le salarié de toute information préalable.

### Que faire si l'entreprise accepte un profil moins qualifié que celui demandé ?

Corriger la mention par avenant. Conserver la qualification initiale expose au rappel de salaire, puisque c'est elle qui sert de base à la comparaison des rémunérations.

### Un intitulé repris du bon de commande interne convient-il ?

Rarement. Les intitulés internes ne décrivent pas le poste et ne permettent ni la sélection du candidat ni l'information sur les contraintes réelles.

## Conditions d'exercice

Les deux mentions figurent dans le contrat de mise à disposition puis dans le contrat de mission.

| Mention                   | Ce qu'elle décrit                          | Effet juridique                                      |
|---------------------------|--------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| Caractéristiques du poste | L'environnement et les contraintes réelles | Support de l'obligation de sécurité de l'utilisateur |
| Qualification exigée      | Le niveau requis pour tenir le poste       | Base de comparaison du salaire                       |
| Lieu de la mission        | Le site d'exécution                        | Détermine les conditions de travail applicables      |
| Horaire normal            | L'horaire pratiqué sur le poste            | Encadre la durée du travail de l'intérimaire         |

## Modalités pratiques

Quelques formulations courantes et ce qu'elles produisent.

| Rédaction                                                         | Effet                                                                   |
|-------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|
| « Manutentionnaire » seul                                         | Insuffisant : ne décrit ni l'environnement ni les contraintes           |
| « Cariste, chariot élévateur catégorie 3, entrepôt frigorifique » | Décrit la qualification et le risque, permet la sélection               |
| Qualification minorée par rapport au besoin                       | Rappel de salaire au profit du salarié                                  |
| Qualification surévaluée                                          | Salaire de référence plus élevé, opposable à l'utilisateur              |
| Poste décrit sans ses risques                                     | L'utilisateur reste seul responsable de la sécurité                     |
| Intitulé repris du bon de commande interne                        | Souvent inexploitable, les intitulés internes ne décrivant pas le poste |

## Pratiques et recommandations

L'intitulé du poste ne suffit jamais. Deux postes de « préparateur de commandes » n'ont ni les mêmes contraintes ni le même risque selon qu'ils s'exercent en entrepôt sec ou en chambre froide, et c'est l'écart entre les deux que la mention est censée porter.

La qualification déclarée doit être corrigée quand l'entreprise accepte un profil différent de celui demandé. Une commande de cariste satisfaite par un manutentionnaire appelle un avenant : conserver la qualification initiale expose au rappel de salaire, la réécrire à la baisse après coup expose à la contradiction avec le besoin décrit.

La description du poste sert directement l'obligation de sécurité. L'agence n'a pas accès au site et ne connaît du poste que ce que l'utilisateur en écrit : un poste décrit sans ses risques prive le salarié de l'information préalable, alors que la responsabilité de sa protection pèse sur l'utilisateur seul.

## Cadre juridique

| Référence                                           | Objet                                                                                   |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------|
| Art. <u>L.131-4</u> (2) du Code du travail          | Caractéristiques particulières du poste, qualification exigée, lieu et horaire normal   |
| Art. <u>L.131-6</u> (1), 2°, du Code du travail     | Reproduction de ces mentions dans le contrat de mission                                 |
| Art. <u>L.131-12</u> , alinéa 1, du Code du travail | Responsabilité exclusive de l'utilisateur en matière de sécurité, d'hygiène et de santé |
| Art. <u>L.131-13</u> (1) du Code du travail         | Comparaison du salaire à celui d'un permanent de qualification équivalente              |

Les deux mentions décrivent le poste et non le salarié : la qualification exigée est celle que requiert le poste, et elle sert de base à la comparaison des salaires. Un poste décrit sans ses risques particuliers laisse entière la responsabilité de sécurité qui pèse sur l'utilisateur.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.