



MINISTÈRE
DU TRAVAIL, DE LA SANTÉ,
DES SOLIDARITÉS
ET DES FAMILLES

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Direction générale
du travail



Campagne 2025 de l'inspection du travail

Le recours abusif aux contrats précaires



Présentation et réglementation applicable

Avril 2025

SOMMAIRE

1. INTRODUCTION	3
1. REGLEMENTATION APPLICABLE AUX CDD	5
1.1 Les cas de recours autorisés	5
1.2 Les cas de recours interdits	5
1.3 La forme du contrat de travail	6
1.4 La période d'essai	6
1.5 La fin du contrat de travail	6
1.6 Délai de carence entre 2 contrats	7
1.7 Les droits des salariés en CDD	7
1.8 Les obligations administratives de l'entreprise ayant recours aux contrats courts	8
1.9 Les sanctions pénales et civiles	9
2. REGLEMENTATION APPLICABLE AUX CONTRATS DE TRAVAIL TEMPORAIRE (CTT)	10
2.1 La situation du salarié mis à disposition	10
2.2 Les cas de recours autorisés	10
2.3 Les cas de recours interdits	11
2.4 La forme du contrat de travail	11
2.5 La période d'essai	11
2.6 La fin du contrat de travail	11
2.7 Délai de carence entre 2 contrats	12
2.8 Les droits des salariés intérimaires	13
2.9 Les obligations administratives de l'entreprise utilisatrice ayant recours aux contrats courts	13
2.10 Les sanctions pénales et civiles	14
3. ATTRIBUTIONS DES CSE EN MATIERE DE CDD ET CTT	15

1. Introduction

10% des travailleurs occupaient un emploi précaire en 2023 (intérim, CDD)¹, avec une part plus forte chez les peu diplômés et les jeunes. Il concerne également majoritairement les travailleurs de nationalité étrangère² et les seniors³.

En France, la précarité du travail a été plus que **multipliée par deux en quarante ans**.

Selon la DARES⁴, en 2019, 39 000 établissements recourent toute l'année à des contrats courts. Une partie de ces contrats courts (environ 9 millions de contrats) pourraient être transformés en CDI ou CDD d'un an pour un volume équivalent à 235 000 emplois de 5 jours par semaine. De plus, les employeurs ont intensifié leur recours aux contrats de courte durée depuis le début des années 2000, accentuant la segmentation du marché du travail et conduisant une partie de la population active à occuper durablement ce type d'emploi⁵.

Des pratiques de contournement des cas de recours aux contrats précaires strictement définis par la loi (*accroissement temporaire d'activité, remplacement de salariés absents, contrats d'usage ou saisonnier, etc.*) sont observées afin, par exemple, de limiter les risques liés à un éventuel ralentissement de l'activité économique de l'entreprise, de tester les compétences du salarié avant de le recruter durablement en CDI, d'éviter d'appliquer la réglementation associée au CDI ou, tout simplement, par habitude de recruter en CDD sur le poste considéré.

Cependant, les contrats à durée déterminée (CDD) et les contrats de travail temporaire (CTT) peuvent avoir **des impacts significatifs sur la vie des travailleurs**.

D'après la DARES, les logiques d'usage des contrats temporaires entraînent des **conditions de travail particulières**, caractérisées par une insécurité de l'emploi et un risque de chômage accru, fréquemment associé à un faible taux d'accès à la formation et à un salaire moindre.

Les **trajectoires salariales** des salariés en emploi temporaire ne sont d'ailleurs pas comparables à celles de leurs homologues en emploi stable. De même, le sentiment d'appartenir à un groupe d'employés périphériques et de ne pas se sentir suffisamment intégré dans l'entreprise pourrait réduire la satisfaction au travail.

Par ailleurs, ces travailleurs peuvent subir davantage de **difficultés pour concilier vie professionnelle et vie personnelle**, accéder à un logement, obtenir un crédit bancaire et/ou se projeter à long terme.

Par ailleurs, les salariés employés en contrat précaire sont, d'une manière générale, **d'avantage exposés à des conditions de travail difficiles et à des risques d'accidents du travail**.

On constate que les secteurs d'activité ayant le plus fort recours aux contrats précaires présentent également **la plus forte sinistralité au travail** en 2019⁶.

En effet, l'enchaînement de contrats courts et de missions différentes place les travailleurs dans des situations de méconnaissance des lieux de travail, de l'organisation du travail, des méthodes et outils déployés ce qui peut être à l'origine d'accidents du travail mais également de stress et de fatigue.

L'absence d'ancienneté sur le poste est un facteur déterminant de la sinistralité au travail. D'après la CNAM⁷, en 2017, 28% des accidents du travail ayant entraîné au moins quatre jours d'arrêt de travail concernaient des victimes dont l'ancienneté était inférieure à un an.

En 2022 selon la DARES⁸, **dans le secteur de l'intérim, le risque d'accident du travail avec arrêt était deux fois plus élevé que la moyenne**. Les intérimaires exercent fréquemment dans les secteurs à risque et, pour un secteur donné, le risque d'accident est supérieur pour les intérimaires par rapport aux autres salariés.

¹ [Activité, emploi et chômage en 2023 et en séries longues](#)

² [Enquête emploi continu, INSEE 2023.](#)

³ [Dares_tableau-de-bord-seniors_T42021.pdf](#)

⁴ [Quelle est l'ampleur du recours aux contrats courts toute l'année ? | DARES](#)

⁵ <https://dares.travail-emploi.gouv.fr/publication/emploi-temporaire-court-long>

⁶ [Les accidents du travail | DARES](#)

⁷ [Accidents du travail en fonction de l'âge de la victime et de son ancienneté dans l'entreprise \(année 2017\)](#)

⁸ [Quels sont les salariés les plus touchés par les accidents du travail en 2019 ?](#)

RAPPEL

La lutte contre le recours abusif aux contrats précaires concourt à rétablir les salariés dans leurs droits pour leur permettre d'avoir des revenus stables et à prévenir les risques professionnels et les accidents du travail dans la mesure où ces travailleurs sont généralement plus exposés.

C'est dans ce contexte que le système d'inspection du travail engage une campagne nationale de contrôle en 2025 relative à la lutte contre le recours abusif aux contrats précaires.

Cette campagne s'inscrit dans le cadre d'action du plan pluriannuel 2023-2025 qui oriente l'activité de l'inspection du travail autour de sa mission essentielle de **protection des droits fondamentaux des travailleurs**. Une part importante de l'activité porte ainsi sur :

- La prévention des risques d'accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles ;
- La lutte contre les fraudes ;
- La réduction des inégalités et particulièrement femmes/hommes ;
- La protection des travailleurs les plus vulnérables ;
- La promotion du dialogue social.

Dans la mesure où la situation d'emploi précaire emporte des conséquences lourdes sur la vie personnelle des travailleurs, cette campagne porte l'ambition d'inscrire l'action du système d'inspection du travail dans **l'objectif commun de bien vivre de son travail**. Par ses actions en faveur de la résorption de l'emploi précaire, elle a vocation à agir concrètement sur la **vie des travailleurs et notamment les plus pauvres**.

La campagne comporte une **phase d'information et de sensibilisation** des différents acteurs (partenaires sociaux, entreprises, salariés, représentants du personnel, etc.), une **phase de contrôle** sur la base d'un ciblage des entreprises les plus consommatrices de contrats précaires et une **phase de bilan et d'évaluation de l'action publique** qui sera partagée avec les parties prenantes.

La phase d'information se déroulera à compter d'avril/mai 2025.

Les contrôles débuteront en juin 2025 pour une période de 6 mois. Les suites à interventions et des contre-visites se poursuivront jusqu'en mai 2026 pour permettre aux entreprises de se mettre en conformité avec la réglementation et de remédier aux infractions constatées, notamment via des plans de résorption de la précarité et la pérennisation d'emplois.

RAPPEL

Dès 1990, dans le cadre de l'accord National Interprofessionnel du 24 mars 1990 relatif aux CDD et au travail temporaire, les partenaires sociaux ont considéré que le contrat à durée indéterminée était la forme normale et générale du contrat de travail. Celui-ci constitue le droit commun du contrat de travail et doit être utilisé chaque fois que l'emploi proposé peut-être stable.

À l'inverse, le contrat à durée déterminée et le contrat de travail temporaire (contrat d'intérim) sont des exceptions.

À ce titre, il ne peut être recouru à ces formes d'emploi que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de transition et de remplacement objectivement identifiables et dans des limites exposées ci-après.

1. Réglementation applicable aux CDD

Le contrat de travail à durée déterminée (CDD) doit être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise⁹.

1.1 Les cas de recours autorisés

Le contrat de travail ne peut être conclu pour une durée déterminée que dans les cas suivants¹⁰ :

- **Remplacement d'un salarié** dans les cas suivants : absence ; passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ; suspension de son contrat de travail ; départ définitif du salarié remplacé si le poste de travail est appelé à être supprimé ; ou dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par contrat à durée indéterminée sur le poste ;
- **Accroissement temporaire de l'activité** de l'entreprise ;
- **Emplois à caractère saisonnier** ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est **d'usage constant** de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- Remplacement du chef d'entreprise ;
- Recrutement d'ingénieurs et de cadres pour la réalisation d'un objet défini lorsque cela est prévu par accord de branche étendu ou un accord d'entreprise ;
- Contrats comportant une formation en alternance ;
- Contrats prévus par la loi destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi.

1.2 Les cas de recours interdits

Il est interdit de recourir au contrat à durée déterminée dans les cas suivants¹¹ :

- Pour remplacer un salarié absent par suite d'une **grève** ;
- Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux¹² sans autorisation administrative (par exemple pour des travaux exposant aux poussières d'amiante) ;
- Dans un établissement où il a été procédé à un licenciement pour motif économique et dans les six mois qui suivent ce licenciement sous conditions.

⁹ Article [L. 1242-1](#) du code du travail

¹⁰ Articles [L. 1242-2](#) et [L. 1242-3](#) du code du travail

¹¹ Articles [L. 1242-6](#) et [L. 1242-5](#) du code du travail

¹² Article [D. 4154-1](#) du code du travail

1.3 La forme du contrat de travail

Le contrat de travail à durée déterminée doit impérativement être établi par écrit et comporter la définition précise de son motif. À défaut, il est réputé conclu pour une durée indéterminée¹³.

L'employeur doit remettre un contrat écrit au salarié dans les 2 jours suivant son embauche et celui-ci doit comporter un certain nombre de mentions, dont notamment¹⁴ :

- **L'objet** pour lequel il est conclu avec le maximum de précisions (par exemple : nom et qualification du salarié remplacé, détail des travaux nécessitant l'embauchage, etc.) ;
- La désignation du **poste de travail** ou de **l'emploi occupé** ;
- Le **montant du salaire** et des éventuelles primes ou avantages ;
- Le nom et l'adresse de la **caisse de retraite complémentaire** ainsi que, le cas échéant, ceux de l'organisme de prévoyance ;
- La **durée du contrat** : Si cette durée est connue à la signature du contrat il doit mentionner la date de fin du contrat ; Si cette durée n'est pas connue à la signature du contrat (par exemple dans le cas du remplacement d'un salarié absent) il doit mentionner la durée minimale du contrat ; Une clause de report est possible ;
- La durée de la **période d'essai** éventuellement prévue ;
- L'intitulé de la **convention collective** de travail applicable ;
- La nécessité du port éventuel d'un **équipement de protection individuelle** (ex : casque ; masques ; chaussures de sécurité...).

1.4 La période d'essai

Le CDD peut comporter une période d'essai. Sauf exception (usages ou accords collectifs), cette période d'essai ne peut excéder¹⁵ :

- Une durée calculée à raison d'un jour par semaine, dans la limite de deux semaines lorsque la durée initialement prévue au contrat est au plus égale à six mois ;
- Un mois dans les autres cas.

Lorsque le contrat ne comporte pas de terme précis, la période d'essai est calculée par rapport à la durée minimale du contrat.

1.5 La fin du contrat de travail

La loi prévoit que le contrat peut être renouvelé deux fois. La durée totale du contrat, compte-tenu le cas échéant des renouvellements, ne peut excéder en principe 18 mois¹⁶. Le renouvellement et la durée maximale du contrat peuvent également faire l'objet d'accords de branche spécifiques.

Type de CDD	Durée maximale
Cas général	18 mois
Contrat de travail conclu en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	Fin de l'absence du salarié remplacé. Le CDD peut prendre fin jusqu'au surlendemain du jour de reprise du salarié remplacé et dans la limite de 18 mois.
Contrat de travail conclu en remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une activité libérale	Fin de l'absence. Le CDD peut prendre fin jusqu'au surlendemain du jour de reprise du salarié remplacé et dans la limite de 18 mois.
Contrat conclu dans l'attente d'un salarié recruté en CDI	9 mois
Contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste	24 mois

¹³ Article [L. 1242-12](#) du code du travail

¹⁴ Article [L. 1242-12](#) du code du travail

¹⁵ Article [L. 1242-10](#) du code du travail

¹⁶ Article [L. 1242-8-1](#) du code du travail

Contrat en cas d'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise	18 mois
Contrat conclu dans le cadre d'une commande exceptionnelle à l'exportation	24 mois
Contrat conclu dans le cadre de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois
Contrat conclu dans le cadre d'un emploi à caractère saisonnier	Fin de la saison
Contrat exécuté à l'étranger	Réalisation de l'objet du contrat et dans la limite de 24 mois.
Contrat en vue de favoriser l'embauche de personnes sans emploi ou en formation professionnelle	Durée fixée par la loi ou le règlement pour chaque type de contrat
Contrat conclu dans le cadre d'un emploi pour lequel il n'est pas d'usage de recourir au CDI	Réalisation de l'objet du contrat Et dans la limite de 18 mois

Lorsque la relation contractuelle de travail se poursuit après le terme du contrat à durée déterminée, celui-ci devient un contrat à durée indéterminée¹⁷.

1.6 Délai de carence entre 2 contrats

Par ailleurs, à l'issue du CDD, sauf exception, il n'est pas possible d'avoir recours immédiatement sur le même poste de travail à un nouveau contrat à durée déterminée ou à un contrat de travail temporaire. Il s'agit du « délai de carence » dont la durée est fixée par le code du travail¹⁸ :

- Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat initial est de 14 jours ou plus ;
- A la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat (renouvellement inclus) est inférieure à 14 jours.

Un accord de branche peut fixer des modalités de calcul du délai de carence différentes.

Enfin, le CDD ne peut, en principe, être rompu avant l'échéance prévue. Les situations suivantes font exception à cette règle¹⁹ :

- Accord entre l'employeur et le salarié ;
- Le salarié peut justifier d'une promesse d'embauche en CDI ;
- [Faute grave](#) ;
- [Force majeure](#) ;
- [Inaptitude du salarié constatée par le médecin du travail](#).

1.7 Les droits des salariés en CDD

Les salariés liés par contrat à durée déterminée ont les mêmes droits et les mêmes obligations que ceux liés par un contrat à durée indéterminée (rémunération équivalente à un CDI, indemnité de congés payés...) ²⁰.

Les salariés sous contrat à durée déterminée affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité doivent bénéficier d'un accueil, d'une information adaptée et d'une formation renforcée à la sécurité, dans l'entreprise où ils sont occupés²¹.

À l'issue du CDD, le salarié a droit à une indemnité de fin de contrat (dite [prime de précarité](#)), correspondant à 10% de la rémunération brute totale versée durant le contrat (une convention collective peut limiter à 6% cette indemnité en contrepartie d'un accès privilégié à la formation professionnelle.)

¹⁷ Article [L. 1243-11](#) du code du travail

¹⁸ Article [L. 1244-3-1](#) du code du travail

¹⁹ Article [L. 1243-1](#) du code du travail

²⁰ Article [L. 1242-14](#) du code du travail

²¹ Article [L. 4142-2](#) du code du travail

Toutefois, le versement de cette indemnité n'est pas dû dans les cas suivants :

- Embauche en CDI à l'issue du CDD ;
- Refus d'un CDI proposé au salarié pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, avec une rémunération au moins équivalente ;
- [Faute grave](#);
- [Force majeure](#) ;
- [Contrat saisonnier](#) ;
- [CDD d'usage](#) ;
- Contrat aidé ([contrat unique d'insertion \(CUI\)](#), [Parcours emploi compétences \(PEC\)](#), [contrat de professionnalisation](#), [contrat d'apprentissage](#)). Une convention collective peut prévoir le versement de l'indemnité pour un contrat aidé ;
- Contrat pour lequel l'employeur s'est engagé à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.
- Contrat conclu avec un jeune pendant ses vacances scolaires ou universitaires.

Dans l'hypothèse où le salarié ne peut pas prendre ses congés avant la fin du CDD, il bénéficiera, à la fin de son contrat, d'une [indemnité compensatrice de congés payés](#). Elle est au moins égale à 10% de la rémunération totale brute perçue²².

1.8 Les obligations administratives de l'entreprise ayant recours aux contrats courts

Il faut noter que depuis le 1^{er} janvier 2024, dans l'hypothèse où le salarié en CDD refuse la proposition de CDI sur un poste similaire et au même lieu de travail, l'entreprise devra alors en informer France Travail (anciennement Pôle Emploi)²³.

France Travail informe le salarié par la suite des conséquences du refus de CDI sur l'ouverture de ses droits à l'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE). L'ARE ne peut pas être accordée à un demandeur d'emploi qui, dans les 12 mois précédant la fin de sa mission, a refusé 2 propositions de CDI.

Par ailleurs, afin de limiter le recours aux contrats courts, un bonus-malus est appliqué aux cotisations d'assurance chômage dans certains secteurs d'activité ²⁴.

Le montant du bonus ou du malus est calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation de l'entreprise concernée et le taux de séparation médian de son secteur d'activité.

Le taux de séparation est le ratio entre le nombre de fins de contrats de travail ou de missions d'intérim suivies par une inscription de l'ancien salarié ou intérimaire dans les 3 mois à France Travail et l'effectif moyen annuel de l'entreprise.

Ce dispositif s'applique aux entreprises de 11 salariés et plus appartenant aux secteurs d'activité ayant un taux de séparation moyen supérieur à 150% :

- Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie ;
- Hébergement et restauration ;
- Transports et entreposage ;
- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques.

²² Article [L. 1242-16](#) du code du travail

²³ Article [R. 1251-3-1](#) du code du travail

²⁴ [Décret n° 2019-797](#) du 26 juillet 2019 modifié

1.9 Les sanctions pénales et civiles

L'employeur risque des sanctions pénales (*amende de 3 750 € pour la personne morale. En cas de récidive, amende de 7 500 € et emprisonnement de 6 mois. L'amende pour la personne morale s'élève à 18 750 € et 37 500 € en récidive*), notamment dans les cas suivants ²⁵ :

- Contrat conclu afin de pourvoir un emploi permanent ;
- Défaut de contrat écrit ;
- Non-respect du délai de transmission du contrat au salarié (dans les 2 jours de l'embauche) ;
- Absence de respect des cas de recours et d'interdiction de recours ;
- Absence de mention précise de son objet ;
- Absence de respect des règles relatives à la durée des contrats et à leur renouvellement ;
- Absence de respect du délai de carence entre deux CDD ;
- Non-respect du principe d'égalité de rémunération entre salarié en CDD et salarié en CDI ;
- Non-respect des dispositions sur l'allongement de la durée du contrat pour certains salariés exposés à des rayonnements ionisants.

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, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne²⁶.

Outre les sanctions pénales, le salarié peut également saisir le Conseil de Prud'hommes en cas de non-respect de la réglementation relative au CDD.

Lorsque les conditions de fond du recours au CDD ne sont pas respectées, le salarié peut solliciter la requalification de son CDD en CDI²⁷. Dans ce cas, une procédure accélérée est prévue : le Conseil de Prud'hommes statuera sous un mois. S'il fait droit à la demande du salarié, ce dernier bénéficiera également d'une indemnité ne pouvant être inférieure à un mois de salaire.

²⁵ Articles [L. 1248-1](#) à [L. 1248-11](#) du code du travail

²⁶ [Article 131-35 du code pénal](#)

²⁷ Article [L. 1245-1](#) du code du travail

2. Réglementation applicable aux Contrats de Travail Temporaire (CTT)

Le recours à l'intérim ou travail temporaire a pour objet la mise à disposition d'un salarié par une entreprise de travail temporaire (ETT) au bénéfice d'un client utilisateur pour l'exécution d'une tâche temporaire²⁸.

2.1 La situation du salarié mis à disposition

Cette relation tripartite salarié / entreprise de travail temporaire (ETT) /entreprise utilisatrice donne lieu à la conclusion de deux contrats :

- Un contrat de « mise à disposition » est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise où l'intérimaire effectue sa mission (« l'entreprise utilisatrice ») ;
- Un contrat de « mission » entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire, pour la réalisation d'une mission au sein de l'entreprise utilisatrice. Précisons qu'un contrat à durée indéterminée peut être conclu entre le salarié temporaire et son employeur pour la réalisation de missions successives (le CDI intérimaire²⁹).

Ainsi le contrat de travail est conclu entre le salarié intérimaire et l'entreprise de travail temporaire qui aura notamment la charge de recruter et payer le salarié. Elle reste ainsi l'employeur de l'intérimaire et c'est à elle que revient le pouvoir disciplinaire le cas échéant. Toutefois, il appartient à l'entreprise utilisatrice de mettre en œuvre et d'appliquer au salarié intérimaire les règles relatives à ³⁰.

- La durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire et les jours fériés ;
- La sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail ;
- Les conditions d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs.

2.2 Les cas de recours autorisés

Le contrat de mission doit être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire. Il ne peut avoir ni pour objet, ni pour effet, de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice³¹.

Un contrat de mission ne peut être conclu que dans les cas suivants³² :

- Remplacement d'un salarié dans les cas suivants : absence ; passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ; suspension de son contrat de travail ; départ définitif du salarié remplacé si le poste de travail est appelé à être supprimé ; ou dans l'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par CDI sur le poste ;
- Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
- Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs d'activité, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois ;
- Remplacement du chef d'entreprise ;
- Contrats comportant une formation en alternance ;
- Contrats prévus par la loi destinés à favoriser le recrutement de certaines catégories de personnes sans emploi.

²⁸ Article [L. 1251-1](#) du code du travail

²⁹ [Accord du 10 juillet 2013 étendu par Arr. 22 févr. 2014](#)

³⁰ Article [L. 1251-21](#) du code du travail

³¹ Article [L. 1251-5](#) du code du travail

³² Article [L. 1251-6](#) et [L. 1251-7](#) du code du travail

2.3 Les cas de recours interdits

Il est interdit de recourir au contrat de mission dans les cas suivants³³ :

- Pour **remplacer un salarié absent** par suite d'une grève ;
- Pour effectuer des **travaux particulièrement dangereux** sans autorisation administrative³⁴ (par exemple pour des travaux exposant aux poussières d'amiante) ;
- Pour **remplacer un médecin du travail** ;
- Dans un établissement où il a été procédé à un **licenciement pour motif économique** et dans les six mois qui suivent ce licenciement, sous conditions.

2.4 La forme du contrat de travail

Le contrat de mission doit être écrit et signé³⁵. Il doit contenir au minimum les informations suivantes :

- Reprise de mentions du contrat de mise à disposition (conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise où l'intérimaire effectue sa mission) ;
- Qualification professionnelle du salarié ;
- Conditions de rémunération (montant - périodicité de paiement - indemnité de fin de mission) ;
- Durée de l'éventuelle période d'essai ;
- Nom et adresse de la caisse de retraite complémentaire et l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire ;
- Clause mentionnant qu'à l'issue de la mission, l'embauche par l'entreprise utilisatrice n'est pas interdite ;
- Clause mentionnant que le rapatriement est à la charge de l'entreprise de travail temporaire (si la mission s'effectue hors du territoire métropolitain).

Le contrat est transmis au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables³⁶.

2.5 La période d'essai

Le contrat de mission peut comporter [une période d'essai](#). Sauf exception (usages ou accords collectifs), cette durée ne peut excéder ³⁷:

- Deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois ;
- Trois jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à deux mois ;
- Cinq jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à deux mois.

2.6 La fin du contrat de travail

La date d'échéance du contrat varie selon qu'il a été conclu avec un terme précis ou imprécis³⁸ :

Type de CTT	Durée maximale
Cas général	18 mois
Contrat conclu en remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu	Fin de l'absence du salarié remplacé. Le contrat peut prendre fin jusqu'au surlendemain du jour de reprise du salarié remplacé et dans la limite de 18 mois.
Contrat conclu en remplacement d'un chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale, d'une personne exerçant une activité libérale	Fin de l'absence. Le contrat peut prendre fin jusqu'au surlendemain du jour de reprise du salarié remplacé et dans la limite de 18 mois.
Contrat conclu dans l'attente d'un salarié recruté en CDI	9 mois

³³ Articles [L. 1251-9](#) et [L. 1251-10](#) du code du travail

³⁴ Article [D. 4154-1](#) du code du travail

³⁵ Article [L.1251-16](#) du code du travail

³⁶ Article [L.1251-17](#) du code du travail

³⁷ Article [L. 1251-14](#) du code du travail

³⁸ Articles [L. 1251-11](#) à [L. 1251-13](#) du code du travail

Contrat conclu dans le cadre du départ définitif d'un salarié avant la suppression de son poste	24 mois
Contrat en cas d'accroissement temporaire d'activité de l'entreprise	18 mois
Contrat conclu dans le cadre d'une commande exceptionnelle à l'exportation	24 mois
Contrat conclu dans le cadre de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité	9 mois
Contrat conclu dans le cadre d'un emploi à caractère saisonnier	Fin de la saison
Contrat exécuté à l'étranger	Réalisation de l'objet du contrat Et dans la limite de 24 mois.
Contrat conclu dans le cadre d'un emploi pour lequel il n'est pas d'usage de recourir au CDI	Réalisation de l'objet du contrat Et dans la limite de 18 mois

À défaut d'accord collectif, le contrat de mission est renouvelable deux fois pour une durée déterminée. En tout état de cause, la durée totale des contrats ne saurait excéder la durée maximale prévue par l'accord ou, à défaut, par les dispositions du code du travail rappelées dans le tableau ci-dessus.

À noter qu'une entreprise utilisatrice qui conserverait à son service un salarié à l'issue de sa mission est réputée l'avoir embauché en CDI. La durée de la mission est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté et déduite d'une éventuelle période d'essai.

2.7 Délai de carence entre 2 contrats

Par ailleurs, à l'issue d'une mission, il n'est pas possible, sauf exception, d'avoir recours immédiatement sur le même poste de travail à un nouveau contrat de travail temporaire ou à un contrat à durée déterminée. Il s'agit du « délai de carence » dont la durée est fixée par le code du travail ³⁹:

- Au tiers de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat initial est de 14 jours ou plus ;
- À la moitié de la durée du contrat venu à expiration si la durée du contrat (renouvellement inclus) est inférieure à 14 jours.

Un accord de branche étendu peut fixer des modalités de calcul du délai de carence différentes.

Enfin, le contrat de mission ne peut être rompu de manière anticipée que dans les situations suivantes ⁴⁰:

- Pendant la période d'essai sans motif particulier ;
- Par l'employeur en cas de faute grave du salarié ;
- Par le salarié en cas d'embauche en CDI ;
- En cas de [force majeure](#).

En dehors de ces situations, l'employeur qui rompt le contrat de mission doit proposer au salarié un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de 3 jours dès lors que la rupture est faite⁴¹.

Le nouveau contrat de mission ne peut pas comporter de modifications d'un élément essentiel en matière de qualification professionnelle, de rémunération, d'horaire de travail et de temps de transport⁴². Si le nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'employeur doit payer au salarié une indemnité. Cette indemnité est égale à la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission.

³⁹ Articles [L. 1251-36](#) à [L. 1251-37-1](#) du code du travail

⁴⁰ Articles [L. 1251-26](#) à [L. 1251-28](#) du code du travail

⁴¹ Article [L. 1251-26](#) du code du travail

⁴² Article [L. 1251-26](#) du code du travail

2.8 Les droits des salariés intérimaires

Les salariés liés par contrat de travail temporaire ont les **mêmes droits et les mêmes obligations** que ceux liés par un contrat à durée indéterminée (rémunération équivalente à un CDI, indemnité de congés payés...) ⁴³.

Les salariés intérimaires affectés à des postes de travail présentant des risques particuliers pour leur santé ou leur sécurité doivent bénéficier d'un accueil, d'une information adaptée et d'une formation renforcée à la sécurité, dans l'entreprise où ils sont occupés ⁴⁴.

En outre, le salarié intérimaire exerce ses droits collectifs au sein de l'entreprise utilisatrice. Ainsi, dans les entreprises dotées d'un comité social et économique (CSE), les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent également au profit des salariés temporaires pour leurs réclamations concernant leur rémunération, leurs conditions de travail, l'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives. Le CSE de l'entreprise utilisatrice est également compétent en matière de santé, sécurité et conditions de travail des intérimaires.

À la fin de chaque mission, le salarié intérimaire perçoit, en complément de son dernier salaire, une indemnité de fin de mission, plus souvent appelée *prime de précarité*, d'un montant au moins égal à 10% de la rémunération totale brute, renouvellement du contrat inclus ⁴⁵.

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

- Conclusion d'un CDI avec l'entreprise utilisatrice immédiatement après la fin de la mission ;
- Complément de formation professionnelle dispensée au salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission ;
- Rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié ;
- Rupture anticipée du contrat pour [faute grave](#) ou pour [force majeure](#) ;
- [Contrat à caractère saisonnier](#).

Quelle que soit la durée de sa mission, le salarié intérimaire bénéficiera, à la fin de sa mission, d'une [indemnité compensatrice de congés payés](#). Elle est au moins égale à 10% de la rémunération totale brute perçue. ⁴⁶

2.9 Les obligations administratives de l'entreprise utilisatrice ayant recours aux contrats courts

Il faut noter que depuis le 1^{er} janvier 2024, dans l'hypothèse où un le salarié intérimaire refuse la proposition de CDI sur un poste similaire et au même lieu de travail, l'entreprise utilisatrice devra alors en informer France Travail (anciennement Pôle emploi) ⁴⁷.

France Travail informe le salarié intérimaire par la suite des conséquences du refus de CDI sur l'ouverture de ses droits à [l'allocation d'aide au retour à l'emploi \(ARE\)](#). L'ARE ne peut pas être accordée à un demandeur d'emploi qui, dans les 12 mois précédant la fin de sa mission, a refusé 2 propositions de CDI.

Par ailleurs, afin de limiter le recours aux contrats courts, un bonus-malus est appliqué aux cotisations d'assurance chômage dans certains secteurs d'activité aux entreprises utilisatrices. ⁴⁸

Le montant du bonus ou du malus est calculé en fonction de la comparaison entre le taux de séparation de l'entreprise concernée et le taux de séparation médian de son secteur d'activité.

Le taux de séparation est le ratio entre le nombre de fins de contrats de travail ou de missions d'intérim suivies par une inscription de l'ancien salarié ou intérimaire dans les 3 mois à France Travail et l'effectif moyen annuel de l'entreprise.

Ce dispositif s'applique aux entreprises de 11 salariés et plus appartenant aux secteurs d'activité ayant un taux de séparation moyen supérieur à 150% :

⁴³ Article [L. 1251-18](#) du code du travail

⁴⁴ Article [L. 4154-2](#) du code du travail

⁴⁵ Article [L. 1251-32](#) du code du travail

⁴⁶ Article [L. 1251-19](#) du code du travail

⁴⁷ Article [R. 1251-3-1](#) du code du travail

⁴⁸ [Décret n°2019-797](#) du 26 juillet 2019 modifié

- Production et distribution d'eau, assainissement, gestion des déchets et dépollution ;
- Fabrication de produits en caoutchouc et en plastique ainsi que d'autres produits minéraux non métalliques ;
- Travail du bois, industries du papier et imprimerie ;
- Hébergement et restauration ;
- Transports et entreposage ;
- Fabrication de denrées alimentaires, de boissons et de produits à base de tabac ;
- Autres activités spécialisées, scientifiques et techniques.

2.10 Les sanctions pénales et civiles

Les entreprises de travail temporaire risquent des sanctions pénales (*amende de 3 750 € pour la personne morale. En cas de récidive, amende de 7 500 € et emprisonnement de 6 mois. L'amende pour la personne morale s'élève à 18 750 € et 37 500 € en récidive*) lorsqu'elles⁴⁹ :

- Mettent un salarié à la disposition d'un utilisateur sans avoir conclu dans les délais un contrat de mise à disposition ;
- N'adressent pas dans les délais le contrat de travail ou qui concluent un contrat de travail ne comportant pas l'ensemble des mentions obligatoires ;
- Concluent un contrat de mission comportant des mentions volontairement inexactes ;
- Méconnaissent le principe d'égalité de rémunération entre un salarié temporaire et un salarié sous contrat à durée indéterminée ;
- Méconnaissent le dispositif protecteur des salariés exposés à des rayonnements ionisants ;

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, et son insertion, intégrale ou par extraits, dans les journaux qu'elle désigne⁵⁰.

Les entreprises utilisatrices risquent des sanctions pénales (*amende de 3 750 € pour la personne morale. En cas de récidive, amende de 7 500 € et emprisonnement de 6 mois. L'amende pour la personne morale s'élève à 18 750 € et 37 500 € en récidive*) notamment lorsqu'elles :

- N'ont pas conclu de contrat de mise à disposition dans le délai légal ;
- Ont conclu un contrat de mise à disposition ne comportant pas l'ensemble des éléments de la rémunération du travailleur temporaire ;
- Ont recruté un intérimaire pour pourvoir un emploi permanent,
- N'ont pas respecté les cas de recours et d'interdiction de recours ;
- N'ont pas respecté la durée des contrats ou leurs conditions de renouvellement ;
- N'ont pas respecté l'obligation d'un délai de carence entre deux contrats de mission.

Outre les sanctions pénales, le salarié peut également saisir le Conseil de Prud'hommes en cas de non-respect de la réglementation relative au CTT.

Lorsque les conditions de fond du recours au CTT ne sont pas respectées, le salarié peut solliciter la requalification de son contrat de mission en CDI au sein de l'entreprise utilisatrice⁵¹. Dans ce cas, une procédure accélérée est prévue : le Conseil de Prud'hommes statuera sous un mois. S'il fait droit à la demande du salarié, ce dernier bénéficiera également d'une indemnité ne pouvant être inférieure à un mois de salaire⁵².

⁴⁹ Articles [L. 1255-1](#) à [L. 1255-12](#) du code du travail

⁵⁰ [Article 131-35 du code pénal](#)

⁵¹ Articles [L. 1251-39](#) et [L. 1251-40](#) du code du travail

⁵² Article [L1251-40](#) du code du travail

3. Attributions des CSE en matière de CDD et CTT

Le comité social et économique (CSE) est l'instance de représentation du personnel dans l'entreprise. Il doit être mis en place dans les entreprises **de 11 salariés et plus**.

[Les attributions du CSE sont définies en fonction de l'effectif de l'entreprise.](#)

La délégation du personnel au CSE a pour mission de présenter à l'employeur les **réclamations individuelles ou collectives** émanant des salariés concernant l'application de la réglementation du travail dans l'entreprise.

Elle a également pour mission de porter les réclamations des salariés temporaires intéressant l'application des dispositions relatives à leur rémunération, à leurs conditions de travail, à l'accès aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives.

Elle réalise des **enquêtes** en matière d'accidents du travail ou de maladies professionnelles ou à caractère professionnel, y compris concernant les salariés temporaires.

Les membres peuvent saisir l'inspection du travail de toutes les plaintes et observations portant sur l'application des dispositions légales dont le CSE est chargé d'assurer le contrôle.

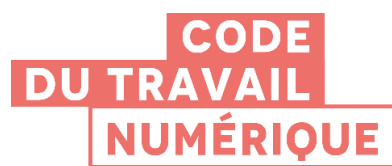
Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le comité social et économique (CSE) est régulièrement informé et consulté sur les conditions et les conséquences de recours aux contrats précaires, dans le cadre des consultations récurrentes sur les **orientations stratégiques de l'entreprise**, sa **situation économique et financière**, sa **politique sociale**, ainsi que sur les **conditions de travail et l'emploi**.

Le CSE est également consulté ponctuellement sur ce thème dans certaines situations.

Les membres du CSE ont, pour exercer utilement leurs compétences, accès à une **base de données économiques, sociales et environnementales** qui regroupe l'ensemble des informations que l'employeur doit communiquer de manière récurrente au comité et, dans certaines conditions, celles nécessaires à certaines consultations ponctuelles du CSE dans les entreprises d'au moins 50 salariés.

Dans les entreprises d'au moins 50 salariés, le CSE dispose d'un droit d'alerte sociale. Son déclenchement vise la politique sociale de l'entreprise en cas de multiplication des recours aux CDD et d'augmentation du nombre de contrats d'intérim. L'employeur qui est alerté par le CSE doit réunir ses membres et leur communiquer des informations précises sur le recours à ces contrats.

Ce droit d'alerte sociale concerne également la possibilité pour le CSE, lorsqu'il a connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif à des contrats précaires, de saisir de l'agent de contrôle de l'inspection du travail.



code.travail.gouv.fr