



Vous travaillez en intérim ?



Découvrez
la réglementation spécifique
à votre contrat de mission en intérim.

Le contrat de travail que vous avez signé
avec votre entreprise de travail temporaire
est un **contrat de mission**.

- Quelle peut être sa durée ?
- À quelle rémunération avez-vous droit ?
- Que se passe-t-il quand votre mission s'arrête ?



1 Comment savoir si votre contrat de mission est régulier ?

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

- être **écrit**¹,
- être **signé**¹,
- être **transmis** par l'agence d'intérim au salarié au plus tard **dans les 2 jours ouvrables**² 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 1 mois pour rendre un jugement³.

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

Le contrat de mission peut comporter une période d'essai. En l'absence de convention ou d'accord, sa durée maximum dépend de la durée du contrat⁴ :

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

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

Durée maximale d'un contrat de mission

En cas de...	Durée maximale (renouvellement compris) ⁵
Remplacement d'un salarié absent	18 mois
Emploi saisonnier	Fin de la saison
Emploi excluant le recours à un CDI	18 mois
Accroissement temporaire d'activité	18 mois
Mission effectuée à l'étranger	24 mois
Remplacement d'un salarié parti avant la suppression définitive de son poste	24 mois
Réalisation de travaux urgents par mesures de sécurité	9 mois
Attente de l'arrivée d'un salarié en CDI	9 mois
Formation effectuée en apprentissage	36 mois



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

Retrouvez dans le Code du travail numérique toutes les références citées ci-dessous, en saisissant sa référence

¹ Article L. 1251-16 du Code du travail - ² Article L. 1251-17 du Code du travail - ³ Article L. 1251-41 du Code du travail

⁴ Article L. 1251-14 du Code du travail - ⁵ Quelle est la durée maximale du contrat de mission (interim) ?

Nombre de renouvellements possibles

Prévu par...	Nombre de renouvellements
La loi (Code du travail)	Inférieur ou égal à 2 ⁶
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.

Délai de carence à respecter entre 2 contrats qui se succèdent sur le même poste

Durée du contrat	Délai de carence
Inférieure à 14 jours ouvrés ⁷ (renouvellement inclus)	1/2 de la durée du contrat initial ⁸
14 jours ouvrés ⁷ 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)⁹.



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.

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

Si la mission est de...	Fin de la mission
Moins de 10 jours ¹⁰	La date de fin de votre mission peut être avancée ou prolongée de 2 jours.
10 jours ou plus	La date de fin de votre mission peut être avancée ou prolongée pour une durée calculée en fonction du nombre total de jours travaillés. Pour calculer cette durée, il faut diviser par 5 le nombre total de jours travaillés depuis le début de votre mission.

- **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.

Retrouvez dans le Code du travail numérique toutes les références citées ci-dessous, en saisissant sa référence

⁶ Article L. 1251-35-1 du Code du travail - ⁷ Un jour ouvré est un jour d'ouverture de l'entreprise - ⁸ Article L. 1251-36-1 du Code du travail - ⁹ Faut-il respecter un délai de carence entre deux contrats de mission (intérim) ? - ¹⁰ Article L. 1251-30 du Code du travail

14 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)¹¹.

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
Avantages en nature, frais professionnels	Tickets restaurants, remboursement du titre de transport ¹² , par exemple
Indemnité compensatrice de congés payés ¹³	Indemnité payée à la fin de chaque mission (montant au moins égal à 10 % de la rémunération totale perçue pendant la mission)* <small>* On entend par rémunération totale le total des sommes perçues pendant la mission + l'indemnité de fin de mission</small>
Indemnité versée en cas de jours fériés chômés ¹⁴	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 mission ^{15 16}	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 mois¹⁷.

Retrouvez dans le Code du travail numérique toutes les références citées ci-dessous, en saisissant sa référence

¹¹ Article L. 3221-3 du Code du travail - ¹² Articles R. 3261-4 et R. 3261-5 du Code du travail - ¹³ Articles L. 1251-19 et D. 3141-8 du Code du travail - ¹⁴ Article L. 1251-18 du Code du travail - ¹⁵ Article L. 1251-32 du Code du travail - ¹⁶ Calculer l'indemnité de précarité

¹⁷ Articles L. 3242-1 et L. 3242-3 du Code du travail



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 suivantes¹⁸ :

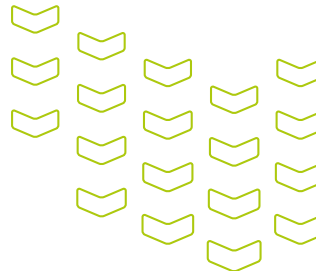
Type d'arrêt de travail	Conditions de versement
Arrêt de travail pour maladie	La date de l'arrêt ne doit pas être antérieure au 1 ^{er} jour du mois qui suit la 414 ^e heure de travail Vous devez avoir réalisé plus de 414 heures de contrat avec une ou plusieurs ETT au cours des 12 derniers mois
Arrêt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

Montant de l'indemnité ?

Lorsque l'arrêt ...	Montant de l'indemnité complémentaire versée
Débute et prend fin pendant la mission. Un délai de carence de 3 jours calendaires ¹⁹ 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
Débute 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.



Retrouvez dans le Code du travail numérique toutes les références citées ci-dessous, en saisissant sa référence

¹⁸ Article 4 de l'accord du 16 novembre 2018 relatif aux garanties prévoyance des salariés intérimaires - ¹⁹ Un jour calendaire est un jour de la semaine, y compris un samedi ou un dimanche

15 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 ²⁰	Hors période d'essai, faute grave ou force majeure	<ul style="list-style-type: none"> • 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 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
Le salarié intérimaire ²¹	Hors période d'essai, en cas d'embauche en CDI dans une autre entreprise, mais aussi dans un autre établissement de la même entreprise	<ul style="list-style-type: none"> • Préavis à respecter • Indemnité de fin de mission non due
	Pour tout autre motif	<ul style="list-style-type: none"> • Indemnité de fin de mission non due • Dommages et intérêts possibles en faveur de l'ETT

Retrouvez dans le Code du travail numérique toutes les références citées ci-dessous, en saisissant sa référence

²⁰Article L. 1251-26 du Code du travail - ²¹Articles L. 1251-28 et L. 1251-33 du Code du travail

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 travail²².

16 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 sécurité.**

Par ailleurs, certains travaux dangereux sont interdits à tous les travailleurs intérimaires (exposition à certains agents chimiques dangereux notamment)²³.

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**²⁴. Pour d'autres postes à risque, l'entreprise utilisatrice doit vous faire bénéficier d'un suivi médical renforcé.

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 temporaire²⁵.



Retrouvez dans le Code du travail numérique toutes les références citées ci-dessous, en saisissant sa référence

²² Article L. 1251-38 du Code du travail - ²³ Article D. 4154-1 du Code du travail - ²⁴ Un travailleur temporaire est-il suivi par la médecine du travail ?

²⁵ Santé au travail des salariés en interim et CDD

Pour plus d'informations



0 806 000 126

Service gratuit de renseignements téléphoniques en droit du travail

Courriel

À la Direction Départementale de l'Emploi, du Travail, des Solidarités
(et de la Protection des Populations) (DDETS-PP) de votre département :

- **Cher** : ddetspp-renseignements@cher.gouv.fr
- **Eure-et-Loir** : ddetspp-renseignements@eure-et-loir.gouv.fr
- **Indre** : ddetspp-renseignements@indre.gouv.fr
- **Indre-et-Loire** : ddets-renseignements@indre-et-loire.gouv.fr
- **Loir-et-Cher** : ddetspp-renseignements@loir-et-cher.gouv.fr
- **Loiret** : ddets-renseignements@loiret.gouv.fr



Service en ligne gratuit permettant d'obtenir une réponse personnalisée et d'accéder à des informations pratiques (fiches, modèles de courriers, simulateurs...).

Vous trouverez dans le Code du travail numérique toutes les références citées dans les notes en bas de page de ce dépliant.

La DREETS Centre-Val de Loire remercie le service de renseignements de la DDETSPP du Loir-et-Cher pour la conception et la rédaction de ce document.

DREETS
DIRECTION RÉGIONALE
DE L'ÉCONOMIE, DE L'EMPLOI,
DU TRAVAIL ET DES SOLIDARITÉS

12, place de l'Étape - CS 85809
45058 Orléans Cedex 1
Téléphone : 02 38 77 68 00
<https://centre-val-de-loire.dreets.gouv.fr>