

Le contrat de travail temporaire (intérim) : intérêt, définition, modalités

Description

Une entreprise a parfois besoin de se procurer rapidement des travailleurs en raison de **salariés absents ou d'accroissement ponctuel de la charge de travail** de l'entreprise sans pour autant souhaiter procéder au recrutement de travailleurs permanents supplémentaires. Elle pourra donc se tourner vers le travail temporaire afin de satisfaire ses besoins de main-d'œuvre.

[Modèle de contrat de travail](#)[Télécharger le guide sur le contrat de travail](#)

Définition et organisation du travail temporaire (appelé couramment « intérim »)

Le **travail temporaire (« l'intérim »)** correspond à la « **mise à disposition temporaire d'un salarié par une entreprise de travail temporaire au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une mission** » ([article L. 1251-1 du Code du travail](#)). Communément appelée "agence d'interim", l'entreprise de travail temporaire exerce une activité consistante à la mise à disposition provisoire de salariés (appelés également « intérimaires ») qu'elle emploie elle-même au profit d'utilisateurs.

Le **contrat de travail temporaire et le CDD** (contrat à durée déterminée) appartiennent tous les deux à la catégorie de travail « précaire ». Ils ne peuvent avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente d'une entreprise ([article L1242-1 Code du travail](#) pour le CDD et [article L1251-5 Code du travail](#) pour le travail temporaire).

Néanmoins, **la relation de travail** est différente selon ces deux types de contrats.

En effet, **le CDD** ne requiert la conclusion que **d'un seul contrat, contre deux** en ce qui concerne le **contrat de travail temporaire**. En effet, en pratique, le travail temporaire est encadré d'une part par une relation contractuelle entre l'entreprise de travail temporaire (agence d'intérim) et l'entreprise utilisatrice, et d'autre part par une relation contractuelle entre le travailleur temporaire (intérimaire) et l'entreprise de travail temporaire (agence d'intérim).

- **Le contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire (entreprise d'intérim) et l'entreprise utilisatrice**

: l'entreprise d'intérim est liée à sa cliente (l'entreprise utilisatrice) par un contrat. Ce dernier est destiné à mettre à la disposition l'entreprise cliente des travailleurs temporaires. C'est à l'entreprise d'intérim, qu'il convient de procéder avec précaution à la sélection des travailleurs mis à disposition. A ce titre, elle est tenue de vérifier les aptitudes des travailleurs pour le travail concerné. L'entreprise d'intérim est mandataire de l'entreprise utilisatrice pour le compte de qui elle recrute les travailleurs.

- **Le contrat de travail temporaire entre le travailleur temporaire (travailleur intérimaire) et l'entreprise de travail temporaire (entreprise d'intérim)** : dans ce cas de figure, il suffit d'un seul contrat de travail. Ce dernier est conclu entre le travailleur intérimaire et l'entreprise d'intérim liés par une relation exclusive. En effet, l'entreprise d'intérim est le seul employeur du travailleur intérimaire et le travailleur intérimaire est uniquement salarié de l'entreprise d'intérim.
- **L'absence de contrat de travail entre le travailleur temporaire et l'entreprise utilisatrice** : il n'existe aucune relation contractuelle entre le travailleur temporaire et l'entreprise utilisatrice. De ce fait, si le travailleur temporaire subit un préjudice en raison du comportement de l'entreprise utilisatrice, il ne pourra pas saisir la juridiction prud'homale pour la faire condamner. Toutefois, il pourra invoquer la responsabilité extracontractuelle de l'entreprise utilisatrice et saisir la juridiction compétente.

Cas de recours limités au travail temporaire

Il existe des circonstances spécifiques qui justifient le recours à des travailleurs temporaires ("intérimaires") par une entreprise utilisatrice. Le contrat de mission « **ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente [d'une] entreprise** » (article L1251-5 Code du travail) et ne peut être utilisé **que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée " mission "**. Cependant, toutes les missions ne peuvent donner lieu au travail temporaire. Il existe des cas de recours limités au travail temporaire (ces derniers sont mentionnés [aux articles L1251-6 et suivants du Code du travail](#)).

Le recours à l'intérim est donc admis dans les cas suivants :

- le **remplacement d'un salarié en cas d'absence** : il intervient lorsqu'un salarié est absent de l'entreprise ou de son poste habituel. Ex : un salarié de l'entreprise est affecté à un autre poste que son poste habituel ou est actuellement en congé. Dans ce cas, il peut être remplacé temporairement par un travailleur temporaire (intérimaire).
- le **remplacement d'un salarié en cas de passage provisoire à temps partiel de ce salarié** : il intervient lorsqu'un salarié d'une entreprise passe provisoirement d'un temps complet à un temps partiel (changement constaté par [avenant](#)), comme l'[avenant au contrat de prestation de service](#) il pourra être remplacé temporairement par un intérimaire.
- **remplacement d'un salarié en cas de [suspension de son contrat de travail](#)** : si un salarié est en congé de maladie ou de maternité, son contrat de travail sera suspendu. L'entreprise pourra le remplacer temporairement jusqu'à son retour dans l'entreprise par un travailleur intérimaire. A noter qu'il est interdit de faire travailler une salariée pendant son congé de maternité.
- **remplacement d'un salarié en cas de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail** : si une suppression de poste est programmée conformément aux règles applicables, mais que le salarié titulaire de poste quitte le poste de manière définitive avant la date programmée, il pourra être remplacé provisoirement par un intérimaire jusqu'à ce que la suppression du poste soit effective.
- **remplacement d'un salarié qui doit être remplacé par un autre salarié recruté par CDI en attendant son entrée en service effective** : il s'agit d'une situation où un salarié doit être remplacé par un autre embauché en CDI (on l'appellera ici « remplaçant »). Le remplaçant n'ayant pas encore intégré l'entreprise, l'intérimaire sera donc amené à travailler pendant le laps de temps compris entre le départ du salarié et l'arrivée effective de son remplaçant.
- **accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise** : c'est le cas où l'entreprise subit un accroissement d'activité lors d'une courte période, elle pourra alors avoir recours à un intérimaire. Ex : un intérimaire travaillant au service d'un constructeur automobile qui devant intensifier sa production pendant une courte période du fait du lancement d'un nouveau modèle de véhicule.
- **emplois à caractère saisonnier** : certaines activités ont un caractère saisonnier car elles renvoient à des tâches appelées à se répéter chaque année à une période précise mais relativement courte. Ex : la saison des vendanges, périodes touristiques, fêtes de fin d'année, soldes. Un intérimaire pourra donc être amené à travailler

pendant ces courtes périodes.

- **emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au CDI** (en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois) : les secteurs concernés sont énumérés par l'[article D. 1251-1 du Code du travail](#) et incluent par exemple l'hôtellerie, la [restauration](#), les centres de loisirs et de vacances, le sport professionnel, les spectacles, l'audiovisuel etc.
- **remplacement d'un chef d'entreprise** exerçant un activité artisanale, industrielle ou commerciale ou d'une personne exerçant une **profession libérale** ou encore le **conjoint** du chef d'entreprise ou de la personne ayant une profession libérale (seulement dans le cas où le conjoint participe effectivement à l'activité de l'entreprise, à titre professionnel et habituel).
- **remplacement d'un associé non salarié** d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens ou d'une société d'exercice libéral.
- **remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise spécifique** (mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du Code rural, ex : exploitation de culture et d'élevage etc). Cela concerne également le remplacement du conjoint, de l'aide familial ou de l'associé de l'exploitation du chef de l'exploitation qui participe effectivement à son activité.
- **recrutement de personnes sans emploi** rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières : le recours à l'intérim doit avoir été expressément prévu par des dispositions légales ou un accord de branche étendu, dans ce cas.
- **recrutement de personnes auxquelles est fourni un complément de formation professionnelle** : l'entreprise de travail temporaire (l'agence d'intérim) et l'entreprise utilisatrice doivent s'engager pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu.
- **recrutement d'une personne par la voie de l'apprentissage en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle** : la qualification ainsi que la formation dispensée doivent répondre à des exigences spécifiques (ex : être sanctionnée par un diplôme etc).

Attention, même si un des cas de figure précédemment énoncés se présente, il est **interdit** à une entreprise de recourir à un travailleur temporaire :

- si l'entreprise procède **en même temps à des licenciements pour motif économique**

([article L1251-9 Code du travail](#))

– pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu **à la suite d'un conflit collectif de travail** ([article L1251-10 1° du Code du travail](#)) : si le contrat de travail d'un salarié est suspendu en raison de sa participation à un mouvement de grève, l'entreprise ne pourra pas le remplacer par un travailleur temporaire.

– **pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux** (énumérés à l'[article D 4154-1 du Code du travail](#)).

– pour remplacer un médecin du travail ([article L1251-1 3° du Code du travail](#)).

Forme et mentions obligatoires du contrat de mise à disposition et du contrat de travail temporaire (appelé également « contrat de mission »)

1. Le contrat de mise à disposition entre l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice

a. la forme du contrat

Le contrat de mise à disposition doit être conclu **par écrit** et signé. Le [contrat de travail non-signé](#) n'a aucune validité juridique; si ce n'est pas le cas, il sera nul. **Toutefois**, si la prestation a déjà été fournie à l'entreprise utilisatrice (si l'intérim a déjà accompli sa mission), **l'entreprise utilisatrice ne sera pas déchargée pour autant de l'obligation de payer le prix de la prestation fournie**. La forme écrite doit être constatée **au plus tard dans les deux jours** ouvrables suivant la mise à disposition. Il est obligatoire également de rédiger un contrat pour chaque salarié.

b. le contenu du contrat

- **Clauses qui doivent figurer dans le contrat** (Article L1251-43 Code du travail):

– **la mention du cas précis de recours au travailleur temporaire** : y compris le cas échéant la mention du nom et la qualification de la personne remplacée

- **le terme de la mission** (le cas échéant, la possibilité de modifier le terme de la mission)
- les **caractéristiques particulières** du poste de travail, la **qualification professionnelle** exigée, **le lieu** de la mission et **l'horaire**
- la nature des **équipements de protection individuelle** que le salarié devra utiliser
- le **montant de la rémunération** avec ses différentes composantes (ex : éventuelles primes de salaires)
 - **Clause qui ne doit pas figurer dans le contrat** (art. L. 1251-44 du Code du travail):

Attention, il est **interdit d'empêcher l'embauche** par l'entreprise utilisatrice du travailleur temporaire **à l'issue de sa mission**. Si jamais une clause du contrat le fait, elle sera réputée non écrite. En effet, l'entreprise utilisatrice et l'intérimaire ont tout à fait le droit de conclure directement un contrat de travail à la fin de la mission de l'intérimaire.

2. Le contrat de travail temporaire entre l'agence d'intérim et l'intérimaire

a. la forme du contrat

Tout comme le contrat de mise à disposition conclu entre l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice, le contrat de travail temporaire signé par l'agence d'intérim et l'intérimaire doit être constaté **par écrit**.

b. le contenu du contrat

Le contrat de travail temporaire doit (Article L1251-16 du Code du travail) :

- **reproduire les clauses du contrat de mise à disposition** évoquées au paragraphe précédent (III.1.b.)
- contenir la mention de la **qualification professionnelle** du travailleur (ex : sa qualité de cadre)

- les modalités de sa **rémunération**, y compris celles de l'indemnité de fin de mission
- une clause de **rapatriement** (si mission impartie effectuée hors du territoire métropolitain)
- **nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance** dont relève l'entreprise de travail temporaire
- mention selon laquelle **l'embauche du travailleur par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite**

Sanctions en cas de non-respect des règles de fond ou de forme de recours au travail temporaire

1. Sanctions relatives au contrat de mise à disposition

Si le contrat de mise à disposition entre l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice ne respectent pas les conditions précédemment évoquées aux paragraphes II et III (cas de recours et formes et mentions obligatoires), cela pourra justifier l'application de **sanctions civiles et mêmes pénales selon les cas**.

a. Sanctions civiles

- **nullité du contrat** : si les règles de fond ou de forme ne sont pas respectées, cela entraînera la nullité du contrat. L'annulation du contrat de mise à disposition ne dégage toutefois pas l'entreprise utilisatrice de son obligation de régler le prix de la prestation qui lui a été fournie à l'agence d'intérim.
- **paiement dommages-intérêts** : lorsque l'intérimaire subi un préjudice en raison de la violation des règles applicables au contrat de mise à disposition, il pourra demander le paiement de dommages-intérêts à l'agence d'intérim.
- **requalification du contrat de travail temporaire en CDI** : en cas de violation des règles applicables au contrat de mise à disposition, l'intérimaire pourra également demander la requalification du contrat de travail qu'il a passé avec l'agence d'intérim en CDI. L'intérimaire sera donc considéré comme un salarié permanent de l'agence d'intérim. Pour se séparer de l'intérimaire devenu salarié permanent, l'agence d'intérim devra appliquer les règles du licenciement et le

salarié percevra donc les indemnités de [licenciement](#).

b. Sanctions pénales

Une entreprise utilisatrice qui conclut un contrat de mise à disposition dans un cas non prévus par la loi (voir paragraphe II sur les cas de recours autorisés) risque une amende de 3 750 euros et, en cas de récidive, une amende de 7 500 euros et d'un emprisonnement de six mois. Il en va de même pour l'entreprise utilisatrice et l'agence d'intérim si elles ne respectent pas les délais de conclusion du contrat de mise à disposition.

2. Sanctions relatives au contrat de travail temporaire

a. Sanctions civiles

- **paiement dommages-intérêts** : l'agence d'intérim peut également être condamnée au versement de dommages-intérêts à l'égard de l'intérimaire si elle a violé les règles relatives à la forme ou au contenu du contrat (paragraphe III).
- **requalification du contrat de travail temporaire en CDI** : la violation des règles de fond et de forme évoquées au paragraphe II (ex : omission des clauses obligatoires ; exemple : [clause d'exclusivité](#) ... etc) peut entraîner la requalification du contrat temporaire en CDI à la demande du travailleur.

b. Sanctions pénales

L'agence d'intérim risque des sanctions pénales telles qu'une **amende de 3 750 euros** (sanctions complémentaires prévues et sanctions plus sévères en cas de récidive) si elle ne respecte pas les conditions de forme et de fond (mentionnées au paragraphe III) du contrat (ex : absence de contrat écrit, oubli de la mention relative à la rémunération etc).

Durée du contrat de travail temporaire

1. Stipulation d'une période d'essai

Possibilité de prévoir une période d'essai : le contrat de travail temporaire conclu entre l'agence d'intérim et l'intérimaire peut tout à fait prévoir une [période d'essai au cours de laquelle chacune des parties pourra rompre le contrat sans délai de préavis](#)

pour n'importe quel motif (sauf stipulation contraire).

Durée de la période d'essai : si la durée de la période d'essai n'est pas prévue par une convention ou un accord, elle ne devra pas dépasser les seuils prévus par la loi (art. L. 1251-14 du Code du travail), ex : 2 jours si le contrat est d'une durée inférieure ou égale à 1 mois etc.

2. Fixation d'un terme précis

Le contrat de travail doit comporter un terme précis (article L. 1251-11 Code du Travail): la durée du contrat de travail temporaire dépend de la durée du contrat de mise à disposition conclu entre l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice. La durée du contrat (y compris en cas de renouvellement) **ne peut en principe dépasser 18 mois**.

Cette durée peut être réduite à 9 mois ou augmentée à 24 mois, 36 mois selon des cas précis mentionnés à l'article L1251-12 du Code de travail (ex : 24 mois si mission exécutée à l'étranger etc).

Toutefois, le contrat de travail peut ne pas comporter de terme précis : pour les cas prévus à l'article L. 1251-11 Code du Travail : ex : remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu etc. Le terme ne sera pas précis (ex : 18 mois) mais correspondra à la réalisation d'un événement (ex : retour de la personne absente). Dans ce cas, il faut que le contrat de travail mentionne une durée minimale.

3. Renouvellement du contrat de travail temporaire

Le renouvellement du contrat de travail n'est possible que si le contrat de travail comporte un terme précis (voir paragraphe V.2). Il est possible de renouveler deux fois un contrat de travail temporaire tout en ne dépassant pas le délai maximal du contrat (paragraphe V.3).

4. Fin du contrat de travail temporaire

Le contrat de travail **prendra automatiquement fin à l'échéance du terme** précisé dans le contrat.

Est-il cependant possible d'obtenir la rupture du contrat de travail temporaire avant l'échéance du terme ?

- **rupture à l'initiative du travailleur** : si l'intérimaire rompt le contrat de travail avant la fin du terme, il pourra être condamné au paiement de dommages-intérêts au profit de l'agence d'intérim sauf s'il justifie d'une embauche en CDI. Dans ce cas, il doit respecter un délai de préavis calculé à raison d'un jour par semaine en fonction de la durée du contrat (Article L1251-28 du Code du travail).
- **rupture à l'initiative de l'agence d'intérim** : l'agence d'intérim qui met fin au contrat de travail doit en principe proposer à l'intérimaire un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables (art. L. 1251-26, al. 1er du Code du travail).

Quels sont les droits du travailleur temporaire (« l'intérimaire ») ?

En tant que salarié de l'agence d'intérim, l'intérimaire bénéficie de certains droits comme tout salarié embauché sur la base d'un contrat classique tel que le CDI ou le CDD.

- **rémunération** : conformément au principe d'égalité de traitement, l'intérimaire perçoit le même salaire que celui que percevrait un autre salarié occupant le même poste dans l'entreprise utilisatrice. La rémunération est comprise au sens large : les tickets-restaurants, les indemnités de déplacement et tous les autres avantages en nature en font partie.
- **indemnité compensatrice de congés payés** : l'intérimaire a droit à la fin de sa mission (peu importe la durée de celle-ci) de percevoir une indemnité compensatrice au titre des congés payés dont le montant est calculé en fonction de la durée de la mission.
- **indemnité de fin de mission** (correspondant à une indemnité de précarité d'emploi comme en cas de CDD) : elle est versée par l'agence d'intérim à l'expiration de chaque mission effectivement accomplie, sauf dans certains cas prévus aux articles L. 1251-32 et suivants du Code du travail (ex : l'intérimaire a été embauché immédiatement par l'entreprise utilisatrice sur la base d'un CDI

etc). Le montant de l'indemnité de fin de mission est calculée en fonction de la durée de la mission et de la rémunération de l'intérimaire.

Conclusion d'un contrat de travail directement avec l'entreprise utilisatrice au terme de la mission d'intérim

L'entreprise utilisatrice n'est pas l'employeur direct (« employeur de droit ») du travailleur mais l'est dans les faits (« employeur de fait »). En effet, concrètement, l'intérimaire travaille au sein de l'entreprise utilisatrice. Toutefois, l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice sont autorisés à conclure un contrat de travail à l'issue de la mission d'intérim (et non au cours de la mission sous peine d'engager leur responsabilité civile contractuelle à l'égard de l'agence d'intérim).

1. Conclusion à l'initiative de l'entreprise utilisatrice et du travailleur intérimaire

Conclusion d'un CDI : l'entreprise utilisatrice doit en principe porter à la connaissance de l'intérimaire la liste des postes disponibles en CDI dans l'entreprise. L'intérimaire peut donc ensuite se porter candidat. Le contrat de travail conclu par l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice ne peut être en principe qu'à durée indéterminée (sauf exceptions : un CDD peut être conclu par exemple lorsque l'intérimaire avait été engagé pour remplacer un salarié absent dont une nouvelle absence est constatée).

Période d'essai du contrat : la durée de la mission effectuée chez l'entreprise utilisatrice au cours des 3 mois précédant le recrutement en CDI est déduite de la période d'essai du CDI (les fonctions doivent être les mêmes que celles exercées au titre de la mission d'intérim).

2. Conclusion à l'initiative du travailleur intérimaire

L'entreprise utilisatrice ne sera plus en mesure de choisir de conclure ou non un CDI avec l'intérimaire lorsqu'elle continue à le faire travailler après la fin de la mission sans avoir conclu au préalable de contrat de travail ou de nouveau contrat de mise à disposition. **L'intérimaire pourra donc décider de solliciter son intégration forcée dans l'entreprise utilisatrice sur la base d'un CDI.**