



Contrat de travail temporaire (intérim)

Vérfié le 07 février 2020 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

La mission d'intérim s'effectue pour une durée prévue par le contrat de travail sans pouvoir dépasser la durée maximale légale, variable selon la nature de la mission. Durant sa mission, le salarié intérimaire bénéficie des mêmes droits que les autres salariés. Le salarié intérimaire perçoit une prime de précarité et une indemnité de congés payés à la fin de sa mission. Le contrat de mission peut être rompu, sous conditions.

Contrat

Contenu

Le salarié intérimaire signe un contrat de mission avec l'entreprise de travail temporaire.

Un contrat de mise à disposition est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise où l'intérimaire effectue sa mission.

Le contrat de mission doit être écrit et signé par le salarié.

Le contrat est transmis au salarié au plus tard dans les 2 *jours ouvrables* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R17508>) suivant sa mise à disposition.

Il doit contenir les informations suivantes :

- Reprise des mentions du contrat de mise à disposition (conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise où l'intérimaire effectue sa mission)
- Qualification professionnelle du salarié
- Conditions de rémunération (périodicité de paiement)
- *Durée de la période d'essai* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32279>)
- Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire
- Clause mentionnant qu'à l'issue de la mission, l'embauche par l'entreprise utilisatrice n'est pas interdite
- Clause mentionnant que le rapatriement est à la charge de l'entreprise de travail temporaire (si la mission s'effectue hors du territoire métropolitain)

➡ **À savoir** : s'il n'est pas établi par écrit et signé, le contrat peut être *requalifié* (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F34572>) en CDI.

Contrat avec terme précis

Une mission d'intérim comporte un terme précis lorsque le contrat prévoit une date d'échéance ferme.

Un terme précis est obligatoire dans les 2 situations suivantes :

- Le contrat vise à pourvoir au remplacement d'un salarié provisoirement passé à temps partiel
- Le contrat vise à pourvoir au remplacement d'un salarié parti définitivement avant la suppression de son poste
- Le contrat vise à assurer un accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

🔪 **À noter** : aucune durée minimale de contrat n'est à prévoir, sauf en cas de commande exceptionnelle à l'exportation (la durée initiale du contrat ne peut pas alors être inférieure à 6 mois).

Contrat sans terme précis

Le contrat n'est pas obligatoirement soumis à un terme précis lorsque l'intérimaire intervient dans les cas suivants :

- Remplacement d'un salarié absent
- Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu
- Attente de l'arrivée d'un salarié embauché en CDI
- Emploi saisonnier (récoltes par exemple)
- Emploi dont l'usage exclut le recours à un CDI (secteurs du déménagement ou de l'hôtellerie par exemple)
- Remplacement d'un chef d'entreprise, un chef d'exploitation agricole ou une personne exerçant une activité libérale (ou le conjoint absent lorsqu'il participe activement à l'activité de l'entreprise ou de l'exploitation)

Dans l'un de ces cas, la fin du contrat de mission est prévue :

- à la fin de l'absence de la personne remplacée
- ou à la réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu.

➡ **À savoir** : le contrat sans terme précis est conclu pour une durée minimale à fixer librement.

Durée

La durée maximale du contrat d'intérim varie selon la nature de la mission, renouvellement compris.

Durée maximale du contrat d'intérim	
Nature du contrat de mission	Durée maximum (renouvellement compris)
Remplacement d'un salarié absent	18 mois
Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu	18 mois
Remplacement d'un salarié passé temporairement à temps partiel	18 mois
Emploi saisonnier	18 mois
Emploi excluant le recours à un CDI	18 mois
Remplacement d'un non salarié (chef d'entreprise, chef d'exploitation agricole, profession libérale)	18 mois
Accroissement temporaire d'activité	18 mois
Commande exceptionnelle à l'export	24 mois
Mission exécutée à l'étranger	24 mois
Remplacement d'un salarié parti avant la suppression définitive de son poste	24 mois
Réalisation de travaux urgents pour mesures de sécurité	9 mois
Intérim dans l'attente de l'arrivée d'un salarié en CDI	9 mois
Cycle de formation effectué en apprentissage	36 mois

Renouvellement

Quel que soit son terme (précis ou non), le contrat de mission peut être renouvelé 2 fois si la durée totale du contrat, compte tenu du renouvellement, ne dépasse pas la durée maximale autorisée.

Les conditions de ce renouvellement doivent obligatoirement être fixées au sein d'une clause insérée dans le contrat de travail ou d'un *avenant* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R10829>) proposé au salarié avant le terme prévu initialement.

Situation du salarié

Le salarié intérimaire bénéficie des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise pendant toute la durée de sa mission (restauration, transports ...).

Salaire

Le travailleur intérimaire bénéficie d'un salaire dans les mêmes conditions que les autres salariés de l'entreprise où il effectue sa mission.

L'intérimaire perçoit au moins :

- le salaire susceptible d'être perçu par un autre salarié de l'entreprise, à qualification et poste de travail équivalents (après période d'essai),
- les primes et accessoires de salaires éventuellement prévus à qualification et poste équivalents.

Les jours fériés doivent être payés au salarié intérimaire, sans condition d'ancienneté, si les autres salariés de l'entreprise bénéficient de ce paiement.

➡ À savoir : dans le secteur du bâtiment ou des travaux publics, l'indemnité d'intempérie (arrêt du travail à cause de la météo) doit être versée aux travailleurs intérimaires au même titre que les autres salariés et sans aucune condition d'ancienneté.

Indemnité de fin de mission (prime de précarité)

Conditions

À la fin de chaque mission, le salarié doit percevoir, en complément de son salaire, une indemnité de fin de mission, plus souvent appelée *prime de précarité*.

Toutefois, le versement de cette prime n'est pas dû en cas de :


- Conclusion d'un CDI avec l'entreprise utilisatrice immédiatement après la fin de la mission
- Complément de formation professionnelle dispensée au salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission
- Rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié
- Rupture anticipée du contrat pour **faute grave** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>) ou pour **force majeure** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24412>)
- Contrat à caractère saisonnier (si la convention ou l'accord applicable dans l'entreprise ne prévoit pas d'indemnité de fin de contrat)

Montant

Le montant de l'indemnité est au moins égale à 10 % de la rémunération totale brute, renouvellement du contrat inclus.

Versement

La prime de précarité est versée à l'issue de chaque mission et en même temps que le dernier salaire dû.

 **À noter** : le montant de cette prime figure sur le dernier bulletin de salaire.

Indemnité de congés payés

Le salarié temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congés payés pour chaque mission qu'il effectue, quelle que soit sa durée.

Montant

Le montant de l'indemnité compensatrice de congés payés se calcule :

- en fonction de la durée de la mission,
- sans pouvoir être inférieure à 10 % de la rémunération totale brute du salarié intérimaire (indemnité de fin de mission comprise).

Certaines absences sont prises en compte dans la durée de la mission :

- Congés de maternité et d'adoption
- Arrêts de travail pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle, dans la limite d'une durée continue d'un an
- Périodes de rappel sous les drapeaux si le point de départ de ces périodes intervient au cours d'une mission

Versement

L'indemnité est versée à la fin de la mission.

Fin de contrat

Fin de mission

Cas général

En l'absence d'embauche à l'issue de la mission, le salarié a droit au versement d'une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation.

L'employeur doit remettre au salarié les documents suivants :


- **Certificat de travail** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F87>)
- **Attestation Pôle emploi** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2867>)
- **Solde de tout compte** (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F86>)
- En cas de dispositifs de participation, d'intéressement et des plans d'épargne salariale au sein de l'entreprise, état récapitulatif de l'ensemble des sommes et valeurs mobilières épargnées

Embauche du salarié

À l'issue de sa mission, le salarié mis à disposition peut être embauché par l'entreprise utilisatrice.

Dans ce cas, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des 3 mois précédant le recrutement est :

- prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié
- et déduite de la période d'essai, si le nouveau contrat en prévoit une.

 **À savoir** : si l'entreprise utilisatrice fait travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans contrat, le juge peut requalifier le contrat de mission en contrat à durée indéterminée (CDI).

Délai de carence

En l'absence de dispositions contraires prévues par la convention collective ou un accord de branche, lorsque le contrat de mission prend fin, undélai de carence (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R52042>) s'applique. Un délai doit être respecté avant de recourir à un nouveau contrat de mission ou à un CDD sur le même poste de travail.

Le mode de calcul varie en fonction de la durée du contrat, dans les conditions suivantes :

- Pour les contrats d'au moins 14 jours, le délai est fixé au tiers de la durée du contrat précédent (renouvellement inclus)

- Pour les contrats d'au moins 14 jours, le délai est fixé au tiers de la durée du contrat précédent (renouvellement inclus).
- Pour les contrats de moins de 14 jours, il est fixé à la moitié de la durée du contrat précédent (renouvellement inclus).

La durée du contrat s'apprécie en *jours calendaires* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R1092>), mais le délai de carence se décompte en jours d'ouverture de l'établissement concerné.

En l'absence de dispositions contraires prévues par la convention collective ou un accord de branche, le délai de carence ne s'applique pas dans les cas suivants :

- Nouvelle absence du salarié remplacé, si le contrat de mission est conclu en remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu
- Emploi à caractère saisonnier ou pour lequel il est d'usage de ne pas recourir à un CDI
- Travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité
- Rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié
- Refus par le salarié du renouvellement de son contrat (délai non pris en compte pour la durée du contrat non renouvelé)
- Contrat conclu en vue du remplacement d'un chef d'exploitation agricole, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation ou de leur conjoint
- Contrat conclu en vue du remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral


Rupture anticipée du contrat

Rupture à l'initiative de l'employeur

L'employeur qui rompt le contrat de mission doit proposer au salarié un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de 3 jours dès lors que la rupture est faite.

Le nouveau contrat de mission ne peut pas comporter de modifications d'un élément essentiel en matière de qualification professionnelle, de rémunération, d'horaire de travail et de temps de transport.

Si le nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'employeur doit payer au salarié une indemnité. Cette indemnité est égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.

 **À noter** : l'employeur peut rompre le contrat de mission sans obligations particulières vis-à-vis de l'intérimaire pendant la période d'essai (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F32279>), en cas de faute grave (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1137>) du salarié ou en cas de force majeure (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24412>). Dans ces cas, l'employeur n'est pas tenu de proposer un nouveau contrat de travail au salarié.


Rupture à l'initiative du salarié

Le contrat de mission peut être rompu de manière anticipée par le salarié dans les cas suivants :

- Pendant la période d'essai (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>) sans motif particulier
- Embauche du salarié mis à disposition pour un contrat à durée indéterminée
- Force majeure (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F24412>)

 **À noter** : si le salarié rompt le contrat après la période d'essai et en dehors des cas autorisés, il peut être condamné par le juge à verser à son employeur des dommages et intérêts (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R12532>).

Textes de référence

- Code du travail : articles L1251-42 à L1251-44  (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195648&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Contrat de mise à disposition
- Code du travail : articles L1251-16 à L1251-17  (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198545&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Contrat de mission
- Code du travail : articles L1251-5 à L1251-8  (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195641&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Cas de recours au contrat de mission (article L1251-6)
- Code du travail : articles L1251-11 à L1251-13  (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198543&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Terme et durée du contrat de mission
- Code du travail : articles L1251-35 à L1251-35-1  (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198551&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Renouvellement du contrat de mission
- Code du travail : article D1251-1  (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCodeArticle.do?idArticle=LEGIARTI000019668669&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Intérim d'usage (secteurs d'activités)
- Code du travail : article L1251-38  (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idArticle=LEGIARTI000006901292&idSectionTA=LEGISCTA000006195646&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)
Embauche à l'issue de la mission
- Code du travail : articles L1251-39 à L1251-41  (<http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195647&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)

Requalification en CDI

- Code du travail : articles L1251-36 à L1251-37-1 [↗](http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195645&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006195645&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Délai de carence
- Code du travail : articles L1251-18 à L1250-20 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198546&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198546&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Rémunération (article L1251-18), indemnité de congés payés (article L1251-19), indemnité d'intempéries (L1251-20)
- Code du travail : articles L1251-29 à L1251-34 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198550&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198550&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Prime de précarité (article L1251-32)
- Code du travail : articles L1251-26 à L1251-28 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198549&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198549&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Rupture anticipée du contrat de mission
- Code du travail : article L1251-25 [↗](http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198548&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (http://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA000006198548&cidTexte=LEGITEXT000006072050)
Information sur les postes à pourvoir

Services en ligne et formulaires

- Relevé mensuel des contrats de travail temporaire (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/R14575>)
Formulaire