

# Les intérimaires peuvent-ils être placés en chômage partiel par l'entreprise utilisatrice ?

## Réponse courte

Non. L'intérimaire n'est **pas le salarié de l'utilisateur** : son employeur est l'entrepreneur de travail intérimaire, seul lié par le contrat de mission (art. L.131-1). Or le chômage partiel subventionne l'employeur qui maintient **ses propres contrats de travail** (art. L.511-3) — l'utilisateur ne peut donc ni inclure les intérimaires dans sa demande, ni les faire figurer dans ses décomptes.

Le traitement attendu est inverse : une entreprise qui invoque une baisse d'activité **laisse s'achever les missions** sans les renouveler. Des intérimaires maintenus en poste pendant une demande de chômage partiel contredisent frontalement l'épuisement des moyens propres exigé par l'article L.511-2.

Côté agence, la mission en cours suit son régime propre : le contrat de mission court jusqu'à son terme — sa **rupture anticipée** par l'utilisateur relève du contrat de mise à disposition, pas du droit du chômage partiel.

## Définition

Le travail intérimaire est une relation **triangulaire** : l'agence emploie et rémunère, l'utilisateur dirige le travail. Le chômage partiel, lui, est strictement **bilatéral** : il lie un employeur, ses salariés et le Fonds pour l'emploi. Les deux mécanismes ne se croisent pas — chaque employeur ne peut demander la subvention que pour son propre personnel.

L'agence d'intérim peut ainsi, pour son **personnel permanent** (recruteurs, gestionnaires), solliciter le chômage partiel comme toute entreprise si elle en remplit les conditions ; pour ses intérimaires entre deux missions, la question ne se pose pas en ces termes, l'intermission relevant du régime du contrat de mission.

## Questions fréquentes

### Peut-on recruter un intérimaire pendant une période de chômage partiel ?

Jamais sur un poste dont le titulaire est en heures chômées : cette configuration ruine la sincérité des décomptes. Un remplacement d'absent sur un poste hors périmètre chômé peut en revanche s'expliquer.

### Pourquoi l'utilisateur ne peut-il pas mettre ses intérimaires en chômage partiel ?

Parce que l'intérimaire n'est pas son salarié : son employeur est l'agence de travail intérimaire (art. L.131-1), et la subvention ne couvre que le maintien de ses propres contrats de travail (art. L.511-3). Les intérimaires ne figurent jamais dans ses décomptes.

### Que faire des missions d'intérim en cours avant une demande de chômage partiel ?

Les laisser s'achever sans renouvellement : des intérimaires maintenus pendant une demande contredisent l'épuisement des moyens propres exigé par l'article L.511-2. La fin des missions se documente comme mesure interne dans le dossier.

### Rompre un contrat de mise à disposition pour cause de crise coûte-t-il cher ?

Potentiellement : la rupture anticipée relève du contrat conclu avec l'agence et de ses clauses d'indemnisation. Quand le terme est proche, le maintien jusqu'à l'échéance coûte souvent moins que les dommages-intérêts de rupture.

### Une agence d'intérim peut-elle demander le chômage partiel pour elle-même ?

Pour son personnel permanent, oui, aux conditions communes. Si ses utilisateurs basculent en série vers le chômage partiel, la voie de la dépendance économique (art. L.511-4 (3)) lui est ouverte comme à tout sous-traitant.

## Conditions d'exercice

Chaque acteur du triangle a sa position propre face au chômage partiel.

| Acteur                       | Position                                                                                                                |
|------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Utilisateur                  | Peut demander le chômage partiel pour ses salariés ; les intérimaires en sont exclus                                    |
| Intérimaire en mission       | Hors périmètre de l'utilisateur ; son contrat de mission court jusqu'à son terme ou sa rupture selon ses règles propres |
| Agence (personnel permanent) | Éligible au chômage partiel dans les conditions communes                                                                |
| Missions en cours            | Leur maintien pendant une demande contredit l'épuisement des moyens propres (art. <a href="#">L.511-2</a> )             |
| Nouvelles missions           | Conclure un contrat de mise à disposition pendant le régime fragilise la sincérité des demandes                         |

## Modalités pratiques

La séquence type d'une entrée en chômage partiel traite l'intérim en premier.

| Étape                           | Détail                                                                            |
|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------|
| 1. Inventaire                   | Liste des contrats de mise à disposition en cours, termes et clauses de rupture   |
| 2. Non-renouvellement           | Les missions arrivant à terme ne sont pas renouvelées                             |
| 3. Rupture anticipée éventuelle | Selon le contrat de mise à disposition — avec les indemnités qu'il prévoit        |
| 4. Trace au dossier             | La fin des missions documentée comme mesure interne dans la demande               |
| 5. Décomptes                    | Aucun intérimaire dans les listes et décomptes transmis à l' <a href="#">ADEM</a> |
| 6. Pendant le régime            | Pas de nouveau recours à l'intérim sur les postes touchés par les heures chômées  |

## Pratiques et recommandations

La rupture anticipée d'une mission a un coût contractuel : le contrat de mise à disposition lie l'utilisateur à l'agence, et les dommages-intérêts d'une rupture avant terme peuvent dépasser l'économie recherchée. Comparer le coût de la rupture au coût du maintien jusqu'au terme — souvent proche quand le terme est à quelques semaines — avant de dénoncer.

Un recours à l'intérim **pendant** le régime n'est pas toujours indéfendable : le remplacement d'un salarié absent sur un poste hors périmètre chômé, ou une compétence introuvable en interne pour une commande précise, s'expliquent. La ligne de partage est simple : jamais d'intérimaire sur un poste dont le titulaire est en heures chômées — cette configuration ruine la sincérité des décomptes et du dossier.

L'agence dont les utilisateurs basculent en série vers le chômage partiel voit son propre plan de charge s'effondrer : pour son personnel permanent, elle documente sa dépendance à ces clients — la voie de la dépendance économique de l'article L.511-4 (3) lui est ouverte comme à tout sous-traitant.

## Cadre juridique

| Référence                                  | Objet                                                                       |
|--------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Art. <u>L.131-1</u> du Code du travail     | L'entrepreneur de travail intérimaire est l'employeur de l'intérimaire      |
| Art. <u>L.511-3</u> du Code du travail     | Subvention liée au maintien des contrats de travail de son propre personnel |
| Art. <u>L.511-2</u> du Code du travail     | Épuisement des moyens propres — dont la fin du recours à l'intérim          |
| Art. <u>L.131-4</u> du Code du travail     | Contrat de mise à disposition entre l'agence et l'utilisateur               |
| Art. <u>L.511-4</u> (3) du Code du travail | Voie de la dépendance économique, ouverte aussi aux agences                 |

L'exclusion des intérimaires du chômage partiel de l'utilisateur ne les prive d'aucun droit propre : leur contrat de mission continue de produire ses effets — salaire par l'agence compris — jusqu'à son terme ou sa rupture régulière.

Les contenus sont rédigés et mis à jour régulièrement à partir de sources officielles. Leur usage ne remplace pas une consultation juridique et doit être validé par un professionnel du droit.