

RECUEIL DES PRINCIPAUX TEXTES APPLICABLES AU TRAVAIL TEMPORAIRE

SOMMAIRE

DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES	12
PARTIE 1 ACTIVITE DE TRAVAIL TEMPORAIRE	13
I. DEFINITIONS	13
A. Entreprises de travail temporaire (ETT)	13
B. Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI).....	13
II. REGLES DE CONTROLE	14
III. GARANTIE FINANCIERE	15
A. Dispositions générales	15
B. Dispositions particulières aux différents modes de garantie	16
C. Mise en œuvre de la garantie	17
D. Substitution de l'entreprise utilisatrice en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire	17
IV. PUBLICITE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE	18
V. FONCTION PUBLIQUE.....	18
PARTIE 2 CONTRATS	19
I. CONDITIONS DE RECOURS	19
A. Cas de recours	19
B. Interdictions	20
II. CONTRAT DE MISSION	20
A. Formation et exécution du contrat.....	20
1. <i>Fixation du terme et durée du contrat</i>	20
2. <i>Période d'essai</i>	21
3. <i>Contenu et transmission du contrat</i>	21
4. <i>Rémunération</i>	22
5. <i>Conditions de travail</i>	22
6. <i>Information sur les postes à pourvoir</i>	23
B. Rupture anticipée, échéance du terme et renouvellement du contrat	23
1. <i>Rupture anticipée du contrat</i>	23
2. <i>Echéance du terme du contrat</i>	23
3. <i>Renouvellement du contrat</i>	24
C. Succession de contrats	24
D. Requalification du contrat	25
III. CONTRAT DE MISE A DISPOSITION.....	25
IV. CONTRAT A DUREE INDETERMINEE INTERIMAIRE	26

PARTIE 3 APPRECIATION DE L'ANCIENNETE	27
A. Embauche par l'entreprise utilisatrice à l'issue d'une mission	27
PARTIE 4 SANTE ET SECURITE.....	28
I. FORMATION A LA SECURITE	28
II. TRAVAUX INTERDITS.....	30
A. Liste des travaux interdits.....	30
B. Dérogations	30
III. SURVEILLANCE MEDICALE DES SALARIES TEMPORAIRES	31
A. Champ d'application	31
B. Agrément du service de santé au travail et secteur médical.....	31
C. Action du médecin du travail	32
1. Action sur le milieu du travail.....	32
2. Examens médicaux.....	32
3. Documents et rapports	32
4. Dossier médical et fichier commun	33
D. Communication d'informations entre entreprises de travail temporaire et entreprises utilisatrices	33
E. Infractions aux règles relatives à la médecine du travail.....	33
IV. ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE	33
PARTIE 5 FORMATION PROFESSIONNELLE	36
I. APPRENTISSAGE DES SALARIES TEMPORAIRES.....	36
II. PARTICIPATION DES EMPLOYEURS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE.....	37
PARTIE 6 SANCTIONS PENALES.....	38
PARTIE 7 MARCHANDAGE.....	40
I. INTERDICTION	40
II. ACTIONS EN JUSTICE.....	40
III. DISPOSITIONS PENALES	40
PARTIE 8 PRET ILLICITE DE MAIN D'ŒUVRE.....	41
I. INTERDICTION	41
II. ACTION EN JUSTICE	41
III. DISPOSITIONS PENALES	42
CIRCULAIRE DRT N°18/90 DU 30 OCTOBRE 1990 RELATIVE AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE	43

**CIRCULAIRE DU 29 AOUT 1992 RELATIVE AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE
DETERMINEE ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE69**

**CIRCULAIRE DRT N° 2002-08 DU 2 MAI 2002 RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE DE LA LOI
DE MODERNISATION SOCIALE, DISPOSITIONS RELATIVES A LA LUTTE CONTRE LA
PRECARITE DES EMPLOIS.....87**

**CIRCULAIRE DU 3 AOÛT 2010 RELATIVE AUX MODALITES DE RECOURS A L'INTERIM
DANS LA FONCTION PUBLIQUE.....94**

INDEX

(sauf précision contraire, les références données renvoient au Code du travail)

A

Accident du travail	L. 241-5-1 CSS	p. 43
	R. 242-6-1 à R. 242-6-3 CSS	p. 43
	L. 412-3 à L. 412-7 CSS	p. 45
	R. 412-1 et R. 412-2 CSS	p. 45
	D. 242-6-1 CSS	p. 43
	Circulaire du 30 octobre 1990 (4.3.8)	p. 80
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 68, 69) ...	p. 102-104
Accroissement temporaire d'activité	L. 1251-6	p. 24
	Circulaire du 30 octobre 1990 (1.2)	p. 60
Action en justice par les organisations syndicales	L. 1251-59	p. 106
	Circulaire du 30 octobre 1990 (4.1.3.2)	p. 74
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 76)	p. 106
Aménagement du terme du contrat	L. 1251-30 et L. 1251-32	p. 31
	Circulaire du 30 octobre 1990 (2.2.2)	p. 66
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 52)	p. 107
Ancienneté		
Dans l'ETT	L. 1251-55 à L. 1251-57	p. 32
Dans l'EU.....	L. 1251-38 et L. 1251-39	p. 31
Apprentissage	L. 1251-7	p. 26
	L. 6226-1	p. 47
	R. 6226-1 à R. 6226-6	p. 47-48
Attestation Pôle Emploi	R. 1234-9 à R. 1234-12	p. 31-32
Avenant de renouvellement	L. 1251-35	p. 32

C

Cas de recours	L. 1251-5 à L. 1251-7	p. 25-26
	Circulaire du 2 mai 2002 (1.1).....	p.113
Accroissement temporaire d'activité.....	Circulaire du 30 octobre 1990 (1.2)	p. 60
Consultation des représentants du personnel.....	Circulaire du 29 août 1992 (q° 9)	p. 91
Emplois saisonniers.....	Circulaire du 30 octobre 1990 (1.3.1)	p. 60
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 5, 6)	p. 89-90
Interdiction de pourvoir un poste permanent de l'EU	L. 1251-5	p. 25
Pré-embauche	Circulaire du 29 août 1992 (q° 11)	p.91
Remplacement	L. 1251-13	p. 27
	Circulaire du 30 octobre 1990 (1.1)	p. 58
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 1 à 4)	p. 89
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 23)	p. 94-95
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 38, 39)	p. 99-100

Tâche occasionnelle	Circulaire du 29 août 1992 (q° 13, 14)	p. 92
Usage constant.....	D. 1251-1	p. 25
	Circulaire du 30 octobre 1990 (1.3.2)	p. 62
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 7, 8)	p. 90-91
Casques et chaussures de sécurité	L. 1251-23	p.30
Comité d'entreprise [CSE]	Circulaire du 30 octobre 1990 (4.3.9.2)	p. 82
Communications/Information/Consultation (motifs)	Circulaire du 29 août 1992 (q° 9)	p. 91
Effectifs	L. 2322-6 (Abrogé)	p. 50
	Circulaire du 30 octobre 1990 (4.1.3.1)	p. 74
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 55)	p. 101
Œuvres sociales	Circulaire du 29 août 1992 (q° 65)	p. 104
Procédure d'alerte/ Plan de résorption de la précarité ..	L. 2323-17 (Abrogé)	p. 50
	L. 2323-51 à L. 2323-53 (Abrogé).....	p. 51
	R. 2323-10 (Abrogé)	p. 51
	Circulaire du 30 octobre 1990 (4.1.3.3)	p. 75-76
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 58)	p. 102
	Circulaire du 2 mai 2002 (2).....	p. 114
Conditions d'exécution du travail	L. 1251-21	p. 29
Congés pour événements familiaux	Circulaire du 29 août 1992 (q° 60)	p. 102
Contrat de mise à disposition	L. 1251-42 à L. 1251-44	p. 34
	Circulaire du 30 octobre 1990 (3.2.1)	p. 72
Contrat de mission / Contrat de travail temporaire (CTT)		
Rédaction du contrat	L. 1251-16 et L. 1251-17	p. 29
	R. 1254-1	p. 29
	Circulaire du 30 octobre 1990 (3.2.2)	p. 72
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 38 à 40) ...	p. 99-100
Relevé mensuel des contrats	L. 1251-46	p. 20
	R. 1251-7 et R. 1251-8	p. 19
	R. 1254-3 et R. 1254-4	p. 18-19
Rupture anticipée ou prématurée	L. 1251-26 à L. 1251-28	p. 30-31
	Circulaire du 30 octobre 1990 (2.4.2)	p. 67
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 26 à 28)	p. 96-97
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 31)	p. 98
	Circulaire du 2 mai 2002 (3.1).....	p. 117-118
Suspension du contrat.....	L. 1251-29	p. 31
	Circulaire du 30 octobre 1990 (2.5)	p. 67
Contrat à durée indéterminée intérimaire	L. 1251-58-1 et L. 1251-58-8	p.
Contrat de mission-formation	L. 1251-57	p. 35
	Circulaire du 30 octobre 1990 (1.4.2)	p. 75

D	
Déclaration d'activité (ou d'ouverture)	L. 1251-45p. 19 R. 1251-4 à R. 1251-6p. 19 Circulaire du 29 août 1992 (q° 82)p. 109
Définitions	L. 1251-1 et suivants.....p. 18
Délai de carence	L. 1251-36 et L. 1251-37p. 32 Circulaire du 30 octobre 1990 (2.6)p. 68 Circulaire du 29 août 1992 (q° 33 à 36) p. 98-99 Circulaire du 2 mai 2002 (1.3).....p. 113
Délégué du personnel	Circulaire du 30 octobre 1990 (4.3.9.2)p. 82 Consultation (motifs).....Circulaire du 29 août 1992 (q° 9)p. 91 Effectifs..... L. 2312-8 Circulaire du 29 août 1990 (q° 55)p. 101
Délégué syndical	Circulaire du 30 octobre 1990 (4.3.9.1)p. 82 Effectifs..... L. 2141-11 Circulaire du 29 août 1992 (q° 55)p. 101 Négociation annuelle obligatoireCirculaire du 30 octobre 1990 (4.1.3.4)p. 76
Détachement par une ETT française de salariés étrangers L. 5221-4	p. 26 Circulaire du 29 août 1992 (q° 79)p. 108
Durée des contrats	L. 1251-12p. 27 Circulaire du 30 octobre 1990 (2.)p. 64 Circulaire du 29 août 1992 (q° 21 à 36) ..p. 94 à 99
E	
Egalité de traitement	L. 1251-18p. 29 L. 1251-24p. 30
Embauche par l'utilisateur	L. 1251-38p. 35
Emploi des étrangers	L. 5221-4p. 26 Circulaire du 29 août 1992 (q° 79)p. 108
Emplois saisonniers	Circulaire du 30 octobre 1990 (1.3.1)p. 60 Circulaire du 29 août 1992 (q° 5, 6) p. 89-90
Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)	L. 5132-6p. 18
Equipements collectifs	L. 1251-24p. 30 R. 1251-24p. 28 Circulaire du 30 octobre 1990 (4.3.6)p. 80 Circulaire du 29 août 1992 (q° 64, 65)p. 104
Equipements de protection individuelle (EPI)	L. 1251-23p. 30

ETT défaillante	L. 1251-52	p. 22
	R. 1251-20 à R. 1251-24	p. 22-23
Exclusivité	L. 1251-2 à L. 1251-4	p. 18
	L. 1255-1	p. 18
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 77, 78) ...	p. 106-107
Exposition aux rayonnements ionisants	L. 1251-34	p. 31

F

Faute grave	L. 1251-26 à L. 1251-28	p. 30-31
Faute inexcusable	L. 4154-3	p. 37
	L. 241-5-1 CSS	p. 39
	L. 412-6 CSS	p. 45
Fermeture de l'établissement	L. 1251-47	p. 20
	R. 1251-10	p. 20
Fonction publique	L. 1251-60 à L. 1251-63	p.
	Circulaire du 3 août 2010	p.
Force majeure	L. 1251-26 à L. 1251-28	p. 30-31
	Circulaire du 2 mai 2002 (3.4)	p. 119
Formation à la sécurité	L. 4121-1 à L. 4121-4	p. 36
	L. 4141-1 et L. 4141-2	p. 36-37
	L. 4142-2	p. 37
	R. 4141-15 et R. 4141-16	p. 37-38
	R. 4141-19 et R. 4141-20	p. 38
Formation professionnelle		
Apprentissage	L. 6226-1	p. 47
	R. 6226-1 à R. 6226-6	p. 47-48
Cas de recours	L. 1251-7	p. 26
Contrat de mission formation	L. 1251-57	p. 35
	Circulaire du 30 octobre 1990 (1.4.2)	p. 63
Participation des employeurs	L. 6331-1	p. 48

G

Garantie financière	L. 1251-49	p. 20
	L. 1251-52	p. 22
	R. 1251-11 à R. 1251-31	p. 21 à 23
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 84)	p. 110
Grève	L. 1251-10	p. 26
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 18)	p. 94

Indemnité compensatrice de congés payés (ICCP)	L. 1251-19	p. 29
	Circulaire du 30 octobre 1990 (4.3.3)	p. 79
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 61)	p. 102
Indemnité de fin de mission (IFM)	L. 1251-32 et L. 1251-33	p. 31
	Circulaire du 30 octobre 1990 (4.3.2)	p. 79
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 45 à 52) .	p. 100-101
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 63)	p. 104
	Circulaire du 2 mai 2002 (3.1.3)	p. 118
Indemnité de requalification	L. 1251-41	p. 34
Information sur les postes permanents disponibles	L. 1251-25	p. 30
	Circulaire du 2 mai 2002 (3.2)	p. 118-119
Insertion		
Cas de recours	L. 1251-7	p. 26
ETTI	L. 5132-6	p. 18
Installations collectives	L. 1251-24	p. 30
	R. 1254-2	p. 87
	Circulaire du 30 octobre 1990 (4.3.6)	p. 80
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 64, 65)	p. 104
Intempéries	L. 1251-20	p. 29
	Circulaire du 30 octobre 1990 (4.3.5)	p. 80
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 63)	p. 104
Interdictions de recours au CTT	Circulaire du 30 octobre 1990 (1.5)	p. 63
Grève	L. 1251-10	p. 26
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 18)	p. 94
Interdiction de pourvoir un poste permanent de l'EU	L. 1251-5	p. 25
Licenciement économique	L. 1251-9	p. 26
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 15 à 17)	p. 92
Remplacement d'un médecin du travail	L. 1251-10	p. 26
	Circulaire du 2 mai 2002 (1.2)	p. 113
Intéressement	Circulaire du 29 août 1992 (q° 67)	p. 104
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 83)	p. 109-110

J

Jours fériés et ponts	L. 1251-18	p. 29
	Circulaire du 30 octobre 1990 (4.3.4)	p. 80
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 62)	p. 102-103

M

Maladie professionnelle (cf. Accident du travail)

Marchandage	L. 8231-1	p. 52
	L. 8233-1	p. 52
	L. 8234-1 et L. 8234-2	p. 52
Médecine du travail	L. 1251-22	p. 30
	R. 4745-1 , R. 4745-3 , R. 4745-5	p. 42
Mentions obligatoires	L. 1251-16	p. 29
	R. 1254-1	p. 29

P

Participation	Circulaire du 29 août 1992 (q° 66)	p. 104
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 83)	p. 109-110
Période d'essai	L. 1251-14 et L. 1251-15	p. 27-28
	Circulaire du 30 octobre 1990 (4.3.1)	p. 79
Postes à risque	L. 4121-1 à L. 4121-4	p. 36
	L. 4141-1 et L. 4141-2	p. 36-37
	R. 4141-15 et R. 4141-16	p. 37-38
	R. 4141-19 et R. 4141-20	p. 38
Pré-embauche	Circulaire du 29 août 1992 (q° 11)	p. 91-92
Préavis	L. 1251-28	p. 31
Prêt illicite de main-d'œuvre	L. 8241-1 et L. 8241-2	p. 67
	L. 8242-1	p. 54
	L. 8243-1 et L. 8243-2	p. 54
Professions médicales et paramédicales	L. 1251-8	p. 26
Publicité des ETT	L. 5332-3	p. 23

R

Rayonnements ionisants	L. 1251-34	p. 31
Règlement intérieur	Circulaire du 29 août 1992 (q° 70)	p. 106
Relevé mensuel des contrats	R. 1251-7 à R. 1251-9	p. 20

Remplacement	L. 1251-6	p. 25
	L. 1251-13	p. 27
	Circulaire du 30 octobre 1990 (1.1)	p. 58
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 1 à 4)	p. 89
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 23)	p. 94-95
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 38, 39)	p. 99-100
Rémunération	L. 1251-18	p. 29
	Circulaire du 30 octobre 1990 (4.1.1)	p. 72
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 40 à 44)	p. 100
Renouvellement des contrats	L. 1251-35	p. 32
	Circulaire du 30 octobre 1990 (2.3.2)	p. 66
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 50)	p. 101
Représentation du personnel (cf. Délégué du personnel / Comité d'entreprise)		
Requalification des contrats	L. 1251-39 à L. 1251-41	p. 34
	D. 1251-3	p. 34
	Circulaire du 30 octobre 1990 (5.1.2)	p. 83
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 74, 75)	p. 106
Responsabilité de l'EU	L. 1251-21	p. 29
Risques particuliers pour la santé	L. 4142-2	p. 34
Faute inexcusable	L. 4154-3	p. 37
Obligation d'information	L. 4154-2	p. 37
Rupture anticipée	L. 1251-26 à L. 1251-28	p. 30-31
	Circulaire du 30 octobre 1990 (2.4.2)	p. 67
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 26 à 28)	p. 96
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 31)	p. 98
	Circulaire du 2 mai 2002 (3.1)	p. 117-118
S		
Salaire de référence	L. 1251-18	p. 29
Sanctions pénales	L. 1255-1 à L. 1255-12	p. 18 et 85
	Circulaire du 30 octobre 1990 (5.2)	p. 83
	Circulaire du 2 mai 2002 (1.4)	p. 114
Tableau récapitulatif des sanctions pénales en matière de CDD		p. 85
Tableau récapitulatif des sanctions pénales en matière de CTT		p. 86-87
Souplesse	L. 1251-30 et L. 1251-31	p. 31
Succession de contrats	L. 1251-36 et L. 1251-37	p. 32
	Circulaire du 30 octobre 1990 (2.6)	p. 68
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 33 à 36)	p. 98-99
	Circulaire du 2 mai 2002 (1.3)	p. 113

Suspension du contrat	L. 1251-29	p. 31
	Circulaire du 30 octobre 1990 (2.5)	p. 79-80

T

Tâche occasionnelle	Circulaire du 29 août 1992 (q° 13, 14)	p. 92
----------------------------------	--	-------

Terme du contrat

Aménagement du terme du contrat	L. 1251-30 et L. 1251-31	p. 31
	Circulaire du 30 octobre 1990 (2.2.2)	p. 66
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 52)	p. 101
Contrat à terme précis	L. 1251-11	p. 27
	Circulaire du 30 octobre 1990 (2.1.1)	p. 64
Contrat sans terme précis.....	L. 1251-11	p. 27
	Circulaire du 30 octobre 1990 (2.1.2)	p. 65
Report du terme du contrat.....	L. 1251-30 et L. 1251-31	p. 31
	Circulaire du 30 octobre 1990 (2.2.1)	p. 66

Tiers-temps (cf. Délai de carence)

Transmission du contrat	L. 1251-17	p. 29
--------------------------------------	----------------------------------	-------

Travail temporaire	L. 1251-1 à L. 1251-4	p. 18
---------------------------------	---	-------

Travaux dangereux	L. 1251-10	p. 26
	D. 1251-2	p. 26

Travaux interdits	L. 4154-1	p. 38
	D. 4154-1 à D. 4154-4	p. 39
	R. 4154-5	p. 39
	D. 4154-6	p. 39
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 19 et 20)	p.94

Travaux saisonniers (cf. emplois saisonniers)

Travaux urgents	L. 4154-4	p. 37
	Circulaire du 30 octobre 1990 (4.3.7)	p. 80

U

Usage constant	D. 1251-1	p. 25
	Circulaire du 30 octobre 1990 (1.3.2)	p. 62
	Circulaire du 29 août 1992 (q° 7 et 8)	p. 90-91

V

Visites médicales	R. 4625-9 à R. 4625-12	p. 41
--------------------------------	--	-------

DISPOSITIONS LEGISLATIVES ET REGLEMENTAIRES

(sauf précision contraire, les références données renvoient au Code du travail)

PARTIE 1

ACTIVITE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

I. DEFINITIONS

A. Entreprises de travail temporaire (ETT)

L. 1251-1 Le recours au travail temporaire a pour objet 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.

Chaque mission donne lieu à la conclusion :

1° D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit " entreprise utilisatrice " ;

2° D'un contrat de travail, dit " contrat de mission ", entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Lorsque l'utilisateur est une personne morale de droit public, le présent chapitre s'applique, sous réserve des dispositions prévues à la section 6.

L. 1251-2 Est un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition temporaire d'entreprises utilisatrices des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle recrute et rémunère à cet effet.

L. 1251-3 Toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une telle entreprise est interdite, sous réserve des dispositions relatives aux opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif autorisées par l'article [L. 8241-2](#).

L. 1251-4 Par dérogation au principe d'exclusivité prévu à l'article [L. 1251-2](#), les entreprises de travail temporaire peuvent exercer :

1° Des activités de placement privé prévues à l'article [L. 5321-1](#) ;

2° L'activité d'entreprise de travail à temps partagé.

L. 1255-1 Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux conditions d'exercice de l'activité de travail temporaire, prévues à l'article [L. 1251-2](#), est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de deux à dix ans. Lorsque cette mesure entraîne le licenciement du personnel permanent, celui-ci a droit, en dehors de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, aux indemnités prévues aux articles [L. 1235-2](#), [L. 1235-3](#) ou [L. 1235-5](#).

B. Entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI)

L. 5132-6 Les entreprises de travail temporaire d'insertion dont l'activité exclusive consiste à faciliter l'insertion professionnelle des personnes éligibles à un parcours d'insertion tel que défini à l'article [L. 5132-3](#) et qui consacrent l'intégralité de leurs moyens humains et matériels à cette fin concluent avec ces personnes des contrats de mission. Une durée de travail hebdomadaire inférieure à la durée minimale mentionnée à l'article [L. 3123-6](#) peut être proposée à ces personnes lorsque le parcours d'insertion le justifie.

L'activité des entreprises de travail temporaire d'insertion est soumise à l'ensemble des dispositions relatives au travail temporaire prévues au chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie, à l'exclusion de la section 4 bis. Toutefois, par dérogation aux dispositions des articles [L. 1251-12](#) et [L. 1251-12-1](#), la durée des contrats de mission peut être portée à vingt-quatre mois, renouvellement compris.

Par dérogation à l'article [L. 1251-36](#), aucun délai de carence n'est applicable :

1° Entre deux contrats de mission conclus en application du présent article avec le même salarié durant son parcours d'insertion ;

2° En cas d'embauche du salarié, à l'issue de son contrat de mission, par l'entreprise utilisatrice, en contrat à durée déterminée d'une durée d'au moins deux mois.

L. 5132-6-1 Par dérogation aux dispositions de l'article [L. 5132-6](#), les entreprises de travail temporaire d'insertion peuvent conclure des contrats à durée indéterminée, tels que mentionnés à l'article [L. 1251-58-1](#), avec des personnes âgées d'au moins cinquante-sept ans rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières, selon des modalités définies par décret. Dans ce cadre, la durée totale d'une mission ne peut excéder trente-six mois.

II. REGLES DE CONTROLE

L. 1251-45 L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention d'une garantie financière conformément à l'article L. 1251-49.

Une déclaration préalable est également exigée lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire déplace le siège de son entreprise ou ouvre des succursales, agences ou bureaux annexes.

Toute entreprise de travail temporaire cessant ses activités en fait la déclaration à l'autorité administrative.

R. 1251-4 La déclaration préalable d'entreprise de travail temporaire prévue à l'article L. 1251-45 comporte les mentions suivantes :

- 1° L'indication de l'opération envisagée : création d'une entreprise de travail temporaire, ouverture d'une succursale, d'une agence ou d'un bureau annexe, déplacement du siège ou cessation d'activité ;
- 2° Le nom, le siège et le caractère juridique de l'entreprise ainsi que, le cas échéant, la localisation de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe ;
- 3° La date d'effet de l'opération envisagée ;
- 4° Les nom, prénoms, domicile et nationalité des dirigeants de l'entreprise ou de la succursale ou de l'agence ou du bureau annexe intéressés ;
- 5° La désignation de l'organisme auquel l'entrepreneur de travail temporaire verse les cotisations de sécurité sociale ainsi que son numéro d'employeur ;
- 6° Les domaines géographiques et professionnels dans lesquels l'entreprise entend mettre des travailleurs temporaires à la disposition d'entreprises utilisatrices ;
- 7° Le nombre de salariés permanents que l'entreprise emploie ou envisage d'employer pour assurer le fonctionnement de ses propres services.

R. 1251-5 La déclaration préalable est datée et signée par l'entrepreneur de travail temporaire.

Elle est adressée en deux exemplaires, sous pli recommandé, à l'inspection du travail dont relève le siège de l'entreprise. Elle est adressée dans les mêmes conditions à l'inspection du travail dont relève la succursale, l'agence ou le bureau annexe dont l'ouverture est prévue.

R. 1251-6 L'agent de contrôle de l'inspection du travail, après s'être assuré de la conformité de la déclaration préalable avec les obligations prévues aux articles R. 1251-4 et R. 1251-5, en retourne un exemplaire visé à l'expéditeur dans un délai de quinze jours à compter de la réception.

L'entrée en activité de l'entreprise, de la succursale, de l'agence ou du bureau annexe ne peut précéder la réception du document mentionné au premier alinéa ou l'expiration du délai prévu par cet alinéa.

L. 1251-46 L'entreprise de travail temporaire fournit le relevé des contrats de mission à l'institution mentionnée à l'article L. 5312-1, notamment pour la vérification des droits des salariés au revenu de remplacement prévu à l'article L. 5421-2.

Cette institution communique les informations à l'autorité administrative pour l'exercice de ses missions de contrôle.

R. 1251-7 Pour l'application de l'article L. 1251-46, l'entrepreneur de travail temporaire adresse, avant le 20 de chaque mois, à l'opérateur France Travail, le relevé des contrats de mission conclus durant le ou les mois précédents et ayant pris fin ou en cours d'exécution durant le mois précédent.

Un relevé distinct est établi pour chaque établissement accueillant un ou des salariés mis à la disposition de l'entreprise.

L'opérateur France Travail fournit aux directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, dans les meilleurs délais, le relevé des contrats de mission.

R. 1255-3 Le fait de ne pas fournir à l'opérateur France Travail, dans le délai prévu à l'article R. 1251-7, le relevé des contrats de mission, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1251-46, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

R. 1251-8 Le relevé des contrats de mission est conforme à un modèle fixé par arrêté du ministre chargé du travail. Le relevé comporte pour chaque entreprise utilisatrice :

- 1° La raison sociale de l'entreprise, l'adresse et l'activité principale de l'établissement pour lequel travaille le salarié, l'adresse du lieu d'exécution de la mission si celle-ci diffère de l'adresse de l'établissement ainsi que, à titre facultatif, le numéro Siret ou, à défaut, le numéro Siren ;
- 2° Pour chaque salarié mis à la disposition de l'entreprise, les nom, prénom, numéro d'inscription au répertoire national d'identification des personnes physiques, code postal de la commune de résidence, nationalité, qualification professionnelle prévue dans le contrat de mission et, pour chaque mission accomplie par le salarié au cours du mois considéré, la date de début et la date de fin de cette mission si celle-ci s'est achevée au cours de ce mois ou pour chaque mission en cours d'exécution au cours du mois considéré, la date du début de cette mission.

Ce relevé comporte également, pour chaque salarié et aux fins de contrôle du droit au revenu de remplacement, le montant de la rémunération brute mensuelle figurant sur le bulletin de paie ou versée pour chaque mission.

R. 1255-4 Le fait d'adresser à l'opérateur France Travail un relevé des contrats de mission non conforme aux prescriptions de l'article R. 1251-8 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la deuxième classe.

R. 1251-9 L'entreprise de travail temporaire informe, par tout moyen, les salariés temporaires de chaque établissement :

1° De la communication d'informations nominatives contenues dans les relevés de contrats de mission à l'opérateur France Travail et au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi territorialement compétent ;

2° Des droits d'accès et de rectification prévus aux articles 39 et 40 de la loi du 6 janvier 1978 susvisée que peuvent exercer les intéressés auprès de l'opérateur France Travail et du directeur régional mentionné au 1°.

L. 1251-47 Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire exerce son activité sans avoir accompli les déclarations prévues à l'article L. 1251-45 ou sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article L. 1251-49 et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire, le juge judiciaire peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder deux mois. Il est saisi par l'inspecteur du travail ou par l'agent de contrôle de l'organisme de recouvrement mentionné aux articles L. 213-1 ou L. 752-1 du code de la sécurité sociale ou à l'article L. 723-3 du code rural et de la pêche maritime après que celui-ci a adressé à l'entrepreneur de travail temporaire une mise en demeure restée infructueuse.

Lorsque ces mesures entraînent le licenciement du personnel permanent, celui-ci a droit, en dehors de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, aux indemnités prévues aux articles L. 1235-2, L. 1235-3 ou L. 1235-5.

R. 1251-10 La fermeture de l'entreprise en application de l'article L. 1251-47 est ordonnée par le président du tribunal judiciaire.

L. 1251-48 Un décret en Conseil d'Etat détermine :

1° Le contenu et les modalités des déclarations prévues à l'article L. 1251-45 ainsi que le délai de leur présentation à l'autorité administrative ;

2° La nature des informations que doit comporter le relevé des contrats de mission prévu à l'article L. 1251-46 ainsi que la périodicité et les modalités de présentation de celui-ci.

III. GARANTIE FINANCIERE

A. Dispositions générales

L. 1251-49 L'entrepreneur de travail temporaire justifie, à tout moment, d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

1° Des salaires et de leurs accessoires ;

2° Des indemnités résultant du présent chapitre ;

3° Des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales ;

4° Des remboursements qui peuvent, le cas échéant, incomber aux employeurs à l'égard des organismes de sécurité sociale et institutions sociales dans les conditions prévues à l'article L. 244-8 du code de la sécurité sociale.

L. 1251-50 La garantie financière ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

Elle est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise intéressée.

Elle ne peut être inférieure à un minimum fixé annuellement par décret, compte tenu de l'évolution moyenne des salaires.

L. 1251-51 L'entreprise de travail temporaire fournit à l'entreprise utilisatrice, sur sa demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant sa situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

R. 1251-11 La garantie financière ne peut résulter, en application de l'article L. 1251-50, que d'un engagement de caution unique.

L'engagement ne peut être pris par un organisme de garantie collective que si celui-ci est agréé par les ministres chargés du travail et de l'économie.

R. 1251-12 Le montant de la garantie financière est calculé, pour chaque entreprise de travail temporaire, en pourcentage du chiffre d'affaires hors taxes réalisé au cours du dernier exercice social, certifié par un expert-comptable dans les six mois de la clôture de l'exercice. Le chiffre d'affaires retenu pour le calcul de la garantie financière concerne exclusivement l'activité de travail temporaire.

Lorsque le dernier exercice social n'a pas une durée de douze mois, le chiffre d'affaires enregistré au cours de l'exercice est proportionnellement augmenté ou réduit pour être évalué sur douze mois.

Le montant de la garantie est réexaminé chaque année et peut être révisé à tout moment. Il ne doit pas être inférieur à 8 % du chiffre d'affaires, ni à un minimum fixé chaque année par décret, compte tenu de l'évolution moyenne des salaires.

R. 1251-13 En cas d'absorption ou de fusion d'entreprises de travail temporaire, le montant de la garantie de l'entreprise ainsi formée ne peut être inférieur au montant des garanties cumulées de ces entreprises. En cas d'apport partiel d'actif, la garantie de l'entreprise bénéficiaire de l'apport est augmentée en fonction de l'augmentation du chiffre d'affaires résultant de cet apport.

En cas de scission d'une entreprise de travail temporaire, le montant de sa garantie est ventilé entre les entreprises issues de la scission, proportionnellement à leur chiffre d'affaires.

R. 1251-14 L'entreprise de travail temporaire est en possession, pour chacun de ses établissements, d'une attestation de garantie délivrée par le garant.

L'attestation indique notamment le nom et l'adresse du garant, le montant, la date de prise d'effet et la date d'expiration de la garantie accordée.

L'attestation est tenue à la disposition de l'inspection du travail et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et institutions sociales mentionnés à l'article L. 1251-49.

L'entreprise de travail temporaire adresse, dans un délai de dix jours à compter de l'obtention ou du renouvellement de la garantie financière, une copie de cette attestation à la direction régionale des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi qu'aux organismes de sécurité sociale et institutions sociales compétents pour chacun des établissements concernés.

R. 1255-5 Le fait de méconnaître les dispositions relatives à la possession, au contenu, à l'envoi et à la mise à disposition de l'attestation de garantie financière prévues par l'article R. 1251-14 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la deuxième classe.

R. 1251-15 Tous les documents concernant l'entreprise de travail temporaire, notamment les contrats de mise à disposition et les contrats de mission, mentionnent le nom et l'adresse de son garant ainsi que la référence à l'article L. 1251-49.

Ces indications, ainsi que les dates de prise d'effet et d'échéance de la garantie, sont affichées de manière visible dans chaque établissement.

R. 1255-6 Le fait de ne pas faire figurer sur les documents concernant l'entreprise de travail temporaire, notamment sur les contrats de mise à disposition et les contrats de mission, le nom et l'adresse du garant ainsi que la référence à l'article L. 1251-49, en méconnaissance des dispositions du premier alinéa de l'article R. 1251-15 est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la deuxième classe.

Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'affichage des informations sur la garantie financière prévu au second alinéa de l'article R. 1251-15, est puni de la même peine.

R. 1251-16 Un arrêté conjoint des ministres chargés du travail, de la sécurité sociale et de l'agriculture fixe les modèles des attestations prévues aux articles L. 1251-51 et R. 1251-14.

B. Dispositions particulières aux différents modes de garantie

R. 1251-17 La garantie financière ne peut être accordée par des sociétés de caution mutuelle que si celles-ci ont pour objet unique de garantir les créances définies à l'article L. 1251-49.

R. 1251-18 L'engagement de caution prévu à l'article R. 1251-11 ne peut être pris par un organisme de garantie collective agréé, une entreprise d'assurances, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution que si l'organisme, l'entreprise, la banque ou l'établissement financier peut légalement exercer son activité en France.

R. 1251-19 L'engagement de caution fait l'objet d'un contrat écrit précisant les conditions et le montant de la garantie accordée ainsi que les modalités du contrôle comptable que le garant peut exercer sur l'entreprise de travail temporaire.

Ce contrat prévoit la renonciation du garant, en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, au bénéfice de discussion prévu aux articles 2305 et 2305-1 du code civil.

Le contrat est tenu, au siège de l'entreprise de travail temporaire, à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et des agents de contrôle des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales.

C. Mise en œuvre de la garantie

L. 1251-52 En cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire et d'insuffisance de la caution, l'entreprise utilisatrice est substituée à l'entreprise de travail temporaire pour le paiement des sommes qui restent dues aux salariés temporaires et aux organismes de sécurité sociale ou aux institutions sociales dont relèvent ces salariés, pour la durée de la mission accomplie dans l'entreprise.

R. 1251-20 L'entrepreneur de travail temporaire est considéré comme défaillant au sens de l'article L. 1251-52 lorsqu'à l'expiration d'un délai de quinze jours suivant la réception d'une mise en demeure, il n'a pas payé tout ou partie des dettes énumérées à l'article L. 1251-49.

La mise en demeure peut émaner soit d'un salarié, soit d'un organisme de sécurité sociale ou d'une institution sociale, dès lors que leurs créances sont certaines, liquides et exigibles. Elle est adressée par lettre recommandée avec avis de réception. Le garant est informé par le créancier, soit par lettre recommandée avec avis de réception, soit par lettre remise contre récépissé, de l'envoi de la mise en demeure.

L'entrepreneur de travail temporaire est également considéré comme défaillant lorsqu'il fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire. Dans ce cas, le gérant est informé du jugement, dans les mêmes formes, par le mandataire judiciaire ou par le liquidateur.

R. 1251-21 Dès la constatation de la défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire, le titulaire de l'une des créances définies à l'article L. 1251-49 peut adresser au garant une demande de paiement par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

Lorsqu'une entreprise de travail temporaire fait l'objet d'une procédure de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le mandataire judiciaire ou le liquidateur adresse au garant, dans un délai de dix jours à compter du prononcé du jugement et dans les formes prévues au premier alinéa, un relevé, visé par le juge commissaire, des salaires et cotisations impayés, précisant les droits de chacun des créanciers et éventuellement les sommes versées par ses soins.

R. 1251-22 Le garant paie les sommes dues dans les dix jours suivant la réception de la demande de paiement.

Lorsque le reliquat des paiements demandés excède le montant de la garantie financière, les créances de même nature sont réglées à due proportion de chacune des créances.

R. 1251-23 Si le garant conteste l'existence, l'exigibilité ou le montant de la créance, le salarié ou l'organisme social peut l'assigner directement devant les juridictions compétentes.

R. 1251-24 Le garant qui a payé les sommes définies à l'article L. 1251-49 est subrogé, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales contre l'entrepreneur de travail temporaire.

D. Substitution de l'entreprise utilisatrice en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire

R. 1251-25 La substitution de l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire, prévue à l'article L. 1251-52, s'applique malgré toute convention contraire et en dépit des obligations d'assurance contre le risque de non-paiement qui résultent des dispositions des articles L. 3253-6 à L. 3253-21.

R. 1251-26 Dans le cas prévu à l'article L. 1251-52, le salarié ou l'organisme de sécurité sociale ou l'institution sociale, ou, en cas de procédures de sauvegarde, de redressement ou de liquidation judiciaire, le mandataire judiciaire ou le liquidateur informe l'entreprise utilisatrice de l'insuffisance de la caution en lui adressant une demande de paiement des sommes restant dues par lettre recommandée avec avis de réception ou remise contre récépissé.

L'entreprise utilisatrice paie les sommes dues dans un délai de dix jours à compter de la réception de la demande.

R. 1251-27 Les salariés, les organismes de sécurité sociale et les institutions sociales ont une action directe contre l'entreprise utilisatrice substituée, même lorsque celle-ci s'est acquittée en tout ou en partie des sommes qu'elle devait à l'entrepreneur de travail temporaire pour la mise à disposition des salariés.

R. 1251-28 L'entreprise utilisatrice qui a payé les sommes définies à l'article L. 1251-49 qui restaient dues est subrogée, à due concurrence, dans tous les droits des salariés, des organismes de sécurité sociale ou des institutions sociales contre l'entrepreneur de travail temporaire.

R. 1251-29 Lorsqu'un organisme de sécurité sociale poursuit à l'encontre de l'entreprise utilisatrice, substituée à un entrepreneur de travail temporaire en raison de l'insuffisance de la caution, le remboursement de prestations sociales pour défaut de versement des cotisations dues, la somme réclamée ne peut être supérieure au montant des cotisations dues pour les salariés mis à la disposition de l'entreprise utilisatrice par l'entrepreneur de travail temporaire.

R. 1251-30 Lorsque l'engagement de caution dont bénéficie une entreprise de travail temporaire prend fin, pour quelque cause que ce soit, l'activité de cette entreprise ne peut être poursuivie que si elle a obtenu, dans les conditions prévues par le présent paragraphe, un autre engagement de caution, afin que le paiement des dettes définies à l'article L. 1251-49 soit garanti sans interruption.

R. 1251-31 En cas de cessation de la garantie, le garant en informe dans un délai de trois jours à compter de la date à laquelle il en est informé, par lettre recommandée avec avis de réception, les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi et de la protection sociale, ainsi que les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale, dans la circonscription desquels sont situés le siège de l'entreprise de travail temporaire et chacun de ses établissements.

R. 1255-7 Le fait de ne pas informer de la cessation de la garantie les directions régionales des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi ainsi que les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale, en méconnaissance des dispositions de l'article R. 1251-31, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la deuxième classe.

IV. PUBLICITE DES ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

L. 5332-3 Les publicités faites en faveur d'une ou plusieurs entreprises de travail temporaire et les offres d'emploi provenant de celles-ci mentionnent expressément leur dénomination et leur caractère d'entreprise de travail temporaire.

V. FONCTION PUBLIQUE

L. 1251-60 Les personnes morales de droit public peuvent faire appel aux salariés de ces entreprises pour des tâches non durables, dénommées missions, dans les seuls cas suivants :

- 1° Remplacement momentané d'un agent en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un passage provisoire en temps partiel, de sa participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;
- 2° Vacance temporaire d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'Etat, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière et par le chapitre II du titre V du livre Ier de la sixième partie du code de la santé publique ;
- 3° Accroissement temporaire d'activité ;
- 4° Besoin occasionnel ou saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2.

Lorsque le contrat est conclu au titre des 1°, 3° et 4°, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois. Elle est réduite à neuf mois lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger.

Lorsque le contrat est conclu au titre du 2°, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder douze mois. Elle est réduite à neuf mois si le contrat est conclu dans l'attente de la prise de fonctions d'un agent.

Le contrat de mission peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder les durées prévues à l'alinéa précédent.

L. 1251-61 Les salariés mis à disposition par une entreprise de travail temporaire auprès d'une personne morale de droit public sont soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où ils servent et aux obligations s'imposant à tout agent public. Ils bénéficient de la protection prévue par l'article 11 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires.

Il ne peut leur être confié de fonctions susceptibles de les exposer aux sanctions prévues aux articles 432-12 et 432-13 du code pénal.

L. 1251-62 Si la personne morale de droit public continue à employer un salarié d'une entreprise de travail temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à la personne morale de droit public par un contrat à durée déterminée de trois ans. Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mission. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

L. 1251-63 Les litiges relatifs à une mission d'intérim opposant le salarié et la personne publique utilisatrice gérant un service public administratif sont portés devant la juridiction administrative.

PARTIE 2

CONTRATS

I. CONDITIONS DE RECOURS

A. Cas de recours

L. 1251-5 Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

L. 1251-6 Sous réserve des dispositions de l'article L. 1251-7, il ne peut être fait appel à un salarié temporaire que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée " mission " et seulement dans les cas suivants :

1° Remplacement d'un salarié, en cas :

- a) D'absence ;
- b) De passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ;
- c) De suspension de son contrat de travail ;
- d) De départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ;
- e) D'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

4° Remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une profession libérale, de son conjoint participant effectivement à l'activité de l'entreprise à titre professionnel et habituel ou d'un associé non salarié d'une société civile professionnelle, d'une société civile de moyens d'une société d'exercice libéral ou de toute autre personne morale exerçant une profession libérale ;

5° Remplacement du chef d'une exploitation agricole ou d'une entreprise mentionnée aux 1° à 4° de l'article L. 722-1 du code rural et de la pêche maritime, d'un aide familial, d'un associé d'exploitation, ou de leur conjoint, mentionné à l'article L. 722-10 du même code dès lors qu'il participe effectivement à l'activité de l'exploitation agricole ou de l'entreprise.

D. 1251-1 En application du 3° de l'article L. 1251-6, les secteurs d'activité dans lesquels des contrats de mission peuvent être conclus pour les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée, en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois, sont les suivants :

- 1° Les exploitations forestières ;
- 2° La réparation navale ;
- 3° Le déménagement ;
- 4° L'hôtellerie et la restauration ;
- 5° Les centres de loisirs et de vacances ;
- 6° Le sport professionnel ;
- 7° Les spectacles, l'action culturelle, l'audiovisuel, la production cinématographique, l'édition phonographique ;
- 8° L'enseignement ;
- 9° L'information, les activités d'enquête et de sondage ;
- 10° L'entreposage et le stockage de la viande ;
- 11° Le bâtiment et les travaux publics pour les chantiers à l'étranger ;
- 12° Les activités de coopération, d'assistance technique, d'ingénierie et de recherche à l'étranger ;
- 13° La recherche scientifique réalisée dans le cadre d'une convention internationale, d'un arrangement administratif international pris en application d'une telle convention, ou par des chercheurs étrangers résidant temporairement en France ;
- 14° Les activités d'assistance technique ou logistique au sein d'institutions internationales ou de l'Union européenne pour la tenue de sessions, d'une durée limitée, prévues par les règlements de ces institutions ou par des traités.

L. 1251-7 Outre les cas prévus à l'article L. 1251-6, la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'une entreprise utilisatrice peut intervenir :

- 1° Lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions légales ou d'un accord de branche étendu, à favoriser le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ;
- 2° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.
- 3° Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice s'engagent à assurer une formation professionnelle au salarié par la voie de l'apprentissage, en vue de l'obtention d'une qualification professionnelle sanctionnée par un diplôme ou un titre à finalité professionnelle enregistré au répertoire national des certifications professionnelles. Cette formation est dispensée pour partie dans l'entreprise utilisatrice et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage en application de l'article L. 6221-1.
- 4° Lorsque le salarié est une personne mentionnée à l'article L. 5212-13, à l'exclusion de celles mentionnées au 5° du même article L. 5212-13 ;
- 5° Lorsque le contrat de mission, d'une durée minimale d'un mois, est conclu en application de l'article L. 5132-6.

L. 1251-8 Lorsque la mission porte sur l'exercice d'une profession médicale ou paramédicale réglementée, l'entreprise de travail temporaire vérifie que ce salarié est régulièrement autorisé à exercer.

B. Interdictions

L. 1251-9 Dans les six mois suivant un licenciement pour motif économique, il est interdit de faire appel à un salarié temporaire au titre d'un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice.

Cette interdiction porte sur les postes concernés par le licenciement dans l'établissement.

L'interdiction ne s'applique pas :

- 1° Lorsque la durée du contrat de mission n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois ;
- 2° Lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Cette possibilité de recrutement est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du comité social et économique, s'il existe.

Les dérogations prévues aux 1° et 2° n'exonèrent pas l'employeur de respecter la priorité de réembauche prévue à l'article L. 1233-45.

L. 1251-10 Outre les cas prévus à l'article L. 1251-9, il est interdit de recourir au travail temporaire :

- 1° Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu à la suite d'un conflit collectif de travail ;
- 2° Pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire, dans les conditions prévues à l'article L. 4154-1. L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction, dans des conditions déterminées par voie réglementaire ;
- 3° Pour remplacer un médecin du travail.

D. 1251-2 La dérogation prévue au 2° de l'article L. 1251-10 est accordée par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi.

L. 5221-4 Sous réserve des accords internationaux, il est interdit à une entreprise de travail temporaire de mettre à la disposition de quelque personne que ce soit des travailleurs étrangers si la prestation de service s'effectue hors du territoire français.

II. CONTRAT DE MISSION

A. Formation et exécution du contrat

1. Fixation du terme et durée du contrat

L. 1251-11 Le contrat de mission comporte un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition.

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis lorsqu'il est conclu dans l'un des cas suivants :

- 1° Remplacement d'un salarié absent ;
- 2° Remplacement d'un salarié dont le contrat de travail est suspendu ;
- 3° Dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ;
- 4° Emplois à caractère saisonnier définis au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas

recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;

5° Remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article [L. 1251-6](#).

Le contrat de mission est alors conclu pour une durée minimale. Il a pour terme la fin de l'absence de la personne remplacée ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

[L. 1251-12](#) La convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut fixer la durée totale du contrat de mission. Cette durée ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

[L. 1251-12-1](#) A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article [L. 1251-12](#), la durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois compte tenu, le cas échéant, du ou des renouvellements intervenant dans les conditions prévues à l'article [L. 1251-35](#) ou, lorsqu'il s'applique, à l'article [L. 1251-35-1](#).

Cette durée est réduite à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

Elle est également de vingt-quatre mois :

1° Lorsque la mission est exécutée à l'étranger ;

2° Lorsque le contrat est conclu dans le cas du départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail ;

3° Lorsque survient dans l'entreprise, qu'il s'agisse de celle de l'entrepreneur principal ou de celle d'un sous-traitant, une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée initiale du contrat ne peut être inférieure à six mois.

Elle est portée à trente-six mois afin d'être égale à celle du cycle de formation effectué en apprentissage conformément à l'article [L. 6222-7-1](#).

[L. 1251-13](#) Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article [L. 1251-6](#), il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer.

2. Période d'essai

[L. 1251-14](#) Le contrat de mission peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par convention ou accord professionnel de branche étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

A défaut de convention ou d'accord, cette durée ne peut excéder :

1° Deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;

2° Trois jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à deux mois ;

3° Cinq jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à deux mois.

[L. 1251-15](#) La rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission.

3. Contenu et transmission du contrat

[L. 1251-16](#) Le contrat de mission est établi par écrit.

Il comporte notamment :

1° La reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition énumérées à l'article [L. 1251-43](#) ;

2° La qualification professionnelle du salarié ;

3° Les modalités de la rémunération due au salarié, y compris celles de l'indemnité de fin de mission prévue à l'article [L. 1251-32](#) ;

4° La durée de la période d'essai éventuellement prévue ;

5° Une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire lorsque la mission s'effectue hors du territoire métropolitain. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié ;

6° Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire ;

7° La mention selon laquelle l'embauche du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est pas interdite.

[R. 1254-1](#) Le fait de conclure un contrat de mission ne comportant pas les mentions prévues aux 2°, 4° et 5° de l'article [L. 1251-16](#) est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la troisième classe.

L. 1251-17 Le contrat de mission est transmis au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

4. Rémunération

L. 1251-18 La rémunération, au sens de l'article L. 3221-3, perçue par le salarié temporaire ne peut être inférieure à celle prévue au contrat de mise à disposition, telle que définie au 6° de l'article L. 1251-43.

Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de son ancienneté dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

L. 1251-19 Le salarié temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission qu'il effectue, quelle qu'en ait été la durée.

Le montant de l'indemnité est calculé en fonction de la durée de la mission et ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la mission. L'indemnité est versée à la fin de la mission.

Pour l'appréciation des droits du salarié, sont assimilées à un temps de mission :

- 1° Les périodes de congé légal de maternité, de paternité et d'accueil de l'enfant et d'adoption ;
- 2° Les périodes mentionnées aux 5° et 7° de l'article L. 3141-5 ;
- 3° Les périodes pendant lesquelles un salarié est rappelé sous les drapeaux, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une mission.

L. 1251-20 Le salarié temporaire mis à la disposition d'une entreprise du bâtiment ou des travaux publics mentionnée à l'article L. 5424-6 a droit à une indemnité en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice, employés sur le même chantier, en bénéficient.

Cette indemnité, calculée selon les modalités prévues aux articles L. 5424-6 à L. 5424-19, est versée par l'entreprise de travail temporaire et n'est soumise à aucune condition d'ancienneté du salarié.

5. Conditions de travail

L. 1251-21 Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail. Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait :

- 1° A la durée du travail ;
- 2° Au travail de nuit ;
- 3° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés ;
- 4° A la santé et la sécurité au travail ;
- 5° Au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

L. 1251-22 Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire.

Sauf lorsque cette dernière relève du régime agricole, le suivi médical des salariés est assuré par des services de santé au travail faisant l'objet d'un agrément spécifique.

Lorsque l'entreprise utilisatrice dispose de son propre service de prévention et de santé au travail, les salariés peuvent être suivis par celui-ci, dans le cadre d'une convention conclue avec l'entreprise de travail temporaire.

Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

L. 1251-23 Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, certains équipements de protection individuelle personnalisés, définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

L. 1251-24 Les salariés temporaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés.

Lorsque des dépenses supplémentaires incombent au comité social et économique, celles-ci lui sont remboursées suivant des modalités définies au contrat de mise à disposition.

R. 1255-2 Le fait, pour la personne responsable de la gestion des installations ou des moyens de transports collectifs dans l'entreprise utilisatrice, d'empêcher un salarié temporaire d'avoir accès, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, à ces équipements collectifs, en méconnaissance des dispositions de l'article L. 1251-24, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

La récidive de la contravention prévue au présent article est réprimée conformément aux articles 132-11 et 132-15 du code pénal.

6. Information sur les postes à pourvoir

L. 1251-25 A la demande du salarié temporaire justifiant d'une ancienneté continue d'au moins six mois dans l'entreprise utilisatrice, celle-ci l'informe des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir au sein de l'entreprise.

Un décret fixe les modalités d'application du présent article. Rupture anticipée, échéance du terme et renouvellement du contrat

7. Rupture anticipée du contrat

L. 1251-26 L'entreprise de travail temporaire qui rompt le contrat de mission du salarié avant le terme prévu au contrat lui propose, sauf faute grave de ce dernier ou cas de force majeure, un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables.

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

A défaut, ou si le nouveau contrat de mission est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'entrepreneur de travail temporaire assure au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.

Lorsque la durée restant à courir du contrat de mission rompu est supérieure à quatre semaines, les obligations du présent article peuvent être satisfaites au moyen de trois contrats successifs au plus.

L. 1251-27 La rupture du contrat de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure.

L. 1251-28 La rupture anticipée du contrat de mission qui intervient à l'initiative du salarié ouvre droit pour l'entreprise de travail temporaire à des dommages et intérêts correspondant au préjudice subi.

Ces dispositions ne s'appliquent pas lorsque le salarié justifie de la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée.

Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter un préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine, compte tenu :

1° De la durée totale du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses deux renouvellements, lorsque celui-ci comporte un terme précis ;

2° De la durée accomplie lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis.

Dans les deux cas, la durée totale du préavis ne peut être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines.

8. Echéance du terme du contrat

L. 1251-29 La suspension du contrat de mission du salarié ne fait pas obstacle à l'échéance de ce contrat.

L. 1251-30 Le terme de la mission prévu au contrat de mise à disposition ou fixé par avenant à ce dernier peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Pour les missions inférieures à dix jours de travail, ce terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

L'aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet ni de réduire la durée de la mission initialement prévue de plus de dix jours de travail ni de conduire à un dépassement de la durée maximale du contrat de mission fixée par les articles L. 1251-12 et L. 1251-12-1.

L. 1251-31 Lorsque le contrat de mission est conclu pour remplacer un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu ou pour un remplacement effectué au titre des 4° et 5° de l'article L. 1251-6, le terme de la mission initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

L. 1251-32 Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'entreprise utilisatrice, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité de fin de mission destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

L'indemnité s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié. Elle est versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, en même temps que le dernier salaire dû au titre de celle-ci, et figure sur le bulletin de salaire correspondant.

L. 1251-33 L'indemnité de fin de mission n'est pas due :

1° Lorsque le contrat de mission est conclu au titre du 3° de l'article L. 1251-6 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire, ou si une convention ou un accord conclu au sein d'entreprises ou d'établissements de cette branche le prévoit ;

2° Lorsque le contrat de mission est conclu dans le cadre de l'article L. 1251-57 ;

3° (Abrogé) ;

4° En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou en cas de force majeure.

L. 1251-34 Par dérogation aux dispositions des articles L. 1251-12 et L. 1251-12-1 relatives à la durée maximale du contrat de mission, lorsqu'un salarié temporaire est exposé à des rayonnements ionisants et qu'au terme de son contrat de mission cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'entreprise de travail temporaire lui propose, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L. 1251-26, un ou plusieurs contrats prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables après l'expiration du contrat précédent, pour une durée telle que l'exposition constatée à l'expiration du ou des nouveaux contrats soit au plus égale à la valeur limite annuelle rapportée à la durée totale des contrats.

R. 1234-9 L'employeur délivre au salarié, au moment de l'expiration ou de la rupture du contrat de travail, les attestations et justifications qui lui permettent d'exercer ses droits aux prestations mentionnées à l'article L. 5421-2 et transmet sans délai ces mêmes attestations à l'opérateur France Travail.

Les employeurs d'au moins onze salariés effectuent cette transmission à l'opérateur France Travail par voie électronique, sauf impossibilité pour une cause qui leur est étrangère, selon des modalités précisées par un arrêté du ministre chargé de l'emploi.

R. 1234-10 Un modèle d'attestation est établi par l'organisme gestionnaire du régime d'assurance chômage.

R. 1234-11 Les entreprises de travail temporaire, pour leurs salariés titulaires d'un contrat de mission, et les associations intermédiaires, pour leurs salariés embauchés en contrat de travail à durée déterminée en vue d'être mis à disposition, peuvent ne remettre les attestations et justifications mentionnées à l'article R. 1234-9 que sur demande du salarié, à la condition que le contrat de travail mentionne le droit pour le salarié d'obtenir sans délai ces documents dès le jour d'expiration du contrat.

R. 1234-12 Pour les entreprises de travail temporaire, les relevés mensuels des contrats de mission, prévus à l'article L. 1251-46, tiennent lieu d'attestation pour leurs salariés qui en sont titulaires, sous réserve de la production, par leur employeur, des informations complémentaires figurant dans le modèle d'attestation prévu à l'article R. 1234-10.

9. Renouvellement du contrat

L. 1251-35 La convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission. Ce nombre ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

L. 1251-35-1 A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-35, le contrat de mission est renouvelable deux fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue en application de l'article L. 1251-12 ou, le cas échéant, de l'article L. 1251-12-1.

Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

B. Succession de contrats

L. 1251-36 A l'expiration d'un contrat de mission, il ne peut être recouru, pour pourvoir le poste du salarié dont le contrat a pris fin, ni à un contrat à durée déterminée ni à un contrat de mission, avant l'expiration d'un délai de carence calculé en fonction de la durée du contrat de mission incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements. Les jours pris en compte sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs.

Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1251-5, la convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut fixer les modalités de calcul de ce délai de carence.

L. 1251-36-1 A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-36, ce délai de carence est égal :

1° Au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est de quatorze jours ou plus ;

2° A la moitié de la durée du contrat de mission venu à expiration si la durée du contrat incluant, le cas échéant, son ou ses renouvellements, est inférieure à quatorze jours.

Les jours pris en compte pour apprécier le délai devant séparer les deux contrats sont les jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement utilisateurs.

L. 1251-37 Sans préjudice des dispositions de l'article L. 1251-5, la convention ou l'accord de branche étendu de l'entreprise utilisatrice peut prévoir les cas dans lesquels le délai de carence prévu à l'article L. 1251-36 n'est pas applicable.

L. 1251-37-1 A défaut de stipulation dans la convention ou l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-37, le délai de carence n'est pas applicable :

- 1° Lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- 2° Lorsque le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- 3° Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article L. 1242-2 ou pour lequel, dans certains secteurs d'activité définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi ;
- 4° Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 ;
- 5° Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;
- 6° Lorsque le salarié refuse le renouvellement de son contrat de mission, pour la durée du contrat non renouvelé.

C. Requalification du contrat

L. 1251-39 Lorsque l'entreprise utilisatrice continue de faire travailler un salarié temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'entreprise utilisatrice par un contrat de travail à durée indéterminée.

Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée en tenant compte du premier jour de sa mission au sein de cette entreprise. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

L. 1251-40 Lorsqu'une entreprise utilisatrice a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en méconnaissance des dispositions des articles L. 1251-5 à L. 1251-7, L. 1251-10, L. 1251-11, L. 1251-12-1, L. 1251-30 et L. 1251-35-1, et des stipulations des conventions ou des accords de branche conclus en application des articles L. 1251-12 et L. 1251-35, ce salarié peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits correspondant à un contrat de travail à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

La méconnaissance de l'obligation de transmission du contrat de mission au salarié dans le délai fixé par l'article L. 1251-17 ne saurait, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée. Elle ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'employeur, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire.

L. 1251-41 Lorsque le conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'un contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée, l'affaire est directement portée devant le bureau de jugement qui statue au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine.

Si le conseil de prud'hommes fait droit à la demande du salarié, il lui accorde une indemnité, à la charge de l'entreprise utilisatrice, ne pouvant être inférieure à un mois de salaire. Cette disposition s'applique sans préjudice de l'application des dispositions du titre III du présent livre relatives aux règles de rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

D. 1251-3 La décision du conseil de prud'hommes saisi d'une demande de requalification d'un contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée, en application de l'article L. 1251-41, est exécutoire de droit à titre provisoire.

III. CONTRAT DE MISE A DISPOSITION

L. 1251-42 Lorsqu'une entreprise de travail temporaire met un salarié à la disposition d'une entreprise utilisatrice, ces entreprises concluent par écrit un contrat de mise à disposition, au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

L. 1251-43 Le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié comporte :

- 1° Le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire. Cette mention est assortie de justifications précises dont, notamment, dans les cas de remplacement prévus aux 1°, 4° et 5° de l'article L. 1251-6, le nom et la qualification de la personne remplacée ou à remplacer ;
- 2° Le terme de la mission ;
- 3° Le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues aux articles L. 1251-30 et L. 1251-31. Cette disposition s'applique également à l'avenant prévoyant le renouvellement du contrat de mise à disposition ;
- 4° Les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;
- 5° La nature des équipements de protection individuelle que le salarié utilise. Il précise, le cas échéant, si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;
- 6° Le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification professionnelle équivalente occupant le même poste de travail.

[L. 1251-44](#) Toute clause tendant à interdire l'embauche par l'entreprise utilisatrice du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite.

IV. CONTRAT A DUREE INDETERMINEE INTERIMAIRE

[L. 1251-58](#) Les règles particulières au travail temporaire relatives à la représentation du personnel figurent au livre III de la deuxième partie.

Les règles particulières au travail temporaire relatives à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises figurent au livre III de la troisième partie.

[L. 1251-58-1](#) Une entreprise de travail temporaire peut conclure avec le salarié un contrat à durée indéterminée pour l'exécution de missions successives. Chaque mission donne lieu à :

- 1° La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit "entreprise utilisatrice" ;
- 2° L'établissement, par l'entreprise de travail temporaire, d'une lettre de mission.

[L.1251-58-2](#) Le contrat de travail mentionné à l'article [L. 1251-58-1](#) est régi par les dispositions du code du travail relatives au contrat à durée indéterminée, sous réserve des dispositions de la présente section.

Il peut prévoir des périodes sans exécution de mission. Ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

Il est établi par écrit et comporte notamment les mentions suivantes :

- 1° L'identité des parties ;
- 2° Le cas échéant, les conditions relatives à la durée du travail, notamment le travail de nuit ;
- 3° Les horaires pendant lesquels le salarié doit être joignable pendant les périodes sans exécution de mission ;
- 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.

[L.1251-58-3](#) Le contrat mentionné à l'article [L. 1251-58-1](#) 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](#) 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.

[L. 1251-58-4](#) 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](#), sous réserve des adaptations prévues à la présente section 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](#).

[L. 1251-58-5](#) 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](#) 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 ".

[L. 1251-58-6](#) La durée totale du contrat de mission prévue à l'article [L. 1251-12-1](#) n'est pas applicable au salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire.

[L. 1251-58-7](#) Pour l'application du 1° de l'article [L. 6322-63](#), la durée minimale de présence dans l'entreprise s'apprécie en totalisant les périodes durant lesquelles le salarié exécute ou non une mission lorsque ce dernier est lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat à durée indéterminée.

[L. 1251-58-8](#) Pour l'application de l'article [L. 2314-20](#), la durée passée dans l'entreprise est calculée en totalisant les périodes durant lesquelles le salarié exécute ou non une mission lorsque ce dernier est lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat à durée indéterminée.

PARTIE 3 APPRECIATION DE L'ANCIENNETE

L. 1251-55 Pour l'application aux salariés temporaires des dispositions légales qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de travail temporaire, l'ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à l'entreprise de travail temporaire par des contrats de mission.

L. 1251-56 Pour l'application des dispositions prévues au 1° de l'article L. 6322-63, la durée minimum de présence dans l'entreprise de travail temporaire des salariés temporaires s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés à leur employeur par des contrats de mission.

L. 1251-57 Sans préjudice du principe d'exclusivité prévu par l'article L. 1251-2, sont assimilées à des missions les périodes consacrées par les salariés temporaires :

1° A des stages de formation, bilans de compétences ou actions de validation d'acquis de l'expérience. Ces périodes sont accomplies soit à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise, du contrat d'apprentissage ou du contrat de professionnalisation, soit à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé spécifique mentionné à l'article L. 6323-17-1 ou d'un congé de bilan de compétences ;

2° A des actions de formation en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par convention ou accord collectif étendu ou par convention ou accord d'entreprise ou d'établissement.

A. Embauche par l'entreprise utilisatrice à l'issue d'une mission

L. 1251-38 Lorsque l'entreprise utilisatrice embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par une entreprise de travail temporaire, la durée des missions accomplies au sein de cette entreprise au cours des trois mois précédant le recrutement est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail.

PARTIE 4

SANTE ET SECURITE

I. FORMATION A LA SECURITE

L. 4121-1 L'employeur prend les mesures nécessaires pour assurer la sécurité et protéger la santé physique et mentale des travailleurs.

Ces mesures comprennent :

- 1° Des actions de prévention des risques professionnels, y compris ceux mentionnés à l'article L. 4161-1 ;
- 2° Des actions d'information et de formation ;
- 3° La mise en place d'une organisation et de moyens adaptés.

L'employeur veille à l'adaptation de ces mesures pour tenir compte du changement des circonstances et tendre à l'amélioration des situations existantes.

L. 4121-2 L'employeur met en œuvre les mesures prévues à l'article L. 4121-1 sur le fondement des principes généraux de prévention suivants :

- 1° Eviter les risques ;
- 2° Evaluer les risques qui ne peuvent pas être évités ;
- 3° Combattre les risques à la source ;
- 4° Adapter le travail à l'homme, en particulier en ce qui concerne la conception des postes de travail ainsi que le choix des équipements de travail et des méthodes de travail et de production, en vue notamment de limiter le travail monotone et le travail cadencé et de réduire les effets de ceux-ci sur la santé ;
- 5° Tenir compte de l'état d'évolution de la technique ;
- 6° Remplacer ce qui est dangereux par ce qui n'est pas dangereux ou par ce qui est moins dangereux ;
- 7° Planifier la prévention en y intégrant, dans un ensemble cohérent, la technique, l'organisation du travail, les conditions de travail, les relations sociales et l'influence des facteurs ambiants, notamment les risques liés au harcèlement moral et au harcèlement sexuel, tels qu'ils sont définis aux articles L. 1152-1 et L. 1153-1, ainsi que ceux liés aux agissements sexistes définis à l'article L. 1142-2-1 ;
- 8° Prendre des mesures de protection collective en leur donnant la priorité sur les mesures de protection individuelle ;
- 9° Donner les instructions appropriées aux travailleurs.

L. 4121-3 L'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, évalue les risques pour la santé et la sécurité des travailleurs, y compris dans le choix des procédés de fabrication, des équipements de travail, des substances ou préparations chimiques, dans l'aménagement ou le réaménagement des lieux de travail ou des installations et dans la définition des postes de travail. Cette évaluation des risques tient compte de l'impact différencié de l'exposition au risque en fonction du sexe.

Apportent leur contribution à l'évaluation des risques professionnels dans l'entreprise :

- 1° Dans le cadre du dialogue social dans l'entreprise, le comité social et économique et sa commission santé, sécurité et conditions de travail, s'ils existent, en application du 1° de l'article L. 2312-9. Le comité social et économique est consulté sur le document unique d'évaluation des risques professionnels et sur ses mises à jour ;
- 2° Le ou les salariés mentionnés au premier alinéa du I de l'article L. 4644-1, s'ils ont été désignés ;
- 3° Le service de prévention et de santé au travail auquel l'employeur adhère.

Pour l'évaluation des risques professionnels, l'employeur peut également solliciter le concours des personnes et organismes mentionnés aux troisième et avant-dernier alinéas du même I.

A la suite de cette évaluation, l'employeur met en œuvre les actions de prévention ainsi que les méthodes de travail et de production garantissant un meilleur niveau de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Il intègre ces actions et ces méthodes dans l'ensemble des activités de l'établissement et à tous les niveaux de l'encadrement. Lorsque les documents prévus par les dispositions réglementaires prises pour l'application du présent article doivent faire l'objet d'une mise à jour, celle-ci peut être moins fréquente dans les entreprises de moins de onze salariés, sous réserve que soit garanti un niveau équivalent de protection de la santé et de la sécurité des travailleurs, dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat après avis des organisations professionnelles concernées.

L. 4121-4 Lorsqu'il confie des tâches à un travailleur, l'employeur, compte tenu de la nature des activités de l'établissement, prend en considération les capacités de l'intéressé à mettre en œuvre les précautions nécessaires pour la santé et la sécurité.

L. 4141-1 L'employeur organise et dispense une information des travailleurs sur les risques pour la santé et la sécurité et les mesures prises pour y remédier.

Il organise et dispense également une information des travailleurs sur les risques que peuvent faire peser sur la santé publique ou l'environnement les produits ou procédés de fabrication utilisés ou mis en œuvre par l'établissement ainsi que sur les mesures prises pour y remédier.

L. 4141-2 L'employeur organise une formation pratique et appropriée à la sécurité au bénéfice :

- 1° Des travailleurs qu'il embauche ;
- 2° Des travailleurs qui changent de poste de travail ou de technique ;
- 3° Des salariés temporaires, à l'exception de ceux auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention ;
- 4° A la demande du médecin du travail, des travailleurs qui reprennent leur activité après un arrêt de travail d'une durée d'au moins vingt et un jours.

Cette formation est répétée périodiquement dans des conditions déterminées par voie réglementaire ou par convention ou accord collectif de travail.

L. 4142-2 Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les salariés temporaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité, dans les conditions prévues à l'article **L. 4154-2**.

Par dérogation aux dispositions de l'article **L. 4141-4**, le financement de ces actions de formation est à la charge de l'entreprise utilisatrice.

L. 4154-2 Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité bénéficient d'une formation renforcée à la sécurité ainsi que d'un accueil et d'une information adaptés dans l'entreprise dans laquelle ils sont employés.

La liste de ces postes de travail est établie par l'employeur, après avis du médecin du travail et du comité social et économique, s'il existe. Elle est tenue à la disposition de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article **L. 8112-1**.

L. 4154-3 La faute inexcusable de l'employeur prévue à l'article **L. 452-1** du code de la sécurité sociale est présumée établie pour les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les salariés temporaires et les stagiaires en entreprise victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle alors qu'affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité ils n'auraient pas bénéficié de la formation à la sécurité renforcée prévue par l'article **L. 4154-2**.

L. 4154-4 Lorsqu'il est fait appel, en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, à des salariés temporaires déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention, le chef de l'entreprise utilisatrice leur donne toutes les informations nécessaires sur les particularités de l'entreprise et de son environnement susceptibles d'avoir une incidence sur leur sécurité.

L. 4721-1 Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, sur le rapport de l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article **L. 8112-1** constatant une situation dangereuse, peut mettre en demeure l'employeur de prendre toutes mesures utiles pour y remédier, si ce constat résulte :

- 1° D'un non-respect par l'employeur des principes généraux de prévention prévus par les articles **L. 4121-1** à **L. 4121-5** et **L. 4522-1** ;
- 2° D'une infraction à l'obligation générale de santé et de sécurité résultant des dispositions de l'article **L. 4221-1**.

L. 4721-2 Les mises en demeure du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, établies selon des modalités déterminées par voie réglementaire, fixent un délai d'exécution tenant compte des difficultés de réalisation.

Si, à l'expiration de ce délai, l'agent de contrôle de l'inspection du travail mentionné à l'article **L. 8112-1** constate que la situation dangereuse n'a pas cessé, il peut dresser procès-verbal à l'employeur.

R. 4141-15 En cas de création ou de modification d'un poste de travail ou de technique exposant à des risques nouveaux et comprenant l'une des tâches ci-dessous énumérées, le travailleur bénéficie, s'il y a lieu, après analyse par l'employeur des nouvelles conditions de travail, d'une formation à la sécurité sur les conditions d'exécution du travail :

- 1° Utilisation de machines, portatives ou non ;
- 2° Manipulation ou utilisation de produits chimiques ;
- 3° Opérations de manutention ;
- 4° Travaux d'entretien des matériels et installations de l'établissement ;
- 5° Conduite de véhicules, d'appareils de levage ou d'engins de toute nature ;
- 6° Travaux mettant en contact avec des animaux dangereux ;
- 7° Opérations portant sur le montage, le démontage ou la transformation des échafaudages ;
- 8° Utilisation des techniques d'accès et de positionnement au moyen de cordes.

R. 4141-16 En cas de changement de poste de travail ou de technique, le travailleur exposé à des risques nouveaux ou affecté à l'une des tâches définies à l'article **R. 4141-15** bénéficie de la formation à la sécurité prévue par ce même article.

Cette formation est complétée, s'il y a modification du lieu de travail, par une formation relative aux conditions de circulation des personnes.

R. 4141-19 Lors d'un changement de poste de travail ou de technique, le travailleur exposé à des risques nouveaux ou affecté à l'une des tâches définies à l'article **R. 4141-15** bénéficie d'une formation à la sécurité relative à la conduite à tenir en cas d'accident ou de sinistre.

R. 4141-20 La formation à la sécurité sur les dispositions à prendre en cas d'accident ou de sinistre est dispensée dans le mois qui suit l'affectation du travailleur à son emploi.

II. TRAVAUX INTERDITS

A. Liste des travaux interdits

L. 4154-1 Il est interdit de recourir à un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou à un salarié temporaire pour l'exécution de travaux particulièrement dangereux figurant sur une liste établie par voie réglementaire. Cette liste comporte notamment certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

L'autorité administrative peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction dans des conditions déterminées par voie réglementaire.

D. 4154-1 Il est interdit d'employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et des salariés temporaires pour l'exécution des travaux les exposant aux agents chimiques dangereux ou aux rayonnements ionisants suivants :

- 1° Amiante : opérations d'entretien ou de maintenance sur des flocages ou calorifugeages ; travaux de confinement, de retrait ou et de démolition ;
- 2° Amines aromatiques suivantes : benzidine, ses homologues, ses sels et ses dérivés chlorés, 3,3'diméthoxybenzidine (ou dianisidine), 4-aminobiphényle (ou amino-4 diphényle) ;
- 3° Arsenite de sodium ;
- 4° Arséniure d'hydrogène (ou hydrogène arsénié) ;
- 5° Auramine et magenta (fabrication) ;
- 6° Béryllium et ses sels ;
- 7° Bêta-naphtylamine, N, N-bis (2-chloroéthyl)-2-naphtylamine (ou chlornaphazine), o-toluidine (ou orthotoluidine) ;
- 8° Brome liquide ou gazeux, à l'exclusion des composés ;
- 9° Cadmium : travaux de métallurgie et de fusion ;
- 10° Composés minéraux solubles du cadmium ;
- 11° Chlore gazeux, à l'exclusion des composés ;
- 12° Chlorométhane (ou chlorure de méthyle) ;
- 13° Chlorure de vinyle lors de la polymérisation ;
- 14° Dichlorure de mercure (ou bichlorure de mercure), oxycyanure de mercure et dérivés alkylés du mercure ;
- 15° Dioxyde de manganèse (ou bioxyde de manganèse) ;
- 16° Fluor gazeux et acide fluorhydrique ;
- 17° Iode solide ou vapeur, à l'exclusion des composés ;
- 18° Oxychlorure de carbone ;
- 19° Paraquat ;
- 20° Phosphore, pentafluorure de phosphore, phosphure d'hydrogène (ou hydrogène phosphoré) ;
- 21° Poussières de lin : travaux exposant à l'inhalation ;
- 22° Poussières de métaux durs ;
- 23° Rayonnements ionisants : travaux accomplis dans une zone où la dose efficace susceptible d'être reçue, intégrée sur une heure, est égale ou supérieure à 2 millisieverts ou en situation d'urgence radiologique, lorsque ces travaux requièrent une affectation au premier groupe défini au 1° du II de l'article **R. 4451-99** ;
- 24° Sulfure de carbone ;
- 25° Tétrachloroéthane ;
- 26° Tétrachlorométhane (ou tétrachlorure de carbone) ;
- 27° Travaux de désinsectisation des bois (pulvérisation du produit, trempage du bois, empilage ou sciage des bois imprégnés, traitement des charpentes en place), et des grains lors de leur stockage.

B. Dérogations

D. 4154-2 Les interdictions prévues à l'article **D. 4154-1** ne s'appliquent pas lorsque les travaux sont accomplis à l'intérieur d'appareils hermétiquement clos en marche normale.

D. 4154-3 L'employeur peut être autorisé, en application du second alinéa de l'article L. 4154-1, à employer des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée ou des salariés temporaires pour accomplir les travaux mentionnés à l'article D. 4154-1.

La demande d'autorisation est adressée au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi par lettre recommandée avec avis de réception. Elle est accompagnée de l'avis du comité social et économique ainsi que de l'avis du médecin du travail.

D. 4154-4 Le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, saisi d'une demande d'autorisation, prend sa décision dans un délai d'un mois à compter de la présentation de la lettre recommandée, après enquête de l'agent de contrôle de l'inspection du travail et avis du médecin agent de contrôle de l'inspection du travail permettant de vérifier que des mesures particulières de prévention, notamment une formation appropriée à la sécurité, assurent une protection efficace des travailleurs contre les risques dus aux travaux.

R. 4154-5 L'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi est réputée acquise si aucune réponse n'a été notifiée à l'employeur dans le délai d'un mois.

Le recours de l'employeur contre toute décision de rejet est adressé, par lettre recommandée avec avis de réception, au directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, qui statue dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande.

Le silence gardé par le directeur régional dans un délai d'un mois vaut acceptation de la demande.

D. 4154-6 L'autorisation du directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi peut être retirée lorsque les conditions ayant justifié sa délivrance ne sont plus réunies.

III. SURVEILLANCE MEDICALE DES SALARIES TEMPORAIRES

A. Champ d'application

L. 1251-22 Les obligations relatives à la médecine du travail sont à la charge de l'entreprise de travail temporaire.

Sauf lorsque cette dernière relève du régime agricole, le suivi médical des salariés est assuré par des services de prévention et de santé au travail faisant l'objet d'un agrément spécifique.

Lorsque l'entreprise utilisatrice dispose de son propre service de prévention et de santé au travail, les salariés peuvent être suivis par celui-ci, dans le cadre d'une convention conclue avec l'entreprise de travail temporaire.

Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale renforcée au sens de la réglementation relative à la santé au travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'entreprise utilisatrice.

R. 4625-2 Les dispositions des chapitres Ier à IV sont applicables aux travailleurs temporaires, sous réserve des modalités particulières prévues par la présente section.

B. Agrément du service de santé au travail et secteur médical

R. 4625-3 Pour les entreprises de travail temporaire, la demande d'agrément et de renouvellement des services de prévention et de santé au travail est accompagnée d'un dossier spécifique dont les éléments sont fixés par arrêté du ministre chargé du travail.

R. 4625-4 Le service de prévention et de santé au travail interentreprises agréé pour exercer les missions de santé au travail pour les travailleurs temporaires constitue un secteur à compétence géographique propre réservé à ces salariés.

Ce secteur peut être commun à plusieurs services de prévention et de santé au travail interentreprises agréés pour exercer les missions de santé au travail pour les travailleurs temporaires.

R. 4625-5 Le secteur réservé aux travailleurs temporaires n'est pas soumis à l'obligation de créer au moins un centre médical fixe. Lorsqu'aucun centre médical fixe n'est créé, ce secteur est rattaché au centre d'un autre secteur du même service.

R. 4625-6 L'affectation d'un médecin du travail au secteur réservé aux travailleurs temporaires ne peut être faite à titre exclusif. Une dérogation peut être accordée après avis du médecin inspecteur du travail par le directeur régional des entreprises, de la concurrence, de la consommation, du travail et de l'emploi, lorsque les caractéristiques particulières du secteur l'exigent.

C. Action du médecin du travail

1. Action sur le milieu du travail

R. 4625-7 Les conditions dans lesquelles le médecin de l'entreprise de travail temporaire a accès aux postes de travail utilisés ou susceptibles d'être utilisés par des salariés temporaires sont fixées entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire, après avis des médecins du travail intéressés.

2. Examens médicaux

R. 4625-8 Pour les travailleurs temporaires, les visites prévues par les sous-sections 1 et 2 de la section 2 du présent chapitre sont réalisées par le service de prévention et de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire. Les entreprises de travail temporaire ont également la possibilité de s'adresser, sous réserve de leur accord, aux services suivants pour faire réaliser ces visites :

1° Un service interentreprises de santé au travail proche du lieu de travail du salarié temporaire, d'un autre secteur ou professionnel ;

2° Le service autonome de l'entreprise utilisatrice auprès de laquelle est détaché le travailleur temporaire.

Les entreprises de travail temporaire informent le médecin inspecteur du travail qui les suit de leur intention de recourir à cette faculté.

Les entreprises de travail temporaire recourant à cette faculté communiquent au service de prévention et de santé au travail concerné les coordonnées de leur service de médecine du travail habituel afin de faciliter l'échange d'informations entre les deux services dans le respect des obligations de confidentialité.

R. 4625-9 Si le travailleur est affecté, le cas échéant en cours de mission, à un poste à risque mentionné à l'article R. 4624-23 pour lequel il n'a pas bénéficié du suivi individuel renforcé mentionné au paragraphe 3 de la présente sous-section, l'entreprise utilisatrice organise un examen médical d'aptitude pour ce poste.

Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice se prononce, le cas échéant, sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur à occuper ce poste de travail.

Le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire est informé du résultat de cet examen.

R. 4625-10 Les visites réalisées en application de la sous-section 1 de la section 2 du présent chapitre peuvent être effectuées pour plusieurs emplois, dans la limite de trois.

R. 4625-11 Il n'est pas réalisé de nouvelle visite d'information et de prévention par le personnel de santé du service de prévention et de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire avant une nouvelle mission si l'ensemble des conditions suivantes sont réunies :

1° Le personnel de santé a pris connaissance d'une attestation de suivi délivrée pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;

2° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

3° Aucun avis médical formulé au titre des articles L. 4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

R. 4625-12 Les examens médicaux d'aptitude réalisés en application de la sous-section 2 de la section 2 du présent chapitre peuvent être effectués pour plusieurs emplois, dans la limite de trois. Ils sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire, dans les conditions mentionnées à l'article R. 4625-9.

R. 4625-13 Il n'est pas réalisé de nouvel examen médical d'aptitude avant la nouvelle mission si les conditions suivantes sont réunies :

1° Le médecin du travail a pris connaissance d'un avis d'aptitude pour un même emploi dans les deux années précédant l'embauche ;

2° Le travailleur est appelé à occuper un emploi identique présentant des risques d'exposition équivalents ;

3° Aucun avis médical formulé au titre des articles L. 4624-3 ou avis d'inaptitude rendu en application L. 4624-4 n'a été émis au cours des deux dernières années.

R. 4625-14 Lorsqu'un décret intéressant certaines professions, certains modes de travail ou certains risques pris en application au 3° de l'article L. 4111-6 prévoit la réalisation d'examens obligatoires destinés à vérifier l'aptitude à un emploi, notamment avant l'affectation, ces examens sont réalisés par le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice, qui se prononce sur l'aptitude ou l'inaptitude du travailleur.

3. Documents et rapports

R. 4625-15 Dans les entreprises de travail temporaire, le document prévu à l'article D. 4622-22 comporte des indications particulières, fixées par arrêté du ministre chargé du travail.

R. 4625-16 Le rapport annuel d'activité prévu à l'article D. 4622-54 comporte des éléments particuliers consacrés au suivi individuel de l'état de santé des travailleurs temporaires.

4. Dossier médical et fichier commun

R. 4625-17 Le médecin du travail ou, sous son autorité, les personnels de santé du service de prévention et de santé au travail de l'entreprise de travail temporaire constituent et complètent le dossier médical en santé au travail prévu à l'article L. 4624-8. Le médecin du travail conserve ce dossier médical.

D. Communication d'informations entre entreprises de travail temporaire et entreprises utilisatrices

R. 4625-18 Lors de la signature du contrat de mise à disposition du travailleur temporaire, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice se transmettent l'identité de leur service de prévention et de santé au travail. L'entreprise utilisatrice indique à l'entreprise de travail temporaire si le poste de travail occupé par le travailleur présente des risques particuliers mentionnés à l'article L. 4624-2. Les médecins du travail de l'entreprise de travail temporaire et de l'entreprise utilisatrice sont également informés.

R. 4625-19 Les informations nécessaires à l'exercice des missions de médecine du travail au bénéfice des travailleurs temporaires sont communiquées par l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice et aux autres entreprises de travail temporaire intéressées.

R. 4625-20 Le médecin du travail de l'entreprise utilisatrice et le médecin du travail de l'entreprise de travail temporaire échangent les renseignements nécessaires à l'accomplissement de leur mission.

D. 4625-22 Un examen médical d'embauche est obligatoire pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée au moins égale à quarante-cinq jours de travail effectif affectés à des emplois présentant des risques particuliers mentionnés à l'article R. 4624-23, sauf en ce qui concerne les salariés recrutés pour un emploi équivalent à ceux précédemment occupés si aucune inaptitude n'a été reconnue lors du dernier examen médical intervenu au cours des vingt-quatre mois précédents.

Pour les salariés saisonniers recrutés pour une durée inférieure à quarante-cinq jours et ceux affectés à des emplois autres que ceux présentant des risques particuliers mentionnés à l'article R. 4624-23, le service de prévention et de santé au travail organise des actions de formation et de prévention. Ces actions peuvent être communes à plusieurs entreprises.

Le comité social et économique est consulté sur ces actions.

E. Infractions aux règles relatives à la médecine du travail

R. 4745-1 Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux missions et à l'organisation des services de santé au travail, prévues aux articles L. 4622-1 à L. 4622-17 ainsi que celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

R. 4745-3 Le fait de méconnaître les dispositions relatives à l'action du médecin du travail et des professionnels de santé sous son autorité, prévues aux articles L. 4624-1 à L. 4624-2-4, L. 4624-6 et L. 4624-9 et celles des décrets pris pour leur application, est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

R. 4745-5 Le fait de méconnaître les dispositions relatives à la surveillance médicale des catégories particulières de travailleurs prévues aux articles L. 4625-1 et L. 4625-2 et à celles des décrets pris pour leur application est puni de l'amende prévue pour les contraventions de la cinquième classe.

IV. ACCIDENT DU TRAVAIL ET MALADIE PROFESSIONNELLE

Code de la sécurité sociale

L. 241-5-1 Pour tenir compte des risques particuliers encourus par les salariés mis à la disposition d'utilisateurs par les entreprises de travail temporaire, le coût de l'accident et de la maladie professionnelle définis aux articles L. 411-1 et L. 461-1 est mis, pour partie à la charge de l'entreprise utilisatrice si celle-ci, au moment de l'accident, est soumise au paiement des cotisations mentionnées à l'article L. 241-5. En cas de défaillance de cette dernière, ce coût est supporté intégralement par l'employeur. Ces dispositions ne font pas obstacle à ce que le juge procède à une répartition différente, en fonction des données de l'espèce.

Les mêmes dispositions s'appliquent lorsque l'entreprise utilisatrice est une collectivité, un établissement ou une entreprise auxquels est accordée l'autorisation d'assumer la charge totale ou partielle de la réparation des accidents du travail en vertu des articles L. 413-13 ou L. 413-14.

Dans le cas où le salarié intérimaire engage une action en responsabilité fondée sur la faute inexcusable de l'employeur, sans qu'il y ait eu mise en cause de l'entreprise utilisatrice, l'entreprise de travail temporaire est tenue d'appeler en la cause l'entreprise utilisatrice pour qu'il soit statué dans la même instance sur la demande du salarié intérimaire et sur la garantie des conséquences financières d'une reconnaissance éventuelle de faute inexcusable.

Un décret en Conseil d'Etat détermine les cas et les modalités d'application du présent article et notamment la part du coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle mise à la charge de l'entreprise utilisatrice ainsi que les documents que l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doivent s'adresser, sur leur demande.

R. 242-6-1 Pour les entreprises en tarification mixte ou individuelle, le coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle classé quelle que soit l'incapacité qui en résulte, est mis pour partie à la charge de l'entreprise utilisatrice en application de l'article L. 241-5-1, sur la base du coût moyen rendu applicable à cette catégorie dans le champ professionnel du comité technique national mentionné à l'article L. 422-1 dont elle dépend selon les modalités déterminées en application de l'article L. 242-5. Il est imputé au compte de l'établissement dans lequel le travailleur temporaire effectuait sa mission, à hauteur de la moitié de ce coût pour déterminer le taux de cotisation accidents du travail et maladies professionnelles de cet établissement ou de l'ensemble des établissements pour lesquels un taux unique est fixé.

Pour les entreprises en tarification collective, le coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle mis pour partie à la charge de l'entreprise utilisatrice en application de l'article L. 241-5-1 comprend la moitié des prestations et indemnités autres que les rentes versées, ainsi que la moitié du capital représentatif de la rente du capital correspondant à l'accident mortel, calculé selon les modalités déterminées en application de l'article L. 242-5. Il entre dans le calcul des taux collectifs des différentes catégories de risques compte tenu du classement de l'établissement dans lequel le travailleur temporaire effectuait sa mission.

Toutefois, le coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle est entièrement imputé au compte employeur de l'entreprise de travail temporaire en cas de défaillance de l'entreprise utilisatrice. L'entreprise utilisatrice qui fait l'objet d'une procédure de sauvegarde ou de redressement judiciaire ou de liquidation judiciaire est regardée comme défaillante au sens des dispositions du premier alinéa de l'article L. 241-5-1.

L'entreprise utilisatrice qui assume directement la charge totale de la gestion du risque en vertu des articles L. 413-13 ou L. 413-14 est tenue de verser à l'organisme de recouvrement dont elle relève, en une seule fois, le montant de la fraction de coût mise à sa charge. Ce montant lui est notifié par la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail, qui en informe simultanément l'organisme de recouvrement dont relève l'établissement où le salarié a été victime de l'accident ou bien a contracté la maladie professionnelle.

Pour la détermination de la date d'exigibilité du versement, les périodes de paiement des rémunérations mentionnées au premier alinéa de l'article R. 243-6 s'entendent de périodes au cours desquelles a lieu la notification du montant par l'organisme de recouvrement.

Lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice relèvent au titre de l'activité des salariés qu'elles emploient de régimes de sécurité sociale différents, la part du coût prévu aux deux premiers alinéas imputable à l'entreprise utilisatrice donne lieu à remboursement par le régime de cette dernière au régime de l'entreprise de travail temporaire.

D. 242-6-1 Le taux de la cotisation due au titre des accidents du travail et des maladies professionnelles est déterminé par établissement.

Toutefois, l'entreprise qui relève d'une tarification individuelle ou mixte en application de l'article D. 242-6-2 peut demander, selon des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale, à bénéficier d'un taux unique pour l'ensemble de ses établissements appartenant à la même catégorie de risque. Cette option de calcul est définitive pour la catégorie de risque concernée.

Le classement d'un établissement dans une catégorie de risque est effectué en fonction de l'activité exercée selon une nomenclature des risques et des modalités fixées par arrêté du ministre chargé de la sécurité sociale.

R. 242-6-2 L'entreprise de travail temporaire adresse à l'entreprise utilisatrice, sur la demande de celle-ci, les justificatifs de dépenses et les éléments de procédure suivants :

- 1° Déclaration d'accident faite par l'entreprise de travail temporaire ;
- 2° Attestations de salaires ;
- 3° Copies des décisions de prise en charge ou de refus de prise en charge au titre des accidents du travail ;
- 4° Copies des notifications des décisions attributives de rente.

L'entreprise utilisatrice adresse à l'entreprise de travail temporaire sur la demande de celle-ci les pièces justifiant qu'il a été procédé aux communications prévues à l'article R. 412-2.

R. 242-6-3 Les litiges concernant la répartition de la charge financière de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice relèvent du 1° de l'article L. 142-1.

Lorsque l'entreprise de travail temporaire ou l'entreprise utilisatrice introduit une action contentieuse portant sur un accident du travail ou une maladie professionnelle dont le coût a fait l'objet du partage prévu à l'article L. 241-5-1, l'entreprise requérante est tenue de mettre en cause l'autre entreprise. En cas de carence de l'entreprise requérante, le juge ordonne d'office cette mise en cause à peine d'irrecevabilité.

L. 412-3 Pour l'application aux entreprises de travail temporaire des dispositions de l'article L. 242-7, il est tenu compte des mesures de prévention ou de soins et des risques exceptionnels qui caractérisent les entreprises utilisatrices recourant aux services desdites entreprises de travail temporaire.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à une action en remboursement de l'entreprise de travail temporaire contre l'entreprise utilisatrice, ou, inversement, de celle-ci contre l'entreprise de travail temporaire, en cas d'imposition d'une cotisation supplémentaire ou d'octroi d'une ristourne.

L. 412-4 Sans préjudice des obligations qui lui incombent à l'égard de son employeur en exécution des dispositions de l'article L. 441-1, la victime d'un accident du travail doit en informer ou en faire informer l'utilisateur.

L'utilisateur doit déclarer à l'entreprise de travail temporaire tout accident dont il a eu connaissance et dont a été victime un salarié mis à sa disposition par cette entreprise.

Pour l'application de la présente section, est considéré comme lieu de travail au sens de l'article L. 411-2, tant le ou les lieux où s'effectue la mission que le siège de l'entreprise de travail temporaire.

R. 412-1 La déclaration que le salarié d'un entrepreneur de travail temporaire défini à l'article L. 124-1 [L. 1251-2 nouv.] du code du travail est tenu de faire à l'utilisateur, en application de l'article L. 412-4, doit être effectuée dans un délai de vingt-quatre heures par lettre recommandée si elle n'a pas été faite à l'utilisateur ou à son préposé sur les lieux de l'accident.

R. 412-2 Le délai dans lequel l'utilisateur doit, en application de l'article L. 412-4, informer l'entreprise de travail temporaire de tout accident dont il a eu connaissance et dont a été victime un salarié mis à sa disposition par cette entreprise est de vingt-quatre heures. Cette information est transmise par lettre recommandée et doit être également communiquée par l'entreprise utilisatrice, dans le même délai et les mêmes formes, au service de prévention de la caisse d'assurance retraite et de la santé au travail et à l'agent de contrôle de l'inspection du travail ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

L. 412-5 Le recours ouvert, par le deuxième alinéa de l'article L. 471-1 du présent code, à la caisse primaire d'assurance maladie peut également être dirigé contre l'utilisateur dans le cas où ce dernier a contrevenu à l'obligation mise à sa charge par le deuxième alinéa de l'article L. 412-4.

L. 412-6 Pour l'application des articles L. 452-1 à L. 452-4, l'utilisateur, le chef de l'entreprise utilisatrice ou ceux qu'ils se sont substitués dans la direction sont regardés comme substitués dans la direction, au sens desdits articles, à l'employeur. Ce dernier demeure tenu des obligations prévues audit article sans préjudice de l'action en remboursement qu'il peut exercer contre l'auteur de la faute inexcusable.

L. 412-7 Pour l'application de l'article L. 452-5 lorsque l'accident du travail a eu pour cause une faute intentionnelle de l'utilisateur, du chef de l'entreprise utilisatrice ou de l'un de leurs préposés, ceux-ci sont substitués à l'employeur ou aux préposés de celui-ci.

PARTIE 5

FORMATION PROFESSIONNELLE

I. APPRENTISSAGE DES SALAIRES TEMPORAIRES

L. 6226-1 Les entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 1251-45 peuvent conclure des contrats d'apprentissage. Ces contrats assurent à l'apprenti une formation professionnelle dispensée pour partie en entreprise dans le cadre des missions de travail temporaire définies au chapitre Ier du titre V du livre II de la première partie et pour partie en centre de formation d'apprentis ou section d'apprentissage dans les conditions prévues à l'article L. 1251-57.

La durée minimale de chaque mission de travail temporaire effectuée dans le cadre de l'apprentissage est de six mois. Le temps consacré aux enseignements dispensés en centre de formation d'apprentis ou en section d'apprentissage et afférents à ces missions est pris en compte dans cette durée.

La fonction tutorale mentionnée à l'article L. 6223-6 est assurée par un maître d'apprentissage dans l'entreprise de travail temporaire et par un maître d'apprentissage dans l'entreprise utilisatrice.

R. 6226-1 Le contrat d'apprentissage conclu avec une entreprise de travail temporaire précise notamment le nom du maître d'apprentissage nommé dans cette dernière et la durée de son expérience en entreprise de travail temporaire.

R. 6226-2 Le contrat de mise à disposition de l'apprenti au sein de l'entreprise utilisatrice précise :

- 1° Le titre ou diplôme préparé par l'apprenti ;
- 2° La nature des travaux confiés à l'apprenti, qui doivent être en relation directe avec la formation professionnelle prévue au contrat d'apprentissage ;
- 3° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire ;
- 4° Le nom du maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise utilisatrice et les informations attestant du respect des conditions imposées par l'article L. 6223-8-1 ;
- 5° Les modalités selon lesquelles l'entreprise utilisatrice informe l'entreprise de travail temporaire du déroulement de la formation professionnelle de l'apprenti en son sein ;
- 6° Les modalités selon lesquelles est organisée la liaison entre les maîtres d'apprentissage et le centre de formation des apprentis.

R. 6226-3 I.- Les mentions figurant sur le contrat de mission en application de l'article L. 1251-16 sont complétées par les mentions du contrat de mise à disposition de l'apprenti prévues à l'article R. 6226-2.

II.- L'entreprise de travail temporaire adresse le contrat de mission de l'apprenti, dès sa conclusion, au directeur du centre de formation d'apprentis. Elle l'informe de tout changement concernant le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise utilisatrice.

III.- La suspension du contrat d'apprentissage, en application des dispositions de l'article L. 6225-4, emporte la suspension du contrat de mission de l'apprenti. La rupture du contrat d'apprentissage, en application des dispositions de l'article L. 6225-5, emporte la rupture du contrat de mission de l'apprenti.

R. 6226-4 Pour la formation de l'apprenti qu'elle emploie, l'entreprise de travail temporaire ne peut pas conclure de convention avec une entreprise d'accueil en application de l'article R. 6223-10 ni avec une entreprise d'un autre Etat membre de l'Union européenne susceptible d'accueillir temporairement l'apprenti en application de l'article L. 6222-42.

R. 6226-5 Le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire assure le suivi de l'apprenti tout au long de sa formation et veille à sa progression, en liaison avec le centre de formation des apprentis et les maîtres d'apprentissage nommés dans les entreprises utilisatrices.

Est réputée remplir la condition de compétence professionnelle exigée, en application de l'article L. 6223-1, d'un maître d'apprentissage nommé dans une entreprise de travail temporaire une personne justifiant d'une expérience professionnelle minimale de deux années dans ce type d'entreprise.

Par dérogation aux dispositions de l'article R. 6223-6, le nombre maximal d'apprentis pouvant être accueillis simultanément dans une entreprise de travail temporaire est fixé à cinq par maître d'apprentissage.

R. 6226-6 En application de l'article L. 6223-5, le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice contribue à l'acquisition par l'apprenti dans cette entreprise des compétences correspondant à la qualification recherchée et au titre ou diplôme préparé, en liaison avec le maître d'apprentissage désigné au sein de l'entreprise de travail temporaire et avec le centre de formation d'apprentis.

Le maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice doit remplir les conditions imposées par l'article L. 6223-8-1.

Pour l'application de l'article R. 6223-6 à l'entreprise utilisatrice, l'apprenti mis à disposition par une entreprise de travail temporaire est pris en compte dans le calcul du nombre maximal d'apprentis par maître d'apprentissage.

La dérogation à l'interdiction du travail de nuit des apprentis, prévue à [l'article L. 6222-26](#), est accomplie sous la responsabilité du maître d'apprentissage nommé au sein de l'entreprise utilisatrice.

II. PARTICIPATION DES EMPLOYEURS A LA FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

[L. 6331-1 A](#) Pour l'application du présent chapitre, l'effectif salarié et le franchissement d'un seuil d'effectif salarié sont déterminés selon les modalités prévues à l'article L. 130-1 du code de la sécurité sociale.

[L. 6331-1](#) L'employeur de moins de onze salariés s'acquitte de la contribution à la formation professionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 6131-2 du présent code par le versement de 0,55 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article [L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) et à l'article [L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime](#). Les rémunérations versées aux apprentis sont exonérées de cette contribution.

Cette contribution est recouvrée dans les conditions prévues au I de l'article [L. 6131-3](#) du présent code, selon la périodicité applicable en matière de cotisations et de contributions de sécurité sociale.

[L. 6331-2](#) La contribution mentionnée à l'article [L. 6331-1](#) est dédiée au financement :

- 1° De l'alternance ;
- 2° Du conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé ;
- 3° Du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- 4° De la formation des demandeurs d'emploi ;
- 5° Du compte personnel de formation.

[L. 6331-3](#) L'employeur d'au moins onze salariés s'acquitte de la contribution à la formation professionnelle mentionnée au 2° de l'article L. 6131-2 du présent code par le versement de 1 % du montant du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales mentionnées à l'article [L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) et à l'article [L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime](#).

Cette contribution est recouvrée dans les conditions prévues au I de l'article L. 6131-3 du présent code, selon la périodicité applicable en matière de cotisations et de contributions de sécurité sociale.

[L. 6331-4](#) La contribution mentionnée à l'article [L. 6331-3](#) est dédiée au financement :

- 1° De l'alternance ;
- 2° Du conseil en évolution professionnelle pour les actifs occupés du secteur privé ;
- 3° Du développement des compétences des salariés des entreprises de moins de cinquante salariés ;
- 4° De la formation des demandeurs d'emploi ;
- 5° Du compte personnel de formation.

[L. 6331-6](#) Les employeurs s'acquittent d'une contribution dédiée au financement du compte personnel de formation égale à 1 % du revenu d'activité retenu pour le calcul des cotisations sociales des titulaires d'un contrat à durée déterminée mentionnées à l'article [L. 242-1 du code de la sécurité sociale](#) et à l'article [L. 741-10 du code rural et de la pêche maritime](#).

Cette contribution est recouvrée dans les conditions prévues au III de l'article L. 6131-1 et est versée à France compétences.

Les contrats déterminés par décret et ceux visant les salariés occupant un emploi à caractère saisonnier défini au 3° de l'article [L. 1242-2](#) ne donnent pas lieu au versement de cette contribution.

PARTIE 6

SANCTIONS PENALES

L. 1255-1 Le fait de méconnaître les dispositions relatives aux conditions d'exercice de l'activité de travail temporaire, prévues à l'article L. 1251-2, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de deux à dix ans. Lorsque cette mesure entraîne le licenciement du personnel permanent, celui-ci a droit, en dehors de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, aux indemnités prévues aux articles L. 1235-2, L. 1235-3 ou L. 1235-5.

L. 1255-2 Est puni d'une amende de 3 750 euros, le fait pour l'entrepreneur de travail temporaire :

- 1° De recruter un salarié temporaire en ayant conclu un contrat ne comportant pas les mentions prévues aux 1° et 3° de l'article L. 1251-16 ou comportant ces mentions de manière volontairement inexacte ou sans lui avoir transmis dans le délai prévu à l'article L. 1251-17 un contrat de mission écrit ;
- 2° De méconnaître les dispositions relatives à la rémunération minimale prévues au premier alinéa de l'article L. 1251-18 ;
- 3° De méconnaître l'obligation de proposer au salarié temporaire un ou des contrats dans les conditions prévues à l'article L. 1251-34 ;
- 4° De mettre un salarié temporaire à la disposition d'une entreprise utilisatrice sans avoir conclu avec celle-ci un contrat écrit de mise à disposition dans le délai prévu à l'article L. 1251-42 ;
- 5° D'exercer son activité sans avoir fait les déclarations prévues à l'article L. 1251-45 ;
- 6° D'exercer son activité sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article L. 1251-49.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

La juridiction peut prononcer en outre l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de deux à dix ans. Les dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 1251-47 sont applicables.

L. 1255-3 Le fait pour l'utilisateur de conclure un contrat de mise à disposition ayant pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, en méconnaissance de l'article L. 1251-5, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

L. 1255-4 Le fait pour l'utilisateur de recourir à un salarié temporaire pour un objet autre que celui prévu au premier alinéa de l'article L. 1251-6 ou en dehors des cas mentionnés à ce même article est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

L. 1255-5 Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les interdictions de recourir au travail temporaire, prévues aux articles L. 1251-9 et L. 1251-10, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

L. 1255-6 Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives au terme du contrat, prévues à l'article L. 1251-11, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

L. 1255-7 Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives à la durée de la mission, prévues par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-12 ou, le cas échéant, aux dispositions de l'article L. 1251-12-1, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

L. 1255-8 Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives aux conditions de renouvellement du contrat, prévues par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-35 ou, le cas échéant, aux dispositions de l'article L. 1251-35-1, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

L. 1255-9 Le fait pour l'utilisateur de méconnaître les dispositions relatives à la succession de contrats sur un même poste, prévues par les stipulations de la convention ou de l'accord de branche conclu en application de l'article L. 1251-36 ou, le cas échéant, aux dispositions de l'article L. 1251-36-1, est puni d'une amende de 3 750 euros.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

L. 1255-10 Est puni d'une amende de 3 750 euros, le fait pour l'utilisateur de recourir à un salarié temporaire :

- 1° Soit sans avoir conclu avec un entrepreneur de travail temporaire un contrat écrit de mise à disposition, dans le délai prévu à l'article L. 1251-42 ;

2° Soit en ayant omis de communiquer, dans le contrat de mise à disposition, l'ensemble des éléments de rémunération conformément au 6° de l'article L. 1251-43.

La récidive est punie d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 7 500 euros.

L. 1255-11 Le fait de méconnaître, directement ou par personne interposée, l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire prononcée par la juridiction en application du dernier alinéa de l'article L. 1255-1 ou L. 1255-2 est puni d'un emprisonnement de six mois et d'une amende de 6 000 euros.

L. 1255-12 Dans tous les cas prévus à la présente section, la juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage du jugement aux frais de l'entrepreneur de travail temporaire ou de l'utilisateur condamné, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne. Ces frais ne peuvent excéder le montant maximum de l'amende encourue.

PARTIE 7

MARCHANDAGE

I. INTERDICTION

L. 8231-1 Le marchandage, défini comme toute opération à but lucratif de fourniture de main-d'œuvre qui a pour effet de causer un préjudice au salarié qu'elle concerne ou d'éluder l'application de dispositions légales ou de stipulations d'une convention ou d'un accord collectif de travail, est interdit.

II. ACTIONS EN JUSTICE

L. 8233-1 Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant de l'application des dispositions du présent titre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Il suffit que celui-ci ait été averti, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

III. DISPOSITIONS PENALES

L. 8234-1 Le fait de commettre le délit de marchandage, défini par l'article L. 8231-1, est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 euros.

Les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende :

- 1° Lorsque l'infraction est commise à l'égard de plusieurs personnes ;
- 2° Lorsque l'infraction est commise à l'égard d'une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur.

Les peines sont portées à dix ans d'emprisonnement et à 100 000 € d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée.

La juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, la peine de confiscation dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 131-21 du code pénal.

La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'œuvre pour une durée de deux à dix ans.

Le fait de méconnaître cette interdiction, directement ou par personne interposée, est puni d'un emprisonnement de douze mois et d'une amende de 12 000 euros.

La juridiction peut également ordonner, à titre de peine complémentaire, l'affichage ou la diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal. Lorsqu'une amende est prononcée, la juridiction peut ordonner que cette diffusion soit opérée, pour une durée maximale de deux ans, par les services du ministre chargé du travail sur un site internet dédié, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

L. 8234-2 Les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, du délit de marchandage défini à l'article L. 8231-1 encourrent les peines suivantes :

- 1° L'amende dans les conditions prévues à l'article 131-38 du code pénal ;
- 2° Les peines mentionnées aux 1° à 5°, 8°, 9° et 12° de l'article 131-39 du même code.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Lorsqu'une amende est prononcée, la juridiction peut ordonner que la diffusion prévue au 9° du même article 131-39 soit opérée, pour une durée maximale de deux ans, par les services du ministre chargé du travail sur un site internet dédié, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

PARTIE 8

PRET ILICITE DE MAIN D'ŒUVRE

I. INTERDICTION

L. 8241-1 Toute opération à but lucratif ayant pour objet exclusif le prêt de main-d'œuvre est interdite.

Toutefois, ces dispositions ne s'appliquent pas aux opérations réalisées dans le cadre :

1° Des dispositions du présent code relatives au travail temporaire, aux entreprises de travail à temps partagé et à l'exploitation d'une agence de mannequins lorsque celle-ci est exercée par une personne titulaire de la licence d'agence de mannequin ;

2° Des dispositions de l'article L. 222-3 du code du sport relatives aux associations ou sociétés sportives ;

3° Des dispositions des articles L. 2135-7 et L. 2135-8 du présent code relatives à la mise à disposition des salariés auprès des organisations syndicales ou des associations d'employeurs mentionnées à l'article L. 2231-1.

Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition.

L. 8241-2 Les opérations de prêt de main-d'œuvre à but non lucratif sont autorisées.

Dans ce cas, les articles L. 1251-21 à L. 1251-24, les 2° et 3° de l'article L. 2312-6, le 9° du II de l'article L. 2312-26 et l'article L. 5221-4 du présent code ainsi que les articles L. 412-3 à L. 412-7 du code de la sécurité sociale sont applicables.

Le prêt de main-d'œuvre à but non lucratif conclu entre entreprises requiert :

1° L'accord du salarié concerné ;

2° Une convention de mise à disposition entre l'entreprise prêteuse et l'entreprise utilisatrice qui en définit la durée et mentionne l'identité et la qualification du salarié concerné, ainsi que le mode de détermination des salaires, des charges sociales et des frais professionnels qui seront facturés à l'entreprise utilisatrice par l'entreprise prêteuse ;

3° Un avenant au contrat de travail, signé par le salarié, précisant le travail confié dans l'entreprise utilisatrice, les horaires et le lieu d'exécution du travail, ainsi que les caractéristiques particulières du poste de travail.

A l'issue de sa mise à disposition, le salarié retrouve son poste de travail ou un poste équivalent dans l'entreprise prêteuse sans que l'évolution de sa carrière ou de sa rémunération ne soit affectée par la période de prêt.

Les salariés mis à disposition ont accès aux installations et moyens de transport collectifs dont bénéficient les salariés de l'entreprise utilisatrice.

Un salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire pour avoir refusé une proposition de mise à disposition.

La mise à disposition ne peut affecter la protection dont jouit un salarié en vertu d'un mandat représentatif.

Pendant la période de prêt de main-d'œuvre, le contrat de travail qui lie le salarié à l'entreprise prêteuse n'est ni rompu ni suspendu. Le salarié continue d'appartenir au personnel de l'entreprise prêteuse ; il conserve le bénéfice de l'ensemble des dispositions conventionnelles dont il aurait bénéficié s'il avait exécuté son travail dans l'entreprise prêteuse.

Le comité social et économique est consulté préalablement à la mise en œuvre d'un prêt de main-d'œuvre et informé des différentes conventions signées.

Le comité de l'entreprise prêteuse est informé lorsque le poste occupé dans l'entreprise utilisatrice par le salarié mis à disposition figure sur la liste de ceux présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés mentionnée au second alinéa de l'article L. 4154-2.

Le comité social et économique de l'entreprise utilisatrice est informé et consulté préalablement à l'accueil de salariés mis à la disposition de celle-ci dans le cadre de prêts de main-d'œuvre.

L'entreprise prêteuse et le salarié peuvent convenir que le prêt de main-d'œuvre est soumis à une période probatoire au cours de laquelle il peut y être mis fin à la demande de l'une des parties. Cette période probatoire est obligatoire lorsque le prêt de main-d'œuvre entraîne la modification d'un élément essentiel du contrat de travail. La cessation du prêt de main-d'œuvre à l'initiative de l'une des parties avant la fin de la période probatoire ne peut, sauf faute grave du salarié, constituer un motif de sanction ou de licenciement.

II. ACTION EN JUSTICE

L. 8242-1 Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes les actions résultant des dispositions du présent titre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé.

Il suffit que celui-ci ait été averti, dans des conditions déterminées par voie réglementaire, et ne s'y soit pas opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention.

L'intéressé peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

III. DISPOSITIONS PENALES

L. 8243-1 Le fait de procéder à une opération de prêt illicite de main-d'œuvre en méconnaissance des dispositions de l'article L. 8241-1, est puni d'un emprisonnement de deux ans et d'une amende de 30 000 euros.

Les peines sont portées à cinq ans d'emprisonnement et à 75 000 € d'amende :

1° Lorsque l'infraction est commise à l'égard de plusieurs personnes ;

2° Lorsque l'infraction est commise à l'égard d'une personne dont la vulnérabilité ou l'état de dépendance sont apparents ou connus de l'auteur.

Les peines sont portées à dix ans d'emprisonnement et à 100 000 € d'amende lorsque l'infraction est commise en bande organisée.

La juridiction peut ordonner, à titre de peine complémentaire, la peine de confiscation dans les conditions et selon les modalités prévues à l'article 131-21 du code pénal.

La juridiction peut prononcer, en outre, l'interdiction de sous-traiter de la main-d'œuvre pour une durée de deux à dix ans.

Le fait de méconnaître cette interdiction, directement ou par personne interposée, est puni d'un emprisonnement de douze mois et d'une amende de 12 000 euros.

Dans tous les cas, la juridiction peut ordonner l'affichage ou la diffusion de la décision prononcée, dans les conditions prévues à l'article 131-35 du code pénal. Lorsqu'une amende est prononcée, la juridiction peut ordonner que cette diffusion soit opérée, pour une durée maximale de deux ans, par les services du ministre chargé du travail sur un site internet dédié, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

L. 8243-2 Les personnes morales reconnues pénalement responsables, dans les conditions prévues par l'article 121-2 du code pénal, du délit de prêt illicite de main-d'oeuvre prévu par l'article L. 8241-1 encourrent les peines suivantes :

1° L'amende dans les conditions prévues à l'article 131-38 du code pénal ;

2° Les peines mentionnées aux 1° à 5°, 8°, 9° et 12° de l'article 131-39 du même code.

L'interdiction mentionnée au 2° de l'article 131-39 porte sur l'activité dans l'exercice ou à l'occasion de l'exercice de laquelle l'infraction a été commise.

Lorsqu'une amende est prononcée, la juridiction peut ordonner que la diffusion prévue au 9° du même article 131-39 soit opérée, pour une durée maximale de deux ans, par les services du ministre chargé du travail sur un site internet dédié, dans des conditions prévues par décret en Conseil d'Etat pris après avis de la Commission nationale de l'informatique et des libertés.

CIRCULAIRE DRT N°18/90
DU 30 OCTOBRE 1990
RELATIVE AU CONTRAT DE
TRAVAIL A DUREE DETERMINEE ET
AU TRAVAIL TEMPORAIRE

(Apparaît en italique dans le corps du texte ce qui concerne exclusivement le contrat à durée déterminée.)

La croissance du travail précaire au cours de ces dernières années, qui représente aujourd'hui 7 % de l'emploi salarié contre 2,5 % en 1977, les formes parfois abusives qu'a revêtues cet essor depuis la reprise économique, comme l'a montré le rapport remis au Parlement en octobre 1989, rendaient nécessaire un aménagement du régime juridique du contrat de travail à durée déterminée et du travail temporaire.

Les conditions de recours au contrat de travail à durée déterminée et à l'intérim, qui sont des formes d'emploi nécessaires pour faire face à des situations particulières, qu'il s'agisse des absences, des surcroûts momentanés d'activité ou bien encore des travaux temporaires par nature, devaient être mieux définies afin que soit affirmée plus clairement la vocation subsidiaire de ces formes d'emploi.

Parallèlement, il était nécessaire que le statut des salariés précaires soit mieux protégé, voire enrichi.

C'est dans cet esprit qu'avait été prise la circulaire du 26 décembre 1988 qui procédait à un rappel des grands principes régissant la matière.

Si elle n'a pas été sans influence sur les comportements, cette circulaire ne pouvait, à elle seule, remédier à cette situation.

[La loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires](#), qui reprend l'essentiel des dispositions de l'accord des partenaires sociaux du 24 mars 1990 relatif aux contrats de travail à durée déterminée et au travail temporaire, répond à cette double préoccupation de clarification des règles et d'enrichissement du statut des intérimaires et des salariés sous contrat à durée déterminée.

Comme l'affirment solennellement tant le Préambule de l'accord du 24 mars 1990 que l'article 1^{er} de la loi du 12 juillet 1990, le contrat de travail à durée indéterminée est la forme normale et générale du contrat de travail.

Les dispositions de la loi qui précisent les cas et les conditions dans lesquels il peut être recouru au contrat à durée déterminée et au travail temporaire, doivent avoir pour effet, aux termes de son article 1^{er}, « de faire reculer la proportion d'emplois précaires en facilitant leur transformation en emplois stables, sous contrat à durée indéterminée, et en favorisant l'infléchissement des comportements de gestion vers des pratiques d'adaptation interne fondées sur l'aménagement négocié de l'organisation du travail ».

« Elles instituent au profit des salariés concernés par ces formes d'emplois à caractère subsidiaire des mesures protectrices, sans préjudice des améliorations pouvant être apportées à leur statut dans le cadre de la négociation collective ».

La loi vise par ailleurs, dans un esprit de cohérence, à prévenir un développement des formes de prêt de main-d'œuvre et de sous-traitance illicites. Ainsi, outre la disposition relative à l'action en justice des syndicats, la mise en jeu de la responsabilité du donneur d'ordres, aussi bien en matière de salaires et de charges sociales que pour ce qui concerne les conditions de travail, lorsque le sous-traitant n'est qu'une façade, est facilitée par une suppression de l'échappatoire trop commode que pouvait constituer l'inscription au registre du commerce ou au répertoire des métiers ; ces premières mesures appelant, sans doute, dans l'avenir d'autres initiatives.

Dans le souci d'assurer un meilleur suivi et contrôle de l'application des règles qui régissent le contrat de travail à durée déterminée et le travail temporaire, la présente circulaire reprend l'ensemble des dispositions relatives à ces formes d'emploi telles qu'elles résultent de la loi du 12 juillet 1990 complétée, sur certains points, par l'accord du 24 mars 1990.

Elle annule et remplace la circulaire DRT n° 21/88 du 26 décembre 1988.

1 - Le recours au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire

Le contrat de travail à durée déterminée ainsi que le contrat de travail temporaire ne peuvent avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise dans laquelle travaille le salarié intéressé.

Sous réserve, notamment, des contrats de travail à durée déterminée de l'article L. 122-2 [\[L. 1242-3\]](#) du Code du travail, qui obéissent à un régime spécifique, les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail temporaire ne peuvent être conclus que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et seulement dans les cas prévus par la loi.

La loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 prévoit trois grands cas de recours au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire :

- le remplacement d'un salarié ;
- l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- l'exécution de travaux temporaires par nature, c'est-à-dire correspondant à des emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

Chacun de ces grands cas recouvre, aux termes de la loi et de l'accord du 24 mars 1990, plusieurs hypothèses.

1.1 - Le remplacement d'un salarié

1.1.1 - Le remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu

1.1.1.1 - La personne remplacée

Il peut s'agir de tout salarié de l'entreprise titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée.

De même, le remplacement du chef d'entreprise ou de son conjoint non salarié par un salarié, embauché par contrat de travail à durée déterminée ou par un intérimaire peut être admis.

1.1.1.2 - Les causes du remplacement

Toute absence ou suspension du contrat de travail peut donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire à l'exception de la suspension résultant d'un conflit collectif du travail.

Il s'agit notamment :

- des congés de toutes sortes (congés payés, congés pour événements familiaux, congé de maternité, congé parental d'éducation, congé pour la création d'entreprise, congé de formation, congé sabbatique, etc.) ;
- des absences consécutives à la maladie ou à un accident ;
- du départ pour accomplir le service national, que le contrat du salarié accomplissant son service national soit suspendu par application d'une disposition conventionnelle, ou rompu ; dans ce dernier cas, le salarié qui manifeste sa volonté de reprendre son emploi dans le délai d'un mois à dater de sa libération (à la date normale ou de manière anticipée) bénéficie d'un droit à réintégration ;
- du passage momentané d'un salarié d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel ; bien qu'il ne s'agisse pas réellement d'une absence, il convient d'admettre qu'un salarié puisse être embauché par contrat de travail à durée déterminée ou par contrat de travail temporaire pour assurer le complément d'horaire pendant la période convenue.

1.1.1.3 - Les modalités du remplacement

Le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu peut intervenir avant le départ du salarié à remplacer, que le contrat soit de date à date ou sans terme précis.

Si l'anticipation n'est pas limitée dans le temps par les textes, cette « souplesse » ne doit pas cependant être utilisée au-delà du temps qui est nécessaire à la transmission des instructions et à la mise au courant du remplaçant.

Par ailleurs, aucune disposition légale n'interdit à l'employeur qui conclut un contrat de date à date pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu de fixer le terme à une date antérieure à la date prévue pour le retour du salarié absent (en ce sens [Cass. soc. 25 octobre 1989 S.A. S-3P personnel temporaire c/Breton](#)).

Un salarié absent ne peut toutefois être remplacé par plusieurs salariés successifs embauchés par contrat de travail à durée déterminée ou par contrat de travail temporaire sauf s'il y a suspension du contrat du salarié remplaçant, rupture anticipée due à son fait ou refus par celui-ci du renouvellement de son contrat, auquel cas le recours à un autre salarié recruté par contrat de travail à durée déterminée ou à un autre intérimaire est possible.

En cas de nouvelle absence du salarié remplacé, faisant suite immédiatement à une première absence, il peut être fait appel au même salarié sans qu'il soit nécessaire d'établir un nouveau contrat si le contrat initial a été conclu jusqu'au retour du salarié remplacé.

Un même salarié peut assurer successivement le remplacement de plusieurs salariés absents, en étant lié par autant de contrats successifs qu'il y a de salariés à remplacer.

Par ailleurs, il convient d'admettre la possibilité de remplacer un salarié absent de son poste par un autre salarié de l'entreprise et ainsi de suite et le dernier de la chaîne par un intérimaire ou un titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée dès lors que ce remplacement en cascade résulte bien de l'absence d'un salarié de l'entreprise et se trouve précisé dans le contrat.

Dans tous les cas d'absence ou de suspension de contrat de travail, en cas de départ définitif du salarié remplacé, le contrat doit se poursuivre jusqu'au terme prévu s'il a un terme précis.

Lorsque le contrat n'a pas de terme fixé avec précision et que la durée minimale est expirée, le contrat cesse avec la disparition de son objet.

Lorsque le contrat n'a pas de terme fixé avec précision et que la durée minimale n'est pas expirée, le contrat doit se poursuivre jusqu'à la date indiquée au titre de la durée minimale.

1.1.2 - Le remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste

Le recours à un salarié embauché par contrat de travail à durée déterminée ou à un intérimaire est possible pour pourvoir un poste de travail devenu vacant mais temporairement maintenu dans l'attente par exemple d'un arrêt d'activité, d'un changement de technique de production ou de matériels. Dans ce cas, le comité d'entreprise [CSE]

aura été consulté préalablement au titre de l'article L. 432-1 [L1251-6 1° d] du Code du travail sur la réorganisation envisagée.

Le remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste s'effectue dans les conditions suivantes :

- le départ du salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée doit être définitif et ce quel qu'en soit le motif ;
- la suppression du poste doit intervenir dans un délai de vingt-quatre mois ;
- préalablement au recrutement du salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un intérimaire, l'employeur doit procéder à la consultation du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel [CSE] (consultation au titre des articles L. 122-1-1-1° [[L. 1242-2 1°](#)] et L. 124-2-1-1° [[L. 1251-6 1°](#)] et de l'article 6 de l'accord du 24 mars 1990).

1.1.3 - Le remplacement d'un salarié dans l'attente de l'entrée en service du salarié recruté par contrat de travail à durée indéterminée

Il peut être fait appel à un salarié embauché par contrat de travail à durée déterminée ou à un intérimaire pour occuper le poste laissé vacant par un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée ayant définitivement quitté l'entreprise (licenciement, démission, départ à la retraite) ou ayant fait l'objet d'une mutation définitive à l'intérieur de celle-ci dans l'attente de l'entrée en service effective d'un nouveau salarié sous contrat de travail à durée indéterminée.

Un employeur ne peut embaucher un salarié par contrat de travail à durée déterminée ou faire appel à un intérimaire en invoquant le départ imminent de son salarié sous contrat de travail à durée indéterminée.

Par ailleurs, le nouveau salarié permanent doit avoir été pressenti voire recruté, mais il n'est pas immédiatement disponible (préavis à exécuter, formation à suivre, convention de conversion en cours, service national à terminer, etc.).

1.2 - L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise

Une entreprise peut embaucher des salariés par contrat de travail à durée déterminée ou faire appel à des intérimaires lorsqu'elle doit faire face à un accroissement temporaire d'activité. Par accroissement temporaire, il convient d'entendre une augmentation temporaire de l'activité habituelle de l'entreprise.

Relèvent également de ce cas de recours les situations suivantes :

- survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'employeur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en œuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement, cette possibilité étant subordonnée à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel [CSE] ;
- exécution d'une tâche occasionnelle précisément définie et non durable, c'est-à-dire une tâche ponctuelle qui ne relève pas de l'activité principale de l'entreprise mais qui peut se reproduire (informatisation d'un service, action de formation d'une catégorie de salariés, audit, etc.) ;
- travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer les insuffisances du matériel, des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les personnes.

1.3 - Les travaux temporaires par nature

Il s'agit des activités saisonnières et de plusieurs autres activités pour l'exécution desquelles il n'est pas d'usage de recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

1.3.1 - Les travaux saisonniers

Il s'agit de travaux qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise exerçant des activités obéissant aux mêmes variations.

La distinction entre le travail saisonnier et le simple accroissement d'activité repose sur le caractère régulier, prévisible, cyclique de la répétition de l'activité ou du travail en question.

Ainsi une entreprise, dont l'activité de vente se poursuit sans interruption pendant toute l'année, qui voit sa demande augmenter durant certaines périodes de l'année à la suite de campagnes publicitaires ou promotionnelles (telles que le « blanc ») ne saurait à bon droit, pour faire face à cette augmentation de la demande de la clientèle, conclure des contrats saisonniers. Dans cette hypothèse, seuls des contrats pour le motif d'accroissement temporaire d'activité peuvent être conclus.

Les branches d'activité où certains travaux ont un caractère saisonnier sont surtout l'agriculture, les industries agroalimentaires et le tourisme.

Dans l'agriculture et les industries agro-alimentaires, il s'agit principalement des travaux liés à la récolte (cueillette des fruits et légumes, moisson, vendanges, etc.) et au conditionnement des produits ainsi récoltés.

Dans le tourisme, les travaux saisonniers sont le fait à la fois d'entreprises dont l'activité est étroitement liée aux saisons (par exemple, centres de loisirs) et d'entreprises dont l'activité est simplement accrue du fait de la saison (commerces des stations touristiques, hôtellerie, entreprises de transport urbain des stations touristiques, etc.).

Les contrats de travail à durée déterminée conclus pour des travaux saisonniers peuvent comporter une clause de reconduction pour la saison suivante.

Par ailleurs, une convention ou un accord collectif peut prévoir qu'un employeur ayant occupé un salarié dans un emploi à caractère saisonnier doit lui proposer, sauf motif réel et sérieux, un emploi de même nature pour la même saison de l'année suivante.

La convention ou l'accord doit alors fixer le délai dans lequel cette proposition doit être faite au salarié et le montant de l'indemnité qu'il perçoit s'il n'a pas reçu de proposition de réemploi.

1.3.2 - Les emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée

Dans certains secteurs d'activité dont la liste est fixée par décret et peut être complétée, le cas échéant, par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est possible de recourir à des contrats de travail à durée déterminée ou à des contrats de travail temporaire pour pourvoir des emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas conclure de contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité et du caractère temporaire de ces emplois.

La portée juridique de cette liste fixée par décret appelle les précisions suivantes :

En premier lieu, ce n'est pas le fait qu'un secteur d'activité soit mentionné dans la liste qui fonde à lui seul le droit de recourir au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire. C'est, conformément aux termes mêmes de la loi, l'existence d'un usage constant, c'est-à-dire ancien, bien établi et par conséquent admis comme tel dans la profession.

Le décret ne fait donc que reconnaître l'existence d'un usage, dans certains secteurs d'activité, de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

En second lieu, le seul fait que la liste mentionne tel secteur d'activité ne signifie pas que tous les emplois offerts par ce secteur peuvent donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire. Seuls les emplois de nature temporaire autorisent la conclusion de tels contrats.

Les situations visées par le Code du travail peuvent être illustrées par les exemples suivants :

- dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration, s'il est d'usage de faire appel aux «extra» dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire, il n'en est pas de même pour les personnes affectées à des tâches administratives ou d'entretien présentant un caractère permanent ;
- dans les professions de l'enseignement, seuls les emplois qui correspondent à un enseignement limité à une fraction d'année scolaire, ou à un enseignement non permanent dans l'établissement, peuvent donner lieu à la conclusion de contrats au titre des usages ; les enseignants qui sont recrutés pour toute la durée de l'année scolaire et pour dispenser un enseignement entrant chaque année dans le programme de l'établissement doivent être par contrat de travail à durée indéterminée (en ce sens Cour d'appel de Paris 2 juillet 1987 ; 28 février 1989).

Le secteur du bâtiment et des travaux publics ne figure pas parmi les secteurs d'activité dans lesquels il est d'usage pour certains emplois de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée, sauf pour les chantiers à l'étranger. Il convient donc de considérer que les contrats de travail pour la durée d'un chantier doivent, comme auparavant, être conclus pour une durée indéterminée. Conformément à l'article L. 321-12 [\[L. 1236-8\]](#) du Code du travail, la rupture de ces contrats de travail pour fin de chantier n'est pas soumise à la procédure de licenciement pour motif économique ; en revanche, ces contrats restent soumis aux dispositions générales régissant la résiliation du contrat de travail à durée indéterminée.

1.4 - Les cas de recours spécifiques

1.4.1 - En matière de contrat de travail à durée déterminée

Ces motifs de recours, qui n'ont pas été modifiés, permettent la conclusion de contrats de travail à durée déterminée dans les trois situations suivantes :

- lorsque le contrat est conclu au titre des dispositions législatives et réglementaires destinées à favoriser l'embauchage de certaines catégories de personnes sans emploi ;

Il s'agit notamment des textes suivants :

- Loi n° 84-130 du 24 février 1984 portant réforme de la formation professionnelle continue (contrat de qualification - art. L. 980-2 [dispositif abrogé] ; contrat d'adaptation - art. L. 980-6 [dispositif abrogé]) ;
- Loi n°89-905 du 19 décembre 1989 favorisant le retour à l'emploi et la lutte contre l'exclusion professionnelle (contrat de retour à l'emploi - art. L. 322-4-3 [dispositif abrogé] ; contrat emploi-solidarité - art. L. 322-4-8 [dispositif abrogé]).

- lorsque l'employeur s'engage à assurer un complément de formation professionnelle aux salariés des catégories ci-après :
 - candidats effectuant un stage en vue d'accéder à un établissement d'enseignement (par exemple, élèves éducateurs suivant un stage afin de préparer le concours d'entrée dans une école d'éducateurs) ;
 - élèves ou anciens élèves d'un établissement d'enseignement effectuant un stage d'application (ce stage doit être prévu dans le cycle d'études et lié aux études ou à l'obtention d'un diplôme ou d'une spécialisation ; par exemple, stage professionnel pour l'obtention du diplôme supérieur du notariat) ;
 - étrangers venant en France pour acquérir un complément de formation professionnelle ;
 - bénéficiaires d'une aide financière individuelle à la formation par la recherche, accordée soit directement soit par l'intermédiaire de l'entreprise ;
 - salariés liés par un contrat de rééducation professionnelle.
- à l'issue du contrat d'apprentissage, lorsque l'apprenti doit accomplir son service national dans le délai de moins d'un an après l'expiration du contrat d'apprentissage.

1.4.2 - En matière de contrat de travail temporaire

En application de l'article L. 124-21 [\[L. 1251-57\]](#) du Code du travail, les entreprises de travail temporaire peuvent conclure des contrats de mission-formation et notamment embaucher des jeunes de seize à vingt-cinq ans dans le cadre de contrats de mission-qualification (art. L. 980-2) [dispositif abrogé] ou de contrats de mission-adaptation (art. L. 980-6) [dispositif abrogé].

1.5 - Les cas d'interdiction du recours au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire

1.5.1 - L'interdiction absolue

En aucun cas, il ne peut être conclu un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif du travail.

1.5.2 - Les interdictions relatives

Ces interdictions sont dites relatives dans la mesure où elles peuvent faire l'objet de dérogations.

1.5.2.1 - L'interdiction d'embaucher un salarié par contrat de travail à durée déterminée ou faire appel à un intérimaire à la suite d'un licenciement pour motif économique.

La suppression par la loi du 3 juillet 1986 et l'ordonnance du 11 août 1986 des dispositions qui permettaient à l'autorité administrative de contrôler le recours au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire lorsqu'un licenciement pour motif économique était intervenu dans l'entreprise au cours des douze mois précédents, a favorisé la substitution des salariés précaires à des salariés permanents.

Pour éviter cet effet de substitution, les articles L. 122-2-1 [\[L. 1242-5\]](#) et L. 124-2-7 [\[L. 1251-9\]](#) du Code du travail édictent une interdiction temporaire de recours au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire après un licenciement pour motif économique.

La portée de l'interdiction

L'interdiction de recourir au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire après un licenciement économique n'est applicable que si le recours est motivé par un accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise. Elle ne joue pas pour le remplacement d'un salarié ou pour l'exécution de travaux temporaires par nature.

- Le respect de cette interdiction s'impose au niveau de l'établissement et non de l'entreprise ;
- Cette interdiction s'applique pendant les six mois qui suivent le licenciement, le point de départ de cette période de six mois étant la date de notification du licenciement au salarié concerné ;
- Les postes auxquels s'applique cette interdiction sont les postes concernés par le licenciement.

Si le poste qu'occupait le ou les salariés licenciés ne peut être isolé, il y a lieu d'admettre que sont ainsi visés les postes nécessitant la même qualification professionnelle dans l'unité de travail à laquelle était affecté le ou les salariés licenciés (atelier, chantier, service, bureau).

Les exceptions à l'interdiction

- L'interdiction disparaît pour tout contrat conclu pour accroissement temporaire d'activité lorsque la durée du contrat, non susceptible de renouvellement, n'excède pas trois mois ;
- L'interdiction n'est pas applicable par ailleurs et ce quelle que soit la durée du contrat, lorsque celui-ci est lié à une commande exceptionnelle à l'exportation.

L'utilisation de l'une ou l'autre de ces dérogations est subordonnée à l'information et à la consultation préalables du comité d'entreprise, ou à défaut, des délégués du personnel [CSE].

Les possibilités qui sont offertes à un employeur de recourir au contrat de travail à durée déterminée ou au contrat de travail temporaire après un licenciement économique ne l'exonèrent pas de l'obligation de respecter la priorité de réembauchage prévu à l'article L. 321-14 [L. 1233-45] du Code du travail dont bénéficient les salariés licenciés pour motif économique, auxquels il peut être fait appel dans le cadre d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, dans les conditions prévues par les articles L. 122-2-1 [L. 1242-5] et L. 124-2-7 [L. 1251-9] précités.

1.5.2.2 - L'interdiction d'embaucher un salarié par contrat de travail à durée déterminée ou de faire appel à un intérimaire pour effectuer des travaux particulièrement dangereux.

La loi ouvre la possibilité aux Pouvoirs Publics d'interdire aux salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée et aux intérimaires certains travaux particulièrement dangereux.

Le nouvel article L. 124-2-3 [L. 1251-10] du Code du travail maintient le principe selon lequel il ne peut être fait appel aux salariés des entreprises de travail temporaire « pour certains travaux dangereux qui font l'objet d'une surveillance spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail » et qui figurent sur une liste établie par arrêté du Ministre chargé du Travail ou du Ministre chargé de l'Agriculture.

La loi innove sur deux plans cependant :

- d'une part, pour les intérimaires, le Ministre du Travail, ou celui de l'Agriculture, peut désormais interdire des travaux particulièrement dangereux ne figurant pas sur les arrêtés du 11 juillet 1977 et, pour l'agriculture, du 11 mai 1982, fixant les listes des travaux nécessitant une surveillance médicale spéciale ;
- d'autre part, le Ministre du Travail, ou celui de l'Agriculture, peut interdire des travaux particulièrement dangereux aux salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée.

L'extension de la possibilité d'interdiction de certains travaux dangereux aux salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée est justifiée par la relative similitude des conditions d'emploi de ces travailleurs et des travailleurs intérimaires, qui permet d'affirmer que les facteurs de risques propres au travail temporaire se retrouvent également pour le contrat de travail à durée déterminée, ainsi que par la nécessité d'éviter que l'interdiction faite aux intérimaires d'exercer certains travaux ne conduise à augmenter le nombre des contrats de travail à durée déterminée sur ces postes.

Un arrêté du 8 octobre 1990 reprenant les dispositions de l'arrêté du 19 février 1985 pris en application de l'ancien article L. 124-2-2 devenu L. 124-2-3 [L. 1251-10 et L. 4154-1] et fixant la liste des travaux pour lesquels il ne peut être fait appel aux salariés des entreprises de travail temporaire, a étendu aux salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée la liste des travaux interdits aux salariés des entreprises de travail temporaire. Cet arrêté précise les conditions dans lesquelles le directeur départemental du travail et de l'emploi peut autoriser des dérogations à ces interdictions. En ce qui concerne le secteur agricole, qui fera l'objet d'un arrêté particulier, la mise en œuvre de la dérogation prévue par la loi relèvera du chef du service départemental de l'inspection du travail, de l'emploi et de la politique sociale agricole. Ces textes feront l'objet, dès leur publication, de nouvelles instructions.

2 - La durée des contrats

En principe, le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire doivent comporter un terme fixé avec précision dès leur conclusion.

Dans certaines hypothèses, cependant, la date exacte de fin de contrat peut être ignorée de l'entreprise lors de la passation du contrat.

Dans ces hypothèses, le Code du travail permet la conclusion de contrats de travail à durée déterminée et de contrats de travail temporaire sans terme précis mais comportant une durée minimale.

C'est le cas lorsqu'il s'agit :

- de remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- d'attendre l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat de travail à durée indéterminée ;
- de pourvoir un emploi saisonnier ;
- de pourvoir un emploi pour lequel il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée.

En tout état de cause, il est toujours possible en matière de remplacement, de recourir à un contrat sans terme précis même pour une absence dont la durée légale est connue d'avance (en ce sens Cass. soc. 9 juin 1988 Mme Challain c/Mutuelle Générale des P.T.T.).

2.1 - La durée maximale des contrats

2.1.1 - Les contrats à terme précis

En principe, la durée maximale des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de travail temporaire conclus de date à date est de dix-huit mois, renouvellement inclus.

Par dérogation à ce principe, cette durée est ramenée à neuf mois dans les deux cas suivants :

- en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat de travail à durée indéterminée ;
- lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.

D'autre part, la durée maximale est portée à vingt-quatre mois dans les trois hypothèses suivantes :

- en cas de remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste de travail ;
- en cas de survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'employeur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation ; les contrats conclus pour ce motif ne pouvant pas avoir une durée inférieure à six mois ;
- lorsque le contrat de travail est exécuté à l'étranger, et ce quel que soit le motif pour lequel il est conclu. Par contrat exécuté à l'étranger, il convient d'entendre un contrat exécuté en totalité à l'étranger mais qui peut donner lieu cependant à une phase de préparation (information, formation) en France.

Par ailleurs, certains contrats, notamment des contrats de travail à durée déterminée, qui sont obligatoirement conclus de date à date, sont soumis à des durées spécifiques.

Il en est ainsi des contrats suivants :

- le contrat de travail à durée déterminée conclu à l'issue du contrat d'apprentissage, lorsque l'apprenti doit effectuer son service national dans un délai de moins d'un an, lequel ne peut donc être qu'inférieur à un an ;
- le contrat de travail à durée déterminée conclu au titre des mesures pour l'emploi (art. L. 122-2 1° [[L. 1242-3 1°](#)]) qui est soumis à des durées qui sont fixées par les dispositions législatives et réglementaires qui en autorisent la conclusion ; il s'agit du contrat de qualification (art. L. 980-2 et suivants [dispositif abrogé]), du contrat d'adaptation (art. L. 980-6 et suivants [dispositif abrogé]), du contrat de retour à l'emploi (art. L. 322-4-2 et suivants [dispositif abrogé]) et du contrat emploi-solidarité (art. L. 322-4-7 et suivants [dispositif abrogé]) ;
- le contrat de travail à durée déterminée conclu avec certaines catégories de salariés en vue de leur permettre d'acquérir un complément de formation professionnelle (art. L. 122-2-2° [[L. 1242-3 2°](#)]) ;
- le contrat de mission formation-qualification (art. L. 980-2 [dispositif abrogé]) et le contrat de mission formation-adaptation (art. L. 980-6 [dispositif abrogé]).

2.1.2 - Les contrats sans terme précis

Les contrats de travail à durée déterminée et les contrats de travail temporaire ne sont soumis à aucune durée maximale lorsqu'ils sont conclus sans terme précis.

Ils doivent simplement comporter une durée minimale qui est librement fixée par les parties.

Exemple : Si un contrat de travail à durée déterminée est conclu sans terme précis pour le motif de remplacement d'un salarié permanent absent, le contrat doit comporter une durée minimale et il a alors pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé, quelle que soit la durée de celle-ci.

Par dérogation à ce principe, et conformément au 2° de l'art. 2 de l'accord du 24 mars 1990, un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire qui est conclu, sans terme précis, dans l'attente de l'arrivée d'un salarié recruté par contrat de travail à durée indéterminée, ne peut avoir une durée supérieure à neuf mois.

2.2 - L'expiration du contrat

En principe, lorsque le contrat comporte un terme précis, il cesse de plein droit à l'échéance de ce terme, sous réserve, pour ce qui concerne le contrat de travail à durée déterminée, des dispositions applicables aux salariés victimes d'accident du travail ou d'une maladie professionnelle et aux représentants du personnel.

Le contrat sans terme précis cesse en principe au jour de la fin de l'absence du salarié remplacé ou de la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu. En cas de retour du salarié remplacé ou de réalisation de l'objet du contrat avant l'expiration de la durée minimale, le contrat a pour terme le dernier jour de la durée minimale.

Par ailleurs et sous réserve de la fraude à la loi qui pourrait être relevée par le juge judiciaire, les dispositions des articles L. 122-1-2 [[L. 1242-7](#)] et L. 124-2-2 [[L. 1251-11](#)] du Code du travail ne font pas obstacle, lorsqu'un contrat a été conclu sans terme précis pour le motif de remplacement d'un salarié absent, à une rupture dudit contrat avant le retour du salarié remplacé, lorsque l'entreprise procède à des mesures de réorganisation qui ont pour effet de supprimer le besoin de remplacement, à la condition cependant que la durée minimale prévue au contrat soit écoulée.

Enfin pour ménager une certaine souplesse dans l'utilisation du contrat de travail à durée déterminée et du contrat de travail temporaire, il est possible :

- de reporter le terme du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de travail temporaire, mais uniquement lorsqu'il est conclu pour le motif de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- d'aménager le terme du contrat, mais uniquement lorsqu'il s'agit d'un contrat de travail temporaire.

2.2.1 - Le report du terme du contrat

En cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, que le contrat ait été conclu de date à date ou sans terme précis, le terme du contrat peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié remplacé reprend son emploi.

Le report du terme ne peut être utilisé qu'à la condition que le salarié remplacé ait repris son emploi.

Il permet dès lors de prolonger le contrat du salarié remplaçant au plus tard jusqu'au surlendemain du retour du salarié absent, afin de permettre au salarié remplaçant, conformément à l'objet même du report du terme, de transmettre au salarié qui retrouve son poste les instructions et consignes nécessaires à la bonne marche de l'activité de l'entreprise.

Exemples : Soit un contrat conclu du 1^{er} octobre 1990 au 31 mars 1991 pour le motif de remplacement d'un salarié en congé de maladie. Si le salarié remplacé a retrouvé son poste le 1^{er} avril 1991, le terme du contrat du salarié remplaçant pourra être reporté jusqu'au 3 avril 1991.

De même, un contrat conclu le 1^{er} octobre 1990 pour la durée de l'absence d'un salarié se terminera le 31 mars 1991 si le salarié remplacé retrouve son poste le 1^{er} avril de la même année. Toutefois, le terme du contrat du salarié remplaçant pourra être reporté jusqu'au 3 avril 1991.

En matière de travail temporaire l'éventualité d'un report du terme de la mission doit être prévue à la fois dans le contrat de mise à disposition et dans le contrat de travail temporaire.

2.2.2 - L'aménagement du terme du contrat de travail temporaire

En application de l'article L. 124-2-4 [\[L. 1251-30\]](#) du Code du travail, le terme de la mission prévu au contrat de travail temporaire ou fixé par avenant peut être aménagé dans les conditions suivantes :

- le terme peut être avancé d'un jour pour cinq jours de travail sans que cela réduise la durée de la mission de plus de dix jours de travail ;
- le terme peut être différé d'un jour pour cinq jours de travail dans la limite de la durée maximale du contrat de mission ;
- pour des missions inférieures à dix jours de travail, le terme peut être avancé ou différé de deux jours.

L'éventualité d'un aménagement du terme de la mission doit être prévue dans le contrat de mise à disposition.

L'entreprise de travail temporaire n'est pas tenue de faire un avenant au contrat de mission en cas d'aménagement du terme. Elle doit simplement mentionner cette éventualité dans le contrat initial.

Par ailleurs, il y a lieu de considérer que le contrat de travail temporaire dont le terme a été aménagé, ne peut faire l'objet d'un renouvellement.

2.3 - Le renouvellement du contrat

Un contrat conclu de date à date, qu'il s'agisse d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, peut faire l'objet d'un renouvellement.

Il peut être procédé à un renouvellement même si le contrat ne prévoit pas dès sa conclusion cette possibilité.

Les conditions de renouvellement doivent être stipulées dans le contrat ou faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

2.3.1 - Le renouvellement du contrat de travail à durée déterminée

Le contrat de travail à durée déterminée peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée initiale du contrat, ne peut excéder la durée maximale qui est prévue par le Code du travail pour le motif qui a donné lieu à sa conclusion.

Exemple : Un contrat de travail à durée déterminée conclu pour faire face à un accroissement temporaire d'activité dont la durée initiale est de deux mois peut faire l'objet d'un renouvellement d'une durée de trois mois.

Par dérogation à ce principe du renouvellement unique, le contrat emploi-solidarité tel qu'il est prévu par les articles L. 322-4-7 et suivants [dispositif abrogé] du Code du travail peut être renouvelé deux fois, dans la limite de la durée maximale fixée pour ce type de contrat.

2.3.2 - Le renouvellement du contrat de travail temporaire

Comme le contrat de travail à durée déterminée, le contrat de travail temporaire peut faire l'objet d'un seul renouvellement pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée initiale de la mission, ne peut excéder la durée maximale qui est prévue par le Code du travail pour le motif qui a donné lieu à sa conclusion.

Lorsque le contrat de travail temporaire a été renouvelé, il peut être procédé à l'issue de la période de renouvellement à un aménagement du terme au sens de l'article L. 124-2-4 [\[L. 1251-30\]](#) du Code du travail ; dans ce cas, les

possibilités d'aménagement du terme du contrat doivent être appréciées compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement compris.

2.4 - La rupture anticipée du contrat

Lorsque le contrat a un terme certain, la rupture anticipée est facile à caractériser ; c'est la rupture du contrat avant le terme prévu et ce, même si l'objet du contrat est réalisé avec cette échéance.

Il en est de même lorsque le terme est incertain, si le contrat est rompu pendant la durée minimale prévue. Au-delà de cette durée, le caractère anticipé ou non de la rupture s'apprécie par rapport à la réalisation de l'objet.

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire ne peuvent être rompus que pour faute grave ou force majeure.

En cas de rupture anticipée du contrat par l'une ou l'autre des parties, pour des motifs autres que la faute grave ou la force majeure, la partie à qui la rupture cause un préjudice a droit à des dommages-intérêts.

2.4.1 - La rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée

Si la rupture anticipée est à l'initiative de l'employeur, le salarié a droit à des dommages-intérêts d'un montant au moins égal au montant des rémunérations restant à échoir. En l'absence de contestation sérieuse, le salarié peut saisir le juge des référés afin d'en obtenir le paiement immédiat, ou le bureau de conciliation du conseil des prud'hommes pour obtenir une provision.

L'indemnité de fin de contrat doit être versée indépendamment des dommages-intérêts pour rupture anticipée. Elle doit alors être calculée sur la base des rémunérations totales et des dommages-intérêts correspondant aux salaires non échus.

Si la rupture anticipée est à l'initiative du salarié, le montant des dommages-intérêts auxquels peut prétendre l'employeur est fixé par le juge en fonction du préjudice subi.

Lorsque la rupture du contrat est la conséquence d'un refus par le salarié d'une modification substantielle de son contrat de travail à durée déterminée, cette rupture est imputable à l'employeur, bien que le salarié en ait pris l'initiative, ce qui ouvre droit pour ce dernier en l'absence de faute grave ou d'un cas de force majeure susceptible d'être invoqué par l'employeur, aux dommages-intérêts prévus au deuxième alinéa de l'article L. 122-3-8 [L. 1243-4] du Code du travail (en ce sens, Cass. soc. 21 octobre 1987 - M. Monnois c/Buzzichelli ; 18 juillet 1988 - Sté Cor'in c/Mme Rouy).

Les dispositions régissant la résiliation du contrat de travail à durée déterminée sont d'ordre public.

Il en résulte notamment que toute clause résolutoire de plein droit insérée dans un contrat de travail à durée déterminée doit être réputée non écrite.

Par ailleurs, tout contrat de travail à durée déterminée qui comporte une clause de résiliation réciproque doit être considérée comme un contrat de travail à durée indéterminée (en ce sens, Cass. soc. 17 septembre 1987 - Pierre c/Aymard ; [22 décembre 1988 - Cours privé François Villon et autre c/Brami](#)).

2.4.2 - La rupture anticipée du contrat de travail temporaire

Lorsque la rupture anticipée est à l'initiative de l'employeur de travail temporaire, celui-ci doit proposer au salarié un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables - qui sont rémunérés - et d'une durée au moins équivalente à celle qui restait à courir du contrat précédent.

En outre, le nouveau contrat ne peut comporter de modifications substantielles pour ce qui concerne la qualification, la rémunération, l'horaire de travail et le temps de transport.

Lorsque la durée du contrat restant à courir au moment de la rupture anticipée est supérieure à quatre semaines, l'entreprise de travail temporaire peut proposer à l'intérimaire jusqu'à trois contrats successifs.

Si l'entreprise de travail temporaire est dans l'incapacité de proposer un tel contrat à l'intérimaire, elle est tenue de lui verser le montant de la rémunération restant à échoir jusqu'au terme du contrat ainsi que l'indemnité de fin de mission.

En cas de rupture anticipée du contrat de travail temporaire à l'initiative du salarié, l'employeur de travail temporaire a droit à des dommages-intérêts qui sont fixés par le juge en fonction du préjudice subi.

2.5 - La suspension du contrat

Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire peuvent être suspendus dans les mêmes conditions que le contrat de travail à durée indéterminée, notamment en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle.

A cet égard, aucune disposition légale ou réglementaire n'interdit l'insertion dans un contrat à durée déterminée ou dans un contrat de travail temporaire d'une clause de suspension du contrat pendant la durée de fermeture de l'entreprise - l'entreprise utilisatrice en matière d'intérim - pour cause de congés payés.

En revanche, il est nécessaire que le contrat de travail indique expressément au moment où il est conclu, que la prestation de travail sera momentanément interrompue pendant la période de fermeture pour congés payés, de manière à ce que le salarié puisse se déterminer en toute connaissance de cause.

La suspension du contrat ne fait pas obstacle à l'échéance du terme.

Si le contrat est de date à date et que le terme prévu survient pendant la période de suspension, le contrat prend fin à la date prévue, sans être prolongé de la durée de la suspension. Dans le cas contraire, le contrat reprend dès la fin de la suspension et se poursuit jusqu'à la survenance du terme fixé au contrat.

Lorsque le contrat n'est pas de date à date, c'est la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu qui constitue le terme du contrat. Si cet objet est réalisé pendant la période de suspension, le contrat prend fin dès la réalisation de cet objet. Dans le cas contraire, le contrat reprend dès la fin de la suspension et se poursuit jusqu'à la réalisation de l'objet du contrat.

En cas de suspension d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire, l'entreprise a la possibilité de recourir à un autre intérimaire ou à un autre salarié embauché par contrat de travail à durée déterminée pendant le temps de cette suspension, sous réserve cependant des dispositions des articles L. 122-3 1° [L. 1242-6 1°] et L. 124-2-3 1° [L. 1251-10 1°] du Code du travail.

Il va de soi qu'un autre contrat de travail doit être établi avec le nouveau salarié auquel il est fait appel. Conclu pour le motif de remplacement, ce contrat peut comporter un terme fixé au plus tard à la date de fin de la suspension du contrat initial ou prévoir une durée minimale au plus égale à la durée prévue de la suspension.

En revanche en matière de travail temporaire, l'entreprise de travail temporaire n'est pas tenue dans ce cas de conclure un nouveau contrat de mise à disposition car il ne s'agit pas d'une nouvelle mission.

2.6 - La succession de contrats

A l'expiration de son contrat de travail à durée déterminée ou de son contrat de travail temporaire, un salarié peut être embauché sans délai par contrat de travail à durée indéterminée par l'entreprise dans laquelle il travaillait.

En revanche, au sein d'une même entreprise, le recours à des contrats de travail à durée déterminée ou à des contrats de travail temporaire successifs est strictement limité.

2.6.1 - La succession de contrats sur un même poste de travail (art. L. 122-3-11 [L. 1244-3 et L. 1244-4] et L. 124-7 [L. 1251-36 et L. 1251-37])

- Le principe :

Lorsqu'un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire prend fin, il n'est pas possible de recourir pour pourvoir le même poste de travail à un nouveau contrat de travail à durée déterminée ou à un nouveau contrat de travail temporaire, avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat, renouvellement inclus.

Il convient d'apprécier la notion d'identité de poste de travail en fonction de la nature des travaux confiés au salarié.

Ainsi, si un salarié est amené dans le cadre de contrats successifs à effectuer le même travail dans des lieux distincts, l'employeur est tenu de respecter le délai de carence du tiers entre chacun d'eux (en ce sens [Cass. soc. 31 octobre 1989 Dorey c/Sté Belleli SPA](#)).

Lorsque le poste qu'occupait le salarié ne peut être isolé, il y a lieu de se référer à l'ensemble des emplois nécessitant la même qualification professionnelle dans l'unité de travail à laquelle était affecté le salarié dont le contrat a pris fin (atelier, chantier, service, bureau).

Exemple : Une entreprise fait appel à un intérimaire pour faire face à un accroissement d'activité. Le poste A qui a été pourvu pendant six mois par voie de contrat de travail temporaire ne peut faire l'objet d'un nouveau contrat de travail temporaire (ou d'un contrat de travail à durée déterminée) qu'à l'issue d'un délai de deux mois.

1^{ère} mission :

6 mois

sur le poste A

2^{ème} mission :

4 mois

sur le poste A

..... Tiers temps.....
2 mois

XXXXXXXXXXXX

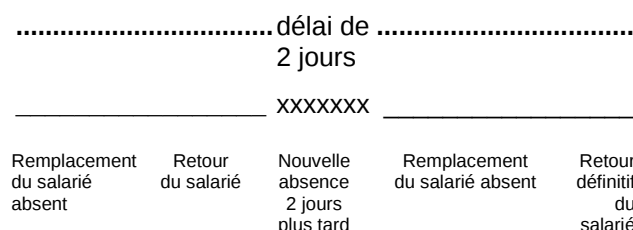
Exceptions :

Le délai de carence du tiers ne joue pas dans les cas suivants :

- nouvelle absence du salarié remplacé ;
- travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- emplois saisonniers ;
- usages ;
- contrat conclu au titre de la politique de l'emploi (contrat de travail à durée déterminée de l'article L. 122-2 [L. 1242-3 1°], contrat de qualification et contrat de mission-formation qualification de l'article L. 980-2 [dispositif abrogé]) ;
- rupture anticipée du contrat de fait du salarié ;
- refus par le salarié du renouvellement de son contrat pour la durée du contrat non renouvelé.

Exemple : Une entreprise embauche un salarié par contrat de travail à durée déterminée pour remplacer un salarié absent ; deux jours après avoir rejoint son poste de travail ce dernier est à nouveau absent. Son poste peut à nouveau, et sans délai, être pourvu par voie de contrat de travail à durée déterminée (ou de contrat de travail temporaire).

1^{er} contrat à durée déterminée sur le poste A : 3 mois 2^{ème} contrat à durée déterminée sur le poste A : 8 mois



La dérogation à la règle du délai de carence est limitée à ces seuls cas.

Ainsi, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire successifs sur un même poste de travail n'est licite qu'à la condition que chacun des contrats en cause soit conclu pour l'un des motifs permettant une telle succession (en ce sens, [Cass. soc. 16 juillet 1987, Orthmani c/ Veschambre](#) ; [20 octobre 1988, SARL. Constructions métalliques toulousaines c/M. Lopez](#)).

2.6.2 - La succession de contrats avec un même salarié (art. L. 122-3-10 [L. 1243-11 et L. 1244-1])

Une entreprise de travail temporaire peut conclure avec un même salarié des contrats de travail temporaire successifs, sous réserve de respecter les dispositions de l'article L. 124-7 [L. 1251-36 et L. 1251-37] du Code du travail relatives au délai de carence s'il s'agit du même poste de travail.

Différentes dispositions visent, en revanche, à limiter la succession de contrats de travail à durée déterminée avec un même salarié.

En premier lieu, l'article L. 122-3-10 [L. 1243-11] du Code du travail précise que si la relation contractuelle se poursuit à l'issue du terme d'un contrat de travail à durée déterminée, celui-ci devient un contrat de travail à durée indéterminée. Ce principe n'empêche pas, pour autant, un employeur de conclure un nouveau contrat de travail à durée déterminée après un certain délai. Mais si le délai est bref, le juge pourra considérer qu'il y a une volonté de fraude à la loi, et requalifier le contrat (en ce sens Paris 27 novembre 1986 S.A. La France). Par ailleurs, si la succession de contrats de travail à durée déterminée avec un même salarié porte sur un même poste de travail, il convient d'appliquer l'article L. 122-3-11 [L. 1244-3] du Code du travail relatif au délai du tiers temps.

En second lieu, si dans certains cas (absence, travaux saisonniers, usages, contrat de qualification de l'article L. 980-2 [dispositif abrogé]) un employeur peut conclure avec le même salarié des contrats de travail à durée déterminée successifs, le champ d'application de cette exception est limité à ces seuls cas.

Ainsi, la conclusion de contrats de travail à durée déterminée successifs avec un même salarié n'est licite qu'à la condition que chacun des contrats en cause soit conclu pour l'un des motifs qui permettent une telle succession (en ce sens arrêts précités Cass. soc. 16 juillet 1987 ; 20 octobre 1988).

3 - L'établissement des contrats**3.1 - Le contrat de travail à durée déterminée**

Le contrat de travail à durée déterminée doit être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif : à défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée.

La présomption de l'article L. 122-3-1 [L. 1242-12] du Code du travail, qui est une présomption irréfragable, n'autorise donc pas l'employeur à apporter la preuve contraire. Ainsi, le juge qui est saisi par un salarié, dont le contrat n'a pas

été établi ou qui ne comporte pas la définition précise de son motif, doit prononcer la requalification du contrat en contrat de travail à durée indéterminée.

Par définition précise du motif du contrat, il convient d'entendre non pas, l'indication du cas qui autorise la conclusion du contrat de travail à durée déterminée, mais toutes précisions permettant d'apprécier la réalité du motif mentionné dans le contrat.

S'agissant par exemple d'un contrat conclu pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, il appartient à l'employeur de bien indiquer les travaux ou les tâches à accomplir qui nécessitent cette embauche supplémentaire.

Le contrat de travail à durée déterminée doit, par ailleurs, comporter les autres mentions suivantes :

- le nom et la qualification du salarié remplacé, s'il s'agit du remplacement d'un salarié ;
- la date d'échéance du terme et le cas échéant une clause de renouvellement, lorsque le contrat comporte un terme précis et la durée minimale du contrat, dans le cas contraire ;
- la désignation du poste de travail, en indiquant le cas échéant, que ce poste figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers, pour la santé et la sécurité des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, qui est établie par le chef d'établissement (cf. art. L. 231-3-1 [\[L. 4154-2\]](#)) ou, à défaut, de l'emploi occupé ou de la nature des activités auxquelles participe le salarié embauché en vue de bénéficier d'un complément de formation professionnelle ;
- l'intitulé de la convention collective applicable ;
- la durée de la période d'essai éventuellement prévue ;
- le montant de la rémunération et de ses différentes composantes, y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance.

Lorsqu'un salarié se prévaut de l'absence ou de l'inexactitude de l'une ou de plusieurs de ces mentions pour faire qualifier le contrat de contrat à durée indéterminée, la requalification sera laissée à l'appréciation du juge qui se prononcera compte-tenu des éléments qui pourront lui avoir été communiqués.

Ainsi rédigé, le contrat de travail à durée déterminée, doit être transmis au salarié, au plus tard dans les deux jours qui suivent le jour de l'embauche.

Par ailleurs, il convient d'admettre, en application de la règle du parallélisme des formes, que l'exigence d'un écrit vaut également en cas de modification d'un élément substantiel du contrat de travail à durée déterminée (en ce sens Cass. soc. 20 mars 1990 Slimani c/Etet).

3.2 - Le travail temporaire

Le recours au travail temporaire donne lieu à l'établissement de deux contrats distincts.

3.2.1 - Le contrat de mise à disposition (art. L. 124-3 [\[L. 1251-42 à L. 1251-44\]](#))

C'est le contrat passé entre l'employeur de travail temporaire et l'utilisateur.

Il est établi par écrit, pour chaque salarié, dans les deux jours ouvrables qui suivent la mise à disposition.

L'absence d'écrit entraîne la nullité absolue du contrat et le salarié en mission peut être considéré comme lié à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée.

Ce contrat comporte un certain nombre de mentions obligatoires, notamment des informations qui justifient le recours par l'utilisateur au travail temporaire.

Ainsi, pour des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité, il convient d'indiquer la nature de ces travaux et de justifier l'urgence (par exemple, la réparation de la toiture de l'usine).

S'il est fait appel à un intérimaire pour remplacer un salarié, il faut indiquer le nom et la qualification du salarié remplacé.

Doivent également être portés au contrat :

- le terme de la mission et les «souplesse» des articles L. 124-2-4 [\[L. 1251-30\]](#) et L. 124-2-6 (deuxième alinéa) [\[L. 1251-31\]](#) s'il en est fait usage ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir (par exemple : horaires en 2 x 8, port de charges, produits employés, situation de l'atelier, etc.) et l'indication, le cas échéant, que ce poste figure sur la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité des intérimaires, qui est établie par le chef d'établissement (cf. art. L. 231-3-1 [\[L. 4154-2\]](#)) ;
- la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;
- le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris les éventuelles primes et accessoires de salaires, qui serait perçu après période d'essai par un salarié de l'entreprise utilisatrice ayant une qualification équivalente et occupant le même poste de travail ;

- la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser et le cas échéant, l'indication des équipements personnalisés (casques et chaussures de sécurité) qui sont fournis par l'entreprise de travail temporaire.

Le contrat de mise à disposition peut comporter d'autres clauses, notamment une clause stipulant que pendant la mise à disposition l'utilisateur est le commettant du salarié intérimaire.

En revanche, toute clause tendant à interdire l'embauchage par l'utilisateur du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite.

Les indications portées au contrat de mise à disposition sont données sous la responsabilité de l'utilisateur qui en détient seul les éléments. Il s'ensuit que dans l'hypothèse où le contrat ne serait pas conforme aux prescriptions légales (renseignements incomplets ou volontairement inexacts), c'est l'utilisateur qui sera poursuivi sur la base de l'article L. 152-2-2°b [[L. 1255-10](#)], la responsabilité pénale de l'employeur de travail temporaire ne pouvant être engagée qu'en cas de participation volontaire à la fraude.

3.2.2 - Le contrat de travail temporaire (Art. L. 124-4 [[L. 1251-16](#) et [1251-17](#)])

C'est le contrat passé entre l'employeur de travail temporaire et le salarié temporaire.

Il doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables qui suivent sa mise à disposition.

Outre les clauses et mentions figurant obligatoirement au contrat de mise à disposition, il doit contenir les autres clauses et mentions suivantes :

- la qualification de l'intérimaire ;
- les modalités de sa rémunération, y compris celles de l'indemnité de fin de mission ;
- la période d'essai éventuelle ;
- une clause stipulant que le rapatriement est à la charge de l'entreprise de travail temporaire si la mission n'est pas effectuée en métropole ;
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire ;
- une clause indiquant que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite.

L'employeur de travail temporaire est responsable pénalement en cas de méconnaissance de ces dispositions et il lui appartient, le cas échéant, d'exiger de l'utilisateur les précisions nécessaires à la régularité du contrat (en ce sens Cass. crim. 10 janvier 1986 M. Poutrel).

4 - Le statut du salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée et de l'intérimaire

Les salariés liés par un contrat de travail à durée déterminée ont les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux qui sont sous contrat de travail à durée indéterminée.

Toutefois, cet alignement n'est pas total.

- Il ne s'étend pas, d'une part, aux dispositions relatives à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée.

L'exception concerne les modalités de la rupture (procédure de licenciement individuel ou collectif, motif, préavis, etc.), mais non les obligations de l'employeur consécutives à la rupture du contrat, et notamment la délivrance d'un certificat de travail.

Toutefois, lorsque le contrat de travail à durée déterminée est rompu pour faute grave, l'employeur doit respecter la procédure disciplinaire prévue à l'article L. 122-41 [[L. 1332-1 et s.](#)] et convoquer notamment le salarié à un entretien préalable (en ce sens. Cass. 5 mars 1987 Mlle Gaud).

Subsiste également, pour les représentants du personnel élus ou désignés, la procédure d'autorisation préalable dans les conditions définies au livre IV du Code du travail (article L. 412-18 [[L. 2411-3](#)] ; article L. 425-2 [[L. 2412-3](#)] ; article L. 436-2 [[L. 2412-4](#)]).

- Il ne s'étend pas, d'autre part, aux dispositions législatives qui excluent expressément les contrats de travail à durée déterminée de leur champ d'application ; c'est notamment le cas de la loi de mensualisation du 19 janvier 1978 qui exclut les saisonniers du bénéfice de ces dispositions.

S'agissant des intérimaires le Code du travail les fait bénéficier d'un ensemble de droits individuels et collectifs visant à leur assurer une situation comparable à celle des salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

Il convient de souligner, en effet, que s'ils ne sont juridiquement liés qu'à l'entreprise de travail temporaire, ils sont régis, pour ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, lesquelles comprennent la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et des jours fériés, l'hygiène et la sécurité ainsi que le travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs, par les mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables dans l'entreprise utilisatrice.

De même, lorsque l'activité exercée nécessite une surveillance médicale spéciale, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur. Dans le cas contraire, elles incombent à l'entreprise de travail temporaire.

Ces différents droits, d'origine légale, sont complétés par ceux qui découlent des accords qui ont été conclus dans la profession du travail temporaire.

Sur le plan statutaire, les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée et les intérimaires bénéficient ainsi de droits identiques dans un certain nombre de domaines. C'est le cas par exemple en matière de rémunération et de formation à la sécurité.

Chacune de ces catégories de salariés reste cependant régie par des dispositions qui lui sont propres.

4.1 - Les dispositions communes aux salariés embauchés par contrat à durée déterminée et aux intérimaires

4.1.1 - La rémunération

La rémunération perçue par un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou par un intérimaire ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans l'entreprise qui l'occupe, après période d'essai, un salarié embauché par contrat de travail à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

Par rémunération, il faut entendre conformément à l'article L. 140-2 [\[L. 3221-3\]](#) du Code du travail, le salaire ou traitement ordinaire de base ou minimum et tous les autres avantages et accessoires payés directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au salarié en raison de l'emploi de ce dernier.

Le principe d'égalité de rémunération ainsi défini ne s'applique qu'aux éléments de rémunération qui s'attachent au poste de travail.

Ainsi, par exemple, lorsqu'une partie de la rémunération est versée eu égard à l'ancienneté du salarié, le salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée ou le salarié intérimaire n'en bénéficie qu'à la condition de remplir lui-même cette condition d'ancienneté.

Lorsqu'une réévaluation des salaires a lieu dans l'entreprise, celle-ci doit être répercutée dans la rémunération du salarié en cours de contrat à durée déterminée ou de mission.

4.1.2 - La formation à la sécurité

Tout salarié sous contrat de travail à durée déterminée et tout intérimaire doit bénéficier d'une formation en matière de sécurité dans les mêmes conditions que les salariés permanents de l'entreprise. S'il est affecté à un poste de travail inscrit sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour ces formes d'emploi prévue à l'article L. 231-3-1 [\[L. 4154-2\]](#) du Code du travail, il doit recevoir une formation à la sécurité renforcée et bénéficier d'une information et d'un accueil adaptés.

4.1.2.1 - La liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité

Le chef d'établissement doit dresser la liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés sous contrat de travail à durée déterminée ou des intérimaires compte tenu de la spécificité de leur contrat de travail.

Il s'agit d'une liste de postes de travail présentant des risques particuliers au sein d'une entreprise. Cette liste est établie par le chef d'établissement après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du médecin du travail.

Si aucun des postes de travail de l'établissement ne présente de risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés sous contrat à durée déterminée ou des intérimaires compte tenu des spécificités de leur contrat de travail, un état néant sera établi après avis du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et du médecin du travail.

La liste des postes de travail présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité, le cas échéant, l'état néant, doivent être transmis à l'inspecteur du travail.

Les travaux figurant sur la liste des travaux interdits prévus aux articles L. 122-3 [\[L. 1242-6\]](#) et L. 124-2-3 [\[L. 1251-10\]](#) du Code du travail n'ont pas, par construction, à figurer sur cette liste.

Deux catégories de postes de travail paraissent devoir figurer sur la liste établie par le chef d'établissement :

- les travaux habituellement reconnus dangereux et qui nécessitent une certaine qualification (conduite d'engins, travaux de maintenance, travaux sur machines dangereuses) ou les travaux exposant à certains risques (travaux en hauteur ; produits chimiques tels que benzènes, chlorure de vinyle, substances telles que l'amiante ; nuisances : bruit,
- niveau sonore supérieur à 85 db(A) en moyenne quotidiennement ou niveau de crête supérieur à 135 db -, vibrations).

Parmi ces travaux figurent ceux qui font l'objet d'une réglementation particulière, ainsi :

- certains des travaux soumis à surveillance médicale spéciale (arrêté du 11 juillet 1977 et pour l'agriculture, arrêté du 11 mai 1982) ;
- les travaux exposant à des substances dangereuses étiquetées cancérogènes, mutagènes, tératogènes, etc. Ces travaux devront normalement figurer sur la liste de l'entreprise dans la mesure où les risques qu'ils induisent sont très sensiblement accrus par la précarité des contrats de travail, la nouveauté du poste de travail et le changement fréquent de poste de travail et/ou d'entreprise... qui sont autant de handicaps à une appréhension suffisante par le salarié des contraintes, en matière de santé et de sécurité, de son poste de travail. Par ailleurs, nombre de ces travaux créent des risques à long terme pour la santé (agents cancérogènes, etc.) ou pour la descendance des salariés (agents mutagènes, tératogènes, etc.) : il convient que ces risques soient tout particulièrement expliqués aux salariés non permanents de l'entreprise qui pourraient ne pas faire l'objet, après l'expiration de leur contrat de travail, d'une surveillance médicale suffisamment adaptée, par exemple faute d'une bonne connaissance par les employeurs successifs - ou par les médecins du travail - des expositions antérieures du salarié à ces produits.
- les travaux pour lesquels une formation particulière est prévue par la réglementation : il en est ainsi des postes de caristes.

La liste de l'entreprise peut également être établie après analyse des bilans d'hygiène et de sécurité présentés chaque année au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail en application de l'article L. 236-4 [L. 4612-16 abrogé] du Code du travail.

Les postes de travail ayant été à l'origine d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, ou d'incidents répétés, devraient figurer sur la liste.

Le chef d'établissement est responsable de l'établissement de cette liste. Il doit cependant prendre l'avis du médecin du travail, du comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail ou à défaut des délégués du personnel.

Il vous appartiendra de vérifier l'existence de cette liste dans les entreprises employant des salariés sous contrat de travail à durée déterminée, ou des intérimaires, en rappelant, si nécessaire, l'attention du chef d'établissement sur sa responsabilité en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, s'il apparaissait qu'il n'a pas, comme il doit le faire, établi cette liste ou si elle se révélait par trop insuffisante.

4.1.2.2 - La formation renforcée à la sécurité

Les salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée et les intérimaires bénéficient du droit commun en matière de formation à la sécurité. Le chef d'établissement doit donc organiser pour chaque travailleur qu'il embauche une formation pratique et appropriée en matière de sécurité.

Les nouvelles dispositions prévoient cependant que pour les salariés précaires affectés à l'un des postes de travail figurant sur la liste définie au point précédent, la formation à la sécurité doit être renforcée.

Cela doit s'entendre, d'une part, comme la nécessité absolue d'une réelle formation dont le programme et les modalités, notamment la durée, sont soumis pour avis au comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail et au médecin du travail, d'autre part, comme contenant des informations complètes sur les risques du poste de travail mais aussi éventuellement de l'environnement de travail pour la santé et la sécurité du travailleur.

Il est donc important que cette formation comprenne des informations sur les risques liés à la circulation dans les zones où le salarié est appelé à circuler (zones dangereuses, circulations d'engins...), sur les risques à long terme des produits utilisés, etc.

D'une manière générale l'accueil et l'information des salariés sous contrat de travail à durée déterminée et des intérimaires doivent être adaptés aux problèmes spécifiques en matière de sécurité à la fois du poste de travail auquel ils sont affectés mais aussi de la particularité de leur contrat de travail. A cet égard, il importe de veiller tout particulièrement à ce que l'encadrement de ce type de salariés soit suffisant au regard des risques liés aux tâches qui leur sont confiées.

4.1.3 - Les droits collectifs

4.1.3.1 - Le calcul des effectifs

Pour ce qui concerne l'exercice du droit syndical et la mise en place des institutions représentatives du personnel (délégués du personnel, comité d'entreprise, comité d'hygiène, de sécurité et des conditions de travail) [CSE], les salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée et les intérimaires, dans l'entreprise utilisatrice, sont pris en compte dans le calcul des effectifs au prorata de leur temps de présence dans l'entreprise au cours des douze mois précédents, sauf lorsqu'ils remplacent un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, auquel cas ils sont exclus du décompte des effectifs.

4.1.3.2 - L'action en justice des syndicats

Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions civiles et pénales en faveur des salariés embauchés par contrat de travail à durée déterminée et des intérimaires dès lors que ceux-ci en ont été

avertis par lettre recommandée avec accusé de réception et ne s'y sont pas opposés dans un délai de quinze jours. Ces salariés peuvent toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

La lettre adressée au salarié doit comporter les mentions suivantes : la nature et l'objet de l'action envisagée par l'organisation syndicale, la portée de l'acceptation pour le salarié (l'organisation syndicale conduira l'action et pourra exercer les voies de recours), la possibilité qu'aura à tout moment le salarié d'intervenir à l'instance, et de mettre éventuellement un terme à l'action. Elle doit également préciser que le salarié a 15 jours pour faire connaître à l'organisation syndicale son opposition à cette action, à compter de la date à laquelle il a connaissance de la lettre (signature de l'accusé de réception). Ce n'est que passé ce délai que l'acceptation tacite du salarié est acquise.

4.1.3.3 - L'information périodique du comité d'entreprise [CSE]

Le contenu des informations communiquées au comité d'entreprise [CSE] sur la situation de l'emploi a été précisé et complété (article L. 432-4-1 [L. 2323-51 et L. 2323-52 ; R. 2323-10]) [remplacés par [L. 2312-24](#) et [L. 2312-26](#)] ;

- chaque trimestre dans les entreprises d'au moins trois cents salariés, chaque semestre dans les autres, le chef d'entreprise remet au comité des documents précis retraçant mois par mois, l'évolution des effectifs et de la qualification des salariés par sexe en faisant apparaître pour ces catégories la nature des contrats :

- contrat à durée indéterminée ;
- contrat à durée déterminée ;
- contrat de travail temporaire ;
- salariés appartenant à une entreprise extérieure.

- le chef d'entreprise est tenu de communiquer :

- le nombre de journées de travail effectuées par les salariés sous contrat à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire ; à cet égard, les journées de travail effectuées doivent être entendues comme des jours de travail effectif et une proratisation doit être opérée pour les salariés à temps partiel ;
- le nombre de contrats de retour à l'emploi et de contrats de stage d'initiation à la vie professionnelle ;

- il indique, par ailleurs, les motifs l'ayant amené à recourir aux salariés sous contrat à durée déterminée, aux intérimaires et aux salariés appartenant à une entreprise extérieure ;

- le comité peut prendre connaissance des contrats passés avec les entreprises de travail temporaire pour la mise à disposition des travailleurs temporaires.

Etant donné l'ensemble des informations dont il dispose, le comité d'entreprise [CSE] a désormais la possibilité de contrôler les recours aux contrats précaires et de comparer leur importance par rapport aux contrats à durée indéterminée.

Enfin, l'article L. 432-4-1 [L. 2323-53 abrogé et remplacé par [L. 2312-70](#)] met en place une sorte de dispositif d'alerte. Si entre deux communications trimestrielles ou semestrielles, le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important, à la demande de la majorité des membres du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité d'entreprise [CSE]. Lors de cette réunion le chef d'entreprise est tenu de communiquer au comité d'entreprise [CSE] des informations précises : le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire, les motifs l'ayant amené à y recourir, le nombre de journées de travail effectuées par les intéressés.

4.1.3.4 - La négociation annuelle obligatoire d'entreprise

Lors de la négociation annuelle obligatoire d'entreprise sur les salaires et le temps de travail entre l'employeur et les organisations syndicales, les parties doivent examiner l'évolution de l'emploi dans l'entreprise, et notamment du nombre des contrats à durée déterminée, des contrats de mission et du nombre des journées de travail effectuées par les intéressés, ainsi que des prévisions annuelles ou pluriannuelles d'emploi établies dans l'entreprise.

4.2 - Les dispositions spécifiques aux salariés embauchés sous contrat à durée déterminée

4.2.1 - La période d'essai

Le principe

Le contrat de travail à durée déterminée peut comporter une période d'essai qui ne peut excéder une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue du contrat est au plus égale à six mois et d'un mois lorsque cette durée est supérieure à six mois.

Plusieurs points sont à préciser :

- la durée de la période d'essai exprimée en jours doit s'entendre comme étant déterminée en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours travaillés, l'essai ne présentant d'utilité que si un travail est effectué ;
- la semaine doit se comprendre comme la semaine civile ;

Exemple : Ainsi, pour ce qui concerne la durée maximale de la période d'essai, lorsque le contrat de travail est conclu pour onze semaines, le nombre théorique de jours d'essai est de onze ; mais la durée maximale réelle de l'essai sera de dix jours si le salarié travaille cinq jours par semaine et de onze jours s'il travaille six jours par semaine.

- lorsque le contrat est conclu de date à date, le calcul doit être effectué sur la base du nombre total de semaines prévues, sinon il est fait en fonction du nombre de semaines que comporte la durée minimale du contrat ;
- les dispositions conventionnelles ou les usages en la matière ne sont applicables que si la durée de l'essai qu'ils prévoient est inférieure à la durée maximale fixée par la loi.

L'exception

La durée de la période d'essai des salariés titulaires d'un contrat emploi-solidarité, tel qu'il est défini aux articles L. 322-4-7 et suivants [dispositif abrogé] du Code du travail, est d'un mois.

Une durée moindre peut cependant être prévue par le contrat ou par des dispositions conventionnelles relatives aux bénéficiaires de contrats emploi-solidarité.

4.2.2 - L'indemnité de fin de contrat à durée déterminée

L'article L. 122-3-4 [[L. 1243-8](#) et [L. 1243-10](#)] du Code du travail ouvre droit pour le salarié, au bénéfice d'une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation et qualifiée d'« indemnité de fin de contrat » par l'accord du 24 mars 1990.

Toutefois, cette indemnité n'est pas due, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu dans les hypothèses suivantes :

- emplois à caractère saisonnier ;
- emplois pour lesquels dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée ;
- contrats conclus dans le cadre des mesures pour l'emploi ou pour permettre à leur titulaire de bénéficier d'un complément de formation professionnelle.

L'indemnité de fin de contrat n'est pas due non plus pour les contrats conclus avec des jeunes pour une période comprise dans leurs vacances scolaires ou universitaires, quels que soient les motifs qui peuvent présider à leur conclusion.

Sont ainsi visés, notamment, les mineurs de plus de quatorze ans qui, en application de l'article L. 211-1 [[L. 4153-3](#)] du Code du travail, peuvent effectuer un travail pendant leurs vacances scolaires, à condition qu'il leur soit assuré un repos effectif d'une durée au moins égale à la moitié de la durée desdites vacances.

Par ailleurs, le versement de l'indemnité de fin de contrat est écarté dans les situations suivantes :

- lorsque, à l'issue du contrat de travail à durée déterminée, les relations contractuelles de travail se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée ;
- en cas de refus par le salarié, à l'issue de son contrat de travail à durée déterminée, d'accepter la conclusion d'un contrat de travail à durée indéterminée, pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente ;
- en cas de rupture anticipée du contrat de travail à durée déterminée due à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou à un cas de force majeure ; que cette rupture anticipée intervienne pendant la durée initiale du contrat ou ultérieurement, par exemple pendant la période de renouvellement.

Lorsqu'elle est due, cette indemnité, qui a la nature juridique d'un salaire, s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié (primes et accessoires divers compris). Elle ne saurait donc être prise en compte pour comparer le montant de la rémunération due à un salarié embauché par contrat de travail à durée déterminée avec celle d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée dans le cadre de l'application du principe d'égalité de rémunération posé par l'article L. 122-3-3 (2e alinéa) [[L. 1242-15](#)] du Code du travail.

L'indemnité doit être versée à l'issue du contrat en même temps que le dernier salaire et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

A cet égard, il est précisé que dans le cas où un nouveau contrat de travail à durée déterminée a pu être légalement conclu à l'issue d'un premier contrat, l'indemnité afférente au contrat initial doit, lorsqu'elle est due, être versée à l'issue de ce contrat.

Le taux de cette indemnité qui est fixé par voie de convention ou accord collectif de travail est égal à 6 % de la rémunération totale brute en application de l'accord du 24 mars 1990. Ce nouveau taux s'applique dans les conditions qui vous ont été précisées par la lettre-circulaire DRT n° 15/90 en date du 27 juillet 1990.

4.2.3 - Les indemnités de congé

Au même titre qu'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée, le salarié lié par un contrat de travail à durée déterminée a droit à un congé annuel dans les conditions prévues aux sections II et III du chapitre III du titre II du livre II du Code du travail.

Toutefois, par dérogation aux dispositions de l'article L. 223-2 [[L. 3141-3](#)] du Code du travail, le salarié embauché par contrat de travail à durée déterminée a droit à une indemnité compensatrice de congés payés au titre du travail effectivement accompli durant ce contrat, qu'elle qu'ait été sa durée, dès lors que le régime des congés applicable dans l'entreprise qui l'emploie ne lui permet pas une prise effective de ceux-ci.

Le travail effectivement accompli dans le cadre du contrat à durée déterminée est entendu au sens de l'article L. 223-4 [\[L. 3141-4 et L. 3141-5\]](#) du Code du travail.

Le montant de cette indemnité compensatrice de congés payés, calculé en fonction de la durée du contrat, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale brute due au salarié laquelle comprend l'indemnité de fin de contrat.

Elle est versée lors de la survenance du terme du contrat de travail à durée déterminée, sauf si les relations contractuelles se poursuivent par un contrat de travail à durée indéterminée.

4.2.4 - Le paiement des jours fériés

Tout salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée doit bénéficier du paiement des jours fériés chômés dès lors que les autres salariés de l'entreprise en bénéficient (en ce sens Cass. crim. 14 mai 1985 Peyrouse et Vivacoop), à moins que le bénéfice de cet avantage ne soit subordonné à des conditions d'ancienneté qu'il ne remplit pas.

4.3 - Les dispositions spécifiques aux intérimaires

4.3.1 - La période d'essai

Le contrat de travail temporaire peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par voie de convention ou accord professionnel de branche étendu.

A défaut de convention ou d'accord, le Code du travail dans son article L. 124-4-1 [\[L. 1251-14\]](#) dispose que la période d'essai ne peut excéder les durées suivantes :

- deux jours, lorsque le contrat a une durée inférieure ou égale à un mois ;
- trois jours, si le contrat est conclu pour une durée comprise entre un et deux mois ;
- cinq jours, si la durée du contrat est supérieure à deux mois.

En raison de la brièveté de la période d'essai, il convient d'admettre que les jours d'essai se comptent en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours effectivement travaillés (en ce sens [Cass. soc. 25 janvier 1989 Majetu c/Agence RMO](#)).

Par ailleurs, lorsqu'un contrat de travail temporaire est conclu sans terme précis, la période d'essai doit être calculée sur la durée minimale fixée dans le contrat.

La rémunération versée pendant cette période ne peut être inférieure à celle qui est prévue pour la mission.

4.3.2 - L'indemnité de fin de mission

L'article L. 124-4-4 [\[L. 1251-32\]](#) du Code du travail ouvre droit pour l'intérimaire au bénéfice d'une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation et qualifiée d'« indemnité de fin de mission » par l'accord du 24 mars 1990.

Toutefois, cette indemnité n'est pas due, dans les cas suivants :

- contrat de travail temporaire conclu dans le cadre de l'article L. 124-21 [\[L. 1251-57\]](#) du Code du travail relatif au contrat de mission-formation ;
- conclusion immédiate à l'issue de la mission d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur ;
- rupture à l'initiative de l'intérimaire, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure ; que cette rupture anticipée intervienne pendant la durée initiale du contrat ou ultérieurement, par exemple pendant la période de renouvellement.

La mission qui est interrompue par le fait de l'utilisateur n'exonère donc pas l'entreprise de travail temporaire du paiement de cette indemnité.

En outre, la loi prévoit qu'un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la profession du travail temporaire peut écarter le versement de l'indemnité de fin de mission pour les contrats de travail temporaire conclus pour exécuter des travaux à caractère saisonnier ou pour lesquels il n'est pas d'usage de conclure des contrats de travail à durée indéterminée.

Lorsqu'elle est due, cette indemnité, qui a la nature juridique d'un salaire, s'ajoute à la rémunération totale brute due à l'intérimaire (primes et accessoires divers compris). Elle ne saurait donc être prise en compte pour comparer le montant de la rémunération due à un intérimaire avec celle d'un salarié titulaire d'un contrat de travail à durée indéterminée dans le cadre de l'application du principe d'égalité de rémunération posé par l'article L.124-4-2 [\[L. 1251-18\]](#) du Code du travail.

Il est précisé que dans le cas où une nouvelle mission a pu légalement faire suite à une première mission, l'indemnité afférente à la première mission doit être versée à l'issue de cette mission.

Le taux de cette indemnité qui est fixé par voie de convention ou accord collectif de travail est égal à 10 % du montant de la rémunération totale brute en application de l'accord du 24 mars 1990. Ce nouveau taux s'applique dans les conditions qui vous ont été précisées par la lettre-circulaire DRT n° 15/90 en date du 27 juillet 1990.

4.3.3 - L'indemnité compensatrice de congé payé

A l'issue de chaque mission, et quelle que soit la durée de celle-ci, le salarié temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé, d'un montant égal à 10 % de la rémunération totale qui lui est due, laquelle comprend l'indemnité de fin de mission.

Les périodes de suspension du contrat de travail pour maternité ou adoption, pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle (dans la limite d'un an) ou du fait d'un rappel sous les drapeaux, sont assimilées à une mission pour l'appréciation des droits de l'intérimaire.

4.3.4 - Le paiement des jours fériés et des ponts

- Le paiement des jours fériés

Le paiement des jours fériés compris dans une mission est dû au salarié temporaire, indépendamment de son ancienneté, dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient.

- Le paiement des ponts

Si pendant une mission, une entreprise utilisatrice accorde à ses salariés un « pont » rémunéré non récupérable, l'intérimaire doit en bénéficier dans les mêmes conditions. Lorsque le « pont » doit faire l'objet d'une récupération ultérieure, mais intervenant pendant la durée de la mise à disposition de l'intérimaire, celui-ci doit en bénéficier, et selon les mêmes modalités.

En revanche, lorsque le « pont » qui est accordé est imputé sur les droits à congés payés ou fait l'objet d'une récupération se situant en dehors de la période de mise à disposition, l'intérimaire ne peut en principe prétendre à la rémunération de ce jour chômé, sauf lorsqu'il n'a pas été averti par son employeur de cette interruption de travail et s'est tenu à cette occasion à disposition de l'entreprise utilisatrice ou lorsqu'il s'est vu garantir par contrat un nombre d'heures de travail, le jour chômé ne pouvant avoir pour effet de diminuer le montant de la rémunération de l'intérimaire résultant d'un nombre d'heures de travail garanti contractuellement.

4.3.5 - L'indemnité pour cause d'intempéries

Le salarié temporaire qui est mis à la disposition d'une entreprise du bâtiment et des travaux publics a droit à une indemnisation en cas d'arrêt de travail par suite d'intempéries, dès lors que les salariés de cette entreprise, occupés sur le même chantier, en bénéficient.

Cette indemnité, qui n'est soumise pour le salarié temporaire à aucune condition d'ancienneté, est versée par l'entreprise de travail temporaire pour chaque heure perdue dans les conditions prévues aux articles L. 731-1 et suivants [\[L. 5424-6 et s.\]](#) du Code du travail.

4.3.6 - L'accès aux équipements collectifs

Les travailleurs temporaires bénéficient des équipements collectifs de l'entreprise utilisatrice dans les mêmes conditions que les salariés de l'utilisateur, qu'il s'agisse des services de transport et de restauration, des douches, des vestiaires, ou encore des installations sportives, de la bibliothèque, de la crèche et des salles de repos lorsqu'elles existent.

Ainsi, en matière de restauration, les intérimaires doivent bénéficier de tickets de cantine au tarif appliqué aux salariés de l'utilisateur.

Lorsque cet accès a pour effet d'entraîner des dépenses supplémentaires pour le comité d'entreprise [CSE], celles-ci doivent lui être remboursées selon les modalités prévues dans le contrat de mise à disposition.

4.3.7 - L'information en matière de sécurité en cas d'exécution de travaux urgents

Le chef d'établissement utilisateur doit veiller à ce que l'intérimaire auquel il est fait appel pour des travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité reçoive toutes les informations nécessaires à sa sécurité.

Si la loi nouvelle ne remet pas en cause les dispositions actuelles du 1er alinéa de l'article L. 231-3-1 [\[L. 4141-2\]](#) du Code du travail qui a créé une exception en matière d'obligation de formation à la sécurité pour les intérimaires auxquels il est fait appel en vue de l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et déjà dotés de la qualification nécessaire à cette intervention, elle précise cependant que cette dispense n'exonère pas l'entreprise utilisatrice de l'obligation de fournir l'information nécessaire sur les particularités de l'entreprise qui pourraient avoir une incidence sur la sécurité de ces travailleurs.

4.3.8 - Le partage du coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle

Outre la formation renforcée à la sécurité, l'objectif de prévention des risques professionnels se traduit par la mise à la charge partielle de l'entreprise utilisatrice du coût de l'accident du travail ou de la maladie professionnelle de l'intérimaire.

L'article 40 de la loi du 12 juillet 1990 prévoit que « pour tenir compte des risques particuliers encourus par les salariés mis à la disposition d'utilisateurs par des entreprises de travail temporaire, le coût de l'accident et de la maladie professionnelle... est mis pour partie à la charge de l'entreprise utilisatrice... » ; cette disposition reprend les

termes de l'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 (article 18) qui précise que ce partage du coût n'est effectif que pour les accidents ayant entraîné une incapacité permanente égale ou supérieure à 10 % ou un décès.

Le partage du coût de l'accident du travail doit responsabiliser l'utilisateur face à la sécurité du travail des salariés temporaires. En effet, jusqu'ici, en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle, le coût était à l'entière charge de l'entreprise de travail temporaire, alors que l'article L. 124-4-6 [\[L. 1251-21\]](#) du Code du travail prévoit expressément la responsabilité de l'utilisateur en matière d'hygiène et de sécurité des intérimaires.

La mise à la charge de l'entreprise utilisatrice d'une partie du coût de l'accident ou de la maladie professionnelle est de nature à renforcer, par une responsabilité financière, la responsabilité légale des entreprises utilisatrices fixée par le Code du travail.

Elle devrait permettre de mettre un terme à l'insuffisance fréquente, dans les entreprises utilisatrices, de la réflexion sur les conditions de travail des salariés temporaires et des mesures relatives à leur sécurité (absence de formation à la sécurité, de mise à disposition des équipements de protection individuelle, etc ...).

La mise en œuvre de cette nouvelle disposition est subordonnée à l'intervention d'un décret en Conseil d'État actuellement en cours d'élaboration.

4.3.9 - Les droits collectifs

4.3.9.1 - Le droit syndical dans l'entreprise de travail temporaire

Le calcul de l'effectif

Pour l'exercice du droit syndical dans l'entreprise de travail temporaire, l'effectif est calculé en ajoutant aux salariés permanents les intérimaires totalisant au moins trois mois de mission au cours de l'année.

L'ancienneté

L'ancienneté requise pour être désigné délégué syndical est de six mois. Elle s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés ont été liés aux entreprises de travail temporaire par des contrats de mission au cours des dix-huit mois précédant la désignation du délégué syndical. Ce délai est réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Les communications syndicales

Les communications syndicales portées sur les panneaux d'affichage des sections doivent être remises ou envoyées aux intérimaires au moins une fois par mois.

L'exercice du mandat du délégué syndical

Le délégué syndical peut utiliser ses heures de délégation pendant ou en dehors de ses heures de travail.

Les heures de délégation utilisées entre deux missions sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été désigné comme délégué syndical.

4.3.9.2 - La représentation élue du personnel dans l'entreprise de travail temporaire

Le calcul de l'effectif

Sont inclus dans l'effectif de l'entreprise de travail temporaire, les travailleurs qui ont été liés à elle par des contrats de travail temporaire pendant une durée totale d'au moins trois mois au cours de la dernière année civile.

L'électorat et l'éligibilité

Ces conditions d'ancienneté sont fixées à :

- trois mois pour l'électorat des délégués du personnel ou des membres du comité d'entreprise [CSE] (calculés sur les douze mois précédant les élections) ;
- six mois pour l'éligibilité (calculés sur les dix-huit mois précédant ces mêmes élections).

L'exercice du mandat

L'intérimaire, délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise [CSE], peut utiliser ses heures de délégation pendant ou en dehors de ses heures de travail.

Les heures de délégation utilisées entre deux missions sont considérées comme des heures de travail. Elles sont réputées être rattachées, pour ce qui concerne leur rémunération et les charges sociales y afférentes, au dernier contrat de travail avec l'entreprise de travail temporaire au titre de laquelle il a été élu délégué du personnel titulaire ou membre titulaire du comité d'entreprise [CSE].

Par ailleurs, et pendant la durée de leur mission, les salariés intérimaires peuvent faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice leurs réclamations individuelles et collectives concernant leur rémunération, les conditions d'exécution du travail, les moyens de transport collectifs et le bénéfice des installations collectives.

5 - Les sanctions civiles et pénales relatives au contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire

L'inobservation de certaines règles régissant le contrat de travail à durée déterminée et le travail temporaire peut être doublement sanctionnée :

D'une part, sur le plan civil le contrat de travail à durée déterminée ou le contrat de travail temporaire qui est irrégulier peut être requalifié en contrat de travail à durée indéterminée.

D'autre part, sur le plan pénal l'employeur qui méconnaît certaines des dispositions relatives à ces formes de travail s'expose à des peines d'amendes voire d'emprisonnement.

5.1 - Les sanctions civiles

5.1.1 - Les cas de requalification du contrat de travail à durée déterminée

5.1.1.1 - La poursuite de la relation contractuelle de travail après l'échéance du terme

Lorsqu'à l'issue d'un contrat de travail à durée déterminée, l'entreprise continue à faire travailler un salarié sans avoir conclu avec lui un nouveau contrat de travail, ce contrat devient à durée indéterminée (article L. 122-3-10 alinéa 1^o [\[L. 1243-11\]](#)).

5.1.1.2 - Le recours irrégulier au contrat de travail à durée déterminée

A défaut d'être établi par écrit et de comporter l'indication précise de son motif un contrat de travail conclu pour une durée déterminée est réputé à durée indéterminée.

Par ailleurs, lorsqu'une entreprise embauche un salarié par contrat de travail à durée déterminée en méconnaissance des dispositions relatives aux cas de recours, aux règles sur les durées, les interdictions et le délai de carence, le contrat conclu est réputé à durée indéterminée (article L. 122-3-13 alinéa 1^{er} [\[L. 1245-1\]](#)).

5.1.2 - Les cas de requalification du contrat de travail temporaire

5.1.2.1 - L'occupation irrégulière d'un intérimaire à l'issue de sa mission (article L. 124-7 alinéa 1^{er} [\[L. 1251-39\]](#))

Lorsqu'à l'expiration de sa mission, l'intérimaire continue à travailler dans l'entreprise utilisatrice, sans que cette dernière ait conclu un contrat de travail avec lui ou un contrat de mise à disposition avec une entreprise de travail temporaire, il est réputé lié à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée.

5.1.2.2 - Le recours irrégulier à un intérimaire

Dans le cas où l'entreprise utilisatrice recourt à un intérimaire en violation caractérisée des dispositions relatives aux cas de recours, aux durées des missions, aux interdictions et à l'aménagement du terme, cet intérimaire peut faire valoir auprès de l'entreprise utilisatrice les droits afférents à un contrat de travail à durée indéterminée.

5.1.3 - La procédure

Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi par un salarié d'une demande de requalification d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire en contrat de travail à durée indéterminée, le différend est porté directement devant le bureau de jugement qui dispose d'un mois, à compter de sa saisine, pour statuer au fond.

Le jugement prud'homal est exécutoire de droit à titre provisoire.

Par ailleurs, lorsque le salarié obtient gain de cause, le tribunal doit lui accorder, à la charge de l'employeur, ou de l'utilisateur si le salarié est un intérimaire, une indemnité au moins égale à un mois de salaire, à laquelle s'ajoute éventuellement les indemnités liées à la résiliation d'un contrat de travail à durée indéterminée.

5.2 - Les sanctions pénales

L'une des innovations de la loi du 12 juillet 1990 réside dans l'extension au contrat de travail à durée déterminée des sanctions pénales qui existaient déjà pour l'intérim et dont l'absence rendait difficile le contrôle de la réglementation.

L'ensemble de ces sanctions pénales est résumé dans les deux annexes jointes.

6 - Dispositions transitoires et modalités de suivi de l'application des nouvelles règles

6.1 - Dispositions transitoires

Aux termes de l'article 43 de la loi du 12 juillet 1990, ces dispositions s'appliquent aux contrats conclus après son entrée en vigueur.

Il en résulte que seuls les contrats conclus après le 16 juillet 1990 sont soumis aux nouvelles dispositions légales.

Les renouvellements de contrats conclus avant le 16 juillet 1990 restent donc régis quant à leur nombre - deux renouvellements pour le contrat à durée déterminée, un seul pour le contrat de travail temporaire - et à leur durée - la durée du renouvellement ne peut pas excéder la durée initiale du contrat - par les anciens articles L. 122-1 [L. 1242-1 et s.] et L. 124-2 [L. 1251-5 et s.] du Code du travail.

En revanche, l'article 48 de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 prévoit qu'il est applicable aux contrats conclus ou renouvelés après la date de son entrée en application.

Il en résulte que les dispositions de caractère conventionnel sont applicables aux contrats conclus ou renouvelés après le 1^{er} novembre 1990.

Il en est ainsi notamment des taux des indemnités de fin de contrat et de fin de mission qui sont applicables aux contrats conclus ou renouvelés après le 1^{er} novembre 1990 ainsi que cela a été indiqué par la lettre-circulaire DRT n° 15/90 du 27 juillet 1990.

6.2 - Modalités de suivi de l'application des nouvelles règles

L'article 42 de la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires fait obligation au Gouvernement de déposer au Parlement, avant le 31 décembre 1991, un rapport sur l'évolution du volume et des conditions du recours aux formes de travail précaire qui doit permettre d'apprécier les résultats de l'application des dispositions de la loi au regard de ses objectifs.

Afin de me permettre d'élaborer ce rapport, vous voudrez bien m'adresser, au plus tard le 15 janvier 1991, un premier compte-rendu au niveau de chaque région sur les conditions d'application de la loi précitée, qui se substituera à la rubrique contrat à durée déterminée-intérim des aperçus trimestriels régionaux.

Un second devra m'être adressé pour le 15 mai 1991 et un troisième pour le 1^{er} octobre 1991.

Ces comptes-rendus devront notamment préciser :

- le nombre de contrôles effectués en ce qui concerne le recours à l'intérim et au contrat de travail à durée déterminée ;
- les infractions à la législation relevées, en joignant un état des procès-verbaux dressés tant en matière de contrat de travail à durée déterminée qu'en matière de travail temporaire ;
- les difficultés d'application de la loi nouvelle en ce qui concerne, notamment, les cas de recours, la durée des contrats, leur établissement et le statut des salariés concernés ;
- le nombre des listes de postes de travail présentant des risques particuliers établis dans les entreprises employant des intérimaires ou des salariés titulaires d'un contrat de travail à durée déterminée, les modalités de leur établissement (consultation d'un comité d'hygiène et de sécurité et des conditions de travail, du médecin du travail) et les modalités pratiques de la formation renforcée à la sécurité ;
- l'impact de la nouvelle législation sur le recours par les entreprises à ces formes d'emploi.

Je vous demande de veiller à un strict respect des textes relatifs au contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire tels qu'ils sont précisés par la présente circulaire.

Annexe 1

**LES SANCTIONS PENALES EN MATIERE
DE CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE**

Nature des infractions	1 ^{ère} infraction	Récidive	Référence Code du travail
• Embauche d'un salarié par contrat de travail à durée déterminée pour un motif non autorisé par la loi, pour une durée supérieure à la durée maximale ou en méconnaissance des dispositions sur la fixation du terme ou le renouvellement. • Embauche d'un salarié par un contrat de travail à durée déterminée en méconnaissance des dispositions sur les interdictions de recours au contrat de travail à durée déterminée (grève, travaux dangereux). • Non-respect des dispositions sur le recours au contrat de travail à durée déterminée après un licenciement économique. • Non-respect du délai de carence entre deux contrats successifs. • Non établissement d'un CDD par écrit • Non transmission du contrat au salarié dans les 48 heures suivant son embauche • Etablissement d'un contrat sans mentions obligatoires • Non-respect de la durée du contrat comparativement à la durée d'exposition à des rayonnements ionisants • Non-respect du principe d'égalité de rémunération (au sens de l'article L. 122-3-3 [L. 1242-15])	Amende 3 750 €	Amende 7 500 € et emprisonnement de 6 mois	L. 152-1-4 [L. 1248-1 et s.]
Non-respect des dispositions sur l'indemnité de fin de contrat.	Amende 750 € au plus		R. 153-2 [R. 3246-4]

Annexe 2

SANCTIONS PENALES EN MATIERE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Nature de l'infraction	Auteur de l'infraction	1 ^{ère} infraction	Récidive	Peines complémentaires facultatives	Référence du Code du travail
Mise à disposition d'un intérimaire sans conclusion, dans le délai prévu, d'un contrat de mise à disposition avec l'utilisateur.	E.T.T.	Amende 3 750 €	Amende 7 500 € et emprisonnement de 6 mois	Affichage et publication de jugement Interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de 2 à 10 ans. L. 152-2-1 [L. 1255-12]	L. 152-2 [L. 1255-2]
Embauche d'un intérimaire sans lui avoir adressé dans le délai prévu un contrat écrit ou en ayant conclu un contrat ne comportant pas certaines mentions (mentions du contrat de mise à disposition, rémunération) ou encore en ayant conclu un contrat comportant ces mentions de manière volontairement inexactes.	E.T.T.				
Méconnaître l'obligation de proposer à l'intérimaire un ou plusieurs contrats après exposition à des rayonnements ionisants.	E.T.T.				
Méconnaître en connaissance de cause les dispositions relatives à la rémunération de référence.	E.T.T.				
Exercice de l'activité d'entrepreneur de travail temporaire à titre non exclusif ou sans déclaration à l'autorité administrative ou sans obtention d'une garantie financière.	E.T.T.			Affichage et publication de jugement Interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de 2 à 10 ans. L. 152-2-1 [L. 1255-12] Fermeture de l'entreprise pour une durée n'excédant pas 2 mois L. 124-13-1 [L. 1251-47]	L. 152-2 [L. 1255-1] et [L. 1255-2]
Exercice de l'activité d'entrepreneur de travail temporaire malgré une interdiction.	E.T.T.	Amende 6 000 € et emprisonnement de 6 mois		-	L. 152-2-2 [L. 1255-11]
Conclusion d'un contrat de mission ne comportant pas certaines mentions (qualification, période d'essai, clause de rapatriement).	E.T.T.	Amende 450 € au plus		-	R. 152-6 [R. 1254-1]
Défaut d'envoi des relevés des contrats de mission à Pôle emploi.	E.T.T.				R. 152-6 [R. 1254-3]
Envoi à Pôle emploi d'un relevé des contrats de travail non conforme aux prescriptions légales.	E.T.T.				R. 152-6-1 [R. 1254-4 et s.]
Non possession de l'attestation de garantie financière ou défaut d'envoi de celle-ci à la Direccte ou aux organismes de Sécurité sociale.	E.T.T.				
Absence d'indication sur les documents de l'entreprise ou d'affichage du nom et de l'adresse du garant.	E.T.T.				
Non-respect des dispositions relatives à l'indemnité de fin de mission.	E.T.T.				R. 153-2 [R. 2263-4]

Nature de l'infraction	Auteur de l'infraction	1 ^{ère} infraction	Récidive	Peines complémentaires facultatives	Référence du Code du travail
Recours à un intérimaire pour un motif non autorisé par la loi, pour une durée supérieure à la durée maximale ou en méconnaissance des dispositions sur la fixation du terme ou le renouvellement.	E.U.	Amende 3 750 €	Amende 7 500 € et emprisonnement de 6 mois	Affichage et publication de jugement	L. 152-2 [L. 1255-3 à L. 1255-11]
Recours à un intérimaire en méconnaissance des dispositions sur les interdictions de recourir au travail temporaire (grève, travaux dangereux, remplacement d'un médecin du travail).	E.U.				
Non-respect des dispositions sur le recours au travail temporaire après un licenciement économique.	E.U.				
Non-respect du délai de carence entre deux contrats.	E.U.				
Recours à un intérimaire sans avoir conclu avec une ETT, dans le délai prévu, un contrat de mise à disposition ou ayant omis de communiquer, dans le contrat de mise à disposition, l'ensemble des éléments de rémunération.	E.U.				
Non-respect de l'égalité d'accès aux avantages collectifs.	E.U.	Amende 1 500 € au plus	Amende 3 000 €	-	R. 152-5 [R. 1254-2]

CIRCULAIRE DU 29 AOUT 1992

RELATIVE AU CONTRAT DE TRAVAIL A DUREE DETERMINEE ET AU TRAVAIL TEMPORAIRE

(Les questions concernant exclusivement le contrat à durée déterminée ne sont pas reproduites dans ce document.)

I - Recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire (Questions N° 1 à 20)

1. Est-ce que le motif de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu autorise la conclusion d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire pour remplacer un salarié présent dans l'entreprise mais dont le contrat de travail est exécuté temporairement sur un autre poste de travail ?

Ce cas de recours au contrat à durée déterminée et au contrat de travail temporaire vise l'absence en général, c'est-à-dire aussi bien l'absence de l'entreprise que celle du poste de travail.

Dans ces conditions, un employeur peut parfaitement recruter un salarié par contrat à durée déterminée ou faire appel à un intérimaire pour remplacer un salarié présent dans l'entreprise mais absent temporairement de son poste à la suite d'une affectation temporaire sur un autre poste pour raisons médicales conformément à l'article L. 241-10-1 [\[L. 4624-1\]](#) du Code du travail ou d'une mutation provisoire ou bien encore d'une promotion conditionnée à une période d'adaptation.

2. Le cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un contrat à durée indéterminée appelé à remplacer un salarié peut-il être utilisé dans l'hypothèse d'une mutation interne ?

Ce motif peut être utilisé dans l'attente de l'arrivée d'un salarié de l'entreprise d'ores et déjà titulaire d'un contrat à durée indéterminée et qui fait l'objet d'une mutation interne dans le cadre par exemple d'un plan destiné à favoriser le reclassement de salariés menacés de licenciement.

3. Le cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à remplacer un salarié peut-il être utilisé dans l'hypothèse d'un nouveau poste ?

Le fait qu'un poste de travail qui vient d'être créé n'ait, pour cette raison, jamais pu avoir été occupé par un salarié n'interdit pas de recourir à ce motif dans la mesure où, dans cette hypothèse, il s'agit bien encore, comme la loi l'exige, d'attendre l'entrée en service effective d'un salarié embauché par contrat à durée indéterminée.

4. En cas de remplacement d'un salarié absent, est-il possible d'avoir recours à un salarié de qualification inférieure à celle du salarié absent ?

Il est possible de remplacer un salarié absent par un intérimaire ou un salarié sous contrat à durée déterminée de qualification inférieure, dès lors qu'il n'effectue qu'une partie des tâches du salarié absent. Toutefois, il convient de vérifier que la qualification inférieure du salarié remplaçant n'est pas un moyen d'éluder l'application des articles L. 122-3-3 [\[L. 1242-15\]](#) et L. 124-4-2 [\[L. 1251-18\]](#) qui posent le principe de l'équivalence de la rémunération de celui-ci avec le salarié permanent. D'autre part, il est nécessaire de prêter une attention particulière à l'adéquation de la qualification aux remplacements effectués sur des postes dangereux.

5. Que faut-il entendre par activités saisonnières et emplois saisonniers ?

Aux termes de la circulaire DRT N° 18/90 du 30 octobre 1990 qui reprend sur ce point les circulaires précédentes, les travaux saisonniers sont ceux « qui sont normalement appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs, et qui sont effectués pour le compte d'une entreprise dont l'activité obéit aux mêmes variations ».

Cette définition qui est également celle de l'accord national interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire appelle les précisions suivantes :

Les secteurs d'activités à variation saisonnière sont essentiellement l'agriculture, les industries agro-alimentaires et le tourisme ; mais cette liste n'est nullement limitative, d'autres secteurs d'activité peuvent offrir des emplois à caractère saisonnier comme l'a rappelé [la Cour de cassation dans un arrêt du 10 janvier 1991 \(SA Galeries Lafayette c/Lopez Hernandez et autres\)](#).

Dans les secteurs de l'agriculture et des industries agro-alimentaires, il s'agit surtout de la culture, de la récolte, le cas échéant du conditionnement de différents produits et pour l'agro-alimentaire de la fabrication et distribution de denrées.

Dans le secteur du tourisme, il s'agit d'activités qui concourent au déroulement d'une saison touristique, des vacances, c'est-à-dire aussi bien des activités dont l'exercice est étroitement lié aux saisons (par exemple moniteur de ski ou de planche à voile) que des activités qui sont simplement accrues du fait de la saison (par exemple magasin d'articles de sport dans une station de montagne, commerce d'alimentation voire hypermarché situé en moyenne montagne ou en zone côtière, entreprise de transport de personnes).

Pour pouvoir être qualifiées de saisonnières les variations d'activité doivent être régulières, prévisibles, cycliques et en tout état de cause indépendantes de la volonté des employeurs ou des salariés.

Dans ces conditions, l'attention de l'inspection du travail est appelée sur la nécessité de procéder à un examen très minutieux des tableaux concernant l'effectif du personnel d'une entreprise lorsqu'il s'agit d'apprécier le caractère saisonnier ou non de tout ou partie de son activité.

Il est rappelé d'autre part que l'article R. 434-31 [\[R. 434-30\]](#) du Code de la Sécurité Sociale permet aux préfets de définir les périodes d'activité des entreprises saisonnières dans le cadre d'un arrêté pris sur la proposition de l'inspection du travail dans la circonscription duquel se trouve l'entreprise considérée et après avis des organisations patronales et ouvrières intéressées.

Dans les secteurs d'activité obéissant à des variations saisonnières tous les emplois offerts n'ont pas nécessairement un caractère saisonnier.

Pour que les emplois en question puissent être proposés dans le cadre de contrats à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire saisonniers, encore faut-il qu'il y ait une correspondance entre les tâches offertes et l'activité saisonnière de l'entreprise. Ainsi l'affectation d'un salarié « à des tâches multiples, diverses, sans corrélation avec le rythme des saisons », ou à des tâches « accomplies à toutes époques de l'année » ne saurait s'opérer, selon une jurisprudence dominante, par le biais de contrats à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire saisonniers. De même, l'embauche pour des périodes ne coïncidant pas avec une ou plusieurs saisons exclut le recours à de tels contrats (en ce sens notamment [Cass. soc. 21 janvier 1987, M. Loker c/Sté Frantour](#)).

Enfin, si le propre des activités saisonnières est de se répéter chaque année, voire plusieurs fois au cours d'une même année (par exemple : la double saison d'hiver et d'été en zone de montagne, la présentation des collections de prêt à porter au printemps et en automne), la conclusion systématique chaque année d'un nouveau contrat saisonnier avec un salarié peut être considérée comme établissant avec ce salarié une relation de travail d'une durée globale indéterminée, notamment lorsque le salarié a été embauché pendant toute la période d'ouverture de l'entreprise (en ce sens et parmi les arrêts les plus récents : [Cass. soc. 22 janvier 1991. SARL Institut Marin Rockroum c/Mme Daniélou](#) ; [Cass. soc. 6 juin 1991 S.A. Le Louis XIV c/Teissedre](#) ; [Cass. soc. 11 décembre 1991](#)).

6. Des organismes ou des associations exerçant des activités périscolaires (écoles de danse ou de musique, organismes ou associations sportives, ramassage scolaire, garderies, etc) peuvent-ils conclure successivement pour chaque année scolaire des contrats à durée déterminée saisonniers ?

Non. Selon la jurisprudence de la Cour de cassation (par exemple [Cass. soc. 13 novembre 1990, Sté Transports et Tourisme de l'Ouest c/Gillet](#)) pour l'embauche chaque année d'un conducteur de car scolaire ; ([Cass. soc. 10 avril 1991 Ouennec c/A.S.V.F.](#) pour l'embauche chaque année d'un moniteur de judo par une association sportive) les contrats conclus pour la durée de l'année scolaire ne sont pas des contrats saisonniers. Il résulte nécessairement d'un ensemble de contrats de travail qui se sont succédés pendant plusieurs années sans autre interruption que la période de congés scolaires, une relation de travail d'une durée globale indéterminée.

7. Dans quelles conditions les associations du secteur de l'animation socio-culturelle peuvent-elles conclure des contrats de travail à durée déterminée ou recourir à l'intérim au titre de l'usage constant ?

L'article L. 122-1-1 [\[L. 1242-2\]](#) du Code du travail précise qu'un contrat de travail peut être conclu pour une durée déterminée pour pourvoir des emplois pour lesquels, dans certains secteurs d'activité dont la liste est mentionnée à

l'article D. 121-2 [\[D. 1242-1\]](#) du Code du travail, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

Plusieurs précisions doivent être apportées cependant pour bien comprendre la portée juridique de ces dispositions.

En premier lieu, ce n'est pas le fait qu'un secteur d'activité soit mentionné dans la liste qui fonde à lui seul le droit de recourir au contrat de travail à durée déterminée. C'est, conformément aux termes même de la loi, l'existence d'un usage constant, c'est-à-dire ancien, bien établi et par conséquent admis comme tel dans la profession.

En second lieu, le seul fait que la liste mentionne tel secteur d'activité ne signifie pas que tous les emplois offerts par ce secteur peuvent donner lieu à la conclusion de contrats de travail à durée déterminée. Seuls les emplois de nature temporaire autorisent la conclusion de tels contrats.

Ainsi pour ce qui concerne l'action culturelle qui recouvre à l'évidence l'animation socio-culturelle, seuls les emplois temporaires par nature offerts par ce secteur peuvent donner lieu à des contrats de travail à durée déterminée conclus au titre des usages.

Il est clair que des emplois qui s'attachent à des activités exercées en permanence, qui sont en quelque sorte la raison d'être de l'établissement employeur, ne peuvent avoir un caractère temporaire et être pourvus au moyen de contrats précaires.

Les associations du secteur de l'animation socio-culturelle peuvent donc parfaitement passer des contrats à durée déterminée au titre des usages (action culturelle, enseignement, centre de loisirs et de vacances) dès lors que, comme la Cour de cassation l'a rappelé dans un arrêt du 25 avril 1990, M. Roose c/Ballet Théâtre de Nancy, de tels contrats sont bien conclus pour assurer l'exécution d'une tâche déterminée et temporaire ayant pour terme la réalisation de l'objet pour lequel ils ont été conclus.

S'agissant de la possibilité pour ces associations de conclure des contrats à durée déterminée saisonniers, la Cour de cassation a jugé à plusieurs reprises (par exemple [Cass. soc. 10 avril 1991, Guennec c/Association sportive de Villefontaine](#)) que les contrats conclus pour la durée de l'année scolaire ne sont pas des contrats saisonniers et qu'il résulte de l'ensemble des contrats de travail qui ont pu se succéder pendant plusieurs années sans autre interruption que la période des congés scolaires, une relation de travail d'une durée globale indéterminée.

Ces mêmes observations valent bien sûr également pour ce qui concerne le recours au travail temporaire en application des articles L. 124-2-1 3° [\[L. 1251-6 3°\]](#) et D. 124-2 [\[D. 1251-1\]](#) du Code du travail.

8. Que faut-il entendre par enseignement au sens des articles D. 121-2 [\[D. 1242-1\]](#) et D. 124-2 [\[D. 1251-1\]](#) du Code du travail ?

L'enseignement visé aux articles D. 121-2 [\[D. 1242-1\]](#) et D. 124-2 [\[D. 1251-1\]](#) du Code du travail est un terme générique qui s'applique aussi bien aux cours qui sont dispensés dans des établissements soumis aux cycles scolaires ou universitaires qu'aux formations qui sont assurées par des organismes sous forme de stages ou de modules dans le cadre notamment de la formation permanente.

En tout état de cause, qu'il s'agisse d'enseignement scolaire ou universitaire au sens strict ou bien d'enseignement au sens large englobant la formation, il est nécessaire pour qu'un « enseignant » puisse être recruté sur une telle base juridique que son emploi corresponde à l'existence d'une tâche déterminée et temporaire (en ce sens Cass. soc. 26 juin 1991 Mme Beyeler et a. c/Sarl Académie des hôtesse, Cass. soc. 16 janvier 1992 A.F.C.A.D.E c/Chamorro - Burba).

Par ailleurs, il est clair que des tâches ou des emplois qui ne relèvent pas de l'enseignement proprement dit, mais qui sont simplement liés à l'organisation de l'enseignement ne permettent pas la conclusion de contrats précaires en application des articles D. 121-2 [\[D. 1242-1\]](#) et D. 124-2 [\[D. 1251-1\]](#) du Code du travail. Il en est ainsi notamment d'un emploi de conducteur de car scolaire (en ce sens, Cass. soc. 13 novembre 1990 SA Transport et Tourisme de l'Ouest c/Gillet) ou bien encore d'un emploi de surveillant général (en ce sens C.A. Versailles 3 mars 1988, Collège international de Bonnelles c/Monnicault).

9. Les entreprises sans institutions représentatives du personnel peuvent-elles recourir au contrat à durée déterminée ou au travail temporaire pour les motifs qui sont subordonnés à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel [CSE] ?

Si le Code du travail prévoit que certains cas de recours au contrat de travail à durée déterminée ou au travail temporaire (départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, survenance dans l'entreprise d'une commande exceptionnelle à l'exportation, conclusion d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire de moins de trois mois pour accroissement temporaire d'activité moins de six mois après un licenciement économique) sont subordonnés à la consultation préalable du comité d'entreprise ou, à défaut des délégués du personnel [CSE], il ne subordonne nullement la conclusion de contrats à durée déterminée ou de contrats de travail temporaire pour ces motifs à un seuil d'effectif. Leur conclusion demeure possible dans une entreprise qui n'a ni comité d'entreprise, ni délégué du personnel [CSE], que cette entreprise soit tenue ou non de les mettre en place.

10. Un contrat de travail à durée déterminée peut-il être conclu pour le motif de pré-embauchage ?

La pré-embauche ne fait pas partie des cas autorisant la conclusion d'un contrat à durée déterminée, lesquels sont le remplacement temporaire, l'accroissement temporaire d'activité et les travaux saisonniers ou temporaires par nature.

Le fait que l'article L. 122-1-1 1° [[L. 1242-2 1°](#)] permette à une entreprise de recourir au contrat à durée déterminée dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ne l'autorise nullement à pré-embaucher ce dernier dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, l'objet du contrat prévu à l'article précité étant d'assurer le relais entre deux contrats à durée indéterminée dont les titulaires sont distincts et non de rallonger la durée de la période d'essai du nouveau salarié recruté par contrat à durée indéterminée.

Il est rappelé que tout contrat à durée déterminée conclu en méconnaissance des dispositions relatives aux cas de recours est réputé à durée indéterminée.

Une telle infraction aux règles du Code du travail doit être relevée par procès-verbal.

11. Un contrat de travail temporaire peut-il être conclu pour le motif de pré-embauchage ?

Il est clair que la pré-embauche ne fait pas partie des cas autorisant un utilisateur à faire appel à un

intérimaire, lesquels sont le remplacement temporaire, l'accroissement temporaire d'activité et les travaux saisonniers ou temporaires par nature.

Le fait que le contrat de travail temporaire doive comporter une clause stipulant que l'embauche de l'intérimaire par l'utilisateur à l'issue de sa mission n'est pas interdite n'autorise nullement une telle pratique.

De la même manière, si l'article L. 124-2-1 1° [[L. 1251-6 1°](#)] permet à une entreprise utilisatrice de faire appel à un intérimaire dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée, il ne lui permet nullement en revanche de pré-embaucher ce dernier dans le cadre d'une mission d'intérim ; l'objet de la mission prévue à l'article précité étant d'assurer le relais entre deux contrats à durée indéterminée dont les titulaires sont distincts et non de rallonger la durée de la période d'essai du nouveau salarié recruté par contrat à durée indéterminée.

Il est rappelé que lorsqu'un utilisateur a recours à un intérimaire en violation des dispositions sur les motifs de recours, ce salarié peut faire valoir auprès de l'utilisateur les droits afférents à un contrat à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

Une telle infraction aux règles du Code du travail doit être relevée par procès-verbal dressé à l'encontre de l'utilisateur.

13. Est-ce qu'un stage probatoire de qualification à un emploi permanent peut donner lieu à la conclusion d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire au titre de la tâche occasionnelle précisément définie et non durable ?

Non. Un stage probatoire de qualification à un emploi permanent ne peut pas donner lieu à la conclusion d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire au titre de la tâche occasionnelle précisément définie et non durable, celle-ci s'appréciant par rapport à l'activité de l'entreprise (en ce sens, [Cass. soc. 29 mai 1991, Véret c/Fondation John Boot](#)).

En revanche, un contrat de qualification peut donner lieu à la conclusion d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire en application de l'article L. 981-1 [dispositif abrogé] du Code du travail tel qu'il résulte de la loi n° 91-1405 du 31 décembre 1991 relative à la formation professionnelle et à l'emploi.

14. Lorsqu'un statut du personnel dispose que les contrats de travail sont à durée indéterminée, la conclusion d'un autre type de contrat de travail pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire est-elle possible ?

Oui, il est possible de conclure un contrat à durée déterminée dès lors que la tâche occasionnelle précisément définie et non durable confiée au salarié n'entre pas dans les missions habituelles de l'employeur (cf. par exemple pour l'AFPA, [Cass. soc. 16 octobre 1991, AFPA c/M. Clain](#)).

Sous les mêmes conditions, il peut être fait appel également à des salariés intérimaires.

15. L'interdiction de recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire après un licenciement économique trouve-t-elle application à la suite d'un départ en convention de conversion ?

L'interdiction posée par les articles L. 122-2-1 [[L. 1242-5](#)] et L. 124-2-7 [[L. 1251-9](#)] du Code du travail ne s'applique en cas de départ d'un salarié en convention de conversion qu'en cas de licenciement économique.

En effet, si la rupture du contrat de travail qui en découle n'a pas la nature d'un licenciement mais celle d'une rupture d'un commun accord du contrat de travail, la décision d'adhérer à une convention de conversion s'inscrit bien dans

le cadre d'une procédure de licenciement économique.

Dans un tel cas, le point de départ du délai de six mois, donc de l'interdiction, doit se décompter à partir de la fin du délai de réflexion dont dispose le salarié pour y adhérer, soit en principe vingt et un jours à compter de la proposition de convention de conversion, ce délai étant ramené à quinze jours en cas de redressement ou de liquidation judiciaires. Ce raisonnement devra être appliqué aussi en cas de départ négocié pour motif économique.

16. Quel est le point de départ de l'interdiction de recours au contrat à durée déterminée et au travail temporaire lorsque les licenciements économiques se sont étalés dans le temps ?

Lorsque des postes occupés par des salariés d'une qualification professionnelle déterminée qui ne peuvent être isolés ont donné lieu à un licenciement collectif pour motif économique qui s'est étalé dans le temps, le point de départ du délai de six mois et donc de l'interdiction est constitué par la date de notification du licenciement du dernier salarié de cette qualification.

17. L'interdiction temporaire de recours au contrat de travail à durée déterminée et au contrat de travail temporaire après un licenciement pour motif économique peut-elle s'imposer au niveau d'un établissement de l'entreprise autre que celui qui a procédé à des licenciements économiques lorsque cet autre établissement fait appel à des salariés sous contrat à durée déterminée ou à des intérimaires dans le cadre de la reprise de l'activité de l'établissement où les licenciements sont intervenus ?

Pour éviter la substitution de salariés précaires à des salariés permanents, les articles L. 122-2-1 [\[L. 1242-5\]](#) et L. 124-2-7 [\[L. 1251-9\]](#) du Code du travail édictent une interdiction temporaire de recours au contrat à durée déterminée et à l'intérim après un licenciement pour motif économique pour les postes concernés par le licenciement.

Le respect de cette interdiction s'impose au niveau de l'établissement et non de l'entreprise.

Dans ces conditions, et sous réserve de la fraude à la loi, une telle interdiction ne saurait s'appliquer à un établissement d'une entreprise qui n'aurait procédé à aucun licenciement pour motif économique, mais qui, suite à une réorganisation de l'entreprise, ferait appel à des salariés sous contrat à durée déterminée ou à des intérimaires pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité dans le cadre de la reprise de l'activité d'un autre établissement de l'entreprise où avaient été prononcés des licenciements économiques.

18. L'existence d'un conflit collectif de travail dans une entreprise interdit-elle totalement le recours à des salariés sous contrat à durée déterminée ou à des intérimaires ?

Non. L'objet des articles L. 122-3 1° [\[L. 1242-6 1°\]](#) et L. 124-2-3 1° [\[L. 1251-10 1°\]](#) du Code du travail est d'interdire à un employeur de faire appel à des salariés sous contrat à durée déterminée ou à des intérimaires dans le but de remplacer des salariés en grève et de priver leur action d'efficacité.

Dans ces conditions, dès lors que de tels salariés ont été embauchés antérieurement au conflit et qu'ils demeurent lors de ce conflit affectés sur des postes correspondant à la qualification professionnelle prévue au contrat de travail initial, l'infraction aux articles précités ne saurait être constituée (en ce sens, [Cass. crim. 2 décembre 1980, Lange](#), s'agissant du recours au travail temporaire).

19. Quels sont les métaux durs visés par le paragraphe 2 de l'article 1 de l'arrêté du 8 octobre 1990 fixant la liste des travaux pour lesquels il ne peut être fait appel aux salariés sous contrat à durée déterminée ou aux intérimaires ?

Sont considérés comme métaux durs les métaux susceptibles de causer des affections pulmonaires. Entrent dans cette catégorie : le cobalt, le tungstène, le vanadium, le chrome, le manganèse, le nickel, le titane, le germanium, le gallium, le bismuth, l'iridium, le lithium, le magnésium, le molybdène, le strontium, le rubidium, le palladium...

En sont en revanche exclus : le plomb, l'or, l'argent, l'aluminium, l'étain, l'hafnium, le platine, le cuivre.

20. Est-ce que les travaux de soudure doivent être considérés comme exposant à l'inhalation des poussières de métaux durs, et de ce fait interdits aux salariés sous contrat à durée déterminée ainsi qu'aux intérimaires ?

Si bien entendu l'ensemble des travaux de soudure ne saurait exposer à l'inhalation des poussières de métaux durs, le travail sur ces métaux (notamment le nickel, le chrome...) expose bien à des fumées de soudage le salarié qui y est affecté et par là à l'inhalation des particules qu'elles contiennent.

Les travaux de soudure sur métaux durs font donc bien partie des travaux interdits aux salariés sous contrat de travail temporaire ou sous contrat à durée déterminée, sauf dérogation.

II - Durée des contrats (Questions N° 21 à 36)

21. La durée maximale de 24 mois prévue pour le contrat de travail à durée déterminée ou pour le contrat de travail temporaire exécuté à l'étranger s'applique-t-elle quel que soit le motif ayant donné lieu à sa conclusion ?

La durée maximale de vingt-quatre mois prévue par les articles L. 122-1-2 II [[L. 1242-8-1](#)] et L. 124-2-2 II [[L. 1251-12](#)] du Code du travail pour les contrats à durée déterminée et les contrats de travail temporaire comportant un terme précis et exécutés à l'étranger s'applique quel que soit le motif pour lequel il est recouru à ces types de contrat de travail.

22. Lorsqu'un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire conclu pour faire face à une commande exceptionnelle à l'exportation, l'a été initialement pour une durée inférieure à six mois, peut-il bénéficier de la durée maximale de vingt-quatre mois ?

Non. Seul un contrat de travail à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire conclu pour faire face à une commande exceptionnelle à l'exportation et d'une durée initiale d'au moins six mois peut bénéficier de la durée maximale de vingt-quatre mois.

23. Dans le cas d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire ne comportant pas de terme précis, est-ce qu'à l'issue de la durée minimale, l'employeur ou le salarié ont la possibilité de ne pas prolonger les relations contractuelles alors que le salarié remplacé n'est pas de retour ou lorsque l'objet du contrat n'est pas réalisé ?

A l'expiration de la durée minimale pour laquelle un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire ont été conclus, l'employeur comme le salarié ont la possibilité de ne pas prolonger les relations contractuelles même lorsque le salarié remplacé n'est pas de retour ou lorsque l'objet du contrat n'est pas réalisé.

24. Aux articles L. 122-2-1 [[L. 1242-5](#)] et L. 124-2-7 [[L. 1251-9](#)] du Code du travail que faut-il entendre par contrat non susceptible de renouvellement n'excédant pas trois mois ?

Aux termes des articles L. 122-2-1 [[L. 1242-5](#)] et L. 124-2-7 [[L. 1251-9](#)] du Code du travail l'interdiction dans un établissement de recourir au contrat à durée déterminée ou à l'intérim dans les six mois qui suivent un licenciement économique pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité ne s'applique pas « lorsque la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois ».

Ce dernier membre de phrase doit être interprété comme interdisant la conclusion d'un contrat d'une durée de plus de trois mois au cours de la période considérée et pour un même poste concerné par un licenciement économique, ainsi que toute formule qui aboutit à tourner cette disposition comme par exemple la conclusion de plusieurs contrats successifs et discontinus (délai de carence), que leur durée totale soit inférieure ou supérieure à trois mois.

La seule possibilité offerte par les articles L. 122-2-1 [[L. 1242-5](#)] et L. 124-2-7 [[L. 1251-9](#)] précités est de conclure pour un même poste de travail concerné par un licenciement économique un contrat unique d'une durée inférieure ou égale à trois mois dans les six mois qui suivent ce licenciement.

Toute autre interprétation serait contraire tant à la lettre qu'à l'esprit des dispositions légales.

26. L'ouverture d'une procédure collective dans l'entreprise peut-elle justifier la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ?

L'ouverture d'une procédure collective dans l'entreprise ne saurait justifier en tant que telle la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée (en ce sens, Cass. soc. 1er juillet 1991, Association olympique de Marseille c/Cossou).

Plus généralement, la Cour de cassation refuse de voir dans les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise un cas de force majeure autorisant la rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée (cf notamment, Cass. soc. 22 avril 1986, M. Durand c/M. Bernard, [Cass. soc. 30 juin 1988, Sté Aliment naturel c/Mme Capron](#)).

27. Est-ce que la maladie d'un salarié embauché dans le cadre d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire peut constituer un cas de force majeure autorisant la rupture anticipée de son contrat ?

La force majeure est généralement définie comme un événement imprévisible, insurmontable et étranger à la personne qui l'invoque.

Dans ces conditions, il ne saurait être admis que la maladie d'un salarié sous contrat à durée déterminée ou d'un intérimaire puisse être regardée comme un cas de force majeure permettant une rupture anticipée et sans indemnités de son contrat.

La maladie est seulement une cause de suspension de l'exécution du contrat de travail (en ce sens Cass. soc. 31 octobre 1989, Mme Delmard c/CAF de Lyon). Mais elle n'empêche pas le contrat d'arriver à échéance : en effet, l'arrêt de travail n'a pas pour effet de repousser le terme du contrat.

Si un [arrêt rendu le 30 juin 1982 par la Cour de cassation](#) a pu admettre que l'absence pour maladie d'une secrétaire embauchée par contrat à durée déterminée pour remplacer l'unique secrétaire de l'entreprise dont le contrat était

suspendu autorisait la rupture de son contrat, c'est précisément compte tenu des circonstances très particulières de l'espèce, à savoir la nécessité vitale pour l'entreprise de disposer d'une secrétaire.

Lorsque le contrat du salarié sous contrat à durée déterminée ou de l'intérimaire est suspendu pour cause de maladie, le chef d'entreprise a la possibilité de recourir à un autre salarié sous contrat à durée déterminée ou à un autre intérimaire pendant la durée de la suspension.

28. Que faut-il entendre par faute grave justifiant la rupture immédiate d'un contrat de travail à durée déterminée ?

La faute grave de l'une des parties permet à l'autre de rompre unilatéralement le contrat de travail à durée déterminée.

Aux termes de la jurisprudence, constitue notamment une faute grave justifiant la rupture anticipée du contrat à durée déterminée :

- le fait pour un salarié, suite à une remontrance de son employeur, d'avoir provoqué la chute d'un chariot rempli de marchandises de la plateforme d'un camion, avant d'injurier celui-ci (Cass. soc. 5 mars 1987, Leduc c/Sté commerciale de la Vallée) ;
- le fait pour une salariée, qui avait reçu plusieurs avertissements à ce propos, de désorganiser gravement, par son comportement, la chaîne sur laquelle elle travaillait, ce qui avait pour conséquence d'affecter les résultats de l'entreprise (Cass. soc. 19 juillet 1988, Mlle Baret c/SARL Confection Vêtement de l'Adour) ;
- le fait pour un employeur d'infliger publiquement une punition à sa salariée par voie de séquestration et de brimades (Cass. soc. 3 décembre 1981, Hair Shop c/ Urbaniak).

La faute grave du salarié peut être une faute involontaire ([Cass. soc. 5 mars 1987, Laboratoire de Larraud c/ Dlle Gaud](#)).

En revanche ne constituent pas une faute grave selon la jurisprudence :

- le fait pour un employeur de ne pas avoir soumis le contrat de travail à durée déterminée d'un salarié engagé pour effectuer un chantier à Abidjan au visa du Ministère ivoirien du Travail, comme lui en font obligation les conventions franco-ivoiriennes (Cass. soc. 23 mars 1988, Bauher c/Industrie générale d'études et de travaux) ;
- l'attitude d'un cadre supérieur qui décide unilatéralement de prendre ses congés, après en avoir averti son supérieur hiérarchique et pris des dispositions pour que son absence ne porte pas préjudice aux intérêts de son employeur (Cass. soc. 6 mars 1986, SARL Minière Paul Isnard c/Ogilvie) ;
- l'insuffisance ou l'incompétence professionnelle - difficultés dans l'exercice des fonctions, absence des qualités professionnelles requises - (Cass. soc. 1^{er} décembre 1988, M. Magloire c/Arferm, Cass. soc. 2 mai 1990 Gloux c/Barrel, [Cass. soc. 9 janvier 1991 M. Plandin c/M. Lanies](#)) ;
- le refus d'un salarié, chauffeur, d'effectuer une course pour des motifs tirés d'un dépassement de la durée du travail ([Cass. soc. 24 octobre 1990, Alberro c/Ladouce](#)) ;
- le fait pour le titulaire d'un contrat d'adaptation d'avoir mauvais caractère (Cass. soc. 11 décembre 1990, Ets Campus c/Cheilan) ;
- le fait pour un salarié de ne pas avoir déclaré à son employeur, lors de son engagement qu'il bénéficiait d'une allocation d'handicapé adulte (Cass. soc. 9 janvier 1991, M. Plandin c/M. Lanies) ;
- la perte de confiance (Cass. soc. 29 mars 1986 SARL Top Services c/Mme Alonso).

29. Lorsqu'un employeur a conclu un contrat à durée déterminée sans terme précis pour assurer le remplacement d'un salarié de l'entreprise en congé maladie, peut-il mettre fin au contrat au motif que ce salarié ne reprend pas son emploi, étant placé par exemple en invalidité ?

Non. Un tel contrat à durée déterminée a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

Tant que le contrat de travail du salarié remplacé n'est pas rompu, le contrat à durée déterminée doit se poursuivre (en ce sens, Cass. soc. 17 décembre 1991 SA Pompes funèbres générales c/Hochdoerffer).

Toutefois, et sous réserve de la fraude à la loi qui pourrait être relevée par le juge judiciaire, les dispositions de l'article L. 122-1-2 [[L. 1242-7](#), [L. 1242-8](#) et [L. 1243-13](#)] du Code du travail ne font pas obstacle à une rupture du contrat après l'expiration de la durée minimale mais avant le retour du salarié remplacé, lorsque l'entreprise prend des mesures de réorganisation interne ayant pour effet de supprimer le besoin de remplacement (par exemple : redistribution des tâches du salarié absent aux autres salariés du service, embauche d'un salarié sous contrat à durée indéterminée).

Cette position est la même en cas de recours à des travailleurs intérimaires.

30. Un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire conclu pour une durée de 12 mois afin d'assurer le remplacement d'un salarié de l'entreprise accomplissant son service national peut-il être rompu à la fin du dixième mois compte tenu de la réduction du service national de 12 à 10 mois ?

[La loi n° 92-9 du 4 janvier 1992](#) a réduit la durée du service national de 12 à 10 mois, la mesure s'appliquant aux

incorporations effectuées à compter du 1^{er} octobre 1991.

Dans ces conditions la question se pose de savoir si les employeurs, qui ont conclu à compter du 1^{er} octobre 1991 des contrats de travail à durée déterminée ou des contrats de travail temporaire de 12 mois pour permettre le remplacement de salariés accomplissant leur service national, pourront rompre ces contrats à l'issue du dixième mois ou devront attendre la survenance du terme indiqué dans les contrats.

En effet, les salariés incorporés par exemple le 1^{er} octobre 1991 seront libérés du service national non pas le 30 septembre 1992, mais le 31 juillet de la même année.

Or, les salariés embauchés le 1^{er} octobre 1991 par contrat à durée déterminée ou par contrat de travail temporaire pour assurer leur remplacement sont titulaires le plus souvent, et en toute légalité, d'un contrat de date à date d'une durée de douze mois prenant fin le 30 septembre 1992.

Les dispositions législatives ramenant avec effet rétroactif la durée du service national de 12 à 10 mois constituent un événement imprévisible au moment de la conclusion du contrat et extérieur aux parties au contrat, assimilable à un cas de force majeure.

Il convient donc d'admettre, dans cette situation exceptionnelle d'application d'une loi à des situations nées antérieurement à la date de sa publication, que l'employeur peut considérer que le contrat de travail conclu pour remplacer un salarié accomplissant son service national prend fin à l'issue des 10 mois en raison de la réalisation à cette date de l'objet pour lequel le contrat a été conclu.

Il est clair enfin qu'aucune difficulté ne se pose lorsque l'employeur a conclu un contrat sans terme précis et non de date à date.

Dans ce cas, c'est bien le retour du salarié remplacé qui constitue le terme du contrat du salarié remplaçant, et cela à quelque moment qu'il se produise.

31. Quelle est la nature juridique des sommes versées dans l'hypothèse d'une rupture anticipée d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire en dehors des cas autorisés par la loi ?

Bien que réparant un préjudice, les sommes versées à un salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée (art. L. 122-3-8 [\[L. 1243-4\]](#) du Code du travail) ou à un intérimaire (art. L. 124-5 [\[L. 1251-28\]](#) du Code du travail) dans l'hypothèse d'une rupture anticipée du contrat en dehors des cas prévus par la loi, ont la nature juridique d'un revenu de remplacement dans la mesure où elles réparent d'abord la perte de salaire sur lequel le salarié pouvait compter.

Ces sommes constituent donc en principe un revenu imposable.

Toutefois, le Conseil d'Etat dans un arrêt rendu le 27 septembre 1991 (N° 75-684) a jugé que lorsqu'une partie de ces sommes répare un préjudice autre que la seule perte de rémunération, celle-ci n'est alors pas imposable.

33. Est-il possible de conclure avec le même salarié pour une même absence et de façon continue plusieurs contrats à durée déterminée de date à date ?

En principe non, car si l'article L. 122-3-10 [\[L. 1244-1\]](#) du Code du travail permet sans réserve explicite la succession de contrats à durée déterminée avec un même salarié en cas de remplacement, l'article L. 122-3-11 [\[L. 1244-3\]](#) du même code n'exclut le respect du délai du tiers entre deux contrats à durée déterminée conclus pour le motif de remplacement et portant sur le même poste qu'à la condition que le second contrat soit passé pour faire face à une nouvelle absence du salarié remplacé.

Par nouvelle absence du salarié remplacé, il convient d'entendre soit toute absence régulièrement justifiée par la production à l'occasion de cette nouvelle absence d'un nouveau document (par exemple : envoi d'un nouveau certificat d'arrêt de travail dans le cadre d'un congé maladie d'une durée initiale de 15 jours, prolongé pour une même période de 15 jours) soit toute absence dont la nature est distincte de la précédente (par exemple : congé parental d'éducation faisant suite à un congé de maternité).

Dans ces conditions, un contrat à durée déterminée conclu par exemple pour faire face à un arrêt maladie d'une durée de 15 jours pourra être suivi sans délai d'un nouveau contrat à durée déterminée en cas de prolongation de cet arrêt maladie pour 15 autres jours.

De même, un contrat à durée déterminée conclu pour faire face à un congé parental pourra faire suite sans délai à un même contrat conclu pour faire face à un congé de maternité.

La Cour de cassation a admis par ailleurs la possibilité de conclure avec un même salarié plusieurs contrats à durée déterminée de date à date, successifs et continus dans un cas particulier où il s'agissait de pourvoir au remplacement d'une salariée en congé parental de deux ans, dès lors que ce congé peut aux termes de la loi, être écourté à tout moment en cas de diminution importante des ressources du ménage ([Cass. soc. 26 février 1991, Mme Gautrand et clinique Pasteur](#)).

34. Lorsqu'au terme d'un accroissement d'activité qui a donné lieu au recours à un salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire, une entreprise a encore besoin d'un tel salarié en raison de l'absence d'un salarié permanent au sein de la même unité de travail sur un poste de même qualification, peut-elle avoir recours sans délai au contrat à durée déterminée ou à l'intérim pour effectuer ce remplacement ?

Dans une telle situation, il y a lieu d'admettre la possibilité pour l'entreprise de recourir au contrat à durée déterminée ou à l'intérim, sans respecter le délai du tiers temps.

En effet, le remplacement d'un salarié permanent dont le poste est parfaitement identifié au moment où le contrat est conclu ne s'effectue nullement sur le poste de travail dont la création et l'existence étaient la conséquence directe de l'accroissement d'activité.

Il convient toutefois de rappeler que si dans cette hypothèse, l'entreprise n'est pas tenue de respecter le délai du tiers temps, elle doit cependant, si elle décide de conclure un nouveau contrat à durée déterminée avec le même salarié, respecter un « certain délai » entre les deux contrats. L'article L. 122-3-10 [\[L. 1244-1\]](#) du Code du travail n'autorise en effet la succession continue de contrats à durée déterminée avec un même salarié qu'à la condition que chacun d'eux soit conclu pour les motifs de remplacement, d'usage ou de travail saisonnier.

On retiendra en pratique que ce délai peut être inférieur au délai de carence et qu'il est fonction de la durée du contrat de travail arrivé à échéance.

Il résulte clairement de la jurisprudence (notamment Cour d'appel de Paris 27 novembre 1986, SA La France) qu'un délai trop bref (en l'occurrence quelques jours) peut être considéré comme une tentative de fraude à la loi, ce qui entraîne la requalification en contrat à durée indéterminée par le juge.

35. Qu'est-ce qu'un même poste de travail au regard des dispositions sur le délai de carence entre deux contrats précaires ?

L'identité de poste de travail s'apprécie en fonction de la nature des travaux confiés au salarié et non de la localisation géographique de leur exécution.

L'interdiction édictée par les articles L. 122-3-11 [\[L. 1244-3\]](#) et L. 124-7 [\[L. 1251-36\]](#) du Code du travail ne vise pas que le poste de travail rigoureusement semblable à celui qui était précédemment occupé, c'est-à-dire le même ouvrage au même lieu.

Ainsi, la Cour de cassation dans un arrêt du 31 octobre 1989, Dorez c/Sté Belleli SPA considère que lorsqu'un salarié est amené dans le cadre de contrats successifs à effectuer le même travail dans des lieux différents, l'employeur est tenu de respecter le délai de carence du tiers entre chacun d'eux.

De la même façon, lorsque le poste qu'occupait le salarié ne peut être isolé (par exemple un poste de dactylo ou de standardiste ou d'hôtesse), l'interdiction vise l'ensemble des postes nécessitant la même qualification professionnelle dans l'unité de travail à laquelle était affecté le salarié dont le contrat a pris fin (atelier, chantier, service, bureau).

Il ne suffit pas, pour autant, de mentionner dans les différents contrats successifs des qualifications professionnelles différentes pour établir qu'il n'y a pas identité de poste de travail, ainsi que vient d'en juger la chambre criminelle de la Cour de cassation dans un arrêt du 28 mai 1991, M. Laporte.

36. Est-ce que des jours non ouvrables peuvent être pris en compte au titre du délai de carence qui dans certains cas doit séparer des contrats à durée déterminée ou des contrats de travail temporaire successifs ?

Le délai de carence étant un délai calendaire, les jours non ouvrables sont pris en compte au titre du délai de carence qui doit séparer dans certains cas des contrats à durée déterminée ou des contrats de travail temporaire successifs.

Ainsi dans une entreprise, deux contrats à durée déterminée ou deux missions de 5 jours chacun peuvent être séparés de 2 jours correspondant aux samedi et dimanche, jours de sa fermeture habituelle.

Toutefois, si ce délai des deux jours de repos hebdomadaire peut être admis comme constituant le tiers temps exigé par le Code du travail, il n'en demeure pas moins qu'une telle pratique, pour demeurer licite ne doit pas constituer une fraude à la loi, c'est-à-dire avoir en fait pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise (en ce sens, Cour d'appel, Versailles 29 janvier 1988).

III - L'établissement des contrats (Questions N° 37 à 40)

37. Quel document doit être transmis au salarié dans les deux jours suivant son embauche par contrat à durée déterminée ?

C'est le contrat à durée déterminée signé par les deux parties qui doit être transmis au salarié au plus tard dans les deux jours qui suivent le jour de son embauche, et non la proposition unilatérale d'embauche.

En l'absence de précisions légales, il y a lieu d'admettre qu'il s'agit comme en matière de travail temporaire de jours ouvrables et non de jours calendaires.

Le terme «transmis» autorise une remise en main propre du contrat au salarié.

La remise du contrat de travail dès l'embauche exonère l'employeur de l'obligation de délivrer l'attestation d'emploi prévue à l'article L. 620-3 nouveau [dispositif abrogé] du Code du travail. Il en est de même pour l'entreprise de travail temporaire qui remet à l'intérimaire son contrat de mission dès l'embauche.

38. Lorsqu'un salarié recruté par contrat à durée déterminée ou un intérimaire remplace non pas un salarié effectivement absent de l'entreprise mais un autre salarié de cette entreprise suite à un glissement interne, quel nom de salarié remplacé faut-il indiquer sur le contrat ?

Après avoir précisé qu'il s'agit d'un remplacement en cascade, il convient d'indiquer le nom et la qualification du salarié réellement absent et pas le nom et la qualification du salarié remplacé effectivement mais qui est présent dans l'entreprise.

39. En cas de conclusion d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire dans l'attente de l'arrivée d'un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée, quels nom et qualification doivent être indiqués sur le contrat ?

Lorsque conformément aux articles L. 122-1-1 [[L. 1242-2](#)] et L. 124-2-1 [[L. 1251-6](#)] du Code du travail, un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire est conclu pour remplacer un salarié dans l'attente de l'entrée en service effective de son successeur embauché par contrat à durée indéterminée, le salarié dont le nom et la qualification doivent être précisés dans le contrat est celui qui a effectivement quitté l'entreprise.

40. Qu'entend-on par modalités de la rémunération due à l'intérimaire ?

Le contrat de travail temporaire doit mentionner les modalités de la rémunération due à l'intérimaire, y compris celles de l'indemnité de fin de mission.

Cela signifie que le contrat de travail temporaire doit indiquer les modalités de paiement de la rémunération de l'intérimaire, y compris de l'indemnité de fin de mission, c'est-à-dire : la date de paie, la périodicité et le montant des acomptes éventuels, le mode de paiement en vigueur dans l'entreprise ainsi que le montant de la rémunération et des différents avantages et accessoires y compris l'indemnité de fin de mission.

Outre les modalités de la rémunération due à l'intérimaire, le contrat de travail temporaire doit comporter la rémunération de référence communiquée par l'entreprise utilisatrice, qui figure dans le contrat de mise à disposition.

IV - Le statut du salarié titulaire d'un contrat de travail à durée déterminée et de l'intérimaire
(Questions N° 43 à 70)

43. Le principe de l'égalité de rémunération entre un salarié sous contrat à durée déterminée ou un intérimaire et un salarié sous contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions est-il applicable dans les entreprises ou établissements à statut ?

La rémunération perçue par un salarié sous contrat à durée déterminée ou par un intérimaire ne peut être inférieure au montant de la rémunération que percevrait dans la même entreprise, après période d'essai, un salarié titulaire d'un contrat à durée indéterminée de qualification équivalente et occupant les mêmes fonctions.

La rémunération de référence est constituée, conformément aux articles L. 122-3-3 [[L. 1242-15](#)] et L. 124-4-2 [[L. 1251-18](#)] du Code du travail, par le salaire de base et tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces ou en nature, par l'employeur au travailleur en raison de l'emploi de ce dernier.

Dans ces conditions, une entreprise ou un établissement dont le personnel est régi à la fois par un statut et par le Code du travail ne saurait à bon droit exciper du fait que certains avantages (par exemple sursalaire familial, avantage en nature tel que tarif préférentiel) sont expressément prévus par le statut pour les exclure de la rémunération de référence.

44. Que se passe-t-il en matière de rémunération lorsque le contrat de mission stipule un horaire hebdomadaire de 39 heures et que l'entreprise utilisatrice n'assure en réalité qu'une durée inférieure ?

Dans cette hypothèse, et ce quels que soient les motifs invoqués par l'entreprise utilisatrice, il appartient à l'entreprise de travail temporaire d'assurer à l'intérimaire une rémunération correspondant à l'horaire garanti dans le contrat de travail temporaire.

45. Quelle est la nature juridique de l'indemnité de fin de contrat et de l'indemnité de fin de mission ?

L'indemnité de fin de contrat (art. L. 122-3-4 [[L. 1243-8](#)] du Code du travail) comme l'indemnité de fin de mission (art. L. 124-4-4 [[L. 1251-32](#)] du Code du travail) constituent un complément de salaire et sont soumises en tant que tel aux charges sociales et à l'impôt sur le revenu.

46. Quels sont les différents éléments de rémunération qui doivent être intégrés dans la base de calcul de l'indemnité de fin de mission ?

L'indemnité de fin de mission prévue par l'article L. 124-4-4 [[L. 1251-32](#)] du Code du travail est égale, lorsqu'elle est due, à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié pendant la durée de son contrat, en application de l'accord interprofessionnel étendu du 24 mars 1990.

Le taux de l'indemnité s'applique donc à la totalité de la rémunération brute, c'est-à-dire y compris les majorations, indemnités et primes diverses, telles que primes de vacances, primes de fin d'année, primes de treizième mois, etc perçues par l'intérimaire.

48. Quelle est la base de calcul de l'indemnité de fin de contrat ou de l'indemnité de fin de mission en cas de suspension du contrat de travail à durée déterminée ou du contrat de travail temporaire en raison d'un accident du travail ?

Le salarié victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle au cours d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité de fin de contrat ou à une indemnité de fin de mission calculée non seulement sur la base de la rémunération perçue, mais également sur celle qu'il aurait perçue si le contrat de travail n'avait pas été suspendu (en ce sens, [Cass. soc. 9 octobre 1990, Sté Forges de Froncles](#) pour le contrat à durée déterminée).

En revanche, il y a lieu de considérer qu'en cas de suspension du contrat de travail pour un motif autre que l'accident du travail ou la maladie professionnelle (maladie ou accident ordinaire, maternité, etc...) l'indemnité de fin de contrat ou l'indemnité de fin de mission ne doit être calculée que sur la base de la rémunération effectivement perçue pendant la durée du contrat, c'est-à-dire la rémunération versée par l'employeur au titre de la période travaillée à laquelle peut éventuellement s'ajouter le complément de salaire versé par l'employeur en application d'une convention collective et correspondant à la période de suspension du contrat. Les indemnités journalières de Sécurité Sociale versées au salarié pendant la période de suspension de son contrat sont par contre exclues de la base de calcul de l'indemnité de fin de contrat comme de celle de l'indemnité de fin de mission.

49. Le refus par le salarié embauché par contrat à durée déterminée ou par l'intérimaire de la prolongation de son contrat de travail conclu pour une durée minimale peut-il être assimilé à une rupture du contrat à son initiative et entraîner la suppression de l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission ?

Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée ou l'intérimaire ne saurait être privé du bénéfice de l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission lorsqu'il refuse de poursuivre son contrat au-delà de sa durée minimale qui en constitue le terme initial.

En revanche, lorsque après avoir accepté la prolongation de son contrat au-delà de la durée minimale, il rompt celui-ci avant la réalisation de l'objet pour lequel il est conclu, il perd le bénéfice de toute indemnité de fin de contrat ou de fin de mission et pas seulement de la part portant sur la période de prolongation inachevée.

50. Le refus par le salarié embauché par contrat à durée déterminée ou par l'intérimaire du renouvellement de son contrat peut-il être assimilé à une rupture du contrat à son initiative et entraîner la suppression de l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission ?

Le renouvellement d'un contrat de travail à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire étant soumis à l'accord préalable du salarié, le refus de ce dernier ne saurait être assimilé à une rupture du contrat à son initiative entraînant la suppression du versement de l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission.

Il en irait différemment, bien sûr, si le contrat prévoyait dès l'origine les modalités de renouvellement (notamment la durée).

En revanche, la rupture du contrat à l'initiative du salarié pendant la période de renouvellement entraîne la suppression de toute indemnité de fin de contrat ou de fin de mission et pas simplement de la part correspondant à la période de renouvellement inachevée.

52. Le refus par l'intérimaire de l'aménagement du terme de son contrat de travail temporaire peut-il être assimilé à une rupture de contrat à son initiative et entraîner la suppression de l'indemnité de fin de mission ?

Le refus par l'intérimaire de l'aménagement du terme de son contrat de travail temporaire au sens de l'article L. 124-2-4 [[L. 1251-30](#)] doit être considéré comme une rupture du contrat à l'initiative du salarié, sanctionnée par la suppression de l'indemnité de fin de mission, à la condition toutefois qu'une clause prévoyant la possibilité d'un aménagement du terme de la mission ait bien été insérée dans le contrat de travail temporaire.

55. Comment faut-il apprécier les conditions d'effectif prévues par le Code du travail pour la désignation des délégués syndicaux et l'élection des délégués du personnel et des membres du comité d'entreprise [CSE] en ce qui concerne les salariés sous contrat à durée déterminée et les intérimaires ?

Aux termes des articles L. 412-5 [[L. 2141-11](#)] (délégué syndical), L. 421-2 [[L. 2312-8](#)] (délégué du personnel) et

L. 431-2 [L. 2322-6 abrogé remplacé par [L. 2311-2](#)] (comité d'entreprise) [CSE] du Code du travail, pour apprécier les conditions d'effectif en matière de désignation ou d'élection des représentants du personnel, les salariés sous contrat à durée déterminée et les travailleurs temporaires sont pris en compte dans l'effectif de l'entreprise au prorata de leur temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents.

La règle du prorata s'applique à l'ensemble des salariés sous contrat à durée déterminée ou de travail temporaire occupés pendant la période d'un an qui précède le mois pour lequel l'effectif est calculé, que ces salariés soient présents ou non dans l'entreprise au jour de la confection des listes ou des élections (en ce sens, Cass. soc. 6 novembre 1991).

57. Dans une entreprise utilisatrice où un intérimaire a été embauché définitivement après une mission, comment doit s'apprécier pour ce salarié, la condition d'ancienneté qui est requise pour qu'il puisse y être désigné comme délégué syndical ou élu en tant que délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise [CSE] ?

Dans une entreprise utilisatrice où un intérimaire a été définitivement embauché après une mission, la condition d'ancienneté prévue par le Code du travail pour pouvoir être désigné comme délégué syndical ou élu comme délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise [CSE] doit s'apprécier pour ce salarié, eu égard au temps passé dans cette entreprise, aussi bien comme intérimaire que comme salarié employé directement (en ce sens Cass. soc. 12 février 1991, Syndicat CFDT des travailleurs des commerces et services c/Sté Seagull Data Systems et a.) sous réserve des dispositions de l'article L. 124-6 [\[L. 1251-38\]](#) du Code du travail qui précise que la durée des missions effectuées chez l'utilisateur au cours des trois mois précédant l'embauche est seule prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié.

58. La procédure d'alerte du comité d'entreprise [CSE] instaurée par l'article L. 432-4-1 [L. 2323-17 abrogé et remplacé par [L. 2312-70](#)] du Code du travail est-elle exclusive de la procédure exceptionnelle d'une deuxième réunion du comité à l'intérieur d'un même mois prévue à l'article L. 434-3, alinéa 1^{er} [L. 2325-14 abrogé] ?

Aux termes du deuxième alinéa de l'article L. 432-4-1 [L. 2323-53 abrogé et remplacé par [L. 2312-70](#)] du Code du travail, lorsqu'entre deux réunions du comité d'entreprise [CSE] prévues pour le rapport sur l'emploi, le nombre de salariés occupés dans l'entreprise sous contrat à durée déterminée et sous contrat de travail temporaire connaît un accroissement important par rapport à la situation existant lors de la dernière réunion du comité, l'examen de cette question est inscrit de plein droit à l'ordre du jour de la prochaine réunion ordinaire du comité prévue au 1^{er} alinéa de l'article L. 434-3 [L. 2325-14 abrogé] du Code du travail si la majorité des membres du comité le demande.

Cette nouvelle procédure qui oblige le chef d'entreprise lors de la prochaine réunion ordinaire du comité à lui communiquer le nombre de salariés sous contrat à durée déterminée et d'intérimaires, les motifs qui l'ont amené à y recourir ainsi que le nombre des journées de travail qu'ils ont accomplies n'est pas exclusive de la procédure exceptionnelle prévue à l'article L. 434-3 alinéa 1^{er} [L. 2325-14 abrogé] du Code du travail précité qui permet une deuxième réunion du comité à l'intérieur d'un même mois lorsque la majorité de ses membres en fait la demande.

60. Est-ce que les intérimaires bénéficient des congés pour événements familiaux prévus par la loi du 19 janvier 1978 relative à la mensualisation ?

L'article L. 226-1 [\[L. 3142-1\]](#) et [\[L. 3142-2\]](#) du Code du travail qui prévoit une liste d'événements familiaux pour lesquels tout salarié bénéficie sur justification d'une autorisation exceptionnelle d'absence n'entraînant pas de réduction de rémunération s'applique bien évidemment aux intérimaires, dès lors que l'événement en cause se produit pendant la mission.

Pour ce qui concerne les autres congés pour événements familiaux prévus à l'accord national interprofessionnel du 10 décembre 1977 annexé à la loi du 19 janvier 1978 : sous réserve d'avoir trois mois d'ancienneté dans l'entreprise ou l'établissement ; pour le décès du frère, de la soeur, des beaux-parents (un jour) ; pour la pré-sélection militaire (dans la limite de trois jours) ; il y a lieu d'admettre également en application du principe d'égalité de traitement, tant en matière de durée du travail que de rémunération, que les intérimaires doivent bénéficier de ces jours de congés dans les mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice dans laquelle ils accomplissent leur mission.

S'agissant de la condition d'ancienneté de trois mois, celle-ci doit s'apprécier eu égard au temps passé dans l'entreprise utilisatrice soit dans le cadre d'une seule et même mission, soit dans le cadre de plusieurs missions successives et continues.

61. Quels sont les différents éléments de rémunération qui doivent être intégrés dans la base de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés versée aux intérimaires ?

Le régime de l'indemnité compensatrice de congés payés versée aux intérimaires, tel qu'il est prévu à l'article L. 124-4-3 [\[L. 1251-19\]](#) du Code du travail est totalement dérogatoire au droit commun.

D'une part, l'indemnité compensatrice de congés payés est due quelle que soit la durée de la mission, donc dès la première heure de travail ; d'autre part, elle a comme assiette la rémunération totale due au salarié, c'est-à-dire le salaire de base ainsi que tous les autres avantages et accessoires payés, directement ou indirectement, en espèces

ou en nature par l'employeur au salarié.

Cela signifie que doivent être intégrées dans la base de calcul de l'indemnité compensatrice de congés payés outre l'indemnité de fin de mission, des primes et majorations diverses telles que majorations heures de nuit, majorations dimanche, majorations jours fériés, majorations heures supplémentaires, prime d'équipe, prime d'inconfort, prime de salissure, prime d'outillage, prime d'étuve, prime de poste, prime de douche, prime jour calendaire, etc... mais aussi des primes qui sont exclues de l'assiette des congés payés en droit commun, telles que le cas échéant, treizième et quatorzième mois, prime de vacances, gratification exceptionnelle, etc...

62. Quelles sont les conditions de paiement des jours fériés aux intérimaires ?

L'article L. 124-4-2 [\[L. 1251-18\]](#) du Code du travail dans son deuxième alinéa prévoit que le paiement des jours fériés est dû aux intérimaires indépendamment de leur ancienneté, dès lors que les salariés de l'utilisateur en bénéficient.

Cela signifie notamment qu'aucune condition d'ancienneté ne peut être opposée aux intérimaires même si les salariés de l'utilisateur se voient imposer une telle condition pour bénéficier du paiement des jours fériés.

Un avis d'interprétation des partenaires sociaux en date du 4 avril 1990 et relatif aux jours fériés précise que la notion de jours fériés vise tant les jours fériés légaux que ceux reconnus comme tels au plan coutumier ou local.

63. L'indemnité de chômage intempéries qui peut être versée par un entrepreneur de travail temporaire à un intérimaire mis à la disposition d'une entreprise de bâtiment et de travaux publics doit-elle être prise en compte pour le calcul de l'indemnité de fin de mission ?

Les indemnités accordées aux travailleurs du bâtiment et des travaux publics en cas d'intempéries n'ont pas le caractère de salaire.

Elles ne doivent donc pas être prises en compte pour le calcul de l'indemnité de fin de mission qui doit être versée à l'intérimaire à l'issue du contrat de travail temporaire.

64. Quelle est la portée de l'expression «dans les mêmes conditions» à l'article L. 124-4-7 [\[L. 1251-24\]](#) du Code du travail relatif à l'égalité d'accès des intérimaires aux équipements collectifs ?

Aux termes de l'article L. 124-4-7 [\[L. 1251-24\]](#) du Code du travail, non seulement les intérimaires doivent avoir accès aux équipements collectifs de l'entreprise utilisatrice, mais cet accès doit avoir lieu dans les mêmes conditions que celles qui sont prévues pour les salariés de cette entreprise.

Par «mêmes conditions», il faut entendre par exemple en matière de restauration, la possibilité donnée aux intérimaires de bénéficier au même titre que les salariés de l'entreprise utilisatrice de cartes de valeur permettant de se restaurer au meilleur prix en ne prenant pas tous les plats auxquels donne droit le ticket et pas simplement d'acquiescer ledit ticket moyennant un prix forfaitaire (en ce sens, Cass. soc. 21 novembre 1990, comité d'entreprise de la société E.F.S. c/Sté Europe Falcon Service).

65. Est-ce que toutes les œuvres sociales, le cas échéant gérées par un comité d'entreprise [CSE], relèvent des équipements collectifs auxquels les intérimaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise ?

Les équipements collectifs auxquels les intérimaires ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, sont ceux qui ont vocation à faciliter l'exercice de leur activité professionnelle.

Certaines œuvres sociales, le cas échéant gérées par un comité d'entreprise [CSE], relèvent incontestablement de tels équipements ; il peut s'agir par exemple d'un restaurant ou bien encore d'une bibliothèque ou d'une salle de documentation.

En revanche, il n'en va pas de même, sauf dispositions conventionnelles plus favorables, des colonies ou centres de vacances, des voyages ou bien encore de l'arbre de Noël qui sont autant d'œuvres sociales auxquelles les intérimaires ont accès dans l'entreprise de travail temporaire.

66. L'intérimaire doit-il bénéficier de la participation aux bénéfices versée dans l'entreprise utilisatrice ?

Non. L'intérimaire bénéficie en revanche, au sein de son entreprise de travail temporaire, de la participation aux résultats telle qu'elle résulte de [l'ordonnance N° 86-1134 du 21 octobre 1986, modifiée par la loi N° 90-1002 du 7 novembre 1990](#).

67. L'intérimaire doit-il bénéficier de l'accord d'intéressement en vigueur dans l'entreprise utilisatrice ?

Non. L'intérimaire ne saurait, au titre de l'égalité de traitement en matière de rémunération, bénéficier d'un accord d'intéressement, tel que prévu par [l'ordonnance N° 86-1134 du 21 octobre 1986 modifiée par la loi N° 90-1002 du](#)

[7 novembre 1990](#), conclu dans une entreprise utilisatrice, les sommes attribuées aux salariés en application de l'accord d'intéressement n'ayant pas le caractère d'élément du salaire pour l'application de la législation du travail (art. 4 de l'ordonnance précitée).

68. Quels sont les droits des intérimaires lorsqu'ils sont victimes d'un accident du travail ou atteints d'une maladie professionnelle en cours de mission ?

L'accident du travail comme la maladie professionnelle sont des causes de suspension du contrat de travail temporaire. Toutefois, conformément à l'article L. 124-4-8 [\[L. 1251-29\]](#), la suspension du contrat de travail temporaire ne fait pas obstacle à l'échéance de ce contrat.

L'intérimaire dont le contrat est suspendu pour l'une de ces causes bénéficie des prestations journalières de la Sécurité Sociale, s'il en remplit les conditions, et du régime d'indemnisation complémentaire prévue par l'accord étendu du 27 mars 1986 dont la particularité est notamment de prévoir sous certaines conditions la prolongation de l'indemnisation au-delà du terme du contrat.

Par ailleurs, pour faciliter le reclassement des intérimaires victimes d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'accord du 15 octobre 1991 sur la formation prévoit une priorité d'accès au congé individuel de formation à l'intention des intérimaires qui à la suite d'un accident du travail survenu pendant une mission sont reconnus inaptes à exercer un emploi correspondant à leur qualification.

69. Quelles sont les formalités à accomplir en cas d'accident du travail par l'entreprise de travail temporaire, l'utilisateur et le salarié ?

Aux termes du Code de la Sécurité Sociale, les obligations de l'entreprise de travail temporaire, de l'utilisateur et du salarié en cas d'accident du travail sont les suivantes :

- l'entreprise de travail temporaire doit déclarer l'accident du travail à la caisse de Sécurité Sociale dans les 48 heures qui suivent la connaissance de l'accident ;
- l'utilisateur a une triple obligation : informer par lettre recommandée, dans les 24 heures suivant la connaissance de l'accident, l'entreprise de travail temporaire, l'inspecteur du travail et le service de prévention de la caisse régionale d'assurance maladie,
- le salarié a une double obligation :
 - faire la déclaration de l'accident du travail à l'utilisateur par lettre recommandée dans les 24 heures s'il n'a pas déjà fait cette déclaration à l'un de ses préposés sur les lieux de l'accident ;
 - informer l'entreprise de travail temporaire dans les 24 heures.

L'inobservation de ces obligations est sanctionnée pénalement. L'utilisateur qui n'observe pas ces dispositions est passible d'une amende et/ou d'un emprisonnement.

Par ailleurs, si l'entreprise de travail temporaire ne déclare pas ou déclare tardivement un accident du travail, la caisse de Sécurité Sociale peut exiger d'elle le remboursement de la totalité des dépenses occasionnées par l'accident.

70. Le règlement intérieur établi par une entreprise ou un établissement est-il applicable aux personnes qui exécutent un travail dans cette entreprise ou cet établissement en qualité de salarié d'une entreprise de travail temporaire ?

Oui, en tant qu'il fixe les mesures d'application de la réglementation en matière d'hygiène et de sécurité comme en a jugé le Conseil d'Etat dans l'arrêt Société Atochem rendu le 12 novembre 1990.

En revanche, un employeur ne pouvant exercer son pouvoir disciplinaire qu'à l'égard des salariés qui lui sont liés par un contrat de travail, les dispositions du règlement intérieur relatives à la nature et l'échelle des sanctions ainsi qu'à la procédure disciplinaire ne peuvent pas s'appliquer aux intérimaires (même arrêt).

V - Les sanctions civiles et pénales relatives au contrat de travail à durée déterminée et au travail temporaire (Questions N° 74 à 76)

74. Est-ce que le changement de lieu de travail peut, à lui seul, avoir pour effet de transformer un contrat à durée déterminée ou un contrat de travail temporaire en relation de travail à durée indéterminée ?

Le motif du recours au contrat à durée déterminée ou au contrat de travail temporaire s'appréciant à la date de conclusion de celui-ci, le changement du lieu de travail ne peut, à lui seul, avoir pour effet de transformer le contrat à durée déterminée ou le contrat de travail temporaire en relation de travail à durée indéterminée (en ce sens, Cass. soc. 11 avril 1991, Sté CKS c/Billey).

75. Quelle est la nature juridique de l'indemnité d'un mois de salaire prévue par les articles L. 122-3-13 [\[L. 1245-2\]](#) et L. 124-7-1 [\[L. 1251-41\]](#) du Code du travail ?

Aux termes des articles L. 122-3-13 [\[L. 1245-2\]](#) et L. 124-7-1 [\[L. 1251-41\]](#) du Code du travail, lorsque le tribunal fait droit à une demande de requalification d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire en

contrat à durée indéterminée, il doit accorder au demandeur, à la charge de l'employeur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire, sans préjudice du versement des indemnités ou dommages-intérêts prévu par les articles L. 122-6 [L. 1234-1], L. 122-9 [L. 1234-9], L. 122-14-4 [L. 1235-2] ou L. 122-14-5 [L. 1235-5] du Code du travail.

L'indemnité prévue par les articles L. 122-3-13 [L. 1245-2] et L. 124-7-1 [L. 1251-41] précités a le caractère de dommages et intérêts et n'est donc pas soumise aux charges sociales et fiscales.

76. Quelles sont les organisations syndicales qui peuvent exercer en justice toutes actions civiles ou pénales en faveur d'un salarié sous contrat à durée déterminée ou d'un intérimaire ?

Le Code du travail dans ses articles L. 122-3-16 [L. 1247-1] et L. 124-20 [L. 1251-59] ouvre le droit d'agir en justice en lieu et place d'un salarié à toutes organisations syndicales représentatives dans l'entreprise ou sur le plan national.

VI - Diverses dispositions relatives au travail temporaire (Questions N° 77 à 84)

77. Que faut-il entendre par activité exclusive au sens de l'article L. 124-1 [L. 1251-2] du Code du travail et dans quel cadre doit-elle s'apprécier ?

Aux termes de l'article L. 124-1 [L. 1251-2] du Code du travail, pour être régulière, l'activité d'entrepreneur de travail temporaire exercée par une personne physique ou morale doit être exclusive.

La règle d'exclusivité veut dire que l'activité d'entrepreneur de travail temporaire est, pour les personnes physiques ou morales qui l'exercent et à qui elle est réservée, exclusive de toute autre activité (par exemple, Cass. crim. 27 mars 1984, Ministère public c/Doreau et Leconte).

Toutefois, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation (cf notamment Cass. crim. 15 février 1983, Cohen Cass. crim. 7 juin 1983 Bonnet, Cass. crim. 12 décembre 1989, Houssais) elle n'interdit pas nécessairement au représentant légal d'une société exploitant une entreprise de travail temporaire d'avoir d'autres activités que la mise à disposition d'intérimaires dès lors que ces activités interviennent dans un cadre juridique distinct et avec des moyens spécifiques ; encore faut-il qu'il n'y ait pas, sous couvert de plusieurs sociétés apparemment juridiquement distinctes, un ensemble économique de fait, confusion d'activités et imbrication totale.

Dès l'instant où il apparaît que la constitution de plusieurs sociétés n'a été qu'un artifice destiné à faire échec aux prescriptions de la loi et à la règle d'exclusivité, l'infraction à l'article L. 124-1 [L. 1251-2] précité est constituée.

L'obligation d'exercice de l'activité à titre exclusif ne vise donc que la personne physique ou la personne morale qui exerce une activité d'entrepreneur de travail temporaire mais non les représentants légaux de cette dernière, sauf cas de fraude, lesquels peuvent avoir d'autres occupations ; dans l'affaire qui a donné lieu à l'arrêt précité du 27 mars 1984, la Cour de cassation a admis qu'une personne soit à la fois chef d'entreprise utilisant régulièrement des intérimaires et le dirigeant de la société de travail temporaire lui fournissant cette main-d'œuvre.

Ainsi, est contraire à l'article L. 124-1 [L. 1251-2] du Code du travail le fait pour une entreprise de travail temporaire de s'engager à assurer la gestion administrative du personnel sous contrat à durée déterminée d'une entreprise utilisatrice cliente.

Enfin, le fait que l'activité d'entrepreneur de travail temporaire est exclusive de toute autre activité a pour corollaire le fait qu'elle est réservée aux personnes physiques ou morales qui l'exercent conformément aux dispositions législatives et réglementaires.

Or, il existe aujourd'hui certaines entreprises qui se présentent comme des sociétés de services, par exemple dans le domaine de l'informatique, dans la chaîne agro- alimentaire ou bien encore en ce qui concerne l'organisation de salons, d'expositions ou de foires, qui embauchent des salariés à temps plein en vue de leur faire effectuer dans un but lucratif des missions temporaires auprès d'entreprises qui les rémunèrent en fonction du temps passé ou de la tâche effectuée par les salariés mis à leur disposition.

De telles pratiques sont contraires aux articles L. 124-1 [L. 1251-2] et L. 125-3 1er alinéa [L. 8241-1] du Code du travail, et les entreprises qui s'y adonnent s'exposent aux sanctions prévues à l'article L. 152-3 [L. 8243-1] du Code du travail.

Les agents des services extérieurs sont donc invités à constater et verbaliser de telles infractions.

78. Un entrepreneur de travail temporaire au sens de l'article L. 124-1 [L. 1251-2] du Code du travail peut-il recourir dans l'exercice de sa profession à des mandataires ?

Les articles L. 124-1 [L. 1251-2] et suivants du Code du travail exigent que toute activité de travail temporaire s'exerce dans le cadre exclusif d'une entreprise de travail temporaire.

Certes, le législateur n'a pas expressément interdit à l'entrepreneur de travail temporaire de se faire aider, pour l'exercice de sa profession, par des collaborateurs non salariés dits «mandataires», avec lesquels il a conclu un contrat d'agent commercial.

Il n'en reste pas moins que le recours à ce type de relation doit s'insérer strictement dans le cadre défini par la loi.

L'entrepreneur de travail temporaire est assujéti directement à l'ensemble des dispositions du Code du travail pour toutes les actions exercées pour son compte par son mandataire et en tout état de cause, l'entrepreneur de travail temporaire demeure l'unique responsable de l'exécution de l'ensemble des dispositions législatives, réglementaires conventionnelles régissant le travail temporaire sous réserve de l'article L. 124-4-6 [\[L. 1251-21\]](#) du Code du travail.

Chacun des locaux où s'exerce, au nom et pour le compte du mandant entrepreneur de travail temporaire, l'activité de travail temporaire constitue un bureau annexe au sens de l'article L. 124-10 [\[L. 1251-45\]](#) du Code du travail et doit être déclaré comme tel à l'inspection du travail.

Tout entrepreneur de travail temporaire qui recourt à des mandataires et qui ne déclare pas exercer son activité en plusieurs lieux avec l'indication de ces différentes localisations, enfreint les dispositions de l'article L. 124-10 [\[L. 1251-45\]](#) précité et s'expose aux sanctions pénales prévues à l'article L. 152-2 [\[L. 1255-2\]](#) du Code du travail.

Par ailleurs, le montant de la garantie financière de l'entreprise de travail temporaire doit bien sûr être calculé en tenant compte de l'ensemble de l'activité exercée directement ou par l'intermédiaire d'un mandataire.

Pour ce qui concerne le représentant mandataire, il appartient à celui-ci préalablement à l'exercice de toute activité, de demander son immatriculation au registre spécial des agents commerciaux dans les conditions définies par le décret N° 58-1345 du 23 décembre 1958 [abrogé par Décret n°2007-431 du 25 mars 2007] complété par le décret N° 68-765 du 22 août 1968 et par un arrêté du même jour. En outre, il doit exercer cette activité exclusivement de toute autre.

Dans toute situation de recours à un mandataire, l'attention des services de contrôle est appelée sur l'éventualité d'une tentative d'éluder la législation sociale protectrice des salariés : dès lors que le recours au mandataire s'effectue sans que l'indépendance de ce dernier puisse être démontrée, alors qu'elle seule caractérise la relation commerciale, le juge peut requalifier la convention passée en contrat de travail ou en contrat de VRP statutaire (Cass. soc. 27 octobre 1983).

79. Une entreprise de travail temporaire peut-elle mettre à disposition des travailleurs étrangers pour une prestation devant s'effectuer hors de France ?

Aux termes de l'article L. 341-3 alinéa 3 [\[L. 5221-4\]](#) du Code du travail « sous réserve des accords internationaux, il est interdit à une entreprise de travail temporaire de mettre à la disposition de quelque personne que ce soit des travailleurs étrangers si la prestation de service doit s'effectuer hors du territoire français ».

Les accords internationaux visés par l'article L. 341-3 alinéa 3 [\[L. 5221-4\]](#) précité sont les accords communautaires et notamment le règlement N° 16-12/68 du 15 octobre 1968 relatif à la libre circulation des travailleurs à l'intérieur de la Communauté économique européenne (CEE).

Ils permettent à une entreprise de travail temporaire établie en France d'une part, de mettre à disposition un travailleur ressortissant de la CEE pour une prestation devant s'effectuer au sein de la CEE et d'autre part, comme le confirme l'arrêt Prodest rendu par la Cour de justice des communautés européennes le 12 juillet 1984, de mettre à disposition un travailleur ressortissant de la CEE pour une prestation devant s'effectuer à l'extérieur de la CEE.

En revanche, il est clair que l'article L. 341-3 [\[L. 5221-4\]](#) du Code du travail exclut qu'un travailleur ressortissant d'un pays non membre de la CEE puisse être mis à disposition pour une prestation devant s'effectuer hors de France, y compris dans le pays d'origine de ce travailleur.

80. Dans quelle mesure les règles insérées dans notre Code du travail, relatives tant à l'exercice de l'activité d'entrepreneur de travail temporaire qu'à la relation de travail temporaire sont-elles opposables à des entreprises de travail temporaire établies au sein de la Communauté économique européenne mais exerçant leur activité de mise à disposition sur notre territoire sans y disposer d'établissement ?

L'entreprise de travail temporaire implantée dans un autre Etat membre de la Communauté économique européenne doit, lorsqu'elle exerce son activité de mise à disposition sur notre territoire sans y disposer d'établissement, respecter l'ensemble des dispositions de notre Code du travail relatives à l'exercice de l'activité d'entrepreneur de travail temporaire.

Ainsi, l'entreprise de travail temporaire établie à l'intérieur de la communauté mais en dehors de notre territoire, qui met directement un salarié intérimaire à la disposition d'une entreprise utilisatrice française doit-elle notamment appliquer les dispositions relatives à l'activité exclusive, la déclaration administrative et la garantie financière et à la conclusion d'un contrat écrit de mise à disposition.

Toutefois [l'arrêt Webb rendu par la Cour de justice des communautés européennes le 17 décembre 1981](#) fait obligation à l'Etat membre destinataire de la mise à disposition de tenir compte «des justifications et garanties» présentées par l'entrepreneur de travail temporaire dans l'Etat où il est établi.

En effet, il ne serait pas possible, car contraire au principe de la libre prestation de service prévu par le Traité de Rome, d'imposer le respect d'une disposition de notre droit national qui ferait double emploi avec une disposition

similaire du pays d'origine de l'entrepreneur de travail temporaire.

S'agissant du droit applicable à la relation de travail temporaire, il résulte tant de la jurisprudence de la Cour de cassation que de la Convention de Rome signée en 1980 et entrée en vigueur le 11 avril 1991, que la loi choisie par les parties ne peut avoir pour résultat de priver le travailleur intérimaire du bénéfice des dispositions impératives du lieu d'exécution de son contrat, dès lors que celles-ci sont plus protectrices pour ce salarié.

Doivent donc s'appliquer au contrat de travail temporaire international exécuté en France, les dispositions du Code du travail telles que notamment : cas de recours, interdictions absolues ou relatives, durée, renouvellement et succession des contrats, contrat de travail temporaire écrit, égalité de rémunération, égalité d'accès aux avantages collectifs.

En l'absence d'établissement en France de l'entreprise de travail temporaire, les services de contrôle doivent examiner la situation des salariés à partir des informations recueillies auprès de l'entreprise utilisatrice pour apprécier s'il y a lieu de relever à l'encontre de celle-ci, autant qu'à l'encontre de l'entreprise d'intérim étrangère en cause, les infractions à la réglementation du travail temporaire ainsi que le délit de marchandage.

81. Dans quelle mesure les règles insérées dans notre Code du travail, relatives tant à l'exercice de l'activité d'entrepreneur de travail temporaire qu'à la relation de travail temporaire sont-elles opposables à des entreprises de travail temporaire implantées à l'extérieur de la Communauté européenne mais exerçant leur activité de mise à disposition sur notre territoire sans y disposer d'établissement ?

Pour ce qui concerne l'opposabilité de la législation française relative à l'exercice de l'activité d'entrepreneur de travail temporaire, selon une jurisprudence constante de la Cour de cassation (cf. notamment [Cass. soc. 31 mai 1972 Société Expand Afrique Noire c/Demoiselle Thuillier](#)) quelle que soit la loi choisie par les parties pour régir le contrat de travail international, il ne peut être fait obstacle aux dispositions d'ordre public relatives à l'organisation ou à la réglementation administrative du travail, du lieu d'exécution du contrat. Cela vise notamment les conditions d'entrée et de séjour sur le territoire national.

Par ailleurs, tout ce qui a trait à l'exercice de l'activité d'entrepreneur de travail temporaire, qu'il s'agisse du principe de l'activité exclusive, de la déclaration administrative préalable, de l'obtention d'une garantie financière ou bien encore de la passation d'un contrat de mise à disposition - règles dont l'inobservation constitue une infraction pénale - relève de l'organisation et de la réglementation administrative du travail.

Par conséquent, une entreprise de travail temporaire établie en Suisse qui met directement des intérimaires à la disposition d'une entreprise utilisatrice située en France est assujettie aux différentes règles relatives à l'exercice de l'activité d'entrepreneur de travail temporaire telles qu'elles sont définies dans le Code du travail français, indépendamment de l'observation des règles de contrôle et de garantie propres à la Suisse.

S'agissant de l'opposabilité de la législation française relative à la relation de travail temporaire, il résulte de la jurisprudence de la Cour de cassation que la loi applicable au contrat de travail qui comporte un élément d'extranéité (par exemple contrat de travail temporaire conclu avec une entreprise de travail temporaire située en Suisse et exécuté en France) est déterminée par la volonté des parties.

Toutefois les parties ne peuvent :

- se soustraire aux lois impératives du lieu d'exécution du contrat de travail,
- ni déroger à la loi du lieu d'exécution du contrat sauf si la loi pour laquelle ils ont opté est plus avantageuse pour le salarié.

En France, les principales règles régissant la relation de travail temporaire (motifs de recours, durée, renouvellement, successions, interdictions absolues ou relatives, contrat de travail temporaire écrit, égalité de rémunération, égalité d'accès aux avantages collectifs) constituent bien des règles impératives.

Dans ces conditions, l'ensemble de ces dispositions est donc opposable à une entreprise étrangère non installée dans la Communauté économique européenne qui procède à des mises à disposition directes d'intérimaires sur notre territoire auprès d'entreprises utilisatrices.

L'entreprise de travail temporaire étrangère ne peut déroger à la loi française que dans un sens plus favorable au salarié (par exemple : modalités de calcul de la rémunération en vigueur dans le pays d'origine de l'entreprise de travail temporaire plus favorables qu'en France).

En l'absence d'établissement en France d'une telle entreprise, les services de contrôle doivent examiner la situation des salariés à partir des informations recueillies auprès de l'entreprise utilisatrice pour apprécier s'il y a lieu de relever à l'encontre de celle-ci autant qu'à l'encontre de l'entreprise d'intérim en cause, les infractions à la réglementation du travail temporaire ainsi que le délit de marchandage.

82. Que doit faire un inspecteur du travail lorsqu'un greffier du registre du commerce et des sociétés refuse d'inscrire une entreprise de travail temporaire et par conséquent de lui attribuer un numéro d'employeur tant qu'il ne dispose pas de la déclaration d'ouverture dûment visée par l'inspecteur du travail ?

Lorsque les services de l'inspection du travail sont en présence d'une déclaration portant l'inscription « immatriculation en cours », le visa de l'inspecteur du travail doit être délivré à titre provisoire, en précisant que ce visa et l'autorisation d'ouverture qui en découle sont donnés sous condition suspensive de l'immatriculation définitive au registre du commerce et des sociétés ; l'entrepreneur de travail temporaire doit informer l'inspecteur du travail du caractère définitif de son immatriculation en lui adressant un extrait K BIS dès l'inscription.

83. Comment peut s'opérer dans les entreprises de travail temporaire la ratification des accords d'intéressement ou des accords de participation à la majorité des deux tiers du personnel ?

[L'ordonnance modifiée du 21 octobre 1986](#) prévoit qu'en l'absence de comité d'entreprise [CSE] ou d'organisation syndicale représentative, les accords d'intéressement ou de participation doivent être ratifiés par la majorité des deux tiers du personnel. Pour l'application de cette disposition aux intérimaires dans les entreprises de travail temporaire, il y a lieu de considérer qu'il doit y avoir ratification par la majorité des deux tiers des intérimaires en mission à la date de ratification fixée par le chef d'entreprise.

84. Quels sont les droits des salariés intérimaires en matière de paiement des salaires lorsque l'entrepreneur de travail temporaire qui les emploie est défaillant ?

Un entrepreneur de travail temporaire est regardé comme défaillant lorsqu'il n'a pas payé tout ou partie des rémunérations dues aux intérimaires et des cotisations sociales dans un délai de quinze jours suivant la réception d'une mise en demeure émanant soit d'un salarié, soit d'un organisme de Sécurité Sociale ou d'une institution sociale, ainsi que lorsqu'il fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire.

Dès l'expiration de ce délai de quinze jours, les salariés intérimaires qui n'ont pas été payés en tout ou partie, doivent adresser au garant de l'entreprise de travail temporaire qui les emploie une demande de paiement par lettre recommandée avec avis de réception ou par lettre remise au destinataire, dont il est délivré un récépissé.

Lorsque l'entreprise de travail temporaire fait l'objet d'une procédure de redressement judiciaire, c'est le représentant des créanciers ou le liquidateur qui adresse au garant, dans les dix jours suivant le prononcé du jugement d'ouverture de la procédure collective et dans les mêmes formes que précédemment, un relevé visé par le juge commissaire des salaires impayés, précisant les droits de chacun des salariés et le cas échéant les sommes versées par ses soins.

Dans tous les cas, le garant doit payer les sommes dues dans les dix jours suivant la réception de la demande de paiement.

Lorsque le garant conteste l'existence, l'exigibilité ou le montant des créances salariales, le ou les salariés en cause peuvent l'assigner devant le conseil de prud'hommes.

Le garant qui a payé les sommes qui restaient dues aux salariés est alors subrogé dans les droits de ces derniers contre l'entrepreneur de travail temporaire.

Si le garant est principalement tenu au paiement des créances salariales, l'utilisateur des intérimaires non payés et l'Association pour la Gestion du régime d'assurance des créances des Salaires (AGS) peuvent intervenir à titre subsidiaire. Ainsi, en cas d'insuffisance de la caution, par exemple lorsque l'engagement de caution dont bénéficie l'entreprise de travail temporaire a pris fin pour quelque cause que ce soit en cours d'exécution des contrats de mise à disposition ou de mission, ou lorsque la conclusion de ces contrats est intervenue postérieurement à la date d'échéance de la caution, l'utilisateur est substitué à l'entrepreneur de travail temporaire pour le paiement des sommes qui restent dues pour la durée de l'utilisation des travailleurs temporaires.

Dans cette hypothèse, les salariés, le représentant des créanciers ou le liquidateur en cas de procédure collective adressent à l'utilisateur une demande de paiement des sommes restant dues par lettre recommandée avec demande d'avis de réception ou par simple lettre moyennant un récépissé.

L'utilisateur doit alors payer les sommes dues dans les dix jours qui suivent la réception de la demande et est subrogé, à due concurrence, dans les droits des salariés contre l'entrepreneur de travail temporaire.

CIRCULAIRE DRT N° 2002-08
DU 2 MAI 2002
RELATIVE A LA MISE EN ŒUVRE
DE LA LOI DE MODERNISATION
SOCIALE,
DISPOSITIONS RELATIVES
A LA LUTTE CONTRE
LA PRECARITE DES EMPLOIS

Le volume du travail temporaire correspond à environ 600 000 équivalents emplois à temps plein tandis que deux tiers des embauches sont aujourd'hui réalisés sous forme de contrats à durée déterminée.

Le recours à des emplois précaires est justifié pour faire face aux situations définies par l'Accord interprofessionnel du 24 mars 1990 et par le code du travail, comme le surcroît temporaire d'activité ou le remplacement d'un salarié absent. Cependant, il est avéré que certaines entreprises utilisent les contrats de travail précaires comme un mode permanent de gestion des effectifs, au détriment des salariés concernés, qui subissent cette précarité, et de la collectivité qui en assume le coût à travers l'indemnisation du chômage et qui doit, plus généralement, faire face à ses conséquences sur l'endettement, les conditions de logement ou l'état de santé des travailleurs concernés.

C'est pourquoi la loi de modernisation sociale vise à renforcer l'encadrement du recours au travail précaire, à prévenir ces abus et à accorder aux salariés en situation précaire de nouveaux droits.

1. Le renforcement de l'encadrement du recours au travail précaire

1.1. La loi réaffirme l'interdiction de pourvoir des postes permanents par le biais des contrats à durée déterminée

A l'initiative de la commission de l'Assemblée nationale, le Parlement a adopté un article modifiant les articles L. 122-1 [L. 1242-1 et L. 1242-2] et L. 124-2 [L. 1251-5 et L. 1251-6] et précisant que « quel que soit son motif », un contrat précaire (contrat à durée déterminée ou contrat de mission) ne peut avoir pour objet ou effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise.

Il ressort clairement des débats parlementaires que cette disposition rappelle et précise le droit en vigueur depuis [la loi n° 90-613 du 12 juillet 1990](#). Il s'agit de réaffirmer le caractère exceptionnel du recours au travail temporaire et aux contrats à durée déterminée.

L'ajout issu de la loi de modernisation sociale ne modifie pas la portée des dispositions de l'article L. 122-1 [L. 1242-1 et L. 1242-2] relatif aux contrats se rattachant à la mise en œuvre de la politique de l'emploi. Ces dispositions, telles qu'interprétées par la Cour de cassation, autorisent le recours à ces contrats pour pourvoir temporairement des postes liés à l'activité permanente de l'entreprise. Dans la mesure où il s'agit de favoriser l'insertion durable de travailleurs sur le marché de l'emploi, l'occupation d'un véritable poste de travail apparaît être la solution la plus efficace. Ces contrats obéissent à une logique différente de celle des contrats à durée déterminée de droit commun et font l'objet d'une réglementation particulière qui assure leur caractère temporaire.

Le législateur ayant simplement voulu réaffirmer l'interdiction de pourvoir un poste permanent de l'entreprise par des contrats temporaires, l'usage des contrats de la politique de l'emploi n'est pas modifié par la loi de modernisation sociale.

1.2. La loi introduit une nouvelle interdiction de recours au travail temporaire

Dans le cadre des dispositions réformant la médecine du travail, l'article 195 de la loi de modernisation sociale ajoute aux deux cas de l'article L. 124-2-3 [L. 1251-10] (remplacement d'un salarié gréviste et réalisation de travaux particulièrement dangereux) une nouvelle interdiction de recours au travail temporaire pour remplacer un médecin du travail absent.

Cette disposition qui se rattache à la volonté du législateur de mieux garantir l'indépendance des médecins du travail conduit à utiliser obligatoirement le contrat à durée déterminée pour remplacer un médecin du travail.

1.3. La loi modifie les modalités de calcul du délai de carence entre deux contrats précaires

L'article 126 de la loi de modernisation sociale, qui modifie les modalités de décompte du délai de carence entre deux contrats à durée déterminée ou deux contrats de travail temporaire, se rattache à la volonté du législateur de mettre fin aux abus constatés en matière de succession de contrats précaires. Ainsi il a été fréquemment constaté le recours à des contrats de courte durée qui permettent de faire coïncider le délai de carence avec une période de fermeture de l'entreprise.

Pour éviter cette situation, l'article 126 de la loi de modernisation sociale modifie les articles L. 122-3-11 [L. 1244-3] et L. 124-7 [L. 1251-36] pour, d'une part, allonger le délai pour les contrats de courte durée et, d'autre part, calculer le délai en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement et non plus en jours calendaires.

1.3.1. L'allongement du délai pour les contrats de courte durée

Pour rendre moins attractifs les contrats de courte durée, la loi de modernisation sociale allonge le délai de carence pour les contrats dont la durée, renouvellement inclus, n'excède pas quatorze jours.

Dans une telle situation, le délai est désormais de la moitié de la durée du contrat, renouvellement inclus, au lieu d'un tiers. Le délai de carence pour un contrat dont la durée est d'au moins quatorze jours reste d'un tiers de la durée totale, renouvellement inclus.

1.3.2. Le calcul du délai en jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement

Pour éviter que le délai de carence ne coïncide avec une période de fermeture de l'entreprise, la loi modifie les modalités de calcul du délai de carence. Ce délai précédemment calculé en jours calendaires est désormais décompté « par référence aux jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concerné », quelle que soit la durée des contrats.

La notion de « jours d'ouverture » s'entend comme jours d'activité. Elle ne se confond pas avec les jours d'ouverture aux clients ou aux fournisseurs.

Son décompte ne pose pas de difficultés lorsque les jours d'ouverture de l'établissement correspondent au temps de travail du salarié.

Dans l'hypothèse où une partie de l'établissement (atelier, bureau) présenterait un nombre de jours d'activité supérieur à celui du salarié, on retiendra cette durée comme référence, dans le silence de la loi. Mais des activités annexes telles que les périodes de gardiennage ne peuvent être considérées comme des périodes d'ouverture de l'établissement.

S'il s'agit d'une entreprise à établissements multiples, seront pris en référence les jours d'ouverture de l'établissement auquel est affecté le salarié.

Le décompte des jours d'ouverture de l'établissement s'apprécie sur la période au cours de laquelle se situe le délai de carence.

Exemple : un contrat débuté le 4 février 2002, prolongé à compter du 4 mars, est arrivé à terme le 22 mars. Sa durée a donc atteint (de date à date) sept semaines, soit 47 jours calendaires, le salarié étant employé du lundi au vendredi.

L'un des ateliers de l'établissement fonctionne du lundi au samedi, sauf jours fériés.

Le délai de carence est ici égal à un tiers de 47 = 15,66, arrondis à 16 jours. Décompté à partir du samedi 23 mars, il s'étend jusqu'au jeudi 11 avril, le lundi de Pâques étant déduit.

Un nouveau contrat pourra donc être conclu à effet du 12 avril.

1.3.3. Les modalités de détermination de la durée du contrat

Le principe de décompte du délai en jours d'ouverture de l'entreprise s'applique au seul décompte du délai de carence.

Il ressort en effet clairement des débats parlementaires que la détermination de la durée du contrat en jours calendaires n'est aucunement modifiée par la loi de modernisation sociale.

L'Assemblée nationale a en effet rejeté un amendement parlementaire prévoyant un décompte dans les mêmes conditions que le décompte du délai de carence.

La durée du contrat servant de base au calcul du délai de carence s'apprécie donc toujours en jours calendaires.

1.3.4. L'application des nouvelles modalités de décompte à un délai en cours

La circulaire DRT/DGEFP n° 2002-3 relative à l'entrée en vigueur de la loi de modernisation sociale indique que la disposition relative au délai de carence s'applique aux seuls contrats conclus après l'entrée en vigueur de la loi.

Les modalités de décompte du délai s'apprécient donc par référence aux dispositions en vigueur au moment de la signature du contrat dont la durée sert de base au calcul du délai de carence.

Dans ces conditions, dans le cas où un délai de carence était en cours au moment de l'entrée en vigueur de la loi, il n'y a pas lieu d'appliquer le nouveau délai de carence prévu par l'article 126 de la loi de modernisation sociale.

1.4. La loi renforce le régime juridique des sanctions pénales applicable aux infractions à la réglementation sur le travail précaire

Pour plus d'efficacité, le régime juridique des sanctions applicables aux infractions pénales (art. L. 152-1-4 [[L. 1248-1](#) à [L. 1248-11](#)] et L. 152-2 [[L. 1255-1](#) à [L. 1255-10](#)]), tant pour les contrats à durée déterminée que pour le travail temporaire (principe de parité de rémunération entre salariés précaires et salariés permanents, absence de contrat écrit et de transmission dans les deux jours), a été harmonisé en ce qui concerne les infractions constitutives d'un délit. Un décret en Conseil d'Etat est en préparation afin d'instituer des contraventions pour les infractions aux mentions obligatoires des contrats à durée déterminée et des contrats de travail temporaire.

2. La lutte contre le recours abusif au travail précaire

Le rôle du comité d'entreprise [CSE] dans le contrôle de l'utilisation par l'entreprise des contrats précaires est renforcé.

La loi de modernisation sociale a complété, par son article 128, l'article L. 432-4-1 [[L. 2323-17](#) abrogé et remplacé par [L. 2312-70](#)] pour permettre au comité d'entreprise [CSE] d'avertir l'inspecteur du travail dans deux cas :

- lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats à durée déterminée ou aux contrats de travail temporaire ;
- lorsqu'il constate un accroissement important du nombre de salariés occupés dans l'entreprise sous contrats à durée déterminée ou contrats de travail temporaire.

2.1. La notion de recours abusif au travail précaire

S'agissant de la notion de recours abusif, le législateur a voulu retenir une notion plus large que celle d'infraction ou de recours illégal ou illicite aux contrats à durée déterminée ou aux contrats de travail temporaire. Il ne s'agit pas pour le comité d'entreprise [CSE] de caractériser nécessairement une infraction mais bien de disposer d'une procédure d'alerte de l'inspecteur du travail dans de nouveaux cas.

Cette notion de recours abusif au travail précaire est à rapprocher des termes des articles L. 122-1 [\[L. 1242-1\]](#) et L. 124-2 [\[L. 1251-5\]](#) du code du travail, complétés par la loi de modernisation sociale, qui interdisent la conclusion de contrats précaires afin de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

En effet, la critique principale en matière de développement de la précarité porte sur l'existence d'un pourcentage important et stable de travailleurs précaires dans certaines entreprises, au point que la contradiction entre cette pratique de gestion des effectifs et la notion de surcroît temporaire d'activité, qui est censée fonder le recours aux contrats précaires, incite à penser que l'entreprise a décidé de recourir de façon structurelle à ce mode de flexibilité externe.

C'est dans ce type de cas de figure que le nouveau droit confié au comité d'entreprise [CSE] prend tout son sens, en complétant utilement les dispositions répressives et préventives (art. L. 432-4-1 [\[L. 2323-17\]](#) abrogé et remplacé par [L. 2312-70](#)) notamment) déjà prévues et renforcées par la loi de modernisation sociale. Car c'est au niveau même de l'entreprise, voire de l'établissement, que les représentants du personnel pourront apprécier le plus justement les conditions réelles d'utilisation de ce type de contrats.

Le constat d'une utilisation importante et récurrente des contrats à durée déterminée et des missions d'intérim pourra ainsi conduire le comité d'entreprise [CSE] à demander à l'inspecteur du travail d'enquêter dans l'entreprise sur le recours au travail précaire.

2.2. La notion d'accroissement important du nombre de salariés précaires

La notion d'accroissement important est appréciée par référence au nombre de contrats conclus au cours des mois précédents, au cours de la même période durant les années précédentes, ou par rapport à tout autre critère que le comité d'entreprise [CSE] jugera pertinent, au regard par exemple du niveau d'activité de l'entreprise, ou du caractère saisonnier de celle-ci.

2.3. Les modalités d'exercice du droit d'alerte

La décision de saisir l'inspecteur du travail résulte d'une résolution prise à la majorité des membres présents du comité, dans les conditions prévues par l'article L. 434-3 [\[L. 2325-18\]](#).

La loi de modernisation sociale a prévu que les délégués du personnel peuvent exercer les attributions du comité d'entreprise, à défaut de comité d'entreprise [CSE]. Sont visées ici les situations de carence de cette institution prévues par l'article L. 431-3 [\[L. 2313-13\]](#).

2.4. Les pouvoirs de l'inspecteur du travail

La loi nouvelle étend les compétences de l'inspecteur du travail. Il pourra effectuer une enquête sur place, demander des précisions au chef d'entreprise ou apprécier les conditions de recours au travail précaire au vu notamment des relevés mensuels établis par les entreprises de travail temporaire ou du registre d'entrée et sortie du personnel, sans se limiter au strict constat d'éventuelles infractions pénales.

Si l'inspecteur du travail considère, au vu de son enquête, que le recours aux contrats précaires n'est pas conforme aux articles L. 122-1 [\[L. 1242-1\]](#) et [\[L. 1242-2\]](#) et L. 124-2 [\[L. 1251-5\]](#) et [\[L. 1251-6\]](#) du code du travail, il adresse à l'employeur le rapport qui établit ce constat et il lui demande d'élaborer un plan de résorption de la précarité dans son entreprise.

La loi n'a pas fixé les délais dans lesquels l'employeur devra établir ce plan, ni sa durée d'exécution car ces éléments dépendent naturellement de la situation particulière de chaque entreprise.

En tout état de cause, l'employeur devra transmettre le rapport de l'inspecteur du travail au comité d'entreprise ou aux délégués du personnel [CSE] avec ses éventuelles remarques et lui présenter le plan de résorption de la précarité qu'il aura élaboré.

On observera qu'au terme du débat qui se déroulera avec les représentants du personnel, l'employeur restera maître du contenu du plan qu'il mettra en œuvre. Néanmoins, le défaut d'élaboration de plan, voire son insuffisance au regard des constatations de l'inspecteur du travail seraient susceptibles de fonder une action du comité d'entreprise [CSE] devant le juge.

Comme le rappelle la loi, l'inspecteur du travail, ou le contrôleur du travail par application de l'article L. 611-10 [L. 8113-7], pourra toujours et à tout moment relever contre l'employeur les infractions qu'il constatera par procès-verbal transmis au Parquet. La nouvelle procédure instituée par l'article 128 de la loi de modernisation sociale ne saurait en effet constituer un préalable au constat d'éventuelles infractions. Elle complète le dispositif de contrôle actuel mais ne s'y substitue pas.

3. L'octroi de nouveaux droits aux salariés précaires

3.1. La possibilité de rupture anticipée du contrat en cas d'embauche à durée indéterminée

La rupture avant son terme d'un contrat à durée déterminée ou d'un contrat de travail temporaire était réservée, jusqu'à la loi de modernisation sociale, aux cas de faute grave ou de force majeure, à l'initiative de l'employeur.

Afin de favoriser l'accès des salariés précaires à des emplois pérennes, le nouvel article L. 122-3-8 [L. 1243-2] du code du travail crée un cas de rupture à l'initiative du salarié en contrat à durée déterminée. Une disposition identique résulte du nouvel article L. 124-5 [L. 1251-28] relatif aux contrats de travail temporaire. La rupture n'est possible que lorsque le salarié justifie d'une embauche pour une durée indéterminée.

3.1.1. Situations visées

Sont visées les situations où le salarié envisage son embauche dans une autre entreprise ou dans un autre établissement de la même entreprise.

Celui-ci devra pouvoir fournir à son employeur tout justificatif de nature à établir la réalité de l'embauche prévue.

Une lettre d'engagement comportant une date d'embauche ou un contrat de travail peuvent constituer ces justificatifs, si le caractère indéterminé du contrat y figure. Une simple déclaration d'intention, dépourvue de date d'embauche, et ne comportant aucun engagement du futur employeur pourrait par contre ne pas être considérée comme un justificatif suffisant.

La réalité de l'intention d'embauche s'apprécie au moment où le salarié décide de rompre le contrat. S'il s'avérait ensuite que l'embauche n'a pu se concrétiser, l'employeur qui a dû faire face aux conséquences de la rupture du contrat ou de la mission ne pourrait invoquer un préjudice, sauf à démontrer que son ex salarié a délibérément utilisé de manœuvres dolosives destinées à provoquer la rupture du contrat.

3.1.2. Notification de la rupture et préavis

Afin d'éviter toute difficulté, le salarié notifie par écrit la rupture du contrat. L'intérimaire notifie la rupture à l'entreprise de travail temporaire, qui aura la charge d'en aviser l'entreprise utilisatrice en lui précisant la date de fin du préavis.

Sauf accord entre les parties, la rupture est assortie d'un préavis qui court à compter de cette notification.

Dans le cas où le contrat comporte un terme précis, la loi prévoit que le salarié doit exécuter un préavis dont la durée est fixée à un jour par semaine, compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus.

Il semble qu'il faille considérer, dans le silence de la loi, que la durée du renouvellement soit comprise dans le décompte de la durée totale du contrat :

- lorsque l'exécution de la période de renouvellement a été entamée.
- lorsqu'elle n'a pas encore été entamée, mais que sa durée effective figure explicitement au contrat.

A l'inverse, si cette durée n'est pas indiquée au contrat, elle ne se présume pas. Elle ne peut être prise en compte pour calculer le préavis.

Si le contrat ne comporte pas de terme précis (remplacement d'un salarié) la loi de modernisation sociale prévoit que la durée du contrat à prendre en compte est celle relative à la période de travail déjà effectuée.

La durée du préavis ainsi calculée ne pourra excéder deux semaines, en cas de contrat à durée déterminée comme en cas de travail temporaire.

Les dispositions relatives au décompte de la durée du préavis des intérimaires sont en effet identiques à celles relatives à la rupture des contrats à durée déterminée. Le préavis d'un intérimaire ne peut cependant jamais être inférieur à un jour. Il s'agit ici nécessairement d'un jour ouvré.

Par ailleurs, la durée exprimée en jours doit s'entendre comme étant déterminée en jours ouvrés, c'est-à-dire en jours travaillés, le préavis ne présentant d'utilité que si un travail est effectué.

3.1.3. Incidence de la rupture sur l'indemnité de fin de contrat ou de fin de mission

Il ressort de l'exposé des motifs du projet de loi ainsi que des débats parlementaires, que la loi de modernisation sociale a entendu créer un dispositif équilibré répondant à la fois aux demandes des salariés précaires souhaitant accéder à un emploi pérenne et à la nécessité de maintenir la stabilité contractuelle. La nécessité pour le salarié de prouver l'embauche à durée indéterminée et de respecter un préavis participent de cet équilibre.

Il en est de même de l'absence de versement de la prime de précarité.

En effet, la disposition de l'article L. 122-3-4, d) [[L. 1243-10 4°](#)], prévoyant l'absence de versement de l'indemnité lorsque la rupture a lieu à l'initiative du salarié n'est pas modifiée par la loi de modernisation sociale. L'exposé des motifs, comme les différents rapports de la commission de l'Assemblée nationale, précisent ainsi qu'il est normal de ne pas verser la prime de précarité dans la mesure où la rupture du contrat a lieu à l'initiative du salarié.

3.2. L'information des salariés précaires sur les postes permanents disponibles

La directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée prévoit que « les employeurs informent les travailleurs à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise ou l'établissement pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir des postes permanents. Une telle information peut être fournie au moyen d'une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise ou l'établissement. »

L'article L. 122-3-17 [[L. 1242-17](#)] créé par l'article 130 de la loi de modernisation sociale transpose en droit national cette disposition en précisant, afin de respecter le principe d'égalité de traitement, que la disposition ne s'applique que si un dispositif d'information existe pour les salariés permanents de l'entreprise.

L'entreprise où aucun dispositif d'information des salariés permanents n'existe n'est donc pas tenue de mettre en place un système d'information des seuls salariés sous contrats à durée déterminée de l'entreprise.

Au-delà de la transposition de la directive précitée, l'article L. 124-23 [[L. 1251-25](#)] issu de l'article 131 de la loi introduit la même obligation d'information des travailleurs temporaires en mission dans l'entreprise utilisatrice. Là encore la disposition ne s'applique que si un dispositif existe pour les salariés permanents.

La loi de modernisation sociale ne donne par ailleurs aucune précision quant aux modalités pratiques d'information des salariés. Dans le silence de la loi, il faut considérer que cette information peut être fournie par tout moyen garantissant à chaque salarié, permanent ou précaire, l'accès à l'information dans des conditions identiques.

3.3. La majoration de l'indemnité de précarité pour les contrats à durée déterminée

L'indemnité versée par application des articles L. 122-3-4 [[L. 1243-8](#)] et L. 124-4-4 [[L. 1251-32](#)] était, jusqu'à la loi de modernisation sociale, définie par l'accord national interprofessionnel étendu du 24 mars 1990, et fixée à 6 % pour les contrats à durée déterminée, et à 10 % pour les contrats de travail temporaire.

Le taux applicable dans l'un et l'autre cas résulte désormais d'un acte législatif. L'article 125 de la loi modifie en effet les articles L. 122-3-4 [[L. 1243-8](#)] et L. 124-4-4 [[L. 1251-32](#)] en fixant uniformément à 10 % l'indemnité applicable aux deux types de contrats.

Le nouveau taux s'applique aux contrats conclus après [l'entrée en vigueur de la loi du 17 janvier 2002, soit le 19 janvier 2002](#).

Les situations donnant lieu à versement, ainsi que la base de calcul de l'indemnité sont inchangées.

3.4. L'indemnisation du salarié en cas de rupture du contrat due à la force majeure

L'article 214 de la loi du 17 janvier 2002 a introduit dans le code du travail un dispositif d'indemnisation des salariés dont le contrat de travail est rompu par un cas de force majeure.

Outre les dispositions prévues par l'article L. 122-9-1 nouveau [[L. 1234-13](#)] pour les salariés sous contrat à durée indéterminée, sont concernés les salariés sous contrat à durée déterminée (art. L.122-3-4-1 nouveau [[L. 1243-4](#)]).

Le montant de l'indemnité compensatrice due à ceux-ci en cas de rupture du contrat avant son terme est égal à celui qui aurait résulté de l'application de l'article L. 122-3-8 [[L. 1243-4](#)], c'est-à-dire au moins égal aux rémunérations qu'il aurait perçues jusqu'au terme du contrat. En ce qui concerne l'indemnité de fin de contrat, l'article L. 122-3-8 [[L. 1243-4](#)] renvoie à l'article L. 122-3-4 [[L. 1243-8](#)] pour déterminer son versement. Or, le d) [[L. 1243-10, 4°](#)] de cet article exclut explicitement le versement de cette indemnité en cas de rupture pour force majeure. La loi de modernisation sociale n'ayant pas modifié cette disposition, le salarié dont le contrat est rompu du fait d'un sinistre relevant de la force majeure n'a donc pas droit au versement de l'indemnité de précarité.

La loi de modernisation a par ailleurs complété l'article L. 143-11-1 [[L. 3253-8](#)] afin que sa prise en charge soit assurée par le système d'assurance visé à cet article, à savoir l'association pour la gestion du régime d'assurance des créances des salariés (AGS).

Cette indemnisation, qui ne se limite pas aux situations de redressement ou de liquidation judiciaire, n'est due qu'en cas de force majeure et si celle-ci résulte d'un sinistre. Selon le droit des assurances, le sinistre est défini comme étant la réalisation du risque prévu au contrat de nature à entraîner la garantie de l'assureur. Il est donc possible de considérer que les dispositions de l'article L. 122-3-4-1 [[L. 1243-4](#)] auront vocation à s'appliquer pour tout événement relevant de la force majeure.

Pour être considéré comme un cas de force majeure, un événement doit être imprévisible, inévitable et insurmontable

et créer une impossibilité absolue et durable d'exécuter le contrat de travail. La rupture pour force majeure d'un contrat de travail à durée indéterminée ou déterminée n'est en conséquence qu'exceptionnellement admise par la jurisprudence.

**CIRCULAIRE DU 3 AOÛT 2010
RELATIVE AUX MODALITES DE
RECOURS
A L'INTERIM
DANS LA FONCTION PUBLIQUE**

L'article 21 de la loi n° 2009-972 du 3 août 2009 relative à la mobilité et aux parcours professionnels dans la fonction publique a modifié les trois lois statutaires et le code du travail pour autoriser les administrations de l'Etat, les collectivités territoriales et leurs établissements publics administratifs ainsi que les établissements publics hospitaliers à faire appel à une entreprise de travail temporaire dans certains cas.

Jusqu'alors, le recours à l'intérim était pratiqué dans certains secteurs de l'administration, pour des raisons liées à la continuité du service, sans que le cadre juridique de ce recours soit clairement défini. Seule une jurisprudence relativement ancienne l'autorisait, en cas de « circonstances exceptionnelles, telles qu'une extrême urgence, qui rendent impossible le recrutement d'agents ayant un lien direct avec l'administration » (CE, Ass., 18 janvier 1980, Syndicat CFDT des postes et télécommunications du Haut-Rhin, n°07636).

Il s'agit, désormais, de clarifier les conditions dans lesquelles les collectivités publiques peuvent recourir à l'intérim comme mode de gestion alternatif au recrutement d'un agent non titulaire. Le recours à une entreprise de travail intérimaire doit en effet viser à satisfaire un besoin non durable et ne remet bien entendu pas en cause le principe de l'occupation des emplois permanents par des fonctionnaires prévu à l'article 3 de la loi n° 83-634 du 13 juillet 1983 portant droits et obligations des fonctionnaires. Ainsi, l'attention des collectivités publiques est appelée sur l'enjeu que représente la mise en oeuvre d'une gestion prévisionnelle des ressources humaines pour anticiper au mieux et le plus en amont possible leurs besoins de recrutement et de compétences au regard de l'évolution de leurs missions. Le recours à l'intérim ne peut constituer qu'une solution ponctuelle. Il doit être motivé par des nécessités liées à la continuité du service public.

Les modalités et les cas de recours à l'intérim sont précisés dans le chapitre 1er du titre V du livre II de la première partie code du travail. Lorsqu'elles ont recours au service d'une entreprise de travail temporaire, les administrations interviennent dans les mêmes conditions que toute entreprise privée, sous réserve des dispositions prévues à la section 6 du chapitre 1er précité, qui leur sont exclusivement applicables.

Elles obéissent aux mêmes règles et sont soumises aux mêmes obligations pour autant qu'elles sont compatibles avec leur mode d'organisation.

La présente circulaire a pour objet de préciser le champ d'application des nouvelles dispositions (I), les cas dans lesquels elles peuvent y faire appel (II), les modalités de sélection de l'entreprise de travail temporaire (III), le contenu du contrat de mise à disposition qui lie la personne publique et l'entreprise de travail temporaire (IV) ainsi que la situation du salarié intérimaire au sein de l'administration (V).

I/ Champ d'application

Le recours à une entreprise de travail temporaire est une possibilité ouverte aux administrations relevant des trois fonctions publiques, dans les conditions prévues par le statut général des fonctionnaires.

S'agissant des collectivités territoriales et des établissements publics en relevant, le recours à l'intérim ne peut avoir lieu que lorsque le centre de gestion dont ils relèvent n'est pas en mesure d'assurer la mission de remplacement prévue à l'article 25 de la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984.

Cette mesure confère un caractère subsidiaire au recours à l'intérim pour les collectivités territoriales et leurs établissements, qui sont incités à accueillir prioritairement des agents mis à leur disposition par les services de remplacement des centres de gestion. A cette fin, les missions de ces services de remplacement ont été élargies par la loi au cas de vacance d'un emploi qui ne peut être immédiatement pourvu en cohérence avec les motifs pouvant justifier légalement le recours à l'intérim.

L'obligation de solliciter en premier lieu le centre de gestion a une portée générale et s'applique donc à l'ensemble des collectivités et établissements, qu'ils soient ou non affiliés obligatoirement.

Le centre de gestion concerné est celui géographiquement compétent pour la collectivité ou l'établissement.

Concernant les personnes morales de droit public qui n'entrent pas dans le champ du statut général des fonctionnaires (GIP, API), le recours à une entreprise de travail intérimaire doit être prévu par les textes applicables à ces personnes morales.

S'agissant des missions ou activités pour lesquels il peut être recouru à l'intérim, la loi ne fixe pas d'exclusion. Toutes sont potentiellement concernées. Il conviendra d'examiner au cas par cas si le recours à l'intérim pour tel poste est adapté. Ainsi l'intérim pourra être utilisé pour l'exercice de fonctions supports, administratives, financières ou techniques, pour pourvoir temporairement des postes de travail ne présentant aucune spécificité ou enjeu particulier par rapport à des postes de travail de même nature dans le secteur privé. En revanche, cette solution ne pourra être utilisée pour des missions dont l'exercice exige une qualité ou une habilitation particulière au regard du droit (prestation de serment, agrément, etc.) ou comportent l'exercice de prérogatives de puissance publique.

Dans tous les cas, le salarié intérimaire doit avoir les mêmes compétences que celles requises pour les fonctionnaires et agents non titulaires exerçant les fonctions considérées. L'accès d'un salarié intérimaire à un emploi est ainsi conditionné à la capacité pour l'entreprise de travail temporaire de vérifier les qualités exigées par la personne publique (comme c'est le cas des professions réglementées).

Les emplois à pourvoir sont accessibles aux travailleurs handicapés intérimaires, sous réserve des aménagements raisonnables prévus à l'article 6 sexies de la loi du 13 juillet 1983 susmentionnée. Ces salariés sont pris en compte dans le décompte des bénéficiaires de l'obligation d'emploi, lors de la déclaration au Fonds pour l'insertion des personnes handicapées dans la fonction publique (FIPHFP).

II/ Les cas de recours à l'intérim

1/ La définition juridique des cas de recours

Le recours à une entreprise de travail temporaire doit être exceptionnel et ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de la personne publique.

[L'article L.1251-60](#) du code du travail énumère de façon limitative les situations dans lesquelles les collectivités publiques peuvent recourir à un salarié en mission de travail temporaire.

Il s'agit des seuls cas suivants :

- 1° **Remplacement momentané d'un agent** en raison d'un congé de maladie, d'un congé de maternité, d'un congé parental ou d'un congé de présence parentale, d'un passage provisoire en temps partiel, de sa participation à des activités dans le cadre d'une réserve opérationnelle, sanitaire, civile ou autre, ou de l'accomplissement du service civil ou national, du rappel ou du maintien sous les drapeaux ;
- 2° **Vacance temporaire d'emploi** qui ne peut être immédiatement pourvu dans les conditions prévues par la loi n° 84-16 du 11 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique de l'État, la loi n° 84-53 du 26 janvier 1984 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique territoriale et la loi n° 86-33 du 9 janvier 1986 portant dispositions statutaires relatives à la fonction publique hospitalière ;
- 3° **Accroissement temporaire d'activité** ;
- 4° **Besoin occasionnel ou saisonnier**.

Ces situations sont identiques à celles prévues par le statut général des fonctionnaires s'agissant du recrutement d'agents non titulaires.

Toutefois, le motif de remplacement vaut pour les fonctionnaires absents mais également pour les agents non titulaires absents, et ce, quel que soit la catégorie ou le niveau de recrutement de l'agent à remplacer. Il vaut pour les seuls motifs de remplacement prévus par le 1° de l'article [L.1251-60](#) du code du travail. Il ne peut ainsi être recouru à l'intérim pour le remplacement d'un agent en congé annuel.

Par ailleurs, est expressément prévu le cas de l'accroissement temporaire d'activité. Peuvent rentrer dans ce cas de figure, sous certaines conditions :

- les variations cycliques de l'activité du service ;
- les tâches précisément définies et non durables, s'ajoutant temporairement à une activité permanente.

Ce motif se distingue du besoin occasionnel qui correspond davantage à un besoin ponctuel de l'administration, n'impliquant pas nécessairement une surcharge de travail mais requiert ponctuellement une compétence inhabituelle dans l'administration (besoin de compétence ou de qualification particulière pour conduire une mission ; travaux urgents ; création d'une activité nouvelle alors qu'il n'est pas certain qu'elle se poursuive).

Le besoin saisonnier correspond aux cas de travaux appelés à se répéter chaque année, à date à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs. La distinction entre le travail saisonnier et le simple accroissement d'activité ou le besoin occasionnel repose sur le caractère régulier, prévisible, cyclique de la répétition de l'activité.

Enfin, la vacance temporaire d'emploi recouvre notamment deux types de situations : d'une part, l'attente de la prise effective de fonctions d'un agent recruté mais qui ne peut se libérer immédiatement et, d'autre part, les situations où la personne publique est en cours de recrutement sans qu'aucune candidature identifiée n'ait été retenue.

[L'article L.1251-9](#) du code du travail précise que la personne utilisatrice ne peut pas recourir à un travailleur intérimaire pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, en lien avec des postes qui ont été supprimés, dans les six mois qui suivent ces suppressions. Les suppressions d'emploi s'apprécient au niveau de la collectivité publique ou du service qui recourt à l'entreprise de travail temporaire. Cette interdiction ne s'applique pas lorsque la durée du contrat de mission n'est pas susceptible de renouvellement et n'excède pas trois mois.

L'article [L. 1251-10](#) précise qu'il n'est pas possible de recourir à un travailleur intérimaire pour remplacer un médecin du travail, un agent gréviste, ni pour effectuer certains travaux particulièrement dangereux listés à l'article D.4154-1 du code du travail.

2/ Intérêt et limites du recours à l'intérim

La décision de recourir au service d'une entreprise de travail temporaire doit être prise au cas par cas, au regard de la nature du besoin à satisfaire et en tenant compte des avantages et limites que cette solution présente.

Le recours à l'intérim constitue une alternative au recours à un agent non titulaire lorsque celui-ci n'est pas adapté aux circonstances justifiant le besoin.

Cette solution peut représenter un gain en souplesse de gestion. En effet, dans la mesure où la personne publique ne recrute pas directement, elle n'a pas à sa charge les actes de gestion des ressources humaines afférents (tenue du dossier individuel, mise en oeuvre de la paie, versement des cotisations sociales, gestion de la fin de contrat, etc.). En outre, c'est l'entreprise de travail temporaire qui doit vérifier que le salarié est autorisé à exercer la profession (possession des diplômes requis, agrément spécifique, autorisation de travail en France, etc.).

Elle peut également offrir un gain en terme de réactivité. L'entreprise de travail temporaire s'engage à trouver un salarié compétent très rapidement, d'où un ajustement des besoins en personnel dans de brefs délais. Cela peut permettre de pourvoir rapidement une vacance temporaire d'emploi qui n'a pu être pourvue dans les conditions de droit commun.

Cependant l'intérim représente un coût, qui pour certains besoins peut réduire l'intérêt de cette solution par rapport au recrutement contractuel. Le prix intègre en effet le coût de la prestation de l'entreprise de travail temporaire, les charges salariales du secteur privé qui sont plus élevées que celles du public, ainsi que l'indemnité de fin de contrat et l'indemnité de congés payés qui doivent nécessairement être versées au salarié à la fin de sa mission.

Enfin, la personne publique est responsable des conditions d'exécution du travail du salarié intérimaire sans en être l'employeur. Elle ne dispose donc **pas de la même latitude de gestion et du même degré d'autorité vis-à-vis d'un salarié intérimaire** que de son propre personnel. Engagée dans une relation tripartite avec l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire, elle se trouve dans une situation de coresponsabilité vis-à-vis du salarié intérimaire qui peut se révéler difficile à organiser et à gérer dans la pratique.

III/ Le choix de l'entreprise de travail temporaire

Une entreprise de travail temporaire a pour activité exclusive de mettre à la disposition provisoire des entreprises et administrations utilisatrices des salariés qu'elle embauche et rémunère à cet effet.

Lorsqu'une collectivité publique décide d'avoir recours à une entreprise de travail temporaire, **elle doit nécessairement faire application des règles du code des marchés publics.** Il s'agit en effet d'une prestation de service et non d'un recrutement de personnel. Au sein de la fonction publique de l'Etat, l'imputation sur le titre 3 s'effectue sur le compte 612.83 personnels intérimaires.

Pour obtenir des offres plus avantageuses, les collectivités territoriales et leurs établissements peuvent avoir notamment intérêt à constituer entre elles un groupement de commande (article 8 du CMP).

De façon générale, il doit être rappelé qu'est proscrite toute modalité d'organisation qui pourrait être regardée comme tombant sous le coup des articles [L. 8231-1](#) et [L.8241-1](#) du code du travail (prêt illicite de main d'œuvre et marchandage).

Le choix de la procédure de passation du marché à mettre en œuvre se détermine en fonction du montant et des caractéristiques des prestations à réaliser. C'est pourquoi la personne publique doit absolument procéder en amont à une définition précise de ses besoins.

Dans le cas de l'intérim, il existera souvent une incertitude sur la quantité ou l'étendue des besoins à satisfaire, mais aussi sur la planification dans le temps des besoins à satisfaire. Dans ce cas particulier, la personne publique pourra faire usage du marché à bons de commande, du marché à tranche ou des accords cadres.

Le code des marchés publics opère une distinction entre les services soumis au régime normal de passation des marchés (article 29) et les services soumis à un régime assoupli (article 30).

Les services relevant de l'article 29 sont énumérés limitativement par cet article. Compte tenu de cette liste exhaustive, le recours à une entreprise de travail temporaire ne relève pas de cet article mais de la procédure assouplie de l'article 30, c'est-à-dire des marchés pour lesquels, une procédure adaptée peut être mise en œuvre, quel que soit le montant du marché.

La passation de tels marchés doit être précédée d'une publicité et d'une mise en concurrence, ce qui implique le respect de la liberté de la commande, l'égalité de traitement des candidats et la transparence des procédures.

Par exception, les achats de faible montant 1 sont dispensés de publicité et de mise en concurrence.

Avant toute commande, la personne publique doit veiller à définir préalablement ses besoins et déterminer la spécificité technique de son marché. Pour tous les autres aspects (modalités de publicité, critères de sélection des candidatures et des offres, délais de réception des offres, règles de mise en concurrence, notification du marché et information des candidats retenus), il convient de se référer aux règles applicables aux marchés relevant de l'article 28.

L'entreprise de travail temporaire doit justifier d'une garantie financière obligatoire destinée à assurer, en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires, des indemnités et charges sociales. Cette garantie ne peut résulter que d'un engagement de caution unique pris par un organisme financier dûment habilité.

Si la garantie se révélait insuffisante la personne publique utilisatrice se substituerait à l'entreprise de travail temporaire et devrait payer aux salariés intérimaires et aux organismes de sécurité sociale, les sommes restant dues pour la durée des missions accomplies en son sein.

La personne publique exigera du candidat qu'il fournisse les attestations et certificats délivrés par les administrations et organismes compétents prouvant qu'il satisfait aux obligations sociales et fiscales conformément à l'article 46 du code des marchés publics. Le marché ne pourra en effet être attribué au candidat dont l'offre a été retenue que si celui-ci produit dans le délai imparti toutes les pièces afférentes.

IV/ La conclusion de contrat de mise à disposition avec l'entreprise de travail temporaire

Après avoir signé un marché avec l'entreprise de travail temporaire retenue, la personne publique conclut avec elle, pour chaque demande de mise à disposition d'un salarié intérimaire, un contrat de mise à disposition.

Le contrat de mise à disposition qui lie la personne publique à l'entreprise de travail temporaire est établi pour chaque salarié intérimaire.

L'entreprise de travail temporaire conclut, à partir des éléments du contrat de mise à disposition, un contrat de travail temporaire (appelé aussi « contrat de mission ») avec le salarié intérimaire. Si la personne publique n'a pas à connaître du contenu de ce contrat de mission, il est important qu'elle veille à la transmission de toutes les informations nécessaires à la rédaction de ce contrat qui doit reproduire les mentions figurant sur le contrat de mise à disposition, conformément à [l'article L1251-16](#) du code du travail.

En particulier, si la personne publique souhaite une **période d'essai**, elle doit l'indiquer à l'entreprise de travail temporaire : les parties ne peuvent en effet invoquer l'existence d'une telle période que si celle-ci figure dans le contrat de mission.

1/Les clauses du contrat de mise à disposition

Le contrat de mise à disposition doit être conclu **par écrit** au plus tard le jour de la mise à disposition du salarié intérimaire. En l'absence d'un contrat de mise à disposition écrit et signé entre la personne publique utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire, ce contrat est réputé nul. L'entreprise de travail temporaire peut réclamer à la personne publique utilisatrice le paiement de ses prestations.

En application de l'article [L1251-43](#), le contrat de mise à disposition doit indiquer :

a/ le motif pour lequel il est fait appel au travailleur temporaire, c'est-à-dire les raisons, les circonstances ou les éléments qui justifient le recours au travail temporaire.

Par exemple, en cas de remplacement d'un agent absent, le nom et la qualification de ce dernier doivent être précisés. S'il s'agit de faire face à un surcroît de travail, la seule mention d'une commande importante ne suffit pas, il faudra y ajouter des informations établissant la réalité de l'accroissement temporaire de l'activité du service (par exemple, organisation d'un événement tel qu'un congrès international).

b/ le début et le terme de la mission et leurs modalités d'aménagement

La durée de la mission est précisément connue. La mise à disposition est dite de date à date et le terme de la mission est fixé avec précision dans le contrat de mise à disposition.

Le contrat de mise à disposition peut toutefois comporter une clause permettant de reporter ou d'avancer le terme de la mission, dans les limites d'un jour pour cinq jours de travail.

Cette souplesse (article [L1251-30](#) du code du travail) ne peut avoir pour conséquence de dépasser la durée maximale autorisée des missions ni de réduire cette dernière de plus de dix jours. Pour des missions inférieures à dix jours de travail, le terme peut être avancé ou reporté de deux jours.

Exemple : un contrat de travail temporaire est signé le 1er juin 2010 pour le remplacement d'un fonctionnaire en congé parental. Le terme est prévu le 1er juin 2011. Il pourra être avancé au plus tôt au 20 mai 2011.

La possibilité d'aménager ainsi le terme de la mission doit obligatoirement être prévue dans le contrat de mise à disposition.

De plus, lorsque le contrat est conclu pour remplacer un agent absent, il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer ([L1251-13](#)) et son terme peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi à condition que cette possibilité soit prévue dans le contrat de mise à disposition et celui de travail temporaire ([L1251-31](#)).

Toutefois, le contrat peut ne pas comporter de terme précis, lorsqu'il est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié absent, pour faire face à un besoin saisonnier ou dans l'attente de la prise de fonction d'un agent effectivement recruté. La mission prend fin lors de la réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu (par exemple au retour du salarié remplacé ou à la fin de la saison).

Dans ce cas, **l'absence de terme précis est alors compensée par l'indication d'une durée minimale librement fixée par les parties**. La durée minimale interdit toute rupture de contrat avant son expiration et sert de base de calcul à la période d'essai, si celle-ci a été prévue. En cas de remplacement d'un agent malade, la durée minimale du contrat est généralement fixée par rapport au nombre de jours d'arrêt de travail mentionné dans le certificat médical. Selon les clauses du contrat, la mission pourra se poursuivre jusqu'au retour de l'agent absent ou jusqu'à la fin de l'arrêt pour maladie. Le terme du contrat peut même être aménagé et la mission se poursuivre jusqu'au surlendemain du jour où l'agent reprend son emploi.

Il convient de noter qu'un contrat de travail temporaire conclu pour remplacer un agent absent qui a pour terme la fin de l'absence de l'agent remplacé cesse de plein droit en cas de cessation définitive d'activité de l'agent remplacé.

Le contrat, lorsqu'il comporte un terme précis, ne peut, en tout état de cause, dépasser, renouvellement compris, une durée maximum qui varie selon le motif du recours à l'intérim, fixé à [l'article L.1251-60](#) du code du travail.

Les contrats conclus pour le remplacement d'un agent (1°), pour faire face à un accroissement temporaire d'activité (3°) ou pour des besoins saisonniers ou occasionnels (4°) sont d'une durée maximale de 18 mois.

Les contrats de mission conclus pour faire face à une vacance temporaire d'emploi (2°) sont d'une durée maximale de 12 mois.

Ces durées sont réduites à neuf mois lorsque le contrat est conclu dans l'attente de la prise de fonctions d'un agent ou lorsque son objet consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elles sont portées à 24 mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger.

[L'article L1251-35](#) du code du travail précise qu'un contrat de travail temporaire à terme précis peut être renouvelé, une seule fois, dans le cadre de la même mission, pour une durée déterminée, dans la limite des durées précisées ci-dessus.

La personne publique doit prévoir dans le contrat de mise à disposition la mention de son renouvellement éventuel et les conditions de sa mise en œuvre afin que l'entreprise de travail temporaire puisse stipuler les conditions de ce renouvellement dans le contrat de travail temporaire ou faire l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

Le renouvellement pourra être justifié, si l'objet de la mission n'a pas été réalisé ou se poursuit. La durée du renouvellement peut être inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale. Le terme d'un contrat renouvelé peut être aménagé dans les mêmes conditions que celui d'un contrat initial à terme précis.

Dans ces conditions, les possibilités d'aménagement du terme du contrat doivent être appréciées compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement compris.

La question du renouvellement ne se pose pas pour une mission sans terme précis, la fin du contrat correspondant à la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

En revanche, un contrat dont le terme a été aménagé ne peut être renouvelé.

c/ Les caractéristiques du poste à pourvoir

Il s'agit des conditions particulières d'exécution de la mission (comme par exemple les horaires décalés), de la nature du travail (sur écran, travail salissant, travail posté, etc.) et de l'environnement du poste (vibrations, bruits, etc.). Le contrat doit préciser, le cas échéant, si l'emploi présente des risques particuliers pour la santé et la sécurité des salariés.

d/ La qualification professionnelle exigée

La personne publique utilisatrice doit veiller à bien spécifier les qualités et qualifications attendues des salariés mis à sa disposition. Il convient d'exiger des salariés intérimaires qu'ils remplissent les mêmes conditions de diplômes, titres ou qualifications que celles requises pour les agents publics.

L'entreprise de travail temporaire est tenue à une obligation de prudence, dans le recrutement du personnel qu'elle fournit qui la rend responsable de la sélection du personnel proposé. Elle doit mettre à disposition les salariés intérimaires dont la qualification correspond à celle exigée par la personne publique.

Si le salarié lié par un contrat de travail temporaire exerce une profession médicale ou paramédicale réglementée, il appartient à l'entreprise de travail temporaire de vérifier que ce salarié est régulièrement autorisé à exercer sa profession avant de le mettre à disposition de la personne publique.

Il convient de préciser que les conditions exigées par les textes réglementaires pour accéder à un emploi d'agent non titulaire ne sont pas directement exigibles des salariés intérimaires qui ne sont pas des agents non titulaires relevant du statut général. Il appartient à l'entreprise de travail temporaire de vérifier les qualités d'aptitude physique au travail et de probité des agents qu'elle met à disposition.

e/ Le lieu de la mission et les horaires de travail

f/ La nature des équipements de protection individuelle que doit utiliser, le cas échéant, l'intérimaire, ceux qui sont fournis par l'entreprise de travail temporaire et ceux fournis par la personne publique.

g/ Le montant de la rémunération avec ses différentes composantes

La personne publique doit transmettre à l'entreprise de travail temporaire tous les éléments composant la rémunération de l'agent, afin que l'entreprise de travail temporaire puisse la reporter sur le contrat de travail du salarié. En effet, la rémunération perçue par le salarié temporaire ne peut être inférieure à celle prévue au contrat de mise à disposition ([L1251-18](#)).

La rémunération fixée au contrat de mise à disposition doit être établie par la personne publique en respectant les principes suivants :

Le montant de la rémunération doit être égal à celui que percevrait un agent non titulaire de la personne publique de même qualification occupant le même poste de travail. Ce montant doit intégrer, le cas échéant, les primes et accessoires du salaire ([L1251-43- 6°](#)).

Le principe d'égalité de rémunération ne s'applique qu'aux éléments de rémunération qui s'attachent au poste de travail. La rémunération n'est pas versée par référence à celle que perçoit l'agent remplacé mais doit être égale à celle que percevrait un agent non titulaire, nouvellement recruté sur un poste équivalent.

Les heures supplémentaires et le cas échéant les permanences et astreintes, ainsi que le travail de nuit, les dimanches et jours fériés doivent être rémunérés ou compensés en temps dans les mêmes conditions que pour un agent non titulaire. Les modalités de cette compensation (taux de majoration, taux d'indemnisation...) devront être précisées dans le contrat.

Le montant du remboursement des frais de transport entre le domicile et le lieu de travail n'a pas à être intégré à la rémunération dans la mesure où le salarié intérimaire fait l'objet d'une indemnisation à ce titre par l'entreprise de travail intérimaire.

La rémunération afférente à une éventuelle période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue au contrat.

h/ le nom et l'adresse du garant et la référence aux [articles L.1251-49 à L.1251-53](#) du code du travail (anc. Article 124-8) selon lesquels l'utilisateur doit se substituer à l'entreprise de travail temporaire en cas de défaillance de cette dernière.

Toute clause visant à interdire l'embauche de l'intérimaire par la personne publique à l'issue de la mission est réputée non écrite ([L1251- 44](#)). Si elle est présente dans le contrat, elle sera de nul effet.

2/ La vie du contrat de mise à disposition

a/ La suspension du contrat liée aux absences du salarié

La maladie, la maternité, l'accident du travail du salarié sont des causes de suspension du contrat qui n'empêchent pas celui-ci d'arriver à son terme. La personne publique utilisatrice peut demander à l'entreprise de travail temporaire la mise à disposition d'un autre salarié intérimaire, en remplacement du travailleur intérimaire absent.

b/ La rupture du contrat de mise à disposition avant son terme

Le contrat de mise à disposition ne peut être rompu avant son terme que dans certaines situations :

- au cours de la période d'essai : le salarié peut immédiatement interrompre la mission, tandis que l'entrepreneur de travail temporaire, à la demande de la personne publique utilisatrice, peut également mettre fin au contrat de mission, sans préavis ni indemnité.
- en cas de faute grave du salarié intérimaire : la personne publique transmet à l'entreprise de travail temporaire tous les éléments attestant de la réalité et de la gravité de la faute commise par le salarié, en demandant à rompre de manière anticipée le contrat de mise à disposition. La personne publique ne peut toutefois pas lui infliger une sanction disciplinaire.

Si les travailleurs intérimaires sont soumis aux obligations des agents publics lorsqu'ils exercent leurs fonctions dans une administration, les dispositions relatives à la discipline (nature et échelle des sanctions, ainsi que la procédure disciplinaire) ne leur sont pas applicables car la personne publique utilisatrice n'est pas leur employeur (CE 12 novembre 1990, RJS 2/1991, no 174).

L'entreprise de travail temporaire tirera les conséquences de la rupture anticipée du contrat de mise à disposition par la personne publique utilisatrice, dans les conditions de droit commun.

- en cas de force majeure c'est-à-dire de la survenance d'un événement extérieur et imprévisible ayant pour effet de rendre impossible la poursuite du contrat ([Cour de cassation 04-47.014 du 31 octobre 2006](#) et [Cour de cassation 03-43.192 du 28 juin 2005](#)).

En cas de rupture anticipée du contrat par la personne publique utilisatrice, pour des motifs autres que la faute grave ou la force majeure, l'entreprise de travail temporaire peut lui réclamer le paiement de l'intégralité de ses prestations.

c/ La succession de contrats de mise à disposition temporaires ([articles L1251-36 à L1251-37](#))

En application des règles du droit du travail, sur un même poste, la personne publique doit respecter un délai de carence.

A l'issue du contrat de mise à disposition, la personne publique ne peut recourir de nouveau à un salarié intérimaire pour pourvoir le même poste de travail qu'après l'expiration d'un délai de carence :

- pour un contrat d'au moins 14 jours (renouvellement inclus) le délai de carence est égal au tiers de la durée totale de ce contrat renouvellement inclus. Ainsi un poste pourvu par un contrat de trois mois ne peut faire l'objet d'un nouveau contrat avant l'expiration d'un délai de carence d'un mois.
- pour un contrat de moins de 14 jours renouvellement inclus, ce délai est égal à la moitié de la durée totale du premier contrat renouvellement inclus. Ainsi, un poste pourvu en contrat pendant dix jours ne peut donc faire l'objet d'un nouveau contrat avant l'expiration d'un délai de cinq jours.

Le délai de carence est calculé en jours d'ouverture de la personne publique utilisatrice.

Cette règle ne s'applique que si les missions concernent le même poste. Pour apprécier cette condition, il faut se référer à la nature des travaux confiés au salarié intérimaire et non à la localisation géographique de leur exécution ([Cour de cassation n° 86-43137 du 31 octobre 1989](#)).

Toutefois, aucun délai de carence ne s'applique en cas :

- de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- de travaux urgents de sécurité ;
- d'emplois saisonniers ;
- de rupture anticipée du contrat par le salarié intérimaire ;
- de refus de renouvellement par le salarié intérimaire pour la durée du contrat non renouvelé.

La personne publique peut demander à l'entreprise de travail temporaire la mise à disposition du même salarié intérimaire pour pourvoir un même poste, sous réserve du respect du délai de carence.

Si elle sollicite la mise à disposition de l'agent sur un poste différent, elle doit veiller à ce que les postes occupés successivement répondent à des besoins distincts. En effet, le juge administratif pourra requalifier le contrat de travail temporaire en contrat de droit public si les remplacements successifs ont eu pour effet de pourvoir durablement un poste permanent dans la personne publique.

Enfin, [l'article L.1251-62](#) du code du travail précise que « si l'utilisateur continue à employer un salarié d'une entreprise de travail temporaire après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat à durée déterminée de trois ans. Dans ce cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mission. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue » ([Cour de cassation 17 septembre 2008 n° 07-40 704](#)).

A l'issue de la mission, la personne publique peut engager, par contrat, le salarié intérimaire dans les conditions prévues par le statut général de la fonction publique. La durée des missions accomplies auprès de cette administration au cours des mois précédant l'embauche sera prise en compte pour le calcul de l'ancienneté. Elle sera par ailleurs déduite de la période d'essai prévue si les fonctions exercées au cours de la mission et celles prévues par le contrat sont les mêmes.

d/ Litiges relatifs à une mission d'intérim au sein de l'administration

En application de [l'article L.1251-63](#) du code du travail, le juge administratif est compétent pour connaître des litiges opposant le salarié et la personne publique utilisatrice.

La personne publique doit veiller, en particulier, à prévenir les risques de requalification du contrat de travail temporaire conclu entre le salarié intérimaire et l'entreprise de travail temporaire en contrat de droit public ([L1251-40](#)). Aussi, elle écartera toute situation la conduisant :

- à employer le salarié après la fin de sa mission sans avoir conclu avec lui un contrat de travail dans les conditions prévues par le statut général des fonctionnaires ou sans nouveau contrat de mise à disposition ;
- à affecter le salarié intérimaire sur un poste lié à l'activité normale et permanente de la personne publique ;
- à conclure un contrat pour un motif non prévu ou interdit par le code du travail ;
- à ne pas respecter les durées fixées par le code du travail ;
- à ne pas mentionner le terme du contrat dès sa conclusion quand le motif du recours impose un terme fixe ;
- à ne pas respecter les conditions d'aménagement du terme de la mission.

En cas de dommages causés par le salarié intérimaire, la personne publique utilisatrice ne peut s'exonérer de sa responsabilité dans la mesure où elle définit les conditions d'exécution du travail du salarié intérimaire mis à sa disposition.

Le salarié intérimaire bénéficie de la protection fonctionnelle dans les mêmes conditions que les agents publics, pour les fautes de service qu'il pourrait commettre.

Toutefois, la personne publique peut, éventuellement, se retourner contre l'entreprise de travail temporaire si cette dernière a commis une faute dans l'exécution de son obligation contractuelle. En particulier, la responsabilité de l'entreprise de travail temporaire peut être mise en cause si elle n'a pas satisfait à son obligation de prudence, dans le recrutement du personnel qu'elle fournit (Cour de Cassation n° 88-15 -333 du 26 février 1991 et Cour de cassation n° 87-14.980 du 2 mai 1989).

La responsabilité personnelle du travailleur temporaire ne peut être mise en cause qu'en cas de faute lourde de sa part.

VI/ La situation du salarié intérimaire

1/ Droits et obligations

Les droits et obligations de l'agent intérimaire sont identiques à ceux des agents publics, même s'il est salarié de l'entreprise de travail temporaire et non de la personne publique. En effet, celui-ci exécute sa mission sous l'autorité et le contrôle du chef de service. Le contrat de mise à disposition suppose donc la création d'un lien de subordination hiérarchique entre l'intérimaire et le chef de l'administration d'accueil.

En application de [l'article L.1251-61](#), le salarié mis à disposition par une entreprise de travail temporaire auprès d'une collectivité publique est soumis aux règles d'organisation et de fonctionnement du service où il est employé.

Il est soumis à l'ensemble des obligations prévues par le titre Ier du statut général des fonctionnaires (secret professionnel, obligations de discrétion, obéissance hiérarchique, etc.). Il doit également se conformer au règlement intérieur de sa structure d'accueil, si un tel document existe.

En outre, la personne publique doit veiller à ce que le salarié ne soit pas affecté sur des postes où il se trouverait en position de contrôler, surveiller ou administrer, soit l'entreprise de travail temporaire, soit une entreprise dans laquelle il aurait récemment travaillé, que ce soit ou non par l'intermédiaire de l'entreprise de travail temporaire.

Le salarié intérimaire exerce son droit de grève dans les conditions applicables aux personnels du service dans lequel il est mis à disposition et conformément aux dispositions prévues par les [articles L2512-1 à L2512-5 du code du travail](#) (exercice du droit de grève dans le secteur public). La personne publique transmettra à l'entreprise de travail temporaire les informations relatives à l'absence pour fait de grève du salarié intérimaire.

2/ Les conditions de travail

Le salarié intérimaire est soumis aux règles d'exécution du travail applicables dans l'administration utilisatrice en matière de durée de travail, travail de nuit, repos hebdomadaire et jours fériés, hygiène et sécurité, etc.

Les autorisations spéciales d'absence lui sont accordées dans les mêmes conditions qu'à l'agent public.

Le droit à la formation du salarié intérimaire s'exerce dans le cadre de l'entreprise de travail temporaire qui l'emploie et qui en a la charge. Le salarié intérimaire peut bénéficier d'un stage de formation inclus dans le plan de formation de l'entreprise de travail temporaire (actions liées à l'évolution des emplois ou qui participent au développement des compétences), d'un congé individuel de formation (CIF) ou du droit individuel à la formation (DIF). Le cas échéant, le salarié intérimaire pourra bénéficier d'actions de formation au sein de la personne publique utilisatrice, notamment lorsque le poste exige une compétence technique particulière.

L'intérimaire a accès aux mêmes avantages collectifs que les agents de la personne publique : service de transport, accès au restaurant administratif, douches, vestiaires, crèches, etc.

La surveillance médicale est à la charge de l'entreprise de travail temporaire. En revanche, lorsque l'activité exercée nécessite une surveillance médicale renforcée, du fait des risques particuliers qu'elle présente pour l'intérimaire, les obligations correspondantes en matière de surveillance médicale sont à la charge de la personne publique utilisatrice.

L'intérimaire étant affilié au régime général de la sécurité sociale, il doit, en application de [l'article L. 412-4 du code de la sécurité sociale](#), lorsqu'il est victime d'un accident du travail, en informer la personne publique, sans préjudice des obligations qui lui incombent à l'égard de son employeur en vertu des dispositions de l'article [L. 441-1](#) du même code.

La personne publique doit déclarer à l'entreprise de travail temporaire tout accident dont elle a eu connaissance et dont a été victime un salarié mis à sa disposition par cette entreprise. L'entreprise de travail temporaire, employeur de la victime, prend en charge l'indemnisation de l'accident. Toutefois, elle peut se retourner, le cas échéant, contre l'administration utilisatrice lorsque celle-ci commet une faute inexcusable, afin d'obtenir le remboursement des indemnités complémentaires versées à la victime et la répartition de la charge financière de l'accident du travail (cf. articles [L. 412-6](#), [L. 241-5-1](#), [R. 242-6-1](#) et [R. 242-6-3](#) du code de la sécurité sociale).

La reconnaissance de la faute inexcusable à la charge de la personne publique incombe au juge.

3/ La représentation du salarié intérimaire dans l'administration et les droits syndicaux

Le salarié intérimaire vote dans l'entreprise de travail temporaire, s'il justifie de trois mois d'ancienneté ou de 507 heures travaillées au cours des 12 mois précédant l'élection.

Ses réclamations concernant les conditions d'exécution de travail et l'accès aux services collectifs pourront être présentées par l'intermédiaire des représentants du personnel au comité technique paritaire de l'administration utilisatrice.

Il faut souligner que l'agent intérimaire, bien que dans une relation de subordination dans l'administration d'accueil, n'est ni électeur ni éligible dans les instances représentatives de cette dernière (CTP/CTE, CAP, CHS/CHSCT) qui ne sont composées que par des représentants des agents publics (fonctionnaires ou contractuels).

Par contre, le CHS/CHSCT a pour mission de contribuer à la protection de la santé et à la sécurité des agents dans leur travail. Il remplit cette mission à l'égard de l'ensemble des personnels intervenant dans l'administration de son champ de compétence, conformément aux textes applicables à chacune des fonctions publiques.

VI/ Modalités de suivi du recours à l'intérim dans la fonction publique

Comme indiqué précédemment, le recours à l'intérim est introduit à titre subsidiaire dans la fonction publique pour faire face à des situations particulières, limitées dans leur champ et le temps. Le recours à cette solution conduit la personne publique à appliquer un régime juridique particulier, qu'elle doit préalablement s'approprier et qui peut soulever des difficultés d'application ou d'articulation avec le cadre juridique de droit public dans lequel elle évolue.

Dans ces conditions, il importe de mettre en place des mesures de suivi du recours à l'intérim à tous les niveaux pertinents.

Les comités techniques paritaires et les comités d'établissement doivent être informés des cas de recours et de la situation des personnels intérimaires dans les services ou administrations auprès desquels ils sont placés. A cet égard, les bilans sociaux pourront être utilement complétés par des données qualitatives et quantitatives relatives au recours à l'intérim (cas de recours, postes de travail ou qualifications concernés, viviers, durée moyenne des missions, etc.).

Au sein de chaque fonction publique et au niveau inter-fonctions publiques, un rôle de veille pourra également être assuré par chacun des conseils supérieurs de la fonction publique.

Au niveau de la fonction publique de l'Etat, un dispositif de remontée d'informations sera mis en place dans le cadre des conférences de gestion prévisionnelle des ressources humaines organisées annuellement par la DGAFP avec chacun des ministères.

Les clauses du contrat de mission conclu entre le salarié intérimaire et l'entreprise de travail temporaire

Ce contrat doit reproduire les mentions figurant sur le contrat de mise à disposition et préciser :

- la qualification professionnelle du salarié intérimaire ;
- les modalités de rémunération de l'intérimaire, y compris les indemnités de fin de mission (date de paie, périodicité, montant des acomptes éventuels, etc.). Le salaire est versé par l'entreprise de travail temporaire sous la forme de deux versements mensuels dès que la mission se déroule sur plus de 16 jours.
- le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire ;
- une clause indiquant que le rapatriement est à la charge de l'entreprise de travail temporaire si la mission s'effectue en dehors du territoire métropolitain ;
- la mention du droit pour le salarié d'obtenir sans délai, c'est-à-dire le dernier jour de son contrat, l'attestation Assedic qui sert à faire valoir ses droits au chômage ;
- la mention suivant laquelle l'embauche du salarié temporaire à l'issue d'une mission n'est pas interdite ;
- les conditions d'exécution de la période d'essai si elle est prévue par les parties. La loi fixe la durée de la période d'essai :
 - deux jours pour un contrat d'une durée inférieure ou égale à un mois ;
 - trois jours pour un contrat d'une durée entre un et deux mois ;
 - cinq jours pour un contrat de plus de deux mois.

Lorsqu'un contrat de travail temporaire est conclu sans terme précis, la durée de la période d'essai doit être calculée sur la durée minimale fixée au contrat. La rémunération afférente à cette période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue au contrat.