



Réglementation de l'intérim : ce que dit la loi

Conseils pratiques publié le **23/07/2025**, vu **300 fois**, Auteur : [Juris Mestra](#)

Le travail temporaire, plus communément appelé intérim, repose sur un cadre juridique strict défini par le Code du travail.

Le travail temporaire, **plus communément appelé intérim**, repose sur un cadre juridique strict défini par le Code du travail. Il constitue une réponse souple aux besoins de main-d'œuvre ponctuels des entreprises, tout en offrant une forme d'emploi encadrée aux salariés. Toutefois, cette souplesse ne saurait justifier un contournement des protections offertes aux travailleurs.

Le recours à l'intérim suppose le **respect d'une procédure précise** et la justification d'un motif valable. L'entreprise utilisatrice, tout comme l'agence d'intérim, se trouve soumise à des obligations légales précises, tant en matière de rémunération, de durée de contrat, que d'égalité de traitement.

Cet article propose un panorama des règles encadrant le travail temporaire, dans le but de clarifier les droits et devoirs de chaque acteur impliqué.

Quelques rappels sur la réglementation de l'intérim

Le contrat d'intérim se caractérise par une relation tripartite entre le **salarié intérimaire**, l'[agence d'intérim Nice](#) (ou entreprise de travail temporaire – ETT) et l'**entreprise utilisatrice**. Il repose sur deux contrats : un contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise, et un contrat de mission entre l'ETT et le salarié. L'encadrement juridique figure aux *articles L. 1251-1 et suivants du Code du travail*.

Le recours à un salarié intérimaire doit obligatoirement s'inscrire dans l'un des cas prévus par la loi : remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire d'activité, emploi saisonnier, ou exécution de travaux urgents pour prévenir des accidents. La loi interdit tout usage de l'intérim pour pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise. Toute infraction expose à une requalification du contrat en CDI.

La durée maximale d'une mission, renouvellements compris, s'élève en principe à 18 mois. **Certaines exceptions permettent d'atteindre 24 mois**, notamment dans le cadre de missions effectuées à l'étranger ou dans l'attente d'un salarié recruté en CDI. Entre deux missions sur le même poste, un délai dit de carence doit être respecté, dont la durée varie selon la durée du contrat précédent.

Chaque contrat de mission doit comporter des mentions obligatoires : identité des parties, qualification du salarié, objet et durée du contrat, rémunération, horaires, lieu de travail, **équipements de protection éventuels**. L'entreprise utilisatrice conserve la responsabilité des conditions d'exécution du travail (sécurité, durée, hygiène), tandis que l'ETT reste l'employeur officiel et assume le versement de la rémunération.

Rémunération et égalité du traitement

La rémunération du salarié intérimaire doit être équivalente à celle d'un salarié de qualification équivalente occupant le même poste dans l'entreprise utilisatrice. Ce principe d'égalité de traitement inclut non seulement le salaire de base, mais également les primes, avantages en nature, indemnités et accès aux dispositifs collectifs (cantine, transports, etc.).

En fin de contrat, deux indemnités principales sont dues :

- **L'indemnité de fin de mission**, égale à 10 % de la rémunération brute totale, sauf si le salarié est embauché en CDI à l'issue de la mission.
- **L'indemnité compensatrice de congés payés**, elle aussi égale à 10 % des sommes perçues.

Le salarié intérimaire bénéficie également des droits relatifs à la durée du travail, au repos, aux jours fériés et aux heures supplémentaires dans les mêmes conditions qu'un salarié en contrat classique. La couverture sociale (maladie, accident, retraite) s'applique dans les mêmes conditions que pour tout salarié affilié au régime général.

La convention collective du travail temporaire

Les entreprises de travail temporaire et leurs salariés sont régis par la convention collective nationale du travail temporaire. Ce texte complète les dispositions légales et améliore certaines garanties offertes aux intérimaires. Il prévoit notamment des règles sur les périodes d'essai, l'ancienneté, les droits à la formation professionnelle, la prévoyance et la mutuelle santé.

La convention prévoit également la mise en place d'un Fonds d'action sociale du travail temporaire, destiné à soutenir les salariés en difficulté, notamment en cas de rupture brutale de mission ou de besoin urgent de logement ou de transport. Des dispositifs d'accompagnement sont également prévus pour faciliter l'accès au crédit, à la mobilité et à la reconversion professionnelle.

Les entreprises utilisatrices doivent s'assurer que leurs pratiques respectent non seulement la loi, mais aussi les stipulations de cette convention, qui s'applique automatiquement aux missions effectuées par des intérimaires, quelles que soient les conventions en vigueur dans l'entreprise utilisatrice.

Les différents cas de recours

La législation limite strictement les cas dans lesquels une entreprise peut recourir à l'intérim. Il ne s'agit pas d'un outil permanent de gestion des effectifs, mais d'un levier temporaire pour faire face à une situation conjoncturelle ou imprévue. Parmi les cas légaux figurent :

- Le **remplacement d'un salarié absent**, qu'il s'agisse d'un congé maladie, maternité, ou d'un congé sans solde ;
-

L'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, notamment lors de pics saisonniers ;

- L'emploi à caractère saisonnier ou d'usage constant dans certains secteurs (hôtellerie, agriculture, etc.) ;
- L'attente de l'entrée en fonction d'un salarié embauché en CDI ;
- **L'exécution de travaux urgents** pour des raisons de sécurité ou de prévention des accidents.

Dans tous les cas, le recours à l'intérim doit faire l'objet d'une justification écrite. En cas de contrôle de l'Inspection du travail ou de contentieux prud'homal, la charge de la preuve incombe à l'entreprise utilisatrice. En cas d'abus, le juge peut prononcer la requalification du contrat de mission en contrat à durée indéterminée. Que ce soit pour [travailler dans l'horeca](#) ou dans tout autre domaine, pensez-donc à bien vous renseigner en amont !

Le mot de la fin

L'intérim, s'il est utilisé conformément à la loi, constitue une solution efficace et équilibrée entre flexibilité pour les entreprises et droits pour les travailleurs. Sa réglementation impose un cadre précis, que les entreprises doivent impérativement respecter.

Le non-respect de ce cadre peut avoir des **conséquences lourdes, tant sur le plan civil que pénal**. La vigilance juridique demeure donc de rigueur, tant pour les employeurs que pour les intérimaires eux-mêmes.