

Les avantages du CDI intérimaire

Description

Le contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII), un type de contrat de travail hybride, a été créé en 2014 et inclus dans [la loi Rebsamen du 17 août 2015](#). Il combine les caractéristiques d'un contrat à durée indéterminée (CDI) traditionnel et d'un contrat intérimaire.

Bien qu'il puisse sembler paradoxal de combiner un CDI et un intérim dans un même concept, le CDII offre en réalité de nombreux avantages pour l'employé. En particulier, il lui permet de bénéficier d'une certaine sécurité d'emploi. Voyons tout ça en détail dans cet article.

[Télécharger notre guide sur le CDI](#)
[Modèle de CDI](#)

Qu'est-ce que le CDI intérimaire ?

Comme indiqué précédemment, le CDI intérimaire est un type de **contrat de travail hybride**, qui combine les caractéristiques d'un contrat à durée indéterminée (CDI) traditionnel et d'un contrat intérimaire. Il a été conçu pour permettre la mise à disposition d'un salarié temporaire auprès d'entreprises utilisatrices pour l'exécution d'une mission spécifique et temporaire, définie par la loi. Cependant, ce contrat **ne peut pas pourvoir de manière permanente un emploi** lié à l'activité normale de l'entreprise utilisatrice.

Quelles sont les conditions à remplir afin de conclure un CDI intérimaire ?

Pour qu'un contrat soit considéré comme un CDI intérimaire, il doit répondre à plusieurs conditions. Tout d'abord, le contrat doit être conclu entre un salarié temporaire et son employeur, **l'entreprise de travail temporaire (ETT)**. Ensuite, le contrat doit prévoir **l'exécution de missions successives** avec le type de missions que le salarié pourra assurer précisé dans le contrat (trois métiers distincts maximum).

De plus, le contrat doit **préciser le périmètre géographique** dans lequel le salarié pourra être amené à travailler (50 km de son domicile maximum). Il doit également prévoir le versement d'**une rémunération mensuelle minimale garantie** ~~au moins égale au produit du Smic, par le nombre d'heures correspondant à la durée~~

légale hebdomadaire pour le mois considéré.

Les conditions liées à la durée du travail doivent être précisées dans le contrat. Le contrat peut aussi prévoir des périodes sans exécution de mission (« **périodes d'intermission** »), qui sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

Chaque mission donne lieu à la conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « **entreprise utilisatrice** » et à l'établissement, par l'entreprise de travail temporaire, d'une lettre de mission.

Tableau récapitulatif des conditions

Conditions	Description
Parties contractantes	Le contrat doit être conclu entre un salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire (ETT).
Type de missions	Le contrat doit prévoir l'exécution de missions successives. Le type de missions que le salarié pourra assurer doit être précisé dans le contrat (trois métiers distincts maximum).
Périmètre géographique	Le contrat doit préciser le périmètre géographique dans lequel le salarié pourra être amené à travailler (50 km de son domicile maximum).
Rémunération	Le contrat doit prévoir le versement d'une rémunération mensuelle minimale garantie au moins égale au produit du Smic, par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré.
Durée du travail	Les conditions liées à la durée du travail doivent être précisées dans le contrat.
Période d'intermission	Le contrat peut prévoir des périodes sans exécution de mission, qui sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.
Contrat de mise à disposition	Chaque mission donne lieu à la conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice ».
Lettre de mission	Une lettre de mission est établie par l'entreprise de travail temporaire pour chaque mission.

Bon à savoir : Les dispositions applicables au CDI intérimaire sont définies [aux articles L. 1251-58-1 et suivants du code du travail](#).

Quelles sont les règles du contrat de travail temporaire « classique » qui ne s'appliquent pas au CDI intérimaire ?

Certaines dispositions prévues pour le travail temporaire « classique » ne sont pas applicables aux salariés sous CDI intérimaire, en raison de leur situation particulière. Par exemple, **la période d'essai du contrat de mission** ne s'applique pas au CDI intérimaire sauf si le contrat le prévoit expressément. En outre, contrairement au contrat de travail temporaire classique, le CDI intérimaire ne prévoit **pas le versement de l'indemnité compensatrice de congés payés** après chaque mission effectuée. Il a cependant droit à des indemnités de congés payés pendant les "périodes d'intermission".

De plus, **le versement de l'indemnité de fin de mission** (ou [prime de précarité](#)), qui est courant dans le cadre du travail temporaire classique, **n'est pas applicable** au CDI intérimaire. Les règles relatives à la rupture d'un CDI intérimaire sont les mêmes que celles applicables à [la rupture d'un CDI](#) classique. Ainsi, en ce qui concerne la rupture anticipée du contrat de mission, le CDI intérimaire suit les règles de droit commun du [licenciement](#), ce qui diffère du contrat de travail temporaire classique.

Par ailleurs, **le délai de carence** entre deux missions successives sur le même poste de travail, qui est généralement observé dans le travail temporaire classique, n'est pas applicable au CDI intérimaire. Cela permet aux entreprises utilisatrices de bénéficier de missions plus longues et sans délai de carence sur le même poste.

Enfin, un travailleur intérimaire a la possibilité d'effectuer des missions d'une durée allant **jusqu'à 36 mois voire plus**, comparativement à une mission d'intérim traditionnelle qui est limitée à 18 mois. Il est cependant, tenu d'accepter toutes les missions qui sont en adéquation avec son [contrat de travail](#) à la condition que le salaire de la mission proposée soit au moins égal à 70% du salaire qu'il a reçu lors de sa mission précédente.

Quelles règles s'appliquent à la fois au CDI intérimaire et contrat intérimaire « classique » ?

Tout comme le contrat de mission, le CDI intérimaire est soumis à certaines règles. Il est notamment interdit que la mission du salarié en CDI intérimaire pourvoit durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

De plus, il existe des cas de recours autorisés et interdits.

La **lettre de mission** doit obligatoirement fixer un terme, ou, par exception, une durée minimale. Par ailleurs, les dispositions concernant la durée totale du contrat sont applicables, hormis la limite maximale en l'absence de stipulation d'un accord de branche étendu.

Le principe d'**égalité de rémunération** avec les salariés de l'entreprise utilisatrice est également respecté. En outre, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, notamment en ce qui concerne la durée du travail, la santé et la sécurité, le suivi de la santé, et l'accès aux installations collectives.

Il est également obligatoire d'informer sur les **postes à pourvoir** dans l'entreprise utilisatrice. Concernant l'échéance du terme, le nombre de renouvellements possibles et leurs conditions sont également des règles applicables.

Enfin, la **requalification de la mission en CDI** avec l'entreprise utilisatrice est possible.

Les cas de recours autorisés

Une **entreprise utilisatrice** peut embaucher un salarié en **CDI intérimaire** dans des conditions similaires à celles d'un salarié temporaire « classique ». La mise à disposition est uniquement possible pour accomplir une **tâche spécifique et temporaire**, dans les cas strictement définis par la loi.

Cela peut concerner le **remplacement d'un salarié absent**, l'attente de l'arrivée d'un nouveau salarié, l'attente de la suppression définitive du poste d'un salarié ayant définitivement quitté l'entreprise, le remplacement d'un salarié qui est passé temporairement à temps partiel, la gestion d'une **augmentation temporaire de l'activité** de l'entreprise, la pourvoyance d'un **emploi saisonnier** ou d'un emploi temporaire « d'usage ».

Durée de la mise à disposition

En effet, la **loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022**, qui porte sur des mesures d'urgence pour le fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, a introduit de nouvelles modifications.

Le gouvernement a encore assoupli les conditions de délégation pour les employés en **CDI Intérimaire**. Avec cette nouvelle loi, il est maintenant possible d'émettre une **lettre de mission d'une durée supérieure à 36 mois**. C'est une évolution importante qui offre plus de flexibilité aux entreprises et aux travailleurs intérimaires.

A noter: La suspension de la mise à disposition (par exemple, en cas de maladie) ne fait pas obstacle à l'échéance du terme de la mission.

Renouvellement du contrat de mission

Le contrat de mission est renouvelable au maximum deux fois sauf si une stipulation prévue dans une convention collective applicable à l'entreprise prévoit un nombre supérieur de renouvellement conformément aux dispositions de l'[article L1251-35-1 – Code du travail](#).

Que contient le CDI intérimaire ?

En vertu de l'article [L1251-58-2 – Code du travail](#), le contrat de CDI intérimaire comporte les **8 mentions obligatoires** suivantes :

1. L'identité des parties ;
2. Le cas échéant, les conditions relatives à la durée du travail, notamment le travail de nuit ;
3. Les horaires pendant lesquels le salarié doit être joignable pendant les périodes sans exécution de mission ;
4. Le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions, qui 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 ;
5. La description des emplois correspondant aux qualifications du salarié ;
6. Le cas échéant, la durée de la période d'essai ;
7. Le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie ;
8. L'obligation de remise au salarié d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectue.

Zoom : LegalPlace vous aide dans la rédaction de vos [contrats de travail](#). Nos modèles de contrats ont soigneusement été confectionnés par des professionnels. Sélectionnez le type de contrat souhaité et complétez notre court formulaire en ligne. Votre document est prêt en quelques clics et respecte toutes les dispositions légales en vigueur. Il ne vous reste plus qu'à l'imprimer !

Quelles sont les mentions qui doivent figurer sur le contrat de mise à disposition ?

Le **contrat de mise à disposition**, conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, doit contenir les mêmes informations obligatoires que le contrat de mission pour un salarié intérimaire. Ces informations comprennent :

- La raison pour laquelle un salarié temporaire est nécessaire ;
- La durée de la mission (ou sa durée minimale) ;
- Si applicable, une clause permettant de modifier la durée de la mission, conformément aux articles [L. 1251-30 et L. 1251-31 du Code du travail](#). Cette disposition s'applique également à l'avenant prévoyant le renouvellement du contrat de mise à disposition ;
- Les caractéristiques spécifiques du poste à pourvoir, en particulier si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés, conformément à l'article [L. 4154-2 du Code du travail](#) ;
- La qualification professionnelle requise ;
- Le lieu de la mission ;
- L'horaire de travail ;
- Le type d'équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser, et si nécessaire, une indication que ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;
- Le montant de la rémunération que recevrait, après la période d'essai dans l'entreprise utilisatrice, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste, y compris ses différentes composantes, y compris, le cas échéant, les primes et accessoires de salaire ;
- Le nom et l'adresse de l'organisme qui a fourni une garantie financière à l'entreprise de travail temporaire.

Bon à savoir : Dans le cadre des spécificités du poste à pourvoir et conformément à l'article [L. 4161-1 du Code du travail](#), le contrat de mise à disposition précise les facteurs de risques professionnels auxquels le salarié temporaire est exposé, en se basant sur les conditions de travail habituelles évaluées en moyenne sur l'année par l'entreprise utilisatrice. Si nécessaire, et à l'initiative de l'entreprise utilisatrice, un avenant au contrat de mise à disposition peut être établi pour rectifier ces informations.

Comment se déroulent les mises à disposition des salariés titulaires d'un CDI intérimaire ?

Un **salarié ayant signé un CDI intérimaire** avec une entreprise de travail temporaire effectue des missions dans les mêmes conditions qu'un salarié intérimaire classique.

Chaque mission entraîne la conclusion d'un **contrat de mise à disposition** entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Le contenu de ce contrat est identique à celui du contrat de mission pour un salarié sous contrat de mission.

De plus, une **lettre de mission** est établie par l'entreprise de travail temporaire, dont le contenu est également identique à celui du contrat de mission. Cette lettre doit être transmise au plus tard **deux jours après le début de la mission**. C'est une procédure standard qui assure la transparence et la clarté pour toutes les parties impliquées.

Bon à savoir : La mise à disposition, quel que soit son motif, ne peut pas avoir pour objectif ou pour effet de pourvoir de manière durable un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice.

La mission se termine à la date fixée ou, si le terme est imprécis, lorsque l'objet pour lequel elle a été conclue se réalise (par exemple, le retour du salarié remplacé, la fin de la saison, etc.).

Attention : Si l'utilisateur continue d'employer l'intérimaire après la fin de la mission sans avoir conclu un contrat de travail avec lui ou sans un nouveau contrat de mise à disposition, cet intérimaire est considéré comme étant lié à l'utilisateur par un CDI.

Quels sont les droits collectifs du salarié intérimaire ?

Dans les sociétés d'intérim, les **salariés temporaires** doivent avoir une ancienneté de **trois mois** pour avoir le droit de vote et de **six mois** pour être candidats à l'élection du comité social et économique.

Pour les employés en **contrat à durée indéterminée intérimaire**, l'ancienneté est évaluée en additionnant les périodes de mission et d'intermission. L'employé intérimaire peut exercer ses droits collectifs au sein de l'entreprise d'intérim et peut également être représenté dans l'entreprise cliente.

Sa présence est prise en compte dans le calcul des effectifs de l'entreprise cliente, proportionnellement à son temps de présence au cours des **douze derniers mois**, sauf s'il remplace un employé absent. C'est une mesure importante qui assure que les droits des travailleurs intérimaires sont respectés et protégés.

Quels sont les cas de requalification du contrat ?

Si une **entreprise cliente** fait appel à un salarié d'une entreprise d'intérim en violation des dispositions du code du travail ou des conventions et accords de branche potentiellement applicables (par exemple, une convention de branche étendue déterminant la durée maximale du contrat ou ses possibilités de renouvellement), ce salarié a le droit de revendiquer auprès de l'entreprise cliente les droits correspondant à un **contrat à durée indéterminée**, qui prend effet dès le premier jour de sa mission.

Les dispositions applicables sont les articles [L. 1251-39](#) à [L. 1251-41](#) du code du travail. Ces articles protègent les droits des travailleurs intérimaires et assurent qu'ils sont traités équitablement et conformément à la loi.

Dans quels cas l'employeur encourt-il des sanctions pénales ?

Les sanctions qui s'appliquent en cas d'utilisation irrégulière d'un contrat de mission "classique" sont également applicables lorsqu'il y a un recours irrégulier à l'embauche d'un salarié en CDI intérimaire.

FAQ:

Quel est le rythme de travail d'un CDI Intérimaire ?

Le rythme de travail d'un CDI Intérimaire est fixé dans son contrat à durée indéterminée et peut varier en fonction des missions confiées.

Quels sont les inconvénients d'un CDI intérimaire ?

Le CDI intérimaire n'offre pas la même souplesse que le contrat d'intérim classique pour l'employé. En effet, l'employé doit être prêt à accepter toutes les missions qui lui sont proposées, dès lors que ces missions respectent les termes du contrat.

Quels sont les avantages d'un CDI intérimaire ?

L'un des avantages du contrat à durée indéterminée intérimaire est qu'il évite la précarité. En effet, l'employé bénéficie d'une garantie de salaire minimum mensuel. De plus, il offre à l'employé la possibilité de diversifier ses expériences professionnelles tout en profitant des avantages d'un CDI et d'une certaine stabilité professionnelle.