



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

*Liberté
Égalité
Fraternité*

**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**

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

à

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

Référence	NOR : TSSH2527461N (numéro interne : 2025/149)
Date de signature	02/12/2025
Emetteurs	Ministère de la santé, des familles, de l'autonomie et des personnes handicapées Direction générale de l'offre de soins (DGOS) Direction générale de la cohésion sociale (DGCS)
Objet	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
Contacts utiles	Direction générale de l'offre de soins Sous-direction des ressources humaines du système de santé Bureau des personnels non médicaux des établissements de santé (RH4) Mél. : DGOS-RH4@sante.gouv.fr Bureau des personnels médicaux des établissements de santé (RH5) Mél. : DGOS-RH5@sante.gouv.fr Direction générale de la cohésion sociale Sous-direction des professions sociales, de l'emploi et des territoires Bureau emploi et politique salariale (SD4B) Mél. : dgcs-métiers@social.gouv.fr
Nombre de pages et annexe	6 pages + 1 annexe (1 page) Annexe - Pièces justificatives

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 de santé, des laboratoires de biologie médicale et 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 départements d'Outre-mer.
Mots-clés	Intérim, personnels médicaux et non-médicaux, établissements de santé, laboratoires de biologie médicale, établissements et services sociaux et médico-sociaux
Classement thématique	Etablissements de santé - Organisation
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 ; - 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 ; - 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.
Rediffusion locale	L'ensemble des agences régionales de santé, des directions départementales de la cohésion sociale et des établissements de santé, des laboratoires de biologie médicale et des établissements et services et médico-sociaux
Inscrite pour information à l'ordre du jour du CNP du 10 octobre 2025 – N° 76	
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 de santé (ES), des laboratoires de biologie médicale (LBM) et des établissements et services sociaux et médico-sociaux (ESMS). 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 ES, les LBM et les ESMS. Nouvelle étape dans l'encadrement du recours à l'intérim, cette mesure vise à orienter les jeunes professionnels vers un premier emploi en établissement, 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 **1^{er} décembre 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 établissement. Les contrats dits de gré à gré (conclus entre un professionnel de santé et un établissement public de santé) ne sont pas concernés.

I. Périmètre des établissements et professionnels concernés

1. Champ d'application

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

- Les médecins, chirurgiens-dentistes, pharmaciens, sages-femmes ainsi que les professionnels de santé relevant du livre III de la quatrième partie du code de la santé publique mis à disposition par une ETT auprès des ES et des LBM ;
- 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 ESMS relevant des 1[°], 2[°], 4[°], 6[°] et 7[°] du I de l'article L. 312-1 du code l'action sociale et des familles.

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'ES ou le LBM : 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. A 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 ES, les LBM et les ESMS ne peuvent avoir recours à des professionnels intérimaires 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 et de maïeutique, cette durée en équivalent temps plein s'entend sur la base prévue par l'organisation annuelle du travail, soit 1607 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 CDD ou d'un 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 celle pour laquelle il est mis à disposition de l'établissement ou du LBM.

A titre d'exemple, l'exercice de fonctions d'infirmier diplômé d'Etat ne permet pas de satisfaire à la durée minimale d'exercice préalable à l'intérim pour une mise à disposition en qualité d'infirmier anesthésiste ; 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, chirurgiens-dentistes, pharmaciens et sages-femmes, 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 Etat 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 les 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, chirurgiens-dentistes, pharmaciens et sages-femmes 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'entreprise de travail temporaire

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

Après vérification de l'ensemble de ces pièces, l'ETT transmet à l'établissement ou au LBM ayant recours au professionnel intérimaire une attestation 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'établissement ou au laboratoire, sauf en cas de contrôle.

2. Le contrôle administratif à l'égard de l'établissement ou du laboratoire de biologie médicale

L'établissement ou le LBM doivent s'assurer que l'ETT leur 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 établissements ou les LBM 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'établissement ou le LBM, de l'attestation fournie par l'ETT préalablement à la conclusion du contrat de mise à disposition**. A ce titre, la seule obligation incombant à l'établissement ou au LBM est de disposer de cette attestation.

L'autorité de contrôle est également fondée, dans le cadre du contrôle de l'établissement ou du LBM, 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'établissement ou au LBM.

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'établissement ou le laboratoire de biologie médicale

Un ES, un LBM ou un ESMS 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 :

- Pour les ES et LBM, par le directeur général de l'ARS territorialement compétent¹ ;
- Pour les ESMS, par l'autorité compétente pour délivrer l'autorisation des ESMS, c'est-à-dire, selon le cas, le directeur général de l'ARS, le président du conseil départemental ou le préfet de département².

Le montant de la sanction administrative³, proportionné à la gravité des faits constatés, ne peut excéder :

- Pour les ES et LBM, **5 % des recettes d'assurance maladie de l'établissement ou du laboratoire lors du dernier exercice clos, dans la limite de 100 000 euros** ;
- Pour les ESMS, **5 % du chiffre d'affaires réalisé, en France et dans le champ d'activité en cause**, par le gestionnaire lors du dernier exercice clos. A 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. A 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.

¹ Sur le fondement de l'article L. 1435-7-1 du code de la santé publique.

² Sur le fondement de l'article L. 313-13 du code de l'action sociale et des familles.

³ La procédure de sanction financière est détaillée à l'article R. 1435-37 du code de la santé publique et aux III, IV et VI de l'article L. 313-14 et à l'article R. 313-25-1 du code de l'action sociale et des familles.

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.

A ce titre, l'ETT pourra faire l'objet d'un contrôle de l'inspection du travail, qui pourra vérifier que celle-ci a collecté les pièces justificatives attestant du respect de la condition de durée préalablement à la mise à disposition du professionnel auprès de l'établissement ou du LBM.

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 établissement ou un LBM 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 établissements lors de la conclusion des marchés d'intérim.

Par ailleurs, la responsabilité de l'ETT comme de l'établissement 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 établissement ou d'un LBM 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 :

La cheffe de service, adjointe à la directrice générale de l'offre de soins,

signé

Clotilde DURAND

Pour la ministre et par délégation :

Le directeur général de la cohésion sociale,

signé

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

Afin de s'assurer que le professionnel qu'elle met à disposition de l'établissement ou du laboratoire de biologie médicale respecte la condition de durée minimale d'exercice préalable à l'intérim de deux ans fixée par le décret n° 2024-583, l'entreprise de travail temporaire collecte auprès du professionnel, avant la conclusion du contrat de mise à disposition :

- Une attestation d'activité professionnelle complétée par l'employeur conforme au modèle figurant en annexe de 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 ;
- A défaut de cette attestation, une copie du contrat de travail ou, pour les fonctionnaires et praticiens titulaires, une copie de l'arrêté ou de la décision d'affectation, accompagnée du dernier bulletin de salaire relatif aux périodes concernées.

Pour les professionnels libéraux, ces pièces sont remplacées par l'accord délivré par la Caisse primaire d'assurance maladie pour l'installation en libéral et la dernière attestation de paiement des cotisations sociales correspondant à l'activité.

- 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 ;
- Pour les médecins, chirurgiens-dentistes et pharmaciens, une copie de l'inscription au tableau de l'Ordre dont le praticien relève.

Ces pièces doivent permettre à l'entreprise de travail temporaire, d'une part, de vérifier la durée et la nature des emplois précédemment occupés et, d'autre part, de s'assurer que les périodes d'exercice ont bien été réalisées postérieurement à l'obtention du diplôme ou à la délivrance de l'autorisation d'exercice de la profession. Pour les besoins du contrôle, elles doivent être conservées par l'entreprise de travail temporaire pendant une durée de cinq ans à compter de la conclusion du contrat de mise à disposition.