

## **Tableau de bord des relations de travail : sous quelle forme peut-on exercer une activité professionnelle ?**

\*\*\*

### **Le CDI intérimaire**

#### **➤ Quelle réalité sur le marché du travail ?**

Le CDI intérimaire est un contrat de travail d'abord créé par les partenaires sociaux de la branche, dans un accord en date du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires. Il fut toutefois invalidé par le juge, considérant que les partenaires sociaux n'étaient pas compétents pour créer un nouveau contrat de travail).

Il fut ensuite intégré à titre expérimental dans la loi Rebsamen en 2015, puis finalement pérennisé par la loi du 05 septembre 2018 sur la liberté de choisir son avenir professionnel<sup>1</sup>.

**Ce sont les dispositions dérogatoires** introduites par la loi Rebsamen (possibilité de prolonger la mission jusqu'à 36 mois et dérogation au délai de carence) **qui ont permis à ce dispositif de se déployer**<sup>2</sup>.

À compter de 2017-2018, le recours à ce contrat de travail s'est déployé à grande échelle, même si le contrat de mission reste le contrat majoritairement conclu par les salariés intérimaires.

**En 2019**, sur 2,75 millions d'intérimaires, **48 000 salariés ont signé un CDI intérimaire**, soit seulement **1,8 %** de cette population.

En 2021, sur 2 412 231 salariés intérimaires :

- 47 934 salariés ont signé un CDI intérimaire ;
- 16 773 682 contrats d'intérim ont été signés.

#### **➤ Qu'est-ce que le CDI intérimaire ?**

##### **Définition**

Le CDI intérimaire permet de réaliser des missions d'intérim dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée.

Pour une entreprise de travail temporaire, le CDI intérimaire offre la possibilité de recruter en CDI des salariés qualifiés sur des compétences clés, et de les mettre à disposition d'entreprises utilisatrices pour réaliser des missions successives.

---

<sup>1</sup> Le régime juridique du CDI intérimaire est inscrit aux articles L. 1251-58-1 du Code du travail.

<sup>2</sup> Passant de 4000 contrats conclus à la fin du troisième trimestre de 2015 à 12 000 contrats à la fin du 2<sup>ème</sup> trimestre de l'année 2016.

Comme pour les contrats de mission, la mise à disposition d'un salarié intérimaire en CDI n'est possible que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire et dans les cas limitativement énumérés dans la loi.

**La mise à disposition, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.**

Toutefois, pour une entreprise utilisatrice, le recours à un CDI intérimaire permet d'assurer des missions plus longues et sans délai de carence sur le même poste.

### **Recours**

Toute entreprise de travail temporaire (ETT) peut recourir au CDI intérimaire pour l'exécution de missions successives. Le CDI est conclu entre l'ETT et le salarié.

Chaque mission doit donner lieu à :

- La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice ;
- L'établissement d'une lettre de mission par l'ETT pour le salarié

À l'exception de certaines d'entre elles<sup>3</sup>, les missions du salarié intérimaire en CDI obéissent aux mêmes règles que celles applicables aux contrats de mission. Le cas échéant, les termes « contrat de mission » sont remplacés par « lettre de mission ».

Le contrat de mise à disposition doit comporter les mêmes mentions que celui conclu pour un salarié temporaire.

Le contenu de la lettre de mission est identique à celui du contrat de mission et cette lettre doit également être remise au salarié dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition. En revanche, la lettre de mission ne comporte pas de période d'essai.

La durée totale de la mission du salarié en CDI intérimaire ne peut excéder trente-six mois.

### **Forme**

Contrairement au CDI de droit commun, **le CDI intérimaire est obligatoirement établi par écrit et doit comporter les mentions suivantes :**

- L'identité des parties ;
- Le cas échéant, les conditions relatives à la durée du travail (notamment le travail de nuit) ;
- Les horaires pendant lesquels le salarié doit être joignable pendant les périodes sans exécution de mission ;

---

<sup>3</sup> Sur la période d'essai : articles L. 1251-14 à L. 1251-15 ; Sur l'indemnité compensatrice de préavis : article. 1251-19 ; Sur la rupture anticipée : article L. 1251-26 à L. 1251-28 ; Sur l'échéance du contrat : article L. 1251-32 et L. 1251-33 ; Sur le délai de carence : L. 1251-36.

- Le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions. Celui-ci tient compte de la spécificité des emplois et de la nature des tâches à accomplir, dans le respect de la vie personnelle et familiale du salarié ;
- La description des emplois correspondant aux qualifications du salarié ;
- Le cas échéant, la durée de la période d'essai ;
- Le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie ;

Le contrat peut prévoir des périodes d'inactivité qui seront alors assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés du salarié et son ancienneté.

## **Exécution**

Pendant sa mission, le salarié intérimaire dispose des mêmes droits que les salariés de l'entreprise utilisatrice et bénéficie des mêmes équipements collectifs (transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires...).

Les dispositions relatives au délai de carence entre deux missions successives réalisées sur un même poste de travail ne sont pas applicables au salarié en CDI intérimaire.

La durée totale de chaque mission est fixée par un accord de branche étendu. A défaut, cette durée ne peut excéder 36 mois.

## **Electorat / Eligibilité**

Pour déterminer l'électorat et l'éligibilité d'un salarié en CDI intérimaire aux élections du CSE de l'entreprise de travail temporaire, l'ancienneté est appréciée en totalisant les périodes durant lesquelles il est en mission ainsi que les périodes intermissions.

## **Rémunération**

Le CDI intérimaire doit prévoir le versement d'une rémunération mensuelle minimale garantie (RMMG) pendant les périodes intermissions.

Cette rémunération est au moins égale au produit du montant du Smic<sup>4</sup> par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré, compte tenu, le cas échéant, des rémunérations versées au titre des missions exécutées au cours de cette période.

Le montant de cette RMMG peut faire l'objet d'une négociation individuelle au moment de l'embauche du salarié en CDI intérimaire.

En fin de mission, le salarié ne perçoit pas l'indemnité de fin de contrat, dont le montant est affecté au Fonds de sécurisation des parcours intérimaires.

L'indemnité compensatrice de congés payés n'est pas non plus versée au salarié intérimaire puisque le CDI intérimaire prévoit la prise de congés payés.

---

<sup>4</sup> Fixé en application des articles L. 3231-2 à L. 3231-12 du Code du travail.

## Rupture

**La rupture du CDI intérimaire est régie par les règles applicables à la rupture du CDI classique.** Les dispositions relatives à la rupture anticipée du contrat de mission applicable ne sont pas applicables au salarié en CDI intérimaire.

## Complémentaire Santé / Prévoyance

Les régimes collectifs de frais de santé et de prévoyance ne peuvent pas opérer de distinction selon le type de contrat de travail, sous peine pour l'employeur de perdre les avantages financiers liés à leur financement.

L'ensemble des salariés doit bénéficier d'une **couverture complémentaire de ses frais de santé** (au-delà de la prise en charge prévue par la sécurité sociale) mise en place au niveau de l'entreprise. Celle-ci doit comprendre au minimum la prise en charge d'un panier de soin fixé par la loi. De plus, l'employeur doit assurer au minimum la moitié du financement de cette couverture complémentaire, même si elle est fixée à un niveau supérieur au panier de soin minimal.

L'adhésion du salarié en CDI à la complémentaire santé d'entreprise est obligatoire. Une **dispense d'adhésion** n'est possible que si le salarié en CDI bénéficie de la complémentaire santé solidaire, ou s'il est déjà couvert dans le cadre d'un autre emploi.

L'employeur a une **obligation de financement de la prévoyance des cadres et assimilés** (tout type de contrat de travail) à hauteur de 1,5% de leur salaire dans la limite de la tranche 1, dont la moitié au moins doit financer des garanties décès. En cas de non-respect de cette obligation, il s'expose à une pénalité à hauteur de 3 fois le Plafond annuel de la sécurité sociale, lors du décès d'un bénéficiaire.

### ➤ Synthèse : quels sont les avantages / inconvénients du CDI intérimaire pour le salarié ?

| AVANTAGES                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         | INCONVÉNIENTS                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Assure une stabilité professionnelle</b> : le contrat est conclu pour une durée indéfinie, le salarié n'a plus à alterner entre des périodes d'activité et de chômage ;</li> <li>- <b>Les périodes intermissions sont assimilées à du temps de travail effectif</b> pour le calcul des droits à congés payés et l'ancienneté ;</li> <li>- <b>Bénéficie d'une rémunération mensuelle minimale garantie</b> pour les périodes intermission ;</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Ne bénéficie pas de la prime de fin de contrat</b>, ce qui peut lui être préjudiciable s'il enchaîne des missions de courte durée ;</li> <li>- <b>Doit rester disponible durant les périodes intermissions</b>, l'ETT peut à tous moments lui proposer de nouvelles missions ou des formations qualifiantes ;</li> </ul> <p><i>(Contrairement au CDI classique, le salarié ne peut pas anticiper ni ses horaires de travail ni son activité)</i></p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Peut ouvrir des perspectives professionnelles dans les entreprises utilisatrices</b> (67% de l'ensemble des ruptures de CDI Intérimaire sont immédiatement suivies de la signature d'un CDI « classique »)</li> <li>- Peuvent suivre des formations qualifiantes durant les intermissions ;</li> <li>- La rupture du contrat obéit aux règles de droit commun : l'ETT doit justifier d'une cause réelle et sérieuse de licenciement.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- <b>Tenu d'accepter les missions que l'ETT</b> lui propose dès lors qu'elles correspondent aux trois types de mission définis dans son contrat, qu'elles s'inscrivent dans le périmètre de mobilité et que la rémunération horaire est au moins égale à 70 % de celle de sa précédente mission.</li> </ul> <p><i>(Contrairement au contrat de mission, le salarié ne bénéficie pas de la même liberté de choix de ses missions)</i></p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|