

**LOI DU / 12 JUILLET 1990**

# **DISPOSITIONS LÉGISLATIVES ET RÉGLEMENTAIRES**

■  
**Caractéristiques de cette base de référence**

■  
Dispositions législatives propres au travail temporaire  
articles L.124-1 et suivants : Loi du 12 Juillet 1990

■  
Autres dispositions législatives relatives au travail temporaire

■  
Dispositions réglementaires (décrets, arrêtés)

■  
***SETT***

*Syndicat des Entreprises de Travail Temporaire*

# Dispositions législatives propres au travail temporaire (art. L.124-1 à L.124-23)

## Règles générales

### Définition

**Art. L.124-1.** Est au sens du présent chapitre un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des salariés qu'en fonction d'une qualification convenue elle embauche et rémunère à cet effet.

Sous réserve des dispositions de l'article L.125-3 toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une telle entreprise est interdite.

### Motif de recours au travail temporaire

**Art. L.124-2.** Le contrat de travail temporaire, 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'entreprise utilisatrice.

Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire mentionnés à l'article L.124-1 que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée "mission", et seulement dans les cas énumérés à l'article L.124-2-1.

**Art. L. 124-2-1.** Un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L.124-1 que pour des tâches non durables dénommées « missions » au sens du présent chapitre, et dans les seuls cas suivants :

1° - Remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suspension de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail ayant fait l'objet d'une saisine du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe, ou en cas d'attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer ;

2° - Accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;

3° - Emplois à caractère saisonnier ou pour lesquels, dans certains secteurs définis par décret ou par voie de convention ou d'accord collectif étendu, il est d'usage constant de ne pas recourir au contrat à durée indéterminée en raison de la nature de l'activité exercée et du caractère par nature temporaire de ces emplois.

**Art. L.124-2-2.** I - La mission de travail temporaire doit comporter un terme fixé avec précision dès la conclusion du contrat de mise à disposition mentionné à l'article L.124-3.

Le contrat de travail temporaire peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale prévue au paragraphe II du présent article. Les conditions de renouvellement sont stipulées dans le contrat ou font l'objet d'un avenant soumis au salarié avant le terme initialement prévu.

II - La durée totale du contrat compte tenu, le cas échéant, du renouvellement, ne peut excéder dix-huit mois. Cette durée est ramenée à neuf mois en cas d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou lorsque l'objet du contrat consiste en la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité. Elle est portée à vingt-quatre mois lorsque la mission est exécutée à l'étranger ou dans les cas de départ définitif d'un salarié précédant la suppression de son poste de travail, ou de survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement. Dans ce dernier cas, cette durée ne peut être inférieure à six mois et l'employeur doit procéder, préalablement aux recrutements envisagés, à la consultation du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

III - Lorsque le contrat est conclu pour remplacer un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou au titre du 3° de l'article L.124-2-1, il peut ne pas comporter un terme précis ; il doit alors être conclu pour une durée minimale et il a pour terme la fin de l'absence du salarié remplacé ou la réalisation de l'objet pour lequel il a été conclu.

### Interdiction de recours

**Art. L.124-2-3.** En aucun cas, un contrat de travail temporaire ne peut être conclu :

1° - Pour remplacer un salarié dont le contrat de travail est suspendu par suite d'un conflit collectif de travail ;

2° - Pour effectuer des travaux particulièrement dangereux qui figurent sur une liste établie par arrêté du Ministre du Travail ou du Ministre de l'Agriculture et notamment pour certains des travaux qui font l'objet d'une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail. Cet arrêté fixe également les conditions dans lesquelles le directeur départemental du travail et de l'emploi peut exceptionnellement autoriser une dérogation à cette interdiction.

3° - Pour remplacer un médecin du travail.

## Aménagement du terme

**Art. L.124-2-4.** Le terme de la mission prévu au contrat ou fixé par avenant peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Cet 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 des missions fixées par le « paragraphe II de l'article L.124-2-2 ». Pour les missions inférieures à dix jours de travail, le terme de la mission peut être avancé ou reporté de deux jours.

**Art. L.124-2-5.** Si les parties décident de se réserver la faculté d'aménager le terme de la mission dans les conditions prévues à « l'article L.124-2-4 et au deuxième alinéa de l'article L.124-2-6 », elles doivent le préciser dans le contrat de mise à disposition ou dans l'avenant prévoyant son renouvellement.

**Art. L.124-2-6.** Dans le cas de remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu, le contrat peut prendre effet avant l'absence du salarié.

En outre, le terme de la mission peut être reporté jusqu'au surlendemain du jour où le salarié de l'entreprise utilisatrice reprend son emploi.

**Art. L.124-2-7.** Sans préjudice de l'application de l'article L.321-14, dans un établissement où il a été procédé à un licenciement pour motif économique, dans les six mois qui suivent ce licenciement, il ne peut être fait appel à un salarié d'une entreprise de travail temporaire pour le motif d'accroissement temporaire de l'activité, y compris pour l'exécution d'une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne relevant pas de l'activité normale de l'entreprise utilisatrice.

Cette interdiction s'applique aux postes concernés par ledit licenciement.

Elle ne s'applique pas lorsque la durée du contrat non susceptible de renouvellement n'excède pas trois mois, ou lorsque le contrat est lié à la survenance dans l'entreprise, qu'il s'agisse de l'entrepreneur principal ou d'un sous-traitant, d'une commande exceptionnelle à l'exportation dont l'importance nécessite la mise en oeuvre de moyens quantitativement ou qualitativement exorbitants de ceux que l'entreprise utilise ordinairement.

Cette possibilité est subordonnée à l'information et à la consultation préalable du comité d'entreprise, ou, à défaut, des délégués du personnel, s'il en existe.

## Contrat de mise à disposition

**Art. L.124-3.** Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire met un salarié à la disposition d'un utilisateur, un contrat de mise à disposition liant l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire doit être conclu par écrit au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant la mise à disposition.

Ce contrat établi pour chaque salarié doit :

1° - Mentionner le motif pour lequel il est fait appel au salarié temporaire ; cette mention doit être assortie de justifications précises qui, notamment, dans les cas prévus au 1° de l'article L.124-2-1, comportent le nom et la qualification du salarié remplacé ou du salarié à remplacer s'il est fait usage des dispositions de l'article L.124-2-6 ;

2° - Fixer le terme de la mission ;

3° - Comporter le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission dans les conditions prévues à l'article L.124-2-4 et au deuxième alinéa de l'article L.124-2-6 ;

4° - Préciser les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir, et notamment si ce poste figure sur la liste prévue à l'article L.231-3-1, la qualification professionnelle exigée, le lieu de la mission et l'horaire ;

5° - Mentionner la nature des équipements de protection individuelle que le salarié doit utiliser et, le cas échéant, préciser si ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;

6° - Indiquer le montant de la rémunération avec ses différentes composantes, y compris s'il en existe les primes et accessoires de salaire que percevrait dans l'entreprise utilisatrice après période d'essai un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail.

Toute clause tendant à interdire l'embauchage par l'utilisateur du salarié temporaire à l'issue de sa mission est réputée non écrite.

## Règles spéciales en matière de relations de travail

### Contrat de travail

**Art. L.124-4.** Le contrat de travail liant l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur doit être établi par écrit et adressé au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Il doit comporter :

1° - La reproduction des clauses et mentions énumérées à l'article L.124-3 ;

2° - La qualification du salarié ;

3° - Les modalités de la rémunération due au salarié y compris celles de l'indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation mentionnée à l'article L.124-4-4 ;

4° - La période d'essai éventuelle, dans les conditions prévues à l'article L.124-4-1 ;

5° - Une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire si la mission s'effectue hors du territoire métropolitain ; cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié.

6° - Le nom et l'adresse de la caisse de retraite complémentaire et de l'organisme de prévoyance dont relève l'entreprise de travail temporaire.

Le contrat mentionne que l'embauche du salarié par l'utilisateur à l'issue de la mission n'est pas interdite.

Dans le cas où le salarié lié par un contrat de travail temporaire exerce une profession médicale ou paramédicale réglementée, l'entreprise de travail temporaire doit vérifier que ce salarié est régulièrement autorisé à exercer sa profession.

### Période d'essai

**Art. L.124-4-1.** Le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par voie de convention ou accord professionnel de branche étendu. A défaut, cette durée ne peut excéder deux jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois, trois jours si le contrat est conclu pour une durée comprise entre un et deux mois, cinq jours au-delà ; la rémunération afférente à cette période ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat.

### Rémunération et jours fériés

**Art. L.124-4-2.** La rémunération, au sens de l'article L.140-2, que perçoit le salarié lié par un contrat de travail temporaire ne peut être inférieure à celle qui est définie au 5° de l'article L.124-3.

Le paiement des jours fériés est dû au salarié temporaire indépendamment de l'ancienneté de celui-ci dès lors que les salariés de l'utilisateur en bénéficient.

### Indemnité de congés payés

**Art. L.124-4-3.** Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission, quelle qu'ait été la durée de celle-ci.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au dixième de la rémunération totale due au salarié. L'indemnité est versée à la fin de la mission.

Pour l'appréciation des droits du salarié sont assimilées à une mission :

- 1° - Les périodes de suspension de contrat de travail pour maternité et adoption prévues à l'article L.122-26 ;
- 2° - Les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;
- 3° - Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une mission.

### Indemnité de fin de mission

**Art. L.124-4-4.** Lorsque, à l'issue d'une mission, le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation.

Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié. Une convention ou un accord collectif de travail peut déterminer un taux plus élevé.

Cette indemnité, qui s'ajoute à la rémunération totale brute due au salarié, doit être versée par l'entreprise de travail temporaire à l'issue de chaque mission effectivement accomplie, avec le salaire dû au titre de celle-ci, et doit figurer sur le bulletin de salaire correspondant.

Elle n'est pas due :

- 1° - Dans le cas de contrats de travail temporaire conclus au titre du 3° de l'article L.124-2-1 si un accord collectif étendu entre les organisations professionnelles d'employeurs et de salariés de la branche du travail temporaire le prévoit ;
- 2° - Dans le cas de contrats de travail temporaire conclus dans le cadre de l'article L.124-21 ;
- 3° - Si le contrat est rompu à l'initiative du salarié, pour faute grave de celui-ci ou en cas de force majeure.

### Intempéries

**Art. L.124-4-5.** Lorsqu'un salarié lié par un contrat de travail temporaire est mis à la disposition d'une entreprise appartenant aux activités professionnelles définies à l'article L.731-1, il a droit à une indemnisation en cas d'arrêt de travail occasionné par les intempéries dès lors que les salariés de l'utilisateur, occupés sur le même chantier, en bénéficient.

Cette indemnisation, calculée selon les modalités prévues au chapitre 1<sup>er</sup> du titre III du livre VII, doit être versée par l'entrepreneur de travail temporaire et n'est soumise à aucune condition d'ancienneté du salarié.

### Conditions d'exécution du travail et médecine du travail

**Art. L.124-4-6.** Pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Les obligations afférentes à la médecine du travail sont, selon les modalités fixées par décret, à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire. Sauf lorsque ce dernier relève du régime agricole, la médecine du travail est assurée par des services médicaux, faisant l'objet d'un agrément spécifique, qui devront être mis en place au plus tard le 1<sup>er</sup> mars 1983.

Lorsque l'activité exercée par le salarié temporaire nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail, les obligations correspondantes sont à la charge de l'utilisateur (cf. arrêté du 11 juillet 1977).

Les équipements de protection individuelle sont fournis par l'utilisateur. Toutefois, certains équipements de protection personnalisés, définis par voie de convention ou d'accord collectif, peuvent être fournis par l'entrepreneur de travail temporaire<sup>(1)</sup>.

Les salariés temporaires ne doivent pas supporter la charge financière des équipements de protection individuelle.

(1) L'accord interprofessionnel du 24 mars 1990 limite cette fourniture aux casques et chaussures.

## Installations collectives

**Art. L.124-4-7.** Les salariés liés par un contrat de travail temporaire ont accès, dans l'entreprise utilisatrice, dans les mêmes conditions que les salariés, de cette entreprise, aux moyens de transport collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration dont peuvent bénéficier ces salariés ; lorsque, de ce fait, des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci doivent lui être remboursées suivant des modalités définies au contrat mentionné à l'article L.124-3.

## Suspension du contrat de travail

**Art. L.124-4-8.** La suspension du contrat de travail du salarié temporaire ne fait pas obstacle à l'échéance de ce contrat.

## Rupture prématurée du contrat de travail

**Art. L.124-5.** L'entrepreneur de travail temporaire qui rompt le contrat de travail du salarié avant le terme prévu au contrat doit proposer à celui-ci, sauf si la rupture du contrat résulte d'une faute grave du salarié ou de la force majeure, un nouveau contrat de travail prenant effet dans un délai maximum de trois jours ouvrables.

Le nouveau contrat ne peut comporter de modifications substantielles en ce qui concerne la qualification, la rémunération, l'horaire de travail et le temps de transport.

A défaut, ou si le nouveau contrat est d'une durée inférieure à celle restant à courir du contrat précédent, l'entrepreneur de travail temporaire doit assurer au salarié une rémunération équivalente à celle qu'il aurait perçue jusqu'au terme du contrat, y compris l'indemnité destinée à compenser la précarité de sa situation mentionnée à l'article L.124-4-4.

Toutefois, lorsque la durée restant à courir du contrat rompu est supérieure à quatre semaines, les obligations visées aux alinéas précédents peuvent être satisfaites au moyen de trois contrats successifs au plus.

La rupture du contrat de mise à disposition défini à l'article L.124-3 ne constitue pas un cas de force majeure.

La résiliation du contrat de travail à l'initiative du salarié ouvre droit à des dommages-intérêts correspondant au préjudice subi.

Les dispositions de l'alinéa précédent ne sont pas applicables lorsque le contrat est rompu par le salarié qui justifie d'une embauche pour une durée indéterminée. Sauf accord des parties, le salarié est alors tenu de respecter une période de préavis dont la durée est calculée à raison d'un jour par semaine compte tenu de la durée totale du contrat, renouvellement inclus, si celui-ci comporte un terme précis, ou de la durée effectuée lorsque le contrat ne comporte pas un terme précis, sans que cette période puisse être inférieure à un jour ni supérieure à deux semaines dans les deux cas.

## Embauche par l'utilisateur

**Art. L.124-6.** Lorsque l'utilisateur embauche, après une mission, un salarié mis à sa disposition par un entrepreneur de travail temporaire, la durée des missions effectuées chez l'utilisateur au cours des trois mois précédant l'embauche est prise en compte pour le calcul de l'ancienneté du salarié. Elle est déduite de la période d'essai éventuellement prévue.

## Requalification du contrat et délai de carence

**Art. L.124-7.** Si l'utilisateur continue à faire travailler après la fin de sa mission un salarié temporaire sans avoir conclu avec lui un nouveau contrat de travail ou sans nouveau contrat de mise à disposition, ce salarié est réputé lié à l'utilisateur par un contrat de travail à durée indéterminée. Dans ce cas l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du premier jour de sa mission chez l'utilisateur. Elle est déduite de période d'essai éventuellement prévue.

Lorsqu'un utilisateur a recours à un salarié d'une entreprise de travail temporaire en violation caractérisée des dispositions des articles L.124-2 à L.124-2-4, ce salarié peut faire valoir auprès de l'utilisateur les droits afférents à un contrat à durée indéterminée prenant effet au premier jour de sa mission.

A l'expiration du contrat de mission d'un salarié intérimaire, il ne peut être recouru pour pourvoir le poste à un salarié sous contrat à durée déterminée ou sous contrat de travail temporaire avant l'expiration d'une période égale au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration renouvellement inclus si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est au moins égale à quatorze jours et avant l'expiration d'une période égale à la moitié de la durée du contrat, renouvellement inclus, si la durée de ce contrat, renouvellement inclus, est inférieure à quatorze jours. Pour l'appréciation du délai devant séparer les deux contrats, il est fait référence aux jours d'ouverture de l'entreprise ou de l'établissement concernés.

Les dispositions de l'alinéa ci-dessus ne sont pas applicables, lorsque le contrat de travail temporaire est conclu pour assurer le remplacement d'un salarié temporairement absent ou dont le contrat de travail est suspendu, en cas de nouvelle absence du salarié remplacé. Il en est de même lorsque le contrat de travail temporaire est conclu pour l'exécution de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité et au titre du 3° de l'article L.124-2-1.

Elles ne sont pas non plus applicables en cas de rupture anticipée du fait du salarié, et en cas de refus par le salarié du renouvellement de son contrat, pour la durée du contrat non renouvelé.

**Art. L124-7-1.** Lorsqu'un conseil de prud'hommes est saisi d'une demande de requalification d'une mission d'intérim en contrat à durée indéterminée, l'affaire est portée directement devant le bureau de jugement qui doit statuer au fond dans le délai d'un mois suivant sa saisine. La décision du conseil de prud'hommes est exécutoire de droit à titre provisoire. Si le tribunal fait droit à la demande du salarié, il doit lui accorder, à la charge de l'utilisateur, une indemnité qui ne peut être inférieure à un mois de salaire, sans préjudice de l'application des dispositions de la section II du chapitre II du titre II du livre 1<sup>er</sup> du présent Code.

## Garantie financière

**Art. L.124-8.** Tout entrepreneur de travail temporaire est tenu, à tout moment, de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

- des salaires et de leurs accessoires ;
- des indemnités résultant du présent chapitre ;
- des cotisations obligatoires dues à des organismes de sécurité sociale ou à des institutions sociales ;
- le cas échéant, des remboursements qui peuvent incomber aux employeurs à l'égard de ces organismes et institutions dans les conditions prévues à l'article L.160 du Code de la sécurité sociale.

En cas d'insuffisance de la caution, l'utilisateur est substitué à l'entrepreneur de travail temporaire pour le paiement des sommes qui restent dues aux salariés et aux organismes de sécurité sociale ou aux institutions sociales dont relèvent ces salariés, pour la durée de la mission accomplie dans son entreprise.

Les entreprises de travail temporaire sont tenues de fournir aux entreprises utilisatrices, sur leur demande, une attestation des organismes de sécurité sociale précisant leur situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

Les conditions d'application de cet article, notamment celles relatives à la défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire, à la mise en jeu de la garantie financière, à la subrogation des organismes assurant cette garantie dans les droits et actions des salariés, des organismes de sécurité sociale et des institutions sociales ainsi qu'à la substitution de l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire sont fixées par décret en Conseil d'Etat. (cf. articles R.124-7 à R.124-27).

**Art. L.124-8-1.** La garantie financière visée à l'article L.124-8 ne peut résulter que d'un engagement de caution pris par une société de caution mutuelle, un organisme de garantie collective, une compagnie d'assurance, une banque ou un établissement financier habilité à donner caution.

**Art. L.124-8-2.** La garantie financière visée à l'article L.124-8 est calculée en pourcentage du chiffre d'affaires annuel de l'entreprise concernée. Elle ne peut être inférieure à un minimum fixé annuellement par décret, compte tenu de l'évolution moyenne des salaires (Voir article R.124-9).

## Application des règles de droit commun

**Art. L.124-9.** Sous réserve des dispositions qui précèdent, il n'est pas dérogé au droit commun en ce qui concerne les rapports nés du contrat de travail unissant l'entrepreneur de travail temporaire à des salariés.

## Règles de contrôle

### Déclaration d'activité

**Art. L.124-10.** L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative et obtention d'une garantie financière conformément à l'article L.124-8.

Une déclaration préalable est également exigée dans le cas où un entrepreneur de travail temporaire déplace le siège de son entreprise ou ouvre des succursales, agences ou bureaux annexes.

Les entrepreneurs de travail temporaire exerçant leur activité à la date d'entrée en vigueur du décret prévu au dernier alinéa du présent article sont tenus aux mêmes déclarations.

La déclaration à l'autorité administrative doit mentionner les caractéristiques juridiques de l'entreprise, le nom de ses dirigeants et le domaine géographique et professionnel dans lequel l'entreprise entend mettre les salariés à la disposition d'utilisateurs.

Toute entreprise de travail temporaire cessant ses activités est tenue d'en faire déclaration à l'autorité administrative.

Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu des dites déclarations ; il fixe leurs modalités et détermine le délai de leur présentation à l'autorité administrative (Voir articles R.124-1 et R.124-2).

## Relevé des contrats

**Art. L.124-11.** Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de fournir aux organismes mentionnés à l'article L.351-21, notamment pour la vérification des droits des salariés au revenu de remplacement prévu à l'article L.351-2, le relevé des contrats de travail défini à l'article L.124-4 qu'ils ont conclus avec leurs salariés.

Les informations fournies en application du premier alinéa ci-dessus sont communiquées par les organismes mentionnés à l'article L.351-21 à l'autorité administrative pour l'exercice de ses missions de contrôle.

Un décret en Conseil d'Etat précise la nature des informations se rapportant aux contrats que doit comprendre le relevé, la périodicité et les modalités de présentation de celui-ci.

## Constatation des infractions

**Art. L.124-13.** Les fonctionnaires et agents du contrôle de l'application du droit du travail, des lois sociales en agriculture et du droit de la sécurité sociale et notamment les agents de contrôle des organismes de sécurité sociale, ainsi que les officiers de police judiciaire sont habilités à constater les infractions aux dispositions du présent chapitre et des textes pris pour leur application.

Ils peuvent se faire présenter les contrats prévus aux articles L.124-3, L.124-4 ci-dessus.

Les dispositions de l'article L.148 du code de la sécurité sociale sont applicables aux utilisateurs.

## Sanction : Fermeture de l'établissement

**Art. L.124-13-1.** Lorsqu'un entrepreneur de travail temporaire exerce son activité sans avoir fait les déclarations prévues à l'article L.124-10 ou sans avoir obtenu la garantie financière prévue à l'article L.124-8 et qu'il en résulte un risque sérieux de préjudice pour le salarié temporaire, le président du tribunal de grande instance, saisi par l'inspecteur du travail après que celui-ci ait

adressé à l'entrepreneur de travail temporaire une mise en demeure restée infructueuse, peut ordonner la fermeture de l'entreprise pour une durée qui ne peut excéder deux mois.

Lorsque ces mesures entraînent le licenciement du personnel permanent celui-ci a droit, en dehors de l'indemnité de préavis et de l'indemnité de licenciement, aux indemnités prévues aux articles L. 122-14-4 ou L.122-14-6.

## Dispositions diverses

### Calcul de l'effectif dans l'entreprise utilisatrice

**Art. L.124-14.** Pour l'application aux entreprises utilisatrices des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, à l'exception de celles qui concernent la tarification des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle, cet effectif est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés sous contrat de travail temporaire mis à leur disposition au cours de l'exercice.

### Calcul de l'ancienneté dans l'entreprise de travail temporaire

**Art. L.124-15.** Pour l'application aux salariés liés par un contrat de travail temporaire des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'ancienneté dans l'entreprise de travail temporaire, cette ancienneté s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles lesdits salariés ont été liés à l'entrepreneur de travail temporaire par les contrats définis à l'article L.124-4.

### Formation professionnelle

**Art. L.124-16.** Pour l'application des dispositions de l'article L.931-3 et L.931-4 l'effectif des salariés employés par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

**Art. L.124-17.** Pour l'application des dispositions de l'article L.931-22 (IV, 1°) la durée minimum de présence dans l'entreprise de travail temporaire des salariés non permanents s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles lesdits salariés ont été liés à leur employeur par des contrats de travail temporaire.

### Calcul de l'effectif de l'entreprise de travail temporaire

**Art. L.124-18.** Pour l'application des dispositions de l'article L.950-1, l'effectif des salariés employés par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

## Représentation du personnel

**Art. L.124-19.** Les règles spéciales au travail temporaire et relatives à la représentation du personnel et à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises figurent aux articles correspondants du livre IV du présent code.

## Action en justice des organisations syndicales

**Art. L.124-20.** Les organisations syndicales représentatives peuvent exercer en justice toutes actions en application du présent chapitre en faveur d'un salarié sans avoir à justifier d'un mandat de l'intéressé. Celui-ci doit avoir été averti par lettre recommandée avec accusé de réception et ne pas s'y être opposé dans un délai de quinze jours à compter de la date à laquelle l'organisation syndicale lui a notifié son intention. Le salarié peut toujours intervenir à l'instance engagée par le syndicat et y mettre un terme à tout moment.

## Stage de formation

**Art. L.124-21.** Sans remettre en cause le principe de l'exclusivité affirmée par l'article L.124-1 du présent Code, sont assimilées à des missions au sens du chapitre IV du titre II du livre 1<sup>er</sup> du présent Code, les périodes passées par les salariés temporaires des entreprises de travail temporaire, en stage de formation, en bilan de compétences ou en action de validation d'acquis de l'expérience, que ceux-ci soient effectués à l'initiative de l'employeur dans le cadre du plan de formation de l'entreprise ou des actions de formations qualifiantes destinées aux jeunes de seize à vingt-cinq ans ou à l'initiative du salarié dans le cadre d'un congé individuel de formation ou d'un congé de bilan de compétences.

**Art. L.124-21-1.** Sans remettre en cause le principe de l'exclusivité affirmé par l'article L.124-1, sont également assimilées à des missions au sens du présent chapitre les périodes passées par les salariés temporaires des entreprises de travail temporaire pour des actions en lien avec leur activité professionnelle dans les conditions prévues par voie de convention ou d'accord collectif étendu.

## Exposition aux rayonnements ionisants

**Art. L.124-22.** Par dérogation aux dispositions du II de l'article L.124-2-2, lorsqu'un salarié lié par un contrat de travail temporaire 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'entrepreneur de travail temporaire est tenu, dans les conditions prévues au deuxième alinéa de l'article L.124-5, de proposer à l'intéressé un ou plusieurs contrats prenant effet dans un délai maximum de trois 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. Un décret fixe la valeur limite utilisée pour les besoins du présent article.