



**MINISTÈRE
DE LA SANTÉ, DES FAMILLES,
DE L'AUTONOMIE
ET DES PERSONNES HANDICAPÉES**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Note d'information n° DGCS/SD4B/2026/48 du 30 mars 2026 relative à la durée minimale d'exercice préalable à l'intérim au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux et au régime des sanctions retenues à leur encontre

La ministre de la santé, des familles, de l'autonomie
et des personnes handicapées

à

Mesdames et Messieurs les directeurs régionaux de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DREETS)

Monsieur le directeur régional et interdépartemental de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DRIEETS)

Mesdames et Messieurs les directeurs de l'économie,
de l'emploi, du travail et des solidarités (DEETS)

Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales
de l'emploi, du travail et des solidarités (DDETS)

Mesdames et Messieurs les directeurs des directions départementales de l'emploi,
du travail, des solidarités et de la protection des populations (DDETSPP)

Copie à :

Mesdames et Messieurs les directeurs généraux
des agences régionales de santé (ARS)

Référence	NOR : SFHA2608243N (numéro interne : 2026/48)
Date de signature	30/03/2026
Emetteur	Ministère de la santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)
Objet	Durée minimale d'exercice préalable à l'intérim au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux et au régime des sanctions retenues à leur encontre.
Contact utile	Sous-direction Professions sociales, emploi et territoires Bureau Emploi et politique salariale (SD4B) Mél. : dgcs-metiers@social.gouv.fr
Nombre de pages et annexes	6 pages + 1 annexe (2 pages) Annexe : Pièces justificatives et modèle d'attestation

Résumé	La présente note d'information a pour objectif d'apporter des précisions quant à la mesure relative à la durée minimale d'exercice préalable à l'intérim au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux : périmètre d'application, appréciation de la durée minimale préalable à l'intérim, modalités de contrôle et sanctions encourues en cas de non-respect de ces obligations.
Mention Outre-mer	Ces dispositions s'appliquent à l'ensemble des Outre-mer.
Mots-clés	Intérim ; personnel médical ; personnel non-médical ; établissement et service social et médico-social (ESSMS) ; contrôle ; sanction.
Classement thématique	Professions et formations en social
Textes de référence	<ul style="list-style-type: none"> - Loi n° 2023-1268 du 27 décembre 2023 visant à améliorer l'accès aux soins par l'engagement territorial des professionnels, notamment son article 29 ; - Décret n° 2024-583 du 24 juin 2024 relatif à la durée minimale d'exercice préalable de certains professionnels avant leur mise à disposition d'un établissement de santé, d'un laboratoire de biologie médicale ou d'un établissement ou service social ou médico-social par une entreprise de travail temporaire ; - Décret n° 2025-1147 du 28 novembre 2025 relatif à la durée minimale d'exercice préalable de certains professionnels avant leur mise à disposition d'un établissement de santé, d'un laboratoire de biologie médicale ou d'un établissement ou service social ou médico-social par une entreprise de travail temporaire et aux sanctions applicables ; - Arrêté du 27 décembre 2024 fixant la liste des pièces justificatives mentionnées aux articles R. 6115-2 du Code de la santé publique et R. 313-30-6 du Code de l'action sociale et des familles ; - Note d'information n° DGOS/RH4/RH5/DGCS/SD4B/2025/149 du 2 décembre 2025 relative à la durée minimale d'exercice préalable à l'intérim au sein des établissements de santé, des laboratoires de biologie médicale et des établissements et services sociaux et médico-sociaux ; - Annexe 5 de l'instruction N° DGCS/SD4C/2022/240 du 7 décembre 2022 relative aux modalités de mise en œuvre de l'ordonnance n° 2018-22 du 17 janvier 2018 relative au contrôle de la mise en œuvre des dispositions du Code de l'action sociale et des familles et de l'article L. 412-2 du code du tourisme ; - Fiche pratique en date du 15 janvier 2026 relative aux modalités de mise en œuvre des astreintes journalières et sanctions financières prononcées en application de l'article L. 313-14 du Code de l'action sociale et des familles.
Rediffusion locale	L'ensemble des directions départementales de la cohésion sociale et des établissements et services et médico-sociaux.
Publiée au BO	Oui

La présente note d'information a pour objectif d'apporter des précisions quant aux modalités d'application de la mesure relative à la durée minimale d'exercice préalable à l'intérim au sein des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESSMS). Elle définit le périmètre d'application de la mesure, l'appréciation de la durée minimale préalable à l'intérim, les modalités de contrôle et les sanctions encourues en cas de non-respect de ces obligations.

Cette mesure s'inscrit dans le cadre de l'article 29 de la Loi n° 2023-1268 du 27 décembre 2023 visant à améliorer l'accès aux soins par l'engagement territorial des professionnels (Loi « VALLETOUX »), interdisant l'exercice en qualité d'intérimaire en début de carrière dans les établissements de santé, les laboratoires de biologie médicale et les ESSMS. Nouvelle étape dans l'encadrement du recours à l'intérim, cette mesure vise à orienter les jeunes professionnels vers un premier emploi en ESSMS, afin d'exercer au sein d'une équipe stable, de bénéficier d'un encadrement rapproché et d'acquérir ainsi une solide expérience avant d'éventuellement effectuer des missions d'intérim. Elle s'applique à compter du 1^{er} juillet 2024 pour les personnels non médicaux (PNM) et professionnels du secteur social et à compter du 28 novembre 2025 pour les personnels médicaux (PM).

Seuls sont concernés par cette disposition les contrats d'intérim stricto sensu, c'est-à-dire conclus entre un professionnel et une entreprise de travail temporaire (ETT) qui le met à disposition d'un ESSMS. Les contrats dits de gré à gré (conclus entre un professionnel et un établissement ou un service) ne sont pas concernés.

La note d'information n° DGOS/RH4/RH5/DGCS/SD4B/2025/149 du 2 décembre 2025 a été également transmise aux directeurs généraux des agences régionales de santé (ARS) sur le périmètre des établissements de santé, des laboratoires de biologie médicale et des établissements et services sociaux et médico-sociaux.

I. Périmètre des ESSMS et professionnels concernés

1. Champ d'application

Cette mesure concerne l'ensemble des professionnels suivants, mis à disposition au sein des ESSMS du secteur public et privé :

- Les médecins, infirmiers, aides-soignants, éducateurs spécialisés, assistants de service social, moniteurs-éducateurs et accompagnants éducatifs et sociaux mis à disposition par une ETT auprès des ESSMS relevant des 1°, 2°, 4°, 6° et 7° du I de l'article L. 312-1 du Code l'action sociale et des familles (CASF).

2. Temporalité

Pour rappel, l'intérim implique :

- La conclusion d'un contrat entre l'ETT et le professionnel : soit un contrat de mission (articles L. 1251-11 à L. 1251-41 du Code du travail), soit un contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (articles L. 1251-58-1 à L. 1251-58-8 du Code du travail) ;
- La conclusion d'un contrat entre l'ETT et l'ESSMS : il s'agit d'un contrat de mise à disposition (articles L. 1251-42 à L. 1251-44 du Code du travail).

Afin de ne pas remettre en cause les situations préétablies, les dispositions du Décret n° 2025-1147 du 28 novembre 2025 s'appliquent aux contrats de mise à disposition des professionnels concluant, pour la première fois après son entrée en vigueur, un contrat avec une entreprise de travail temporaire. À ce titre, les mises à dispositions effectuées dans le cadre de contrats de travail à durée déterminée ou indéterminée conclus antérieurement à la publication de ce décret ne sont pas concernées par cette condition de durée minimale d'exercice hors intérim.

II. Appréciation de la durée minimale d'exercice préalable à l'intérim

1. Une durée d'exercice de deux ans en équivalent temps plein

Les ESSMS ne peuvent avoir recours à des professionnels intérimaires, concluant pour la première fois un contrat avec une entreprise de travail temporaire et ne justifiant pas d'une durée minimale d'exercice préalable à l'intérim de **deux ans**. Cette durée s'entend en **équivalent temps plein**. Le professionnel devra donc, le cas échéant, justifier d'une durée de contrat supérieure à deux ans en cas de quotité de travail inférieure à un temps plein sur la période. Pour le personnel non-médical, cette durée en équivalent temps plein s'entend sur la base prévue par l'organisation annuelle du travail, soit 1 607 heures travaillées annuellement. Pour le personnel médical, cette durée est à apprécier au regard des obligations de service prévues par la réglementation pour un exercice à temps plein.

2. Les périodes d'exercice prises en compte

Les périodes d'exercice prises en compte sont les périodes au cours desquelles le professionnel a exercé **dans un cadre autre que celui d'une mise à disposition par une entreprise de travail temporaire, en vertu d'un contrat mentionné à l'article L. 1251-11 ou à l'article L. 1251-58-1 du Code du travail (autrement dit dans le cadre d'un contrat à durée déterminée [CDD] ou d'un contrat à durée indéterminée [CDI] intérimaire)**, quelle que soit la nature de l'emploi (exercice en qualité de fonctionnaire ou de praticien titulaire, contrat de travail public ou privé, activité libérale). Seules sont prises en compte les périodes pendant lesquelles le professionnel a exercé **la même profession et, le cas échéant, la même spécialité** (ou, pour les professions non réglementées, la même fonction) que celles pour laquelle il est mis à disposition de l'ESSMS.

À titre d'exemple, l'exercice de fonctions d'aide-soignant ne permet pas de satisfaire à la durée minimale d'exercice préalable à l'intérim pour une mise à disposition en qualité d'infirmier.

Pour les médecins, ces périodes doivent avoir été réalisées **après l'inscription au tableau de l'Ordre dont ils relèvent ou, le cas échéant, après la date à laquelle ils ont rempli, dans un État membre de l'Union européenne ou partie à l'accord sur l'Espace économique européen, l'ensemble des conditions permettant d'y exercer légalement leur profession.**

Ainsi, ne sont pas prises en compte :

- Les périodes d'exercice réalisées en France avant l'inscription à l'Ordre, en qualité d'étudiant de 3^{ème} cycle (y compris les périodes d'exercice réalisées sous licence de remplacement par les docteurs juniors) ou en qualité de praticien associé, praticien associé contractuel temporaire, praticien attaché associé, assistant associé ou sage-femme associée ;
- Les périodes d'exercice réalisées hors Union européenne par des praticiens ou sages-femmes ne satisfaisant pas aux conditions légales d'exercice en France ou en Union européenne.

Les périodes réalisées en France, en Union européenne ou hors Union européenne par des médecins autorisés à exercer en Union européenne sont prises en compte.

III. Modalités de contrôle du respect de la durée minimale d'exercice préalable à l'intérim

1. Les vérifications incombant à l'ETT

Il incombe à l'ETT de s'assurer que le professionnel qu'elle met à disposition de l'ESSMS respecte la condition de durée minimale d'exercice préalable à l'intérim de deux ans. À ce titre, l'ensemble des pièces justifiant de cette durée minimale d'exercice hors intérim sont fixées par **l'arrêté du 27 décembre 2024** (cf. annexe).

Après vérification de l'ensemble de ces pièces, l'ETT transmet à l'ESSMS ayant recours au professionnel intérimaire une attestation (cf. modèle en annexe précitée) justifiant que ce dernier satisfait à la condition de durée minimale d'exercice préalable à l'intérim, au plus tard lors de la signature du contrat de mise à disposition. Les pièces justificatives qu'elle a collectées pour établir l'attestation n'ont pas à être transmises à l'ESSMS, sauf en cas de contrôle.

2. Le contrôle administratif à l'égard de l'ESSMS

L'ESSMS doit s'assurer que l'ETT lui a bien transmis l'attestation de la durée d'exercice préalable du professionnel avant toute signature du contrat de mise à disposition.

Le respect de la disposition par les ESSMS ayant recours aux professionnels intérimaires peut également faire l'objet d'un contrôle administratif. Les autorités de contrôle, dans le cadre de leurs compétences, sont susceptibles de vérifier la détention, **par l'ESSMS, de l'attestation fournie par l'ETT préalablement à la conclusion du contrat de mise à disposition**. À ce titre, la seule obligation incombant à l'ESSMS est de disposer de cette attestation.

L'autorité de contrôle est également fondée, dans le cadre du contrôle de l'ESSMS, à demander à ce dernier les pièces justificatives ayant servi à produire l'attestation. Ces pièces étant détenues par l'ETT, elles auront donc été transmises en amont par cette dernière, à l'ESSMS.

IV. Sanctions encourues en cas de non-respect de la condition de durée minimale d'exercice préalable à l'intérim

1. Sanctions administratives encourues par l'ESSMS

Un ESSMS qui conclut avec une ETT un contrat pour la mise à disposition d'un professionnel sans disposer de l'attestation requise est passible d'une sanction administrative prononcée, en application de l'article L. 313-14 du CASF, par l'autorité compétente pour délivrer l'autorisation, à savoir, le directeur général de l'ARS, le président du conseil départemental ou le préfet de département¹.

- En premier lieu, l'autorité compétente peut, en vertu de l'article L. 313-14, enjoindre le gestionnaire de remédier à ce dysfonctionnement dans un délai qu'elle fixe (article L.313-14 I du CASF).
- S'il n'est pas satisfait à cette injonction, l'autorité compétente peut décider d'une sanction administrative². Cette dernière, proportionnée à la gravité des faits, ne peut excéder 5 % du chiffre d'affaires réalisé, en France et dans le champ d'activité en cause, par le gestionnaire lors du dernier exercice clos. À défaut d'activité permettant de déterminer ce plafond, le montant de la sanction financière ne peut être supérieur à 100 000 euros.
- La sanction administrative est encourue par contrat de mise à disposition, y compris si plusieurs contrats de mise à disposition ont été conclus avec un même professionnel. À ce titre, le montant de la sanction sera gradué en fonction du nombre de contrats de mise à disposition ne respectant pas les conditions préalables mentionnées ci-dessus.
- Enfin, l'article R. 313-25-2 du CASF désigne le préfet de département comme ordonnateur, ceci quelle que soit l'autorité ayant prononcé la sanction³.

¹ Sur le fondement de l'article L. 313-13 du CASF.

² La procédure de sanction financière prévue aux III, IV et VI de l'article L. 313-14 et aux articles R. 313-25-1 à R. 313-25-3 du CASF.

³ La mise en œuvre des astreintes journalières et sanctions financières prononcées en application de l'article L. 313-14 du CASF est détaillée dans la fiche pratique en date du 15 janvier 2026.

2. Sanctions pénales encourues par l'entreprise de travail temporaire

Une ETT qui manquerait à son obligation de vérification de cette durée minimale d'exercice hors intérim ou qui établirait une fausse attestation encourt une amende de 3 750 euros, portée à 7 500 euros en cas de récidive et pouvant être assortie d'une peine complémentaire d'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de deux à dix ans, si elle méconnaît les dispositions relatives aux conditions d'exercice de l'activité de travail temporaire⁴.

Par ailleurs, le fait, pour une ETT, d'établir une fausse attestation pour un professionnel ne justifiant pas de la condition de durée minimale d'exercice préalable à l'intérim est susceptible d'être sanctionné d'un an d'emprisonnement et de 15 000 euros d'amende⁵. Il en va de même pour un ESSMS qui aurait, en connaissance de cause et se rendant donc complice de l'usage du faux, fait usage d'une fausse attestation produite par l'ETT pour recourir à un professionnel intérimaire.

3. Responsabilité civile et clauses contractuelles

La mise à disposition, par une ETT, d'un professionnel ne justifiant pas de la condition de durée minimale d'exercice requise pourra entraîner la nullité du contrat. Des clauses contractuelles pourront utilement être prévues en ce sens par les ESSMS lors de la conclusion des marchés d'intérim.

Par ailleurs, la responsabilité de l'ETT comme de l'ESSMS ayant recours, en connaissance de cause, à un professionnel ne respectant pas la condition de durée minimale d'exercice, pourra être engagée en cas de survenance d'un dommage impliquant le professionnel et ayant un lien de causalité avec le non-respect de la durée d'exercice préalable⁶.

4. Responsabilité du professionnel

Un professionnel ne respectant pas la condition de durée minimale d'exercice et établissant une fausse attestation pour être mis à disposition auprès d'un ESSMS est susceptible d'être sanctionné pénalement pour faux et usage de faux.

Par ailleurs, sa responsabilité civile pourra être engagée en cas de survenance d'un dommage en lien avec son exercice en qualité d'intérimaire au sein de la structure dans laquelle il est mis à disposition.

Pour la ministre et par délégation :



Le directeur général de la cohésion sociale,
Jean-Benoît DUJOL

⁴ Art. L. 1255-1 du Code du travail.

⁵ Art. 441-7 du Code pénal.

⁶ Art. 1240 du Code civil.

Annexe

Pièces justificatives et modèle d'attestation

1° La liste des pièces justificatives pour justifier du respect de la condition de durée minimale d'exercice sont les suivantes :

- **Soit une attestation d'activité professionnelle complétée par l'employeur** conformément au modèle figurant au 2°, précisant :
 - Les nom, prénom et date de naissance du professionnel concerné ;
 - La dénomination de l'établissement ou de la structure employeur ;
 - Selon le cas, le numéro d'enregistrement de l'établissement ou de la structure employeur au répertoire national des établissements sanitaires, médico-sociaux et sociaux « FINESS » ou au répertoire Sirene ;
 - La nature du contrat ou le statut pour les agents et praticiens titulaires ;
 - L'emploi occupé par l'intéressé et le cas échéant sa profession et spécialité ;
 - Les dates d'entrée et de sortie du professionnel dans l'établissement ou la structure employeur ;
 - La durée d'emploi ;
 - La quotité de travail.

- **Soit une copie du contrat de travail** ou pour les fonctionnaires (2° de l'[article L. 7 du Code général de la fonction publique](#)), les membres du personnel enseignant et hospitalier des centres hospitaliers et universitaires ([article L. 6151-1 du Code de la santé publique](#)) et les médecins, odontologistes et pharmaciens (1° de l'[article L. 6152-1 du Code de la santé publique](#)) **une copie de l'arrêté ou de la décision d'affectation, et une copie du dernier bulletin de salaire relatif à la période d'exercice considérée.**

Auxquels s'ajoutent, pour les professions réglementées :

- Une copie du diplôme ou de l'autorisation d'exercice de la profession, et, le cas échéant, de la spécialité concernée, antérieure aux périodes d'exercice prises en compte pour justifier de la durée minimale d'exercice ;
- Pour les médecins, chirurgiens-dentistes et pharmaciens, une copie de l'inscription au tableau de l'ordre dont le praticien relève.

Par dérogation, pour les professionnels exerçant en libéral :

- L'accord délivré par la caisse primaire d'assurance maladie pour l'installation en libéral ;
- La dernière attestation de paiement des cotisations sociales correspondant à l'activité.

2° Modèle d'attestation d'activité professionnelle à compléter par l'employeur

[Nom de l'établissement ou de la structure employeur]

[Adresse]

[Code postal] [Commune]

Attestation d'activité professionnelle

Vu l'article R. 313-30-6 du Code de l'action sociale et des familles,

Vu l'article R. 6115-2 du Code de la santé publique,

Vu l'arrêté du 27 décembre 2024 fixant la liste des pièces justificatives mentionnées aux articles R. 6115-2 du Code de la santé publique et R. 313-30-6 du Code de l'action sociale et des familles,

Je soussigné(e), [Prénom et nom du signataire], représentant de [nom de l'établissement ou de la structure employeur], immatriculé au répertoire FINESS sous le numéro [numéro FINESS] / au répertoire Sirene sous le numéro [numéro SIRET].

Atteste que :

Madame/Monsieur [Prénom et nom de l'agent, du salarié ou du praticien], né(e) le [date de naissance de l'agent, du salarié ou du praticien], a exercé en tant que [fonction de l'agent, du salarié ou du praticien, indiquant le cas échéant la profession et la spécialité] au sein de notre établissement/structure.

Madame/Monsieur [Prénom et nom de l'agent, du salarié ou du praticien] a été employé sous [type de contrat (sous mise en stage directe, contrat à durée déterminée, contrat à durée indéterminée...) ou statut pour les agents et praticiens titulaires] entre le [date d'entrée de l'agent, du salarié ou du praticien dans l'établissement ou la structure] et le [date de sortie de l'agent, du salarié ou du praticien de l'établissement ou la structure], pour une quotité de [quotité de travail exercée, en pourcentage].

Sa période d'exercice, en équivalent temps plein, équivaut à [durée d'exercice de l'agent, du salarié ou du praticien au sein de l'établissement ou de la structure].

[lieu], le [date]

[Prénom et nom du signataire]

[Signature]

[Cachet de l'établissement ou de la structure employeur]