

Résiliation anticipée du contrat de mission

> À l'initiative de l'employeur

L'employeur peut mettre fin au contrat de mission dans les cas suivants :

- Pendant la période d'essai ;
- En cas de faute grave du salarié ;
- En cas de force majeure.

En dehors de ces cas, l'employeur qui rompt le contrat de mission de manière anticipée est tenu de proposer un nouveau contrat dans un délai de 3 jours maximum.

> À l'initiative du salarié:

Le salarié peut mettre fin à sa mission de manière anticipée dans les cas suivants :

- Pendant la période d'essai sans motif particulier ;
- En cas d'embauche en CDI ;
- En cas de force majeure.

En dehors de ces différents cas, le salarié peut se voir condamner à indemniser l'employeur du préjudice causé (et donc à verser des dommages et intérêts).

Documents de fin de contrat

> À la fin de la mission, l'employeur doit fournir au salarié :

- Un **certificat de travail** ;
- Une **attestation France Travail** ;
- Un **reçu pour solde de tout compte**.

SÉCURITÉ SOCIALE

ASSURANCE MALADIE

Dans le cadre d'un contrat de mission intérimaire réalisé en France, vous cotisez à l'Assurance Maladie française.

Le contrat de travail sert de preuve d'affiliation. **L'affiliation ne perdure que pour la durée de votre mission.**

En tant que salarié, vous devrez fournir à votre employeur un **numéro de sécurité sociale provisoire ou définitif** afin que celui-ci effectue les démarches nécessaires auprès de la sécurité sociale et de l'Urssaf. C'est toujours au salarié de demander son numéro, la demande s'effectuant auprès de la CPAM. L'immatriculation à la sécurité sociale française est obligatoire.

Votre employeur, devra effectuer une déclaration préalable à l'embauche (DPAE) auprès de l'Urssaf dans les 8 jours qui précèdent le début de l'emploi.

Vous pourrez vous faire soigner dans votre pays de résidence grâce au formulaire S1. Le formulaire S1 permet à une personne assurée qui vit dans un autre pays que celui où elle est affiliée de s'inscrire auprès de l'assurance maladie de son pays de résidence pour y recevoir ses soins. Le S1 est délivré, sur demande, par la CPAM.

PRESTATIONS FAMILIALES

En France, vous pouvez percevoir les allocations familiales si vous avez au moins 2 enfants à charge âgés de moins de 20 ans. Le montant des allocations familiales est fonction des ressources du foyer.

Si les deux parents travaillent ou résident dans des pays différents, les règles européennes déterminent quel État est prioritaire pour le versement des prestations familiales. Si les prestations de l'État non prioritaires sont plus élevées, celui-ci peut verser un complément différentiel, correspondant à la différence entre le montant versé par l'État prioritaire et celui auquel vous pourriez prétendre dans le second État.

Pour plus de détails : <https://frontaliers-grandest.eu/accueil/salaries/allemande-france/protection-sociale-en-france/allocations-familiales/>

CHÔMAGE

En tant que frontalier, si vous êtes au chômage complet, c'est-à-dire s'il y a une rupture définitive de votre contrat de mission, votre pays de résidence constitue le pays compétent en matière d'assurance chômage.

RETRAITE

Pendant votre mission en France, des cotisations retraite sont versées au régime français. Vous acquérez un droit à une pension de retraite en France dès lors que vous validez au moins un trimestre de cotisation. Un trimestre est validé lorsque votre rémunération soumise à cotisations atteint 150 fois le SMIC horaire brut en vigueur au 1^{er} janvier de l'année (soit 1.803€ en 2026).

Dans un contexte transfrontalier, les périodes d'assurance accomplies en France sont prises en compte, avec celles effectuées dans les autres États concernés, pour l'ouverture des droits à la retraite, conformément au principe de totalisation des périodes. Chaque pays verse ensuite la pension correspondant aux périodes d'assurance accomplies sur son territoire.

FISCALITÉ

DÉCLARATION DE REVENUS EN TANT QUE NON-RÉSIDENT

En tant que non-résident, vous êtes tenu de déclarer en France les revenus de source française qui y sont imposables, conformément à la convention fiscale en vigueur avec votre pays de résidence.

Si vous avez perçu en année N des salaires imposables en France ayant fait l'objet d'une **retenue à la source pour non-résidents**, vous devez les déclarer en ligne l'année suivante (N+1).

Lors de la déclaration en ligne, à l'étape 3, cochez la case « Retenue à la source des non-résidents » afin d'accéder à la déclaration **2041 E**, puis remplissez les champs correspondants selon votre situation.

À noter : si c'est votre première déclaration, vous devrez effectuer la déclaration de vos revenus en France en version papier.

MODALITÉS DE CALCUL DE L'IMPÔT

Les revenus provenant de votre activité d'intérim sont en principe soumis à une retenue à la source spécifique aux non-résidents, prélevée directement par votre employeur. Toutefois, ils doivent toujours être reportés chaque année dans votre déclaration de revenus.

L'impôt sur le revenu relatif à votre activité intérimaire est calculé selon le **barème progressif**, en tenant compte du quotient familial plafonné, de la même manière que pour les résidents.

Lors de votre déclaration, vous pouvez opter pour le **taux moyen** pour le calcul de l'impôt, notamment lorsque ce taux est plus avantageux. À défaut, vos revenus seront imposés au **taux minimum de 20 %** jusqu'à 29.579 € (pour les revenus perçus en 2025) et au **taux de 30 %** pour la part excédant ce seuil.

Pour les non-résidents, la mention « application du taux moyen » apparaîtra sur votre avis d'imposition si vos revenus sont imposés selon ce mode de calcul.

The block contains three diamond-shaped icons arranged horizontally. Each icon is a white diamond with a black border and a small black dot in the center, resembling a stylized 'D' or a diamond shape.



EURES est un réseau européen créé en 1993 par la Commission européenne avec l'objectif de favoriser la libre circulation et la mobilité dans l'Espace économique européen.
<https://eures.europa.eu>



Conduite du projet et rédaction
CRD EURES / FRONTALIERS Grand Est
11, Rue Claude Chappe
57070 Metz Technopôle
Tél. : +33 (0)3 87 20 40 91
contact@frontaliers-grandest.eu
<https://frontaliers-grandest.eu>





Dépôt légal
ISBN : 978-2-38432-065-3
EAN : 9782384320653
JUIN 2026

Avec le soutien financier de la Région Grand Est et de la Commission européenne

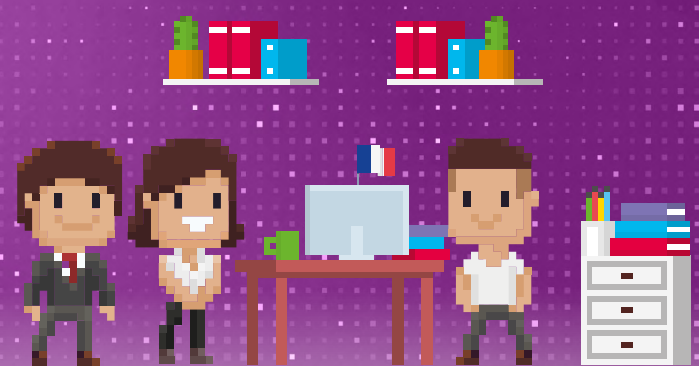


Cofinancé par
l'Union européenne





INTÉRIM EN FRANCE





Les activités EURES bénéficient du soutien financier de la Commission européenne.

Cette fiche est cofinancée par l'Union européenne et la Région Grand Est. Les points de vue et les opinions exprimés sont toutefois ceux de l'auteur ou des auteurs uniquement et ne reflètent pas nécessairement celles de l'Union européenne ou de la Région Grand Est. Ni l'Union européenne, ni la Région Grand Est ne peuvent en être tenues pour responsables.



Cofinancé par
l'Union européenne



Pour tout approfondissement ou toute question particulière, n'hésitez pas à contacter notre service juridique à l'adresse : juridique@frontaliers-grandest.eu.

Toutes les informations contenues dans cette fiche ont uniquement une portée générale et ne visent pas la situation particulière d'une personne physique.

Elles ont une valeur informative et ne peuvent donc être considérées comme des documents faisant juridiquement foi.

Elles ne créent dès lors aucun droit ou obligation autre que ceux qui découlent des textes juridiques nationaux légalement adoptés et publiés ; seuls ces derniers font foi.

Les informations communiquées n'engagent pas la responsabilité du CRD EURES/Frontaliers Grand Est et de ses financeurs.

Bien que notre objectif soit de diffuser des informations actualisées et exactes, nous ne pouvons en garantir le résultat, les sujets traités faisant l'objet de modifications légales et réglementaires fréquentes.

Toute reproduction / impression intégrale ou partielle de ce document sans l'autorisation de Frontaliers Grand Est est strictement interdite.



L'INTÉRIM EN FRANCE

Souple, accessible et présent sur l'ensemble du territoire, le travail temporaire peut constituer une véritable porte d'entrée vers l'emploi en France. Chaque année, des milliers de missions sont proposées dans des secteurs variés par près de 2 000 entreprises de travail temporaire réparties en plus de 11 000 agences présentes sur l'ensemble du territoire français. Vous envisagez de travailler en intérim en France ? Cette brochure vous propose un panorama clair et synthétique pour vous accompagner dans votre recherche de missions et vous informer sur les règles essentielles à connaître.

QU'EST-CE QUE L'INTÉRIM EN FRANCE ?

L'intérim ou travail temporaire est une forme de contrat de travail par lequel un salarié, appelé intérimaire, est embauché par une entreprise de travail temporaire dans le but d'être mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour exécuter une mission précise et temporaire.

Le travail intérimaire repose ainsi sur une relation triangulaire :

- L'entreprise de travail temporaire, qui est l'employeur légal du salarié,
 - Le salarié intérimaire qui signe son contrat avec l'entreprise de travail temporaire ;
 - L'entreprise utilisatrice au sein de laquelle la mission est effectivement réalisée.
- Le travail intérimaire constitue un moyen d'accès rapide et flexible au marché du travail. Il présente toutefois certaines caractéristiques à prendre en compte :

Avantages	Points d'attention
Accès à divers secteurs d'activité	Missions de durées variables
Accès rapide à l'emploi	Moins de stabilité qu'un CDI
Flexibilité professionnelle	Exigence de disponibilité et de réactivité
Acquisition d'expériences variées	Des périodes éventuelles sans affectation entre deux missions
Tremplin vers un CDI	Adaptation fréquente à de nouveaux environnements

RECHERCHES ET CANDIDATURES POUR L'INTÉRIM

Votre CV

Votre CV est votre carte visite par excellence pour taper dans l'œil des agences d'intérim.

Pour postuler en France, il est recommandé de bâtir son CV sur une page A4. Plus le CV est concis, plus le recruteur pourra en extraire les informations principales.

Pour un CV optimal, vous devez :

- > Donner un **titre** à votre CV, en indiquant l'intitulé du poste recherché,
- > Faire figurer votre **nom, prénom, adresse, mail** (adresse mail sobre type nom, prénom, spécifiquement réservée à la recherche d'emploi) et **contact téléphonique**,
- > D'une manière générale, vous devez réaliser un CV **antichronologique** (du plus récent au plus ancien), **mentionner votre expérience professionnelle et, le cas échéant, vos diplômes**.

- > **Faire figurer votre niveau de langue** : en bannissant les mentions « lu, écrit, parlé » ou les curseurs. Afin qu'un recruteur puisse déterminer votre niveau de langue, vous devez utiliser le **cadre européen de référence pour les langues (CECRL)**. **Ce cadre détermine votre niveau de langue de A1 à C2**.

Rechercher des offres d'emploi intérimaires

En France, les agences d'intérim couvrent de nombreux secteurs : **bâtiment, industrie, transport, services à la personne, santé, restauration, tertiaire, etc.**

Certaines sont spécialisées, d'autres généralistes : il est important de cibler celles qui correspondent le mieux à votre profil et à vos compétences.

Le premier contact se fait généralement soit en vous rendant directement en agence, soit via le site internet de l'agence concernée. Pensez à réunir la documentation pertinente (CV, copie de vos diplômes, permis et autres autorisations de conduite, licences, habilitation, etc...) car **vous aurez très certainement un dossier à compléter afin d'intégrer la base de données de l'entreprise**. N'oubliez pas non plus votre carte d'identité, votre carte Vitale, ainsi qu'un Relevé d'Identité Bancaire IBAN.

Trouver une agence

La recherche d'une agence d'intérim commence souvent en ligne : de nombreux sites publics et privés centralisent les offres et facilitent la mise en relation avec les recruteurs. Pour vous aider à démarrer, vous trouverez ci-dessous une sélection non exhaustive de plateformes susceptibles de proposer des missions intérimaires :

Sites publics :

- > Le site de France travail : <https://candidat.francetravail.fr/offres/emploi>
- > Pour des postes dans le service public : <https://choisirleservicepublic.gouv.fr/>
- > Le site EURES de la Commission européenne : https://eures.europa.eu/index_fr

Sites privés :

- > Hellowork : <https://www.hellowork.com/fr-fr/interim.html>
- > Indeed : <https://fr.indeed.com/>
- > Gojob : <https://gojob.com/>
- > Missions Intérim : <https://www.missions-interim.fr/>
- > Manpower : <https://www.manpower.fr/>
- > Adecco : <https://www.adecco.com/fr-fr>
- > Synergie : <https://www.synergie.fr/>

Au-delà des sites internet spécialisés dans la recherche d'emploi, il existe de nombreux autres moyens pour décrocher un emploi en intérim et notamment les candidatures spontanées, forums emploi et salons de recrutement ou encore la cooptation.

Par ailleurs, la tendance actuelle pour les entreprises est de recruter sur les réseaux sociaux et les ETT (entreprise de travail temporaire) n'échappent pas à la règle. Pour les cadres et dirigeants, c'est LinkedIn qui est principalement consulté. Il convient de porter le même soin à votre profil qu'à votre CV.



DROIT DU TRAVAIL

LES TYPES DE CONTRAT

En France, chaque mission donne lieu à la conclusion :

- > D'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice » ;
- > D'un contrat de travail, dit « contrat de mission », entre le salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire.

Le contrat intérimaire peut revêtir plusieurs formes :

- > Contrat à terme précis : qui comporte une date de fin de mission précise dès le début du contrat ;
- > Contrat à terme imprécis : qui ne comporte pas de date précise de fin de mission dès le début du contrat. Dans ces conditions, le contrat doit mentionner une durée minimale d'emploi. La mission prend fin lorsque l'objectif du contrat est atteint.

Contrat spécifique : le CDI intérimaire

Prévu en droit français, le CDI intérimaire constitue une forme particulière de travail temporaire. Le salarié est recruté en contrat à durée indéterminée par une entreprise de travail temporaire et effectue des missions successives auprès de différentes entreprises utilisatrices.

Ce contrat obéit à des règles spécifiques, différentes de celles applicables au contrat de mission classique (notamment en matière d'indemnités, de période d'essai et de rupture). La présente brochure étant principalement consacrée au fonctionnement du contrat de mission intérimaire, les spécificités du CDI intérimaire ne seront pas développées davantage.

CONTENU DU CONTRAT ET FORMALISME

Le contrat de mission doit être **écrit et signé**, à défaut il peut être requalifié en CDI. Il doit être transmis **au plus tard dans les 2 jours ouvrables suivant le commencement de la mission**.

Le contrat doit contenir un certain nombre de mentions et notamment :

- > Le **motif** pour lequel il est fait appel au salarié temporaire ;
- > La **durée de la mission** et, le cas échéant, la **durée de la période d'essai** ;
- > Les **modalités de la rémunération** due au salarié, y compris celles de l'indemnité de fin de mission ;
- > La **qualification professionnelle** du salarié ;
- > Les clauses et mentions présentes au sein du contrat de mise à disposition dont notamment le **terme de la mission** ;
- > La mention selon laquelle l'**embauche** du salarié par l'entreprise utilisatrice à l'issue de la mission n'est **pas interdite**.

DURÉE DU CONTRAT

La durée maximale d'un contrat d'intérim dépend de la nature de la mission, renouvellement compris. Pour les missions courantes, comme le remplacement d'un salarié absent, d'un salarié en suspension de contrat ou encore pour un emploi saisonnier ou temporaire, la durée ne peut généralement pas dépasser **18 mois**.

Certaines missions spécifiques peuvent durer plus longtemps : les commandes exceptionnelles à l'export, les missions à l'étranger ou le remplacement d'un salarié parti avant la suppression définitive de son poste peuvent aller jusqu'à **24 mois**.

Pour les travaux urgents de sécurité ou l'intérim en attente de l'arrivée d'un salarié en CDI, la durée maximale est de **9 mois**.

Les cycles de formation en apprentissage peuvent, eux, s'étendre jusqu'à **36 mois**.

Il est important de noter que certaines **conventions collectives** peuvent prévoir des durées différentes.

PÉRIODE D'ESSAI

Le contrat de mission peut comporter une période d'essai. Toutefois, cette période d'essai ne peut être renouvelée.

Sa durée est déterminée par la convention collective applicable ou par un accord d'entreprise. À défaut de dispositions conventionnelles, une durée maximale s'applique en fonction de la durée du contrat :

- > **Contrat de moins d'un mois** : période d'essai limitée à 2 jours maximum.
- > **Contrat d'un à deux mois** : période d'essai limitée à 3 jours maximum.
- > **Contrat de plus de deux mois** : période d'essai limitée à 5 jours maximum.

RENOUVELLEMENT

Un contrat intérimaire peut **être renouvelé jusqu'à 2 fois**, à condition que la durée totale (mission initiale + renouvellement(s)) ne dépasse pas la durée maximale prévue. Les conditions de renouvellement doivent être précisées dans le contrat ou via un avenant avant la date de fin initialement prévue.

RÉMUNÉRATION

Le principe est simple : à qualification et poste équivalents, l'intérimaire doit bénéficier de la **même rémunération** qu'un salarié permanent de l'entreprise utilisatrice après sa période d'essai.

Cela inclut les salaires de base, primes et accessoires de salaire éventuels. Les jours fériés doivent par ailleurs être rémunérés si les autres salariés de l'entreprise en bénéficient également sans condition d'ancienneté.

À l'issue de chaque mission, le salarié intérimaire perçoit, en plus de son dernier salaire, une **indemnité de fin de mission**, communément appelée prime de précarité. Versée en même temps que le dernier salaire, son montant est de minimum **10 % de la rémunération brute totale perçue pendant la mission**, renouvellement compris. Cette indemnité n'est toutefois pas versée dans certaines situations, notamment en cas **d'embauche en CDI par l'entreprise utilisatrice immédiatement après la mission** ou encore **en cas de rupture anticipée du contrat à l'initiative du salarié**.

Par ailleurs, pour chaque mission effectuée et quelle qu'en soit la durée, le salarié intérimaire bénéficie d'une **indemnité compensatrice de congés payés versée en fin de mission**. Le montant de cette indemnité est fonction de la durée de la mission et ne peut être inférieur à **10 % de la rémunération brute totale perçue**, indemnité de fin de mission incluse.

VOS CONGÉS

Les intérimaires bénéficient des mêmes droits aux congés payés que les autres salariés, soit **2,5 jours de congé par mois travaillé**. Toutefois, ces congés sont le plus souvent versés sous forme d'indemnité compensatrice. En cas d'enchaînement de plusieurs missions ou de rupture anticipée du contrat, cette indemnité reste due et est calculée sur les périodes effectivement travaillées.

Vos droits

En tant que salarié intérimaire, **vous bénéficiez des mêmes droits que les autres salariés de l'entreprise** (titres-restaurant, prise en charge partielle des frais de transport, etc.)

Vous pouvez demander à être informé des postes en CDI à pourvoir dans l'entreprise utilisatrice dès lors que vous justifiez de 6 mois d'ancienneté. De plus, une visite médicale, appelée visite d'information et de prévention (VIP), devra être organisée dans les 3 mois suivant l'embauche en intérim.