

CDD et travail temporaire : pas pour l'exécution de travaux dangereux !



© 2025 Les Echos Publishing

Si les employeurs ont la possibilité d'engager un travailleur intérimaire ou de recruter un salarié en contrat à durée déterminée (CDD) pour remplacer un salarié absent, faire face à un accroissement temporaire d'activité ou encore pourvoir un emploi saisonnier, il leur est strictement interdit, sauf autorisation de l'administration, de l'affecter à des travaux particulièrement dangereux.

Précision : sont concernés par cette interdiction les travaux, [listés par le Code du travail](#), qui exposent les salariés à des agents chimiques dangereux (amiante, poussières de métaux durs, sulfure de carbone...) ou à des rayonnements ionisants.

L'employeur doit prouver qu'il respecte bien cette interdiction !

Dans une affaire récente, un travailleur temporaire avait demandé en justice la requalification de son contrat de mission en contrat de travail à durée indéterminée. En effet, il estimait que sa mission de soudeur-monteur au sein de l'entreprise utilisatrice, laquelle l'exposait à des poussières de métaux durs, faisait partie des travaux particulièrement dangereux listés par le Code du travail.

Saisie du litige, la Cour de cassation a tout d'abord rappelé qu'il est interdit d'affecter un travailleur temporaire ou un salarié en CDD à des travaux particulièrement dangereux, comme ceux les exposant à des poussières de métaux durs. Elle a ensuite précisé qu'en cas de litige en la matière, il appartient à l'employeur de prouver que les travaux exécutés ne font pas partie de ceux considérés comme particulièrement dangereux par le Code du travail. Et elle a enfin constaté que l'employeur n'apportait aucune preuve de l'absence d'exposition du travailleur temporaire à des poussières de métaux durs (via une attestation établie par une personne habilitée). Aussi a-t-elle requalifié son contrat de mission en contrat à durée indéterminée auprès de l'entreprise utilisatrice.

Conséquences : dans cette affaire, la rupture de la relation de travail entre l'entreprise utilisatrice et l'intérimaire a produit les mêmes effets qu'un licenciement nul (l'intérimaire étant, lors du terme du contrat de mission, en arrêt de travail consécutif à un accident du travail). Plusieurs indemnités étaient donc dues à l'intérimaire, dont 10 500 € au titre du licenciement nul.

[Cassation sociale, 9 juillet 2025, n° 24-16142](#)

© 2025 Les Echos Publishing