

Dernière mise à jour le 08 octobre 2018

Le CDI intérimaire entre dans le code du travail !

L'accord de branche du 10 juillet 2013 portant sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires et la loi Rebsamen du 17 août 2015 avaient mis en place, à titre expérimental ...

Sommaire

- Le recours au CDI intérimaire
- Références

L'accord de branche du 10 juillet 2013 portant sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires et la loi Rebsamen du 17 août 2015 avaient mis en place, à titre expérimental jusqu'au 31 décembre 2018, le CDI intérimaire.

La loi du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel est venue sécuriser ce dispositif en l'intégrant dorénavant dans le Code du Travail.

Le recours au CDI intérimaire

Ce dispositif permet au salarié intérimaire de signer un CDI (contrat à durée indéterminée) avec une agence d'intérim pour la réalisation de missions successives.

Ce contrat comporte des périodes d'exécution de mission et peut également comporter des périodes où l'intérimaire ne travaille pas : les périodes d'intermission.

Chaque mission doit donner lieu à :

- La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'agence d'intérim et l'entreprise utilisatrice ;
- L'établissement, par l'agence d'intérim, d'une lettre de mission.

Le CDI intérimaire est régi par les dispositions du code du travail relatives au CDI.

Le CDI intérimaire prévoit des périodes sans exécution de mission. Ces périodes sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

Le CDI intérimaire est obligatoirement établi par écrit et doit comporter notamment 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 ;
- 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 ;
- 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 ;
- L'obligation de remise au salarié d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectue.

La durée totale de la mission du salarié lié par un CDI intérimaire est de 36 mois maximum.

Références

Accord du 10 juillet 2013 portant sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires

Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi

Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, article 116

Articles L 1251-58-1 à L 1251-58-8 du Code du Travail