

Contrat de Travail Temporaire

Le contrat de travail temporaire (CTT), conclu par écrit entre l'ETT et le salarié intérimaire, comporte des mentions obligatoires. Il doit être adressé au salarié intérimaire dans les 2 jours ouvrables qui suivent sa mise à disposition.

Le CTT, 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'EU. Il doit être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et uniquement dans les cas prévus par la loi.

Les EU ont la possibilité de déroger aux règles du Travail Temporaire sur 3 thématiques :

- durée maximale du contrat de mission,
- nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission,
- délai de carence.

Les branches professionnelles peuvent fixer leurs propres règles sur ces 3 thématiques pour tenir compte des spécificités de leur secteur.

Des sanctions civiles et pénales sont encourues tant par l'ETT que par l'EU, en cas de non-respect des dispositions relatives au TT.

Fiche 1 : Conclusion du CTT	5
I. Conditions de forme.....	5
A. Contrat écrit.....	5
B. Mentions du contrat	5
1. Mentions obligatoires	5
2. Mentions facultatives.....	6
C. Signature du CTT	6
II. Conditions de fond	7
A. Capacité de contracter	7
B. Cas de recours au travail temporaire.....	7
Fiche 2 : Exécution du contrat	8
I. Clauses communes	8
A. Période d'essai	8
B. Indemnité de fin de mission	8
C. Devoir d'information sur les postes disponibles.....	8
II. Contrat à terme précis ou « de date à date »	9
A. Durée du contrat.....	9
B. Renouvellement.....	9
C. Aménagement du terme ou « souplesse »	10
III. Contrat à terme imprécis ou « à durée minimale »	10
A. Cas autorisés	10
B. Fin du contrat.....	11
C. Aménagement du terme ou « souplesse »	11
IV. Délai de carence.....	11
Fiche 3 : Rupture du CTT	13
I. Rupture du CTT à l'initiative de l'ETT	13
II. Rupture du CTT à l'initiative du salarié intérimaire	13
Fiche 4 : Contrôle du recours au TT	14
I. La lutte contre le recours abusif au travail précaire.....	14
II. Les pouvoirs de l'inspecteur du travail	14
Fiche 5 : Sanctions	15
I. Sanction civile : la requalification en CDI.....	15
A. A l'encontre de l'EU.....	15
B. A l'encontre de l'ETT	15
II. Sanctions pénales.....	16
A. A l'encontre de l'EU.....	16
B. A l'encontre de l'ETT	17



Annexe 1 : Verso des contrats.....18

**Annexe 2 : Modèle de clause « RGPD » (à insérer ou annexer au
CTT).....23**



Textes de référence

[Loi n°2023-1196 du 18 décembre 2023](#)

[Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018](#)

[Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#)

[Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016](#)

[Loi n° 2015-994 du 17 août 2015](#)

[Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002](#)

[Circ. DRT/DGEFP n° 2002-3 du 23 janvier 2002](#)

[Circulaire DRT n° 92-14 du 29 août 1992](#)

[Circulaire DRT n° 18-90 du 30 octobre 1990](#)



Fiche 1 : Conclusion du CTT

I. Conditions de forme

A. Contrat écrit

Le CTT doit être établi **par écrit** et adressé au salarié intérimaire dans les **2 jours ouvrables qui suivent sa mise à disposition** (art. [L. 1251-16](#) et [L. 1251-17](#) CT).

Le non-respect du délai de transmission du contrat de mission ne saurait, à lui seul, entraîner la requalification en CDI. Il ouvre droit, pour le salarié, à une indemnité, à la charge de l'ETT, qui ne peut être supérieure à un mois de salaire ([art. L. 1251-40 CT](#)).

B. Mentions du contrat

1. Mentions obligatoires

Le CTT doit comporter les mentions suivantes ([art. L. 1251-16 CT](#)) :

⇒ celles qui figurent sur le **contrat de mise à disposition** ([art. L. 1251-43 CT](#)) :

- Motif du recours. *Il convient d'apporter toute précision permettant d'apprécier la réalité du motif, c'est-à-dire sa justification.*
- Terme de la mission,
- Le cas échéant, la clause prévoyant la souplesse,
- Les caractéristiques particulières du poste. *Il s'agit de préciser notamment les principaux risques du poste (bruit, chutes de hauteur, utilisation de produits chimiques, conduite d'engins, etc.) Concernant les rubriques « Facteurs de pénibilité » ou « Postes à risque », les ETT indiquent parfois sur le CTT, « non » ou encore « information non communiquée ». Le défaut de renseignement de ces rubriques pouvant être source de contentieux en cas d'AT, il est important que pour les ETT d'obtenir de leurs clients, au moyen notamment d'une fiche de poste ou d'une fiche de liaison, les informations relatives aux caractéristiques particulières du poste, pour être en mesure, le cas échéant, de répondre aux demandes de la Carsat ou de l'inspection du travail.*
- La qualification professionnelle ainsi que le statut « cadre » du salarié intérimaire (et du permanent en cas de remplacement) ([Cass. soc. 21 mars 2007, n° 06-40.370](#)). *La jurisprudence a déjà jugé que la description de l'emploi occupé ne suffit pas à caractériser une qualification professionnelle ([Cass. soc. 23 octobre 2013 n° 12-15.482](#) et [Cass. Soc. 5 novembre 2014 n° 13-16.684](#)). En conséquence, nous vous conseillons de préciser sur le contrat de mission : la qualification, le statut, la fonction, le niveau et le coefficient résultant de la classification applicable dans l'EU.*
- Le lieu de mission. *En droit commun, la mention du lieu de travail est une clause à titre informatif. Par conséquent, le lieu de travail peut être modifié sans l'accord du salarié dès lors qu'il se situe dans le même secteur géographique. Dans le travail temporaire, le lieu de*



travail est une mention obligatoire. En cas de changement de lieu de mission en cours de contrat, l'accord exprès du salarié doit être demandé et formalisé par avenant au contrat.

- *L'horaire. La mention « horaires variables » ne permet pas de satisfaire à cette obligation. Il convient donc d'être précis sur les horaires de travail. S'il est mentionné « horaires variables selon planning », il faut annexer au CTT le planning des horaires.*
 - **Nature des EPI,**
 - **Rémunération de la mission.**
- ⇒ les **modalités de la rémunération** due au salarié (salaire de base, primes, IFM, ICCP, frais professionnels) ;
 - ⇒ une **clause de rapatriement** du salarié à la charge de l'ETT, si la mission est exécutée hors métropole. Cette clause devient caduque lorsque le salarié rompt le CTT ;
 - ⇒ le **nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance** ;
 - ⇒ la **mention selon laquelle l'embauche du salarié par l'EU à l'issue de la mission n'est pas interdite**.

Si l'ETT ne respecte pas ces formalités, le CTT sort du champ d'application de la législation du travail temporaire et devient un CDI. Il lui appartient, en conséquence, d'exiger de l'EU les précisions nécessaires à l'établissement du contrat.

2. Mentions facultatives

Peuvent être insérées les clauses suivantes :

- ⇒ la **période d'essai** ([art. L. 1251-14 CT](#)) ;
- ⇒ la possibilité pour le salarié de se faire délivrer une **attestation France Travail** (ex Pôle Emploi) à la fin du contrat ([art. R. 1234-11 CT](#)) ;
- ⇒ l'**URSSAF auprès de laquelle est adressée la déclaration préalable à l'embauche** (DPAE).

C. Signature du CTT

La jurisprudence impose la **signature du CTT par le salarié intérimaire** et considère que l'absence de signature vaut absence de contrat écrit. Par conséquent, cette omission peut entraîner, à la demande du salarié, la requalification de son contrat en CDI ([Cass. soc. 7 mars 2000, n° 97-41.463](#)).

Cette jurisprudence est contestable dans la mesure où la signature du contrat n'est pas une exigence prévue par la loi.

Afin d'éviter les risques de requalification en CDI, nous vous recommandons de mettre en place une politique suivie de retour des contrats signés des salariés intérimaires.

La jurisprudence a été amenée à rejeter les demandes de requalification en CDI dans deux situations :

- lorsque le salarié intérimaire s'abstient délibérément de signer le contrat de mission. En effet, il ne peut pas se prévaloir de sa propre faute pour solliciter la requalification de son contrat de mission en CDI ([Cass. soc. 11 mars 2009, n° 07-44.433](#)) ;
- lorsque le salarié intérimaire refuse de signer son contrat de mission dans une intention frauduleuse, c'est-à-dire dans le seul but de se prévaloir ultérieurement de l'irrégularité résultant du défaut de



signature ([Cass. soc. 24 mars 2010, n° 08-45.552](#); [Cass. soc. 9 mars 2011, n° 09-65.433](#); [Cass. soc. 18 déc. 2013, n° 12-24.972](#)).

II. Conditions de fond

A. Capacité de contracter

Le salarié intérimaire doit avoir la capacité de contracter, c'est-à-dire celle de conclure son contrat de travail. S'il est mineur, c'est-à-dire âgé de moins de 18 ans, un ensemble de règles protectrices doivent être respectées, notamment la signature du contrat par son représentant légal.

 Nous vous invitons à consulter la note juridique « [Mineurs](#) » pour plus de détails

B. Cas de recours au travail temporaire

Le CTT ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'EU ([art. L. 1251-5 CT](#)). Ainsi, le CTT ne peut être conclu que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et uniquement **pour les motifs de recours prévus par la loi** (art. [L. 1251-6](#) et [L. 1251-7 CT](#)) :

- ⇒ Remplacement. *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* (cf. [point 1.1.1.3 circ. 30 oct. 1990](#)). *A titre expérimental, jusqu'au 13 avril 2025, certains secteurs, listés dans le décret du 12 avril 2023, sont autorisés à conclure un seul contrat pour remplacer plusieurs salariés absents : le CTT multi-rempacements. Pour les modalités d'application de cette expérimentation, nous vous invitons à consulter [le questions/réponses du ministère du Travail](#).*
- ⇒ Accroissement temporaire d'activité ;
- ⇒ Emplois saisonniers ;
- ⇒ Emplois d'usage constant ;
- ⇒

 Nous vous invitons à consulter la note juridique « [Cas de recours](#) » pour plus de détails, notamment à l'annexe 5, la liste des travaux interdits ([art. D. 4154-1 CT](#)).



Fiche 2 : Exécution du contrat

I. Clauses communes

A. Période d'essai

Le CTT peut comporter une période d'essai dont la durée ne peut excéder :

- ⇒ **2 jours** pour un contrat **inférieur ou égal à 1 mois** ;
- ⇒ **3 jours** pour un contrat compris **entre 1 et 2 mois** ;
- ⇒ **5 jours** pour un contrat **supérieur à 2 mois**.

Lorsqu'un CTT est conclu sans terme précis, la période d'essai doit être calculée sur la durée minimale fixée dans le contrat.

La jurisprudence décompte la période d'essai en calendaire, sauf disposition conventionnelle ou contractuelle contraire ([Cass. soc. 28 avril 2011, n° 09-72.165](#)). Il est donc important de préciser dans le CTT qu'il s'agit de **jours travaillés (JT)**.

Pendant la période d'essai, la rémunération afférente à cette période ne peut être différente de celle prévue par le contrat ([art. L. 1251-15 CT](#)).

 Nous vous invitons à consulter la note juridique « [Période d'essai](#) » pour plus de détails.

B. Indemnité de fin de mission

Lorsqu'à la fin de sa mission, le salarié intérimaire ne bénéficie pas immédiatement d'un CDI avec l'EU, il a droit à une IFM égale à **10 % de sa rémunération totale brute**.

 Nous vous invitons à consulter la note juridique « [IFM](#) » pour plus de détails.

C. Devoir d'information sur les postes disponibles

A la demande du salarié temporaire justifiant d'une **ancienneté continue d'au moins 6 mois** dans l'EU, celle-ci l'informe des postes en CDI à pourvoir au sein de l'entreprise ([art. L. 1251-25 CT](#)).

Pour cela, le salarié en CTT doit formuler sa demande auprès de l'EU par tout moyen donnant date certaine à sa réception. L'EU fournit par écrit la liste des postes en CDI à pourvoir qui correspondent à la qualification professionnelle du salarié, dans un délai d'un mois à compter de la réception de la demande. L'EU n'est toutefois pas tenue par ces exigences lorsque le salarié temporaire a déjà formulé deux demandes dans l'année civile en cours. Si l'EU emploie moins de 250 salariés, une réponse peut être apportée par oral à compter de la deuxième



demande du salarié temporaire, si la réponse est inchangée par rapport à celle apportée à la première demande. ([art. D. 1251-3-1 CT](#)).

Aucune sanction n'est prévue en cas de non-respect de cette obligation par l'EU. Cette mesure vise à établir une égalité de traitement entre les salariés non permanents et les salariés permanents, et non à créer un nouveau droit au profit des salariés intérimaires.

II. Contrat à terme précis ou « de date à date »

Les EU ont la possibilité de déroger aux règles du Code du travail sur la **durée maximale du contrat de mission** ([art. L. 1251-12 CT](#)) et le **nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission** ([art. L. 1251-35 CT](#)).

Par accord de branche étendu, les branches professionnelles peuvent donc adapter les règles du Travail Temporaire sur ces 2 thématiques pour tenir compte des spécificités de leur secteur. Mais, en aucun cas, ces adaptations ne peuvent avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'EU ([art. L. 1251-5 CT](#)).

A. Durée du contrat

En l'absence d'un accord de branche étendu de l'EU sur cette thématique, la durée totale d'un contrat ne peut excéder **18 mois**, compte tenu, le cas échéant, du ou des 2 renouvellements ([art. L. 1251-12-1 CT](#)).

Cette durée maximale s'apprécie contrat par contrat et non toutes missions confondues ([Cass. soc. 28 novembre 2007, n° 06-43.025](#)).

La durée maximale de 18 mois ne s'applique pas à certains cas de recours, lesquels ont des durées différentes.

Cas particulier : Durée des contrats dans le secteur du nucléaire

Par dérogation à la durée maximale du CTT, lorsqu'un salarié intérimaire est exposé à des rayonnements ionisants et qu'au terme de son contrat cette exposition excède la valeur limite annuelle rapportée à la durée du contrat, l'ETT doit lui proposer un ou plusieurs contrats prenant effet dans un délai maximum de 3 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 ([art. L. 1251-34 CT](#)).



Nous vous invitons à consulter la note juridique « [Durée du CTT](#) » pour plus de détails.

B. Renouvellement

En l'absence d'un accord de branche étendu de l'EU ou d'accord collectif d'entreprise de l'EU sur cette thématique, le CTT peut être renouvelé **2 fois** ([art. L. 1251-35-1 CT](#)).



Par dérogation, il n'est pas possible de renouveler :

- ⇒ le CTT conclu pour ATA dans une EU ayant procédé à un licenciement économique sur le même poste de travail ;
- ⇒ le CTT dont le terme a été aménagé, c'est-à-dire lorsque l'ETT a utilisé la souplesse prévue au contrat.

La durée du ou des avenants de renouvellement peut être inférieure, égale ou supérieure à la durée initiale du CTT, sous réserve de ne pas dépasser les durées maximales du contrat.

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

C. Aménagement du terme ou « souplesse »

Le terme du contrat peut être **avancé ou reporté d'1 jour pour 5 jours de travail** (art. L. 1251-30 CT). Il s'agit de jours ouvrés, **donc de jours travaillés**.

Pour les missions inférieures à 10 jours de travail, le terme peut être avancé ou reporté de 2 jours.

La durée initialement prévue au contrat ne peut être réduite de plus de 10 jours de travail. La souplesse ne peut avoir pour effet de conduire à un dépassement de la durée maximale du CTT.

Pour pouvoir être utilisée, la souplesse doit être prévue dans le contrat de mise à disposition et le CTT ou, le cas échéant, dans son avenir de renouvellement (art. L. 1251-43 CT).

La souplesse peut intervenir au terme du contrat initial ou à l'issue du ou des renouvellements. Dans ce dernier cas, elle se calcule sur la durée totale de la mission.

A noter qu'un CTT dont le terme a été aménagé ne peut être renouvelé (circ. 30 octobre 1990).

 Nous vous invitons à consulter la note juridique « Souplesse » pour plus de détails.

III. Contrat à terme imprécis ou « à durée minimale »

A. Cas autorisés

Un CTT à terme imprécis peut être conclu dans les cas suivants (art. L. 1251-11 CT) :

- ⇒ remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu ;
- ⇒ attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI (**9 mois maximum**) ;
- ⇒ emplois à caractère saisonnier ou d'usage constant ;
- ⇒ remplacement du chef d'entreprise.

Le contrat sans terme précis doit comporter une **durée minimale**, librement fixée par les parties. En revanche, il n'est soumis à aucune durée maximale.



B. Fin du contrat

Le CTT, conclu pour une durée minimale, a pour terme la fin de l'**absence de la personne remplacée** ou la **réalisation de l'objet** pour lequel il a été conclu ([art. L. 1251-11 CT](#)).

L'administration admet la possibilité pour l'ETT et le salarié de ne pas prolonger les relations contractuelles, à l'expiration de la durée minimale, même si le salarié remplacé n'est pas de retour ou lorsque l'objet du contrat n'est pas encore réalisé ([circ. 29 août 1992, Q/R n° 23](#)).

Par conséquent, l'administration considère qu'il est possible de rompre un contrat à l'issue de la durée minimale.

Toutefois, les juges peuvent retenir une approche différente de l'administration et estimaient qu'une rupture du contrat, à l'expiration de la durée minimale, n'est pas possible et constitue en fait une rupture anticipée du contrat du fait de l'employeur ([Cass. soc., 13 avril 2023, n°21-23.920](#)).

Ce risque est d'autant plus important si l'ETT met à la disposition de la même EU, ultérieurement à cette rupture, un autre salarié intérimaire pour le même motif (ex : remplacement du même salarié absent). A ce jour, aucun contentieux n'a été porté à notre connaissance par des ETT.

En revanche, une fois passée la durée minimale prévue au contrat, la mission se poursuit d'elle-même jusqu'au retour de la personne remplacée ou jusqu'à la réalisation de l'objet pour lequel le contrat a été conclu.

 Nous vous invitons à consulter la note juridique « [Durée minimale](#) » pour plus de détails.

C. Aménagement du terme ou « souplesse »

Un contrat à terme imprécis ne peut pas bénéficier de la souplesse.

IV. Délai de carence

A l'expiration d'un CTT ou d'un CDD, il ne peut être fait appel, en principe, à un salarié intérimaire pour pourvoir le même poste de travail, avant l'expiration d'un **délai de carence**.

Le délai de carence doit donc être respecté entre chaque contrat, sauf exceptions.

Le délai de carence ne s'applique que si les successions de contrats portent sur le **même poste de travail**. En effet, c'est la notion de poste de travail qui est importante. Le changement de motif, de qualification ou de lieu de travail ne permet pas d'éviter le délai de carence.

Les EU ont la possibilité de déroger aux règles du Code du travail sur **les modalités de calcul de ce délai de carence** ([art. L. 1251-36 CT](#)) et **les exceptions à l'application du délai de carence** ([art. L. 1251-37 CT](#)). En aucun cas, ces adaptations ne peuvent avoir pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'EU.



En l'absence d'accord de branche étendu de l'EU sur le délai de carence, celui-ci est égal ([art. L. 1251-36-1 CT](#)) :

- ⇒ au **tiers de la durée du contrat** venu à expiration si la durée du contrat, incluant, le cas échéant, son ou ses 2 renouvellements, est de **14 jours ou plus** ;
- ⇒ à la **moitié de la durée du contrat** si la durée du contrat, incluant, le cas échéant, sou ou ses 2 renouvellements, est **inférieure à 14 jours**.

 Nous vous invitons à consulter la note juridique « [Délai de carence](#) » pour plus de détails.



Fiche 3 : Rupture du CTT

I. Rupture du CTT à l'initiative de l'ETT

Hors période d'essai ou de souplesse, l'ETT ne peut pas rompre le CTT avant le terme prévu, sauf **faute grave** du salarié ou **force majeure**.

En dehors de la faute grave ou lourde ou de la force majeure, la rupture anticipée du contrat entraîne à la charge de l'ETT certaines obligations. L'ETT doit proposer au salarié intérimaire **un nouveau contrat prenant effet dans un délai maximum de 3 jours ouvrables, rémunérés**, et d'une durée au moins équivalente à celle qui restait à courir au titre du contrat précédent ([art. L. 1251-26 CT](#)).

II. Rupture du CTT à l'initiative du salarié intérimaire

Le salarié intérimaire peut mettre fin à son CTT en rompant son contrat avant le terme prévu :

- ⇒ S'il ne justifie pas d'une embauche en CDI dans une entreprise : l'ETT peut alors demander en justice des dommages et intérêts, correspondant au préjudice subi. L'ETT doit alors engager une action devant le Conseil de prud'hommes ([art. L. 1251-28 CT](#)) ;
- ⇒ S'il justifie d'une embauche en CDI : il peut rompre légitimement son CTT en fournissant à l'ETT tout justificatif de nature à établir la réalité de l'embauche prévue. Sauf accord entre les parties, le salarié intérimaire est tenu de respecter un préavis, qui court à compter de la notification de la rupture de son contrat.



Nous vous invitons à consulter la note juridique « [Rupture du CTT](#) » pour plus de détails.



Fiche 4 : Contrôle du recours au TT

I. La lutte contre le recours abusif au travail précaire

Le CSE joue un rôle dans le contrôle de l'utilisation par l'EU des CTT.

Le constat d'un recours abusif aux CTT ou d'un accroissement important du nombre de salariés intérimaires peut conduire le CSE à saisir l'inspection du travail ([art. L. 2312-71 CT](#)).

Il ne s'agit pas pour le CSE de caractériser nécessairement une infraction mais de disposer d'une procédure d'alerte auprès de l'inspecteur du travail.

La notion d'accroissement important de salariés intérimaires 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 CSE jugera pertinent (par exemple, au regard du niveau d'activité de l'entreprise ou de son caractère saisonnier).

II. Les pouvoirs de l'inspecteur du travail

L'inspecteur du travail peut effectuer une enquête sur place, demander des précisions à l'EU ou apprécier les conditions de recours au travail précaire, au vu notamment 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 CTT n'est pas conforme aux règles de recours au TT, il adresse à l'EU le rapport de ses constatations. Ce rapport doit être communiqué par l'EU au CSE en même temps que sa réponse motivée aux constatations de l'inspecteur du travail. Dans sa réponse, l'EU doit préciser, en tant que de besoin, les moyens qu'il mettra en œuvre, dans le cadre d'un plan de résorption de la précarité, pour limiter le recours à l'intérim ([art. L. 2312-71 CT](#)).

Au terme du débat qui se déroulera avec les représentants du personnel, l'EU reste maître du contenu du plan qu'il mettra en œuvre. Néanmoins, le défaut d'élaboration de plan, voire son insuffisance, seraient susceptibles de fonder une action du CSE devant le juge.

Par ailleurs, l'inspecteur du travail peut toujours et à tout moment relever contre l'EU des infractions qu'il constatera par PV transmis au Procureur de la république ([art. L. 8113-7 CT](#)).



Fiche 5 : Sanctions

I. Sanction civile : la requalification en CDI

A. A l'encontre de l'EU

Lorsqu'à l'expiration de sa mission, le salarié intérimaire continue à travailler dans l'EU, sans que cette dernière ait conclu un contrat de travail avec lui ou un contrat de mise à disposition avec une ETT, il est réputé lié à l'EU par un CDI ([art. L. 1251-39 CT](#)).

De même, le salarié intérimaire peut demander une requalification en CDI dans l'EU lorsqu'elle ne respecte pas les dispositions relatives ([art. L. 1251-40 CT](#)) :

- à l'interdiction pour le salarié intérimaire d'occuper un poste lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise ([art. L. 1251-5 CT](#)) ;
- aux cas de recours (art. [L. 1251-6](#) et [L. 1251-7 CT](#)) ;
- au terme et à la durée des missions (art. [L. 1251-11](#) et [L. 1251-12 CT](#)) ;
- aux interdictions de recours au TT ([art. L. 1251-10 CT](#)) ;
- à l'aménagement du terme du contrat et à son ou ses renouvellements (art. [L. 1251-30](#) et [L. 1251-35 CT](#)).

B. A l'encontre de l'ETT

La jurisprudence considère que le salarié intérimaire peut agir en requalification en CDI à l'encontre de l'ETT lorsque cette dernière ne respecte pas l'une des mentions obligatoires du contrat de mission ([art. L. 1251-16 CT](#)). Plus largement, selon la jurisprudence, l'ETT peut être condamnée au titre de la requalification en CDI, lorsque les conditions à défaut desquelles toute opération de prêt de main-d'œuvre est interdite, n'ont pas été respectées :

- absence de contrat ou de motif de recours ([Cass. soc. 4 décembre 2013, n° 11-28.314](#)) ;
- absence de signature du contrat, sauf mauvaise foi ou intention frauduleuse du salarié ([Cass. soc. 7 mars 2000, n° 97-41463](#) ; [Cass. soc. 24 mars 2010, n° 08-45.552](#) ; [Cass. soc. 9 mars 2011, n° 09-65.433](#) ; [Cass. soc. 13 juin 2012, n° 10-26.387](#) ; [Cass. soc. 18 décembre 2013, n° 12-24.972](#)) ;
- absence de mention de la qualification des salariés remplacés dans le contrat de mission ([Cass. soc. 19 juin 2002, n° 00-41.354](#) ; [Cass. soc. 17 mars 2010, n° 08-44.880](#)) ;
- absence de mention sur le contrat de mission du terme de la mission ([Cass. soc. 19 avril 2000, n° 97-45.508](#)) ;
- absence de mention sur le contrat de travail de l'IFM ([Cass. soc. 11 mars 2015, n° 12-27.855](#)) ;
- non-respect du délai de carence entre 2 contrats de mission successifs sur le même poste ([Cass. soc. 12 juin 2014, n° 13-16.362](#)).

Par ailleurs, la jurisprudence fait état de plus en plus souvent de condamnations solidaires liant l'ETT et l'EU, soit à la demande du salarié intérimaire, soit à la demande de l'EU (appel en garantie).



La Cour de cassation a admis qu'une ETT puisse supporter les conséquences de la requalification des contrats de mission en CDI dans l'EU, lorsqu'elle a **agi de concert avec l'EU** pour contourner l'interdiction faite à cette dernière de recourir au travail temporaire pour pourvoir durablement un emploi lié à son activité normale et permanente, en ne proposant pas au salarié intérimaire d'autres missions d'intérim, **le réservant ainsi à l'usage exclusif et régulier de l'EU**. La Cour a condamné l'ETT in solidum avec l'EU au paiement des sommes résultant de la requalification en CDI ([Cass. soc. 24 avril 2013, n°12-11.793 12-11.954](#)).

Par ailleurs, la Cour de cassation a engagé la responsabilité contractuelle de l'ETT dans ses rapports avec l'EU lorsque l'ETT commet un manquement dans l'établissement du contrat de mise à disposition, en l'occurrence, dans cette affaire, le non-respect du délai de carence ([Cass. soc. 14 février 2018, n° 16-21.940](#)). L'ETT a été condamnée à supporter, avec l'EU, les conséquences financières de la requalification en CDI. Dans une autre affaire de requalification pour non-respect du délai de carence, la Cour de cassation a condamné uniquement l'ETT ([Cass.soc. 6 juillet 2022, n° 20-21.698](#)). Pour la Cour de cassation, le respect du délai de carence est une obligation qui incombe à l'ETT.

II. Sanctions pénales

A. A l'encontre de l'EU

L'EU peut être condamnée à payer une amende de **3 750 €**, portée à 7 500 € en cas de récidive, et d'un emprisonnement de 6 mois, dans les cas suivants :

- conclusion d'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 ([art. L. 1255-3 CT](#)) ;
- conclusion d'un contrat de mise à disposition en dehors des cas de recours limitativement prévus part la loi ([art. L. 1255-4 CT](#)) ;
- méconnaissance des interdictions de recourir au travail temporaire ([art. L. 1255-5 CT](#)) ;
- méconnaissance des dispositions relatives au terme du contrat ([art. L. 1255-6 CT](#)) ;
- méconnaissance des dispositions relatives à la durée de la mission ([art. L. 1255-7 CT](#)) ;
- méconnaissance des dispositions relatives au(x) renouvellement(s) du contrat ([art. L. 1255-8 CT](#)) ;
- méconnaissance des dispositions relatives à la succession de CTT sur un même poste de travail ([art. L. 1255-9 CT](#)) ;
- conclusion d'un contrat de mise à disposition après le délai de 2 jours ouvrables suivant la mise à disposition ([art. L. 1255-10 CT](#)) ;
- non-communication, dans le contrat de mise à disposition, de l'ensemble des éléments de rémunération ([art. L. 1255-10 CT](#)).

Le juge peut ordonner l'affichage du jugement et sa publication dans les journaux désignés, aux frais de l'EU condamnée ([art. L. 1255-12 CT](#)).



B. A l'encontre de l'ETT

L'ETT peut être condamnée à payer une amende de **3 750 €**, portée à 7 500 € en cas de récidive, et d'un emprisonnement de 6 mois, lorsqu'elle n'a pas respecté les dispositions relatives ([art. L. 1255-2 CT](#)) :

- à la règle de l'exclusivité ([art. L. 1255-1 CT](#)) ;
- au CTT et ses mentions obligatoires ([art. L. 1251-16 CT](#)) ;
- au salaire de référence, lorsque cela a été fait en connaissance de cause ([art. L. 1251-18 CT](#)) ;
- à l'obligation de proposer un CTT en cas de dépassement de la limite d'exposition à des rayonnements ionisants au prorata de la durée du contrat initial ([art. L. 1251-34 CT](#)) ;
- à la conclusion du contrat de mise à disposition ([art. L. 1251-42 CT](#)) ;
- à la déclaration préalable à toute activité de travail temporaire ([art. L. 1251-45 CT](#)) ;
- à la garantie financière ([art. L. 1251-49 CT](#)).

Des peines complémentaires peuvent être prononcées par le juge :

- interdiction d'exercer l'activité d'ETT pour une durée de 2 à 10 ans ([art. L. 1255-2 CT](#)) ;
- affichage du jugement aux portes de l'ETT et sa publication dans les journaux désignés ([art. L. 1255-12 CT](#)).



Annexe 1 : Verso des contrats

Extraits du code du travail et précisions complémentaires

1. Motif du recours

Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire que pour des tâches non durables dénommées « missions » :

- 1° Remplacement d'un salarié ou du chef d'entreprise (art. L. 1251-6 1°, 4° et 5° CT),
- 2° Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise (art. L. 1251-6 2° CT),
- 3° Travaux temporaires par nature (art. L. 1251-6 3° CT) :

Emplois à caractère saisonnier, dont les tâches sont appelées à se répéter chaque année selon une périodicité à peu près fixe, en fonction du rythme des saisons ou des modes de vie collectifs,

Emplois pour lesquels il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée,

- 4° Faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières (art. L. 1251-7 1° CT),
- 5° Assurer un complément de formation professionnelle (art. L. 1251-7 2° CT).

2. Durée de la mission

Art. L. 1251-11 CT

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 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 CT.

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.

Art. L. 1251-12 CT

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.



Art. L. 1251-12-1 CT

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.

Art. L. 1251-35 CT

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.

Art. L. 1251-35-1 CT

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.

3. Aménagement du terme de la mission

Art. L. 1251-30 CT

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 CT et L. 1251-12-1.



Art. L. 1251-13 CT

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 du 4^e et 5^e de l'article L. 1251-6 CT, il peut prendre effet avant l'absence de la personne à remplacer.

Art. L. 1251-31 CT

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^e et 5^e de l'article L. 1251-6 CT, le terme de la mission initialement fixé peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi.

4. Rupture anticipée du contrat de travail

Art. L. 1251-28 CT

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

5. Période d'essai

Art. L. 1251-14 CT

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



Art. L. 1251-15 CT

La rémunération correspondant à la période d'essai ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat de mission.

6. Indemnité de fin de mission

Art. L. 1251-32 CT

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.

Art. L. 1251-33 CT

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 CT (emplois saisonniers et usage constant) 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 CT (mission-formation) ;
- 3° En cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié, à sa faute grave ou en cas de force majeure.

7. Indemnité compensatrice de congés payés

Art. L. 1251-19 CT

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.

8. Caractéristiques particulières du poste et risques professionnels

Sont mentionnés, la description du poste, les tâches à accomplir, le ou les lieux où elles seront à exécuter, ainsi que, le cas échéant, la description des risques professionnels qui sont éventuellement attachés au poste ainsi que

les facteurs de pénibilité auxquels les intérimaires sont susceptibles d'être exposés durant leur mission pour les CTT d'une durée supérieure ou égale à un mois.

Ces risques peuvent être liés :

- à l'utilisation de machines d'outillage,
- aux matériaux ou substances manipulés,
- aux conditions de travail,
- à l'environnement du poste.

Y figurent également, s'il y a lieu, les équipements individuels de sécurité que les intérimaires doivent impérativement utiliser pour assurer leur sécurité.

Cette rubrique peut mentionner que le poste figure sur une liste de travaux particulièrement dangereux établie par l'entreprise utilisatrice. Dans ce cas, l'intérimaire bénéficie d'une formation renforcée à la sécurité par l'entreprise utilisatrice.

Certains postes de travail nécessitent un suivi individuel renforcé. Cette précision figure sur le contrat. Ces informations sont les premières indications nécessitées par la sécurité des intérimaires et auxquelles ils doivent être particulièrement attentifs.

9. Protection des données personnelles

La loi du 6 janvier 1978 relative à l'informatique, aux fichiers et aux libertés (modifiée par la loi du 20 juin 2018), intégrant le règlement européen n° 2016/679 du 27 avril 2016, garantit à chaque personne, auprès de laquelle des données à caractère personnel sont recueillies, des droits d'accès, de rectification, d'effacement, de limitation, de portabilité et d'opposition. Des droits d'accès et de rectification s'appliquent également aux données déclarées dans la Déclaration Sociale Nominative. Pour plus d'informations, vous pouvez consulter le site net-entreprises.fr.

10. Communication des coordonnées du salarié intérimaire en cas d'infraction au code de la route

L'EU doit communiquer aux autorités compétentes les coordonnées des salariés intérimaires qui commettent une infraction routière, constatée de façon automatisée (radar, vidéo-verbalisation,...), avec le véhicule de l'entreprise, sans qu'ils ne puissent s'y opposer. A défaut, l'EU encourt une amende de 750 €.

Annexe 2 : Modèle de clause « RGPD » (à insérer ou annexer¹ au CTT)

Article – Traitement des données à caractère personnel

Le traitement des données recueillies lors de votre embauche a pour finalité notamment de rédiger ce contrat de travail, d'établir vos bulletins de paie, d'établir les déclarations sociales et fiscales qui en découlent et les paiements correspondants, de respecter les obligations légales, conventionnelles et réglementaires qui incombent à la Société... (**ETT**).

Les données vous concernant seront conservées pendant la durée nécessaire à l'accomplissement des finalités ci-dessus énoncées (généralement pour une durée maximum de 5 ans) à compter de la dernière paie, à l'issue de laquelle lesdites données seront détruites ou anonymisées.

Vos données sont susceptibles d'être transférées pour les finalités précitées à des tiers ou sous-traitants (ex : URSSAF, CAF, éditeur logiciel, France Travail, médecine du travail, entreprise utilisatrice) situés dans l'UNION EUROPEENNE. La Société prendra les mesures de sécurité, de confidentialité et d'intégrité nécessaires pour ce transfert.

Vous pouvez exercer auprès de la Société... (**ETT**) votre droit d'opposition à l'utilisation de vos données à caractère personnel, sous réserve de justifier d'un motif légitime. Vous pouvez également exercer vos droits d'accès, de rectification, de suppression aux données à caractère personnel vous concernant ainsi qu'en demander la portabilité.

Tous ces droits peuvent être exercés en contactant... (**identité et coordonnées du responsable du traitement de l'ETT ou de son représentant et, le cas échéant, coordonnées du délégué à la protection des données personnelles**) et en justifiant de votre identité.

Pour toute réclamation, vous pouvez contacter la Commission Nationale de l'Informatique et des Libertés, soit en ligne sur son site internet (www.cnil.fr) soit par courrier postal (3 Place de Fontenoy - TSA 80715 - 75334 PARIS CEDEX 07)².

La signature du présent contrat vaut autorisation pour la société... (**ETT**) de collecter, d'enregistrer et de stocker les données nécessaires. La politique générale de protection des données est consultable sur l'intranet de la société.

¹ Il n'est pas nécessaire de faire signer cette annexe à chaque contrat de mission conclu avec le salarié intérimaire. A faire signer une seule fois par le salarié intérimaire et à conserver. En cas de modification ultérieure du contenu de la clause, le salarié intérimaire devra signer à nouveau l'annexe.

² Le salarié doit avoir connaissance de son droit d'introduire une réclamation auprès de la CNIL. La loi ne précise pas le support d'information à utiliser, il peut s'agir du contrat de travail ou comme de tout autre support écrit.