



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Campagne 2025 de l'inspection du travail

Le recours abusif aux contrats précaires



Fiche à destination des salariés en Intérim

Avril 2025



SOMMAIRE

→	<i>Qu'est-ce qu'un contrat de travail temporaire (ou contrat d'intérim) ?</i>	5
→	<i>Comment savoir si votre contrat de mission est régulier ?</i>	5
→	<i>Quelle est la durée de la période d'essai ?</i>	5
→	<i>Combien de renouvellements possibles ?</i>	5
→	<i>Combien de temps peut durer votre mission et combien de fois peut-elle être renouvelée ?</i>	6
→	<i>Délai de carence à respecter entre 2 contrats qui se succèdent sur le même poste</i>	6
→	<i>La fin de votre mission peut-elle être avancée ou prolongée ?</i>	7
→	<i>Quelle est votre rémunération pendant la mission d'intérim ?</i>	7
→	<i>Que se passe-t-il en cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident du travail pendant votre mission ?</i>	8
→	<i>Quel est le montant de l'indemnité ?</i>	8
→	<i>Que se passe-t-il quand votre mission d'intérim cesse ?</i>	8
→	<i>Et si l'entreprise utilisatrice vous embauche après la fin de votre contrat de mission ?</i>	9
→	<i>Quelles sont les obligations de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise de travail temporaire envers vous en matière de santé et sécurité au travail ?</i>	9
→	<i>Qui contacter en cas de problème ?</i>	10

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 débiteront 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

Cette fiche pratique a vocation à vous présenter les règles applicables à votre contrat de travail.

→ Qu'est-ce qu'un contrat de travail temporaire (ou contrat d'intérim)⁹ ?

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 temporaire.

Cette relation tripartite salarié / entreprise de travail temporaire (ETT) / entreprise utilisatrice donne lieu à la conclusion d'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.

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.

→ Comment savoir si votre contrat de mission est régulier¹⁰ ?

Il existe 3 conditions principales pour que le contrat de mission soit régulier. Il doit :

- Être écrit,
- Être signé,
- Être transmis par l'agence d'intérim au salarié au plus tard dans les 2 jours ouvrables après début de mission.

Vous pouvez saisir le Conseil de Prud'hommes si l'une de ces 3 obligations fait défaut.

Le Conseil de Prud'hommes a alors un mois pour rendre un jugement.

→ Quelle est la durée de la période d'essai ?

Le contrat de mission peut comporter une période d'essai. En l'absence d'accord collectif, sa durée maximum dépend de la durée du contrat :

- Moins d'1 mois : 2 jours ouvrés
- 1 à 2 mois : 3 jours ouvrés
- Plus de 2 mois : 5 jours ouvrés

→ Combien de renouvellements possibles ?¹¹

Prévu par...	Nombre de renouvellements
La loi (Code du travail)	Inférieur ou égal à 2
La convention collective ou l'accord de branche étendu applicable au sein de l'entreprise utilisatrice (EU) où vous travaillez	Peut être supérieur à 2

Attention : la possibilité de renouvellement doit être prévue dans votre contrat de travail ou faire l'objet d'un avenant à votre contrat pour être applicable.

Vous pouvez calculer le nombre de renouvellements possibles d'un contrat sur le **Code du Travail Numérique** : [Combien de fois le contrat de travail peut-il être renouvelé ?](#)

⁹ [Article L. 1251-1 du code du travail + site CDTN : Contrat de travail temporaire](#)

¹⁰ [Articles L. 1251-16 et L. 1251-17 du code du travail](#)

¹¹ [Article L. 1251-35-1 du code du travail](#)

→ **Combien de temps peut durer votre mission et combien de fois peut-elle être renouvelée ?**

En cas de...	Durée maximale (renouvellement compris)	
	Contrat date à date	Contrat sans terme certain
Remplacement d'un salarié absent	18 mois	Fin de l'absence
Emploi saisonnier	/	Fin de la saison
Emploi excluant le recours à un CDI	18 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Accroissement temporaire d'activité	18 mois	Impossible
Mission effectuée à l'étranger	24 mois	Réalisation de l'objet du contrat
Remplacement d'un salarié parti avant la suppression définitive de son poste	24 mois	Impossible
Réalisation de travaux urgents par mesures de sécurité	9 mois	Impossible
Attente de l'arrivée d'un salarié en CDI	9 mois	Arrivée du salarié
Remplacement d'une des personnes visées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 du Code du travail (chef d'entreprise artisanale, industrielle ou commerciale,)	18 mois	Fin de l'absence
Survenance dans l'entreprise (y compris sous-traitant) d'une commande exceptionnelle à l'exportation	24 mois	Impossible

À savoir : En cas de modification de la mission pendant la durée du contrat, la durée initiale n'est pas modifiée pour autant.

Vous pouvez effectuer une simulation de la durée de votre contrat de mission sur le **Code du Travail Numérique** : [Quelle est la durée maximale du contrat de mission \(intérim\) ?](#)

→ **Délai de carence à respecter entre 2 contrats qui se succèdent sur le même poste¹²**

Lorsqu'un contrat d'intérim prend fin, il n'est pas possible d'avoir recours à un nouveau contrat d'intérim sur le même poste, avec le même salarié ou un autre salarié, avant un délai minimal, appelé délai de carence.

Le délai de carence est la période qui doit s'écouler entre la fin du contrat et l'embauche sur le même poste¹³.

Durée du Contrat	Délai de carence
Inférieure à 14 jours ouvrés (renouvellement inclus)	1/2 de la durée du contrat initial
14 jours ouvrés ou plus	1/3 de la durée du contrat

Attention : toujours regarder si la convention collective ou un accord de branche étendu, applicable dans l'entreprise utilisatrice (EU), ne prévoit pas d'autres délais de carence (Il peut n'y avoir aucun délai de carence ou une autre durée de délai de carence).

À savoir : La suspension de votre contrat de mission (par exemple, en cas de maladie) ne fait pas obstacle à l'échéance du terme de la mission

Si rien n'est précisé dans l'accord collectif, le délai de carence n'est pas applicable :

- Lorsque le contrat de mission est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent en cas de nouvelle absence du salarié remplacé ;
- Lorsque le contrat de mission est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité ;

¹² Articles L. 1251-36 à L. 1251-37-1 du code du travail

¹³ Un jour ouvré est un jour d'ouverture de l'entreprise

- Lorsque le contrat de travail à durée déterminée est conclu pour pourvoir un emploi à caractère saisonnier ou pour lequel, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat de travail à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de cet emploi (fixé par décret) ;
- Lorsque le contrat est conclu pour assurer le remplacement de l'une des personnes mentionnées aux 4° et 5° de l'article L. 1251-6 du Code du travail (dirigent d'entreprise, etc.)
- Lorsque le salarié est à l'initiative d'une rupture anticipée du contrat ;

Vous pouvez connaître la durée du délai de carence sur le simulateur suivant du **Code du Travail Numérique** : [Faut-il respecter un délai de carence entre deux contrats de mission \(intérim\) ? - Code du travail numérique](#)

→ La fin de votre mission peut-elle être avancée ou prolongée¹⁴ ?

Si la mission est de...	Avancement ou report du terme
Egale ou supérieure à 10 jours	1 jour pour 5 jours de travail
Inférieure à 10 jours	2 jours

- **En cas d'avancement** de la date de fin de votre mission, la durée totale de votre mission ne peut être réduite de plus de 10 jours.
- **En cas de prolongement** de votre mission, la durée de votre mission ne pourra dépasser la durée maximale obligatoire.

→ Quelle est votre rémunération pendant la mission d'intérim ?

Elle est au moins égale à celle des salariés embauchés par l'entreprise utilisatrice (EU) lorsque vos conditions de travail et vos qualifications professionnelles sont identiques aux leurs ET que vous occupez le même poste de travail.

À cette rémunération s'ajoutent quelques avantages particuliers.

La rémunération est constituée du salaire minimum (prévu dans le contrat de mission) ET de tous les autres avantages et accessoires payés en espèces ou en nature aux salariés de l'entreprise utilisatrice (listés dans le contrat de mission).

Éléments de rémunération dus	
Salaire de base	Salaire minimum au moins égal au salaire du salarié embauché par l'entreprise utilisatrice occupant un poste identique (hors avantage lié à l'ancienneté)
Primes liées aux conditions de travail	Prime pour le travail de nuit - Prime pour le travail du dimanche
Indemnité compensatrice de congés payés¹⁵	Indemnité payée à la fin de chaque mission (montant au moins égal à 10% de la rémunération totale perçue pendant la mission) ¹⁶
Indemnité versée en cas de jours fériés chômés¹⁷	Le paiement des jours fériés chômés est dû au salarié temporaire indépendamment de son ancienneté, dès lors que les salariés de l'entreprise utilisatrice en bénéficient
Indemnité de fin de mission¹⁸ (« indemnité de précarité »)	10% de la rémunération totale brute versée pendant toute la durée de la mission. Elle est versée par l'ETT. L'indemnité est soumise à l'impôt sur le revenu et à cotisations sociales

À savoir : l'entreprise de travail temporaire (ETT) effectue le paiement à la date indiquée dans le contrat de mission. Le paiement est effectué au moins 2 fois par mois pour les salariés non-mensualisés. 1^{er} versement au plus tard le 16^e jour du mois.

¹⁴ [Article L1251-30 - Code du travail - Légifrance](#)

¹⁵ [Articles L.1251-19 et D. 3141-8 du code du travail](#)

¹⁶ On entend par rémunération totale le total des sommes perçues pendant la mission + l'indemnité de fin de mission

¹⁷ [Article L. 1251-18 du code du travail](#)

¹⁸ Article [L. 1251-32 du code du travail](#)

Un simulateur de calcul de l'indemnité de précarité est disponible sur le **Code du travail Numérique** :
[Simulateur - Calcul de l'indemnité de précarité](#)

→ Que se passe-t-il en cas d'arrêt de travail pour maladie ou d'accident du travail pendant votre mission ?

Vous pouvez bénéficier d'une indemnité versée par l'ETT en complément des indemnités journalières versées par la Sécurité Sociale (IJSS), selon les conditions suivantes¹⁹ :

Type d'arrêt de travail	Conditions de versement
Arrêt de travail pour maladie	La date de l'arrêt ne doit pas être antérieure au 1 ^{er} jour du mois qui suit la 414 ^e heure de travail Vous devez avoir réalisé plus de 414 heures de contrat avec une ou plusieurs ETT au cours des 12 derniers mois
Arrêt de travail pour accident de travail ou de trajet	Aucun prérequis

→ Quel est le montant de l'indemnité ?

Lorsque l'arrêt ...	Montant de l'indemnité complémentaire versée
Début et prend fin pendant la mission. Un délai de carence de 3 jours calendaires ²⁰ s'applique (pas de délai de carence en cas d'accident de trajet)	50% du salaire brut de base pendant 30 premiers jours calendaires 25% à partir du 31 ^e jour
Début pendant la mission sur une durée continue supérieure à 10 jours calendaires et se termine après la fin de la mission	50% du salaire net de base entre la fin de la mission et le 30 ^e jour calendaire d'indemnisation 25% du salaire net de base à partir du 31 ^e jour

À savoir : la totalité des indemnités perçues par le salarié (IJSS + indemnités complémentaires) ne peut excéder 100 % du salaire net qui aurait été versé au cours de la mission si celle-ci n'avait pas été suspendue.

→ Que se passe-t-il quand votre mission d'intérim cesse ?

Si l'auteur de la rupture de la mission est...	Pour le motif...	Alors, pour le travailleur intérimaire...
L'entreprise de travail temporaire	Période d'essai	Son contrat de mission est rompu et l'indemnité de fin de mission est due
L'entreprise de travail temporaire	Rupture pour faute grave	La procédure disciplinaire s'applique et l'indemnité de fin de mission n'est pas due
L'entreprise de travail temporaire ²¹	Hors période d'essai, faute grave ou force majeure	L'ETT doit proposer un nouveau contrat de mission prenant effet dans un délai maximum de 3 jours ouvrables (rémunérés) et d'une durée au moins égale à celle qui restait à courir. Le nouveau contrat ne peut comporter de modifications d'un élément essentiel en matière de rémunération, d'horaire de travail, de qualification professionnelle, de temps de transport. Si la durée du nouveau contrat de mission est inférieure à celle restant à courir du contrat

¹⁹ [Article 4 de l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires](#)

²⁰ Un jour calendaire est un jour de la semaine, y compris un samedi ou un dimanche

²¹ [Article L. 1251-26 du code du travail](#)

		précédent, l'ETT assure au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité de fin de mission. Si la durée du contrat restant à courir au moment de la rupture anticipée est supérieure à 4 semaines, l'ETT peut proposer à l'intérimaire des contrats successifs, dans la limite de 3.
L'entreprise de travail temporaire	En cas de force majeure	Indemnité de fin de mission non due Indemnité congés payés due
Le salarié intérimaire²²	Hors période d'essai, en cas d'embauche en CDI dans une autre entreprise, mais aussi dans un autre établissement de la même entreprise	Préavis à respecter Indemnité de fin de mission non due
Le salarié intérimaire	Pour tout autre motif (hors période d'essai)	Indemnité de fin de mission non due Dommages et intérêts possibles en faveur de l'ETT

→ Et si l'entreprise utilisatrice vous embauche après la fin de votre contrat de mission ?

La durée des missions que vous avez accomplies au sein de l'entreprise au cours des 3 mois précédant votre recrutement est prise en compte pour le calcul de votre ancienneté.

Cette durée est déduite de la période d'essai éventuellement prévue dans le nouveau contrat de travail²³.

→ Quelles sont les obligations de l'entreprise utilisatrice et de l'entreprise de travail temporaire envers vous en matière de santé et sécurité au travail ?

En tant que travailleur intérimaire, vous êtes exposé à un risque accru d'accidents du travail, notamment graves et mortels.

Aussi, lorsque vous êtes affecté sur un poste identifié par l'entreprise utilisatrice comme étant à risque particulier, cette dernière doit vous faire bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité²⁴.

Par ailleurs, certains travaux dangereux sont interdits à tous les travailleurs intérimaires (exposition à certains agents chimiques dangereux notamment)²⁵.

Votre entreprise de travail temporaire doit en outre, pour certains postes occupés, vous faire bénéficier d'une visite d'information et de prévention par la médecine du travail. Pour d'autres postes à risque, l'entreprise utilisatrice doit vous faire bénéficier d'un suivi médical renforcé.

Plus d'informations sur le suivi médical, sont consultables sur les liens suivants : [Un travailleur temporaire est-il suivi par la médecine du travail ?](#) - [La santé au travail des salariés en intérim et CDD](#)

L'entreprise utilisatrice doit vous fournir gratuitement les équipements de protection individuelle (EPI).

Toutefois, certains EPI personnalisés (casques/chaussures de sécurité), définis par convention ou accord collectif de travail, peuvent être fournis par votre entreprise de travail temporaire²⁶.

²² [Articles L. 1251-28 et L. 1251-33 du code du travail](#)

²³ [Article L. 1251-38 du code du travail](#)

²⁴ Article [L.4142-3](#) du code du travail

²⁵ [Article D. 4154-1 du code du travail](#)

→ Qui contacter en cas de problème ?

En cas de difficulté dans l'exécution de son contrat de travail, l'intérimaire peut d'abord s'adresser à son employeur (l'entreprise de travail temporaire) ou au responsable de l'entreprise utilisatrice pour lui demander de respecter le code du travail et les accords collectifs applicables.

Il peut également :

- S'adresser aux représentants du personnel de sa société si elle est dotée ou de celle de l'entreprise utilisatrice ([Comité Social et Economique](#)) ;
- Contacter un [syndicat](#) ;
- Se rendre dans [une maison de justice et du droit](#) ;
- Avoir recours à un [avocat](#) ;
- Saisir le [Conseil de Prud'hommes](#) pour résoudre le litige ;
- Contacter [l'inspection du travail afin d'obtenir des renseignements en droit du travail ou demander une intervention de l'inspecteur du travail](#), le cas échéant ;
- Consulter le [code du travail numérique](#).

**CODE
DU TRAVAIL
NUMÉRIQUE**

code.travail.gouv.fr