

*Dernière mise à jour le 26 septembre 2018*

# CONTRAT DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Ce contrat est conclu par écrit entre l'ETT et le salarié intérimaire, comportant des mentions obligatoires. Il doit être adressé au salarié intérimaire dans les 2 jours ouvrables qui suivent sa mise à disposition.

Le contrat de travail temporaire (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.

L'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 autorise les branches des EU à déroger aux règles du Travail Temporaire sur 3 thématiques : la durée maximale du contrat de mission, le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission et le délai de carence. Les branches professionnelles peuvent donc fixer leurs propres règles sur ces 3 thématiques, pour tenir compte des spécificités de leur secteur. Mais, ces adaptations ne doivent avoir ni objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'EU.

Si l'ETT rompt le contrat avant son terme, hors faute grave ou force majeure, elle doit proposer au salarié intérimaire un nouveau contrat, prenant effet dans un délai maximum de 3 jours ouvrables. Si le salarié intérimaire rompt son contrat prématurément, l'ETT peut lui réclamer des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi, à moins qu'il ne justifie d'une embauche en CDI.

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.

## TEXTES DE REFERENCE :

[Loi n° 2018-217 du 29 mars 2018 ratifiant les ordonnances Macron](#)  
[Ordonnance n° 2017-1387 du 22 septembre 2017](#)  
[Loi n° 2016-1547 du 18 novembre 2016](#)  
[Loi n° 2015-994 du 17 août 2015](#)  
[Loi n° 2005-845 du 26 juillet 2005](#)  
[Loi n° 2005-841 du 26 juillet 2005](#)  
[Loi n° 2005-32 du 18 janvier 2005](#)  
[Ordonnance n° 2004-602 du 24 juin 2004](#)  
[Circulaire DRT n° 2002-08 du 2 mai 2002](#)  
[Circ. DRT/DGEFP n° 2002-3 du 23 janvier 2002](#)  
[Loi n° 2002-73 du 17 janvier 2002](#)  
[Circulaire DRT n° 92-14 du 29 août 1992](#)  
[Circulaire DRT n° 18-90 du 30 octobre 1990](#)  
[Loi n° 90-613 du 12 juillet 1990](#)

# Sommaire

---

<b>FICHE 1 CONCLUSION DU CTT .....</b>	<b>4</b>
<b>I. Conditions de forme .....</b>	<b>5</b>
A. Contrat écrit .....	5
B. Mentions du contrat .....	5
1. Mentions obligatoires .....	5
2. Mentions facultatives .....	5
C. Signature du CTT .....	6
<b>II. Conditions de fond .....</b>	<b>6</b>
A. Capacité de contracter .....	6
B. Cas de recours au travail temporaire .....	6
<b>FICHE 2 EXECUTION DU CONTRAT .....</b>	<b>7</b>
<b>I. Clauses communes.....</b>	<b>8</b>
A. Début du contrat : cas particulier du remplacement .....	8
B. Période d'essai .....	8
C. Report du terme .....	8
D. Indemnité de fin de mission .....	8
E. Devoir d'information sur les postes disponibles .....	9
<b>II. Contrat à terme précis ou « de date à date » .....</b>	<b>9</b>
A. Durée du contrat .....	9
B. Renouvellement .....	10
C. Aménagement du terme ou « souplesse » .....	10
D. Durée des contrats dans le secteur du nucléaire .....	10
<b>III. Contrat à terme imprécis ou « à durée minimale » .....</b>	<b>11</b>
A. Cas autorisés .....	11
B. Fin du contrat .....	11
C. Aménagement du terme ou « souplesse » .....	11
<b>IV. Délai de carence .....</b>	<b>12</b>
<b>FICHE 3 RUPTURE DU CTT .....</b>	<b>13</b>
<b>I. Rupture du CTT à l'initiative de l'ETT .....</b>	<b>14</b>
A. Force majeure .....	14
B. Faute grave et lourde .....	14
C. Autres causes de rupture du contrat .....	14
<b>II. Rupture du CTT à l'initiative du salarié intérimaire .....</b>	<b>15</b>
A. Rupture anticipée sans motif d'embauche en CDI .....	15
B. Rupture anticipée en cas d'embauche en CDI .....	15
1. La justification de l'embauche en CDI .....	15
2. La notification de la rupture .....	15
3. Le préavis .....	15
4. Absence d'IFM .....	16
C. Abandon de poste .....	16

<b>FICHE 4 CONTROLE DU RECOURS AU TT .....</b>	<b>17</b>
<b>I. La lutte contre le recours abusif au travail précaire .....</b>	<b>18</b>
<b>II. Les pouvoirs de l'inspecteur du travail.....</b>	<b>18</b>

## Fiche 1

# CONCLUSION DU CTT

**I. Conditions de forme**

**II. Conditions de fond**

## 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 (notamment motif, terme, caractéristiques particulières du poste, qualification professionnelle, lieu, horaire, nature des EPI, rémunération de la mission) ;
- 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](#)) ;
- 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.

Concernant la notion de qualification professionnelle du salarié, 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.

#### 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 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.

Toutefois, la jurisprudence rejette les demandes de requalification en CDI dans deux situations :

- lorsque le salarié intérimaire s'abstient délibérément de signer le contrat de mission. 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 décembre 2013, n° 12-24972](#)).

## II. Conditions de fond

---

### A. Capacité de contracter

Le salarié intérimaire doit avoir la capacité de contracter, c'est-à-dire la capacité de conclure son contrat de travail. Si le salarié intérimaire 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 (cf. note juridique « Jeunes »).

### 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](#)). Dans le cas contraire, la jurisprudence considère que le salarié intérimaire peut faire valoir auprès de l'EU les droits afférents à un CDI prenant effet au 1<sup>er</sup> jour de sa 1<sup>ère</sup> mission irrégulière ([art. L. 1251-40 CT](#) ; [Cass.soc. 21 janvier 2004, n° 03-42.769 à 03-42.784](#) ; [Cas. soc. 21 janvier 2004, n° 03-42.769](#)).

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](#)).

Les différents cas de recours ainsi que les interdictions de recours au TT font l'objet d'une étude plus approfondie dans la note juridique « Cas de recours ». Dans cette note (cf. Annexe 5), vous trouverez également la liste des travaux interdits ([art. D. 4154-1 CT](#)).

Dans le contrat, le motif de recours au TT doit être mentionné, ainsi que toute précision permettant d'apprécier la réalité du motif de recours utilisé, c'est-à-dire sa justification.

*Exemple : lorsqu'un contrat est conclu pour faire face à un accroissement temporaire d'activité, il appartient à l'EU et à l'ETT d'indiquer les travaux ou les tâches à accomplir qui nécessitent le recours au TT.*

## Fiche 2

# EXECUTION DU CONTRAT

**I. Clauses communes**

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

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

**» IV. Délai de carence**

## I. Clauses communes

---

### A. Début du contrat : cas particulier du remplacement

Lorsque le CTT est conclu pour remplacer un salarié absent (ou chef d'entreprise) ou dont le contrat de travail est suspendu, il **peut prendre effet avant l'absence de la personne remplacée**, pour permettre le passage de consignes et d'instructions ([art. L. 1251-13 CT](#)).

Le Code du travail ne fixe pas de nombre de jours maximum pour cette période. Celle-ci doit cependant être raisonnable, compte tenu de la qualification de la personne remplacée et de la complexité des tâches à effectuer.

### B. 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 calendrier, 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](#)).

### C. Report du terme

En cas de remplacement d'un salarié absent (ou d'un chef d'entreprise) ou dont le contrat de travail est suspendu, **le terme du contrat peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où la personne remplacée reprend son emploi** ([art. L. 1251-31 CT](#)).

Ce report a pour objet de permettre au salarié intérimaire de transmettre à la personne remplacée les instructions et consignes nécessaires à la bonne marche de l'activité de l'entreprise (cf. note juridique « Souplesse »).

Cette possibilité d'aménagement du terme doit être prévue dans le contrat de mise à disposition et le CTT ou, le cas échéant, dans le ou les avenants de renouvellement.

### D. 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 (cf. note juridique « IFM »).



## E. Devoir d'information sur les postes disponibles

L'EU doit porter à la connaissance des salariés intérimaires la liste des postes à pourvoir en CDI dans l'entreprise, si un tel dispositif existe déjà dans l'entreprise pour les salariés sous CDI ([art. L. 1251-25 CT](#)).

Aucune précision n'est donnée sur les modalités pratiques de cette information. Par conséquent, celle-ci peut être fournie par tout moyen garantissant à chaque salarié l'accès à l'information dans des conditions identiques ([circ. 2 mai 2002](#)).

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 »

L'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 a donné la possibilité aux branches des EU de pouvoir 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.

### 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 :

- **3 mois**, en cas de conclusion d'un CTT pour ATA sur des postes de travail concernés par un licenciement économique dans un établissement ;
- **8 mois**, en cas d'emploi à caractère saisonnier ;
- **9 mois** :
  - en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par CDI ;
  - pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;
- **24 mois** :
  - en cas de mission exécutée à l'étranger ;
  - en cas de remplacement d'un salarié dont le départ définitif précède la suppression de son poste ;
  - en cas de survenance 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'EU utilise ordinairement. Dans ce cas, la durée minimale du CTT est de 6 mois.

Pour plus de précisions, vous pouvez vous reporter à la note juridique « Durée du CTT ».

## B. Renouvellement

En l'absence d'un accord de branche étendu 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.

Le salarié peut refuser le ou les renouvellements. Dans ce cas, l'IFM est due, à moins que les modalités du renouvellement aient été prévues dans le contrat initial.

## 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 avenant de renouvellement ([art. L. 1251-43 CT](#)).

Dès lors que la souplesse est indiquée au contrat, le fait pour un salarié de refuser ou de rompre son contrat pendant la souplesse est considéré comme une rupture anticipée du contrat. Dans ce cas, **l'IFM n'est pas due** ([circ. 29 août 1992](#), Q/R n° 52).

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](#)).

Pour plus de précisions, vous pouvez vous reporter à la note juridique « Souplesse ».

## D. 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](#)).

### 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.

Le terme du contrat est la **fin de l'absence de la personne remplacée** ou la **réalisation de l'objet pour lequel il est conclu** (une durée maximale de 9 mois pour le cas de l'attente de l'entrée en service d'un salarié recruté par CDI).

#### 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 (cf. art. [L. 1251-26 CT](#)).

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.

#### C. Aménagement du terme ou « souplesse »

Un contrat à terme imprécis ne peut pas bénéficier de la souplesse (cf. note « Souplesse »).

Dans le cadre du remplacement, la possibilité de reporter le terme jusqu'au surlendemain du jour du retour de la personne remplacée sur son poste de travail est applicable aux CTT conclus à terme imprécis.

## 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'éluider le délai de carence.

L'ordonnance Macron du 22 septembre 2017 a donné la possibilité aux branches des EU 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](#)).

Par accord de branche étendu, les branches professionnelles peuvent donc adapter les règles du Travail Temporaire sur le délai de carence, pour 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.

En l'absence d'accord de branche étendu d'une 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, sou 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.

La durée du contrat, servant de base au calcul du délai de carence, s'apprécie en **jours calendaires**. On ne prend en compte que la durée du dernier contrat, renouvellements compris.

En revanche, pour l'application du délai de carence, il est fait référence aux **jours d'ouverture de l'EU** concernée. La notion de « jours d'ouverture » s'entend comme jours d'activités.

Le non-respect du délai de carence peut entraîner le paiement d'une amende de 3 750 € à la charge de l'EU ([art. L. 1255-9 CT](#)).

Par ailleurs, la Cour de cassation a admis que le salarié intérimaire puisse agir en **requalification en CDI contre l'ETT pour non-respect du délai de carence** entre plusieurs contrats de mission sur le même poste de travail au sein de la même EU ([Cass. soc. 12 juin 2014, n° 13-16362](#)).

L'ETT peut également voir sa responsabilité contractuelle dans ses rapports avec l'EU pour non-respect du délai de carence. La jurisprudence a ainsi admis la condamnation in solidum de l'ETT avec l'EU au titre de la requalification en CDI, pour non-respect du délai de carence. L'ETT peut donc être appelée en garantie par l'EU dans le cadre d'une demande en requalification en CDI par le salarié intérimaire et être condamnée à supporter avec l'EU les conséquences financières de la requalification ([Cass. soc. 14 février 2018, n° 16-21940](#)).

Pour plus de précisions, vous pouvez consulter la note juridique « Délai de carence ».

## Fiche 3

# RUPTURE DU CTT

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

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

## 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 ou lourde du salarié, ou force majeure ([art. L. 1251-26 CT](#)).

### A. Force majeure

La force majeure est définie comme un événement imprévisible, insurmontable et étranger à la personne qui l'invoque.

Ne constituent pas un cas de force, la maladie du salarié, l'ouverture d'une procédure collective dans l'entreprise ou plus généralement, les difficultés économiques rencontrées par l'EU.

De même, la rupture du contrat de mise à disposition ne constitue pas un cas de force majeure ([art. L. 1251-27 CT](#)). Par conséquent, la décision de l'EU de rompre le contrat de mise à disposition avant le terme n'entraîne pas la rupture de plein droit du contrat de mission ([Cass.soc. 9 juillet 2003, n° 01-41.326](#)).

### B. Faute grave et lourde

Si l'ETT veut rompre le CTT pour faute grave ou lourde du salarié, elle doit respecter la procédure disciplinaire : convocation à un entretien préalable, entretien préalable et notification de la rupture anticipée du CTT pour faute grave, qui ne peut intervenir moins de 2 jours ouvrables après le jour de l'entretien (cf. note « Pouvoir disciplinaire »).

A noter que la possibilité d'une assistance par un conseiller extérieur à l'ETT n'est pas ouverte au salarié intérimaire, car la rupture du CTT ne s'analyse pas en un licenciement.

### C. Autres causes de rupture du contrat

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](#)).

Ce nouveau contrat ne peut comporter de modifications substantielles en ce qui concerne la qualification, la rémunération, les horaires de travail et le temps de transport.

Lorsque la durée du contrat restant à courir au moment de la rupture anticipée est supérieure à 4 semaines, l'ETT peut proposer au salarié intérimaire jusqu'à 3 contrats successifs, au lieu d'un seul couvrant la durée restante.

Si l'ETT est dans l'incapacité de proposer un tel contrat au salarié intérimaire, elle est tenue de lui verser le montant de la rémunération qu'il aurait perçue jusqu'au terme prévu au contrat, y compris l'IFM, à l'exception des remboursements de frais.

Cependant, l'ICCP doit être calculée en fonction du temps de travail réellement accompli par le salarié intérimaire, c'est-à-dire jusqu'au jour de la rupture de son contrat.

En effet, la loi n'assimile pas à une période de travail effectif la période de travail non effectuée en raison de la rupture anticipée du contrat. Par conséquent, le salarié ne peut pas prétendre à une ICCP pendant la période non travaillée ([Cass. soc. 3 mai 2018, n° 16-22455](#) ; [Cass.soc. 7 octobre 1992, n° 89-40.370](#)).

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

---

### A. Rupture anticipée sans motif d'embauche en CDI

Le salarié intérimaire peut démissionner, en rompant son contrat avant le terme prévu. S'il ne justifie pas d'une embauche en CDI dans une entreprise pour rompre son contrat de manière anticipée, 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](#)). Outre cette sanction, le salarié perd le bénéfice de son IFM (cf. note juridique « IFM »).

### B. Rupture anticipée en cas d'embauche en CDI

#### 1. La justification de l'embauche en CDI

Le salarié intérimaire peut rompre légitimement son contrat de mission avant le terme prévu, s'il justifie d'une embauche en CDI ([art. L. 1251-28 CT](#)).

Le salarié intérimaire doit fournir à l'ETT 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 ([circ. 2 mai 2002](#)).

#### 2. La notification de la rupture

Le salarié intérimaire doit notifier par écrit la rupture de son CTT ([circ. 2 mai 2002](#)).

#### 3. Le préavis

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 ([art. L. 1251-28 CT](#) ; [circ. 2 mai 2002](#)).

Si le contrat est conclu de « date à date », la durée du préavis est fixée à 1 jour par semaine, compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellements inclus (si la durée du ou des renouvellements est bien indiquée au contrat).

En revanche, si le contrat est conclu sans terme précis, 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 peut excéder 2 semaines.

Le préavis d'un salarié intérimaire ne peut être inférieur à 1 jour ouvré.

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.

#### **4. Absence d'IFM**

L'IFM n'est pas due, dans la mesure où la rupture du contrat a lieu à l'initiative du salarié (cf. note juridique « IFM »).

### **C. Abandon de poste**

**Pour les juges, un abandon de poste n'est pas une démission.**

En effet, pour la jurisprudence, la démission ne se présume pas : en l'absence de démission claire et non équivoque du salarié, l'ETT ne peut pas considérer que le salarié intérimaire comme démissionnaire. En présence d'un abandon de poste, il appartient à l'employeur de rompre le contrat de travail ([Cass. soc. 10 juillet 2002, n° 00-45.566](#) ; [Cass. soc. 19 mars 2002, n° 00-40.378](#)).

Concrètement, il appartient à l'ETT, lorsque le salarié intérimaire est en absence injustifiée, de le mettre en demeure de justifier de son absence et/ou de reprendre son travail. Si le salarié intérimaire persiste à ne pas reprendre le travail malgré les mises en demeure de son employeur, il convient alors d'engager une procédure disciplinaire pour rompre le contrat de mission pour faute grave.

Pour plus de précisions, vous pouvez consulter la note juridique « Rupture anticipée du CTT ».

**Il convient à cet égard de rappeler aux EU qu'elles doivent signaler, dans les meilleurs délais, à l'ETT toute absence injustifiée du salarié intérimaire.**



## Fiche 4

# CONTROLE DU RECOURS AU TT

**I. La lutte contre le recours abusif au travail précaire**

**II. Les pouvoirs de l'inspection du travail**

## I. La lutte contre le recours abusif au travail précaire

---

Le CSE (ou le CE) 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 (ou le CE) à saisir l'inspection du travail ([art. L. 2312-71 CT](#)).

Il ne s'agit pas pour le CSE (ou le CE) 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 (ou le CE) 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 (ou le CE) 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](#)).