



# CDD et intérim : les distinctions

publié le 19/04/2011, vu 1593 fois, Auteur : [Juritravail](#)

**CDD et intérim sont souvent désignés sous le même terme de "contrat précaire". S'il est vrai que ces deux types de contrats présentent des similitudes, nous mettrons ici en évidence leurs différences.**

## 1/L'employeur n'est pas le même

- Le **CDD** donne lieu à l'établissement classique d'un contrat de travail entre le salarié et l'entreprise qui l'embauche.
  
- S'agissant d'un **intérimaire**, la situation n'est pas la même car c'est une relation triangulaire qui se tisse :
  - un contrat de mise à disposition est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice
  - un contrat de mission est conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié.

Il n'existe donc aucun contrat entre l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice. L'employeur du salarié est l'entreprise de travail temporaire qui lui verse d'ailleurs la rémunération qui lui est due.

## 2/La durée légale de la période d'essai n'est pas la même

- En présence d'un **CDD**, la durée de la **période d'essai** est d'un jour par semaine de contrat lorsque la durée du contrat est inférieure à 6 mois. Cette durée passe à un mois lorsque le contrat est conclu pour plus de 6 mois.
  
- Le **contrat de mission** peut quant à lui prévoir une période d'essai de 2 jours lorsque la durée du contrat est inférieure à 1 mois, 3 jours si le contrat a une durée comprise entre 1 et 2 mois. Enfin lorsque le contrat dépasse 2 mois, la durée de la période d'essai sera de 5 jours au maximum.

### 3/L'intérimaire peut demander la requalification du contrat de mission à plusieurs interlocuteurs

- Le salarié embauché sous **CDD** poursuit la [requalification de son contrat en CDI](#) en assignant son employeur devant les juges.
  
- Pour **l'intérimaire**, il a le choix d'agir :
  - Soit contre l'entreprise utilisatrice
    - o L'entreprise utilisatrice doit avoir continué à le faire travailler au-delà du terme de son contrat de mission
    - o L'entreprise utilisatrice a méconnue la législation sur le travail temporaire (ce sera par exemple le cas si l'entreprise viole les dispositions concernant les motifs de recours à l'intérim ou encore celle sur la durée des missions).
      - Soit contre l'entreprise de travail temporaire si elle a procédé à un prêt de main d'œuvre illicite (arrêt de la Chambre sociale de la Cour de cassation du 19 avril 2000. N° de pourvoi : 97-45.508) ou méconnue les articles [L. 1251-8](#), [L. 1251-16](#) et [L. 1251-17](#) du Code du travail.

#### Références :

Articles [L. 1251-1](#), [L. 1251-14](#), [L. 1251-39](#), [L. 1251-40](#) du Code du travail