

## Les avantages du CDI intérimaire

### Description

Créé en 2014 puis repris dans la [loi Rebsamen du 17 août 2015](#), le contrat à durée indéterminée intérimaire (CDII) est un type de contrat de travail hybride réunissant les caractéristiques du contrat à durée indéterminée (CDI) classique et celles du [contrat intérimaire](#).

S'il semble être paradoxal de réunir CDI et intérim dans un même concept, le CDII comporte en réalité de nombreux avantages pour le salarié. Notamment, ce dernier lui permet de bénéficier d'une certaine sécurité de l'emploi.

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

### Qu'est-ce que le CDI intérimaire (CDII) ?

Le CDII est un [contrat de travail à durée indéterminée](#) particulier. En effet, il permet à une entreprise de travail temporaire de conclure un contrat avec un salarié pour l'exécution de **missions d'intérim successives**, tout en bénéficiant des avantages du CDI.

Comme dans le cadre d'un contrat intérimaire, le salarié est **embauché et rémunéré par l'entreprise de travail temporaire**. L'entreprise de travail temporaire met donc le salarié à disposition d'une entreprise bénéficiaire pour l'exécution d'une mission donnée pouvant aller **jusqu'à 36 mois**.

Toutefois, le CDI intérimaire concerne une minorité d'intérimaires.

Par ailleurs, ce contrat spécifique comprend **2 types de périodes** :

1. Les périodes de missions : le salarié exerce une mission au sein d'une entreprise utilisatrice ;
2. Les périodes d'intermission : périodes d'inactivité assimilées à du temps de travail effectif pour le calcul des congés payés et de l'ancienneté du salarié. Le salarié doit rester disponible durant ces périodes.

**À noter** : Le Code du travail mentionne le CDI intérimaire aux [articles L1251-58-1 et suivants](#).

Les règles relatives à la rupture d'un CDI intérimaire sont les mêmes que celles applicables à la [rupture d'un CDI](#) classique.

Ainsi, la rupture peut émaner du salarié, de l'entreprise de travail temporaire ou d'un commun accord.

Dans le cadre d'un [licenciement](#) ou d'une démission, l'employeur ou le salarié devront veiller à strictement respecter la procédure légale.

Par ailleurs, le salarié ne reçoit pas d'indemnité de fin de mission. En revanche, il bénéficie d'un droit aux congés payés. Ce droit est conditionné par les dispositions du contrat et le salarié doit prendre ses congés durant les périodes d'intermission.

**Bon à savoir** : En cas de litige entre l'employeur et le salarié intérimaire, c'est à l'entreprise utilisatrice ou agence d'intérim de prouver que les durées de travail maximales ont été respectées (Cass. soc. 25 octobre 2023 n°21-21946).

## Quels sont les avantages du CDI intérimaire ?

Le principal avantage du CDII est qu'il permet au salarié de bénéficier des **privilèges du CDI** classique tout en conservant la liberté de l'intérim. En ce sens, il apporte la **stabilité professionnelle** que le contrat intérimaire ne peut apporter au salarié.

En effet, le CDII offre l'assurance d'une rémunération mensuelle minimum, y compris durant les périodes d'intermission.

Dans le même temps, le salarié profite des **avantages de l'intérim**, à savoir la richesse de la diversité des expériences professionnelles. En outre, les missions confiées au salarié dans le cadre d'un CDII sont plus longues qu'en intérim. Elles peuvent en effet aller jusqu'à 36 mois.

## Comment se présente le contrat de travail à durée indéterminée intérimaire ?

Le Code du travail impose aux entreprises de travail temporaire que chaque mission réalisée dans le cadre d'un CDII entraîne :

1. La conclusion d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice ;
2. L'établissement d'une lettre de mission.

L'entreprise de travail temporaire doit également conclure un contrat de travail avec le salarié. Ce contrat de travail devant respecter les conditions imposées par le Code du travail.

## Les mentions obligatoire du CDII

Le salarié signe un [contrat de travail](#) avec l'entreprise de travail temporaire. Ce contrat est établi par écrit et doit nécessairement comporter les mentions suivantes :

- L'identité des parties ;
- Les conditions relatives à la durée du travail (notamment le travail de nuit) ;
- les horaires durant lesquels le salarié doit rester joignable pendant les périodes d'intermission ;
- Le périmètre de mobilité ;
- La description des emplois correspondant aux qualifications du salarié ;
- La durée de la période d'essai s'il y en a une ;
- Le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie par le contrat ;
- L'obligation de remise au salarié d'une lettre de mission pour chaque mission effectuée.

Une fois le contrat signé, le salarié est **mis à disposition des entreprises clientes** de l'agence d'intérim.

En outre, le code du travail soumet le contrat à durée indéterminée intérimaire aux **dispositions légales** relatives au CDI. Par ailleurs, les missions réalisées relèvent de la **réglementation spécifique** au travail temporaire.

Toutefois, certaines règles applicables au contrat intérimaire classique ne s'appliquent pas au CDII.

**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 !

## La lettre de mission

La lettre de mission est le document qui **pose la nature et les conditions** des missions à réaliser par le salarié. Ce document renseigne alors le salarié sur les objectifs à atteindre durant la mission.

Généralement, la lettre de mission s'applique dans le cadre de contrats de courtes durées tels que les [CDD](#) ou les contrats d'intérim.

Dans le cadre du CDII, la loi prévoit l'établissement d'une lettre de mission. Celle-ci doit contenir :

- La qualification professionnelle et l'emploi concerné ;
- Le montant de la rémunération ;
- Le lieu de la mission ;
- Les dates de début et de fin de mission (également la possibilité de modifier la date de fin de la mission ou de la renouveler) ;
- Les horaires de travail ;
- La raison pour laquelle l'employeur fait appel au salarié ;
- Les caractéristiques spécifiques au poste concerné.

## Quelle rémunération pour le salarié en CDI intérimaire ?

La rémunération du salarié en CDII dépend de la période dans laquelle il se trouve : période de mission ou période d'intermission.

En effet, il est rémunéré dans ces deux périodes mais pas de la même manière.

### La rémunération du salarié durant les périodes de mission

Durant les périodes de mission le salarié perçoit une **rémunération au taux horaire** relative à la mission confiée. Cela signifie que la rémunération du salarié correspond au salaire de référence pour le poste occupé, conformément au principe d'égalité de traitement.

Ainsi, il ne peut pas percevoir une **rémunération inférieure** à celle que percevrait un autre salarié pour le même poste.

Par ailleurs, le salarié est tenu d'accepter les missions proposées par l'agence d'intérim dès lors que celles-ci sont :

- Compatibles avec les activités définies dans le contrat de travail ;
- Situées dans le périmètre de mobilité prévu dans le contrat ;
- Accompagnées d'une rémunération au moins égale à 70% du taux horaire de la mission précédente.

## La rémunération du salarié durant les périodes d'intermission

Durant les périodes d'intermission, le salarié en CDI intérimaire bénéficie d'une rémunération mensuelle minimale dont le montant est fixé dans le contrat de travail.

Dans tous les cas, cette **rémunération minimale garantie** ne peut pas être inférieure au montant du SMIC.

**Bon à savoir :** Les agents de maîtrise bénéficient d'une majoration de leur rémunération de 15% et les cadres d'une majoration de 25% pour un contrat de travail à temps complet.

## L'absence de prime de précarité

La [prime de précarité](#) (ou indemnité de fin de mission) est versée au terme d'une mission d'intérim ou d'un CDD. Son versement se justifie par le caractère précaire de ces types de contrat.

Toutefois, le salarié en CDI intérimaire ne bénéficie pas de cette prime de précarité. Cela se justifie par le fait que cette indemnité vise à pallier le risque de précarité au terme de la mission.

Or, le salarié en CDII a une rémunération garantie. Il n'y a donc **aucun risque de précarité** dans sa situation.

## Quelles sont les règles de droit applicables au CDI intérimaire et au contrat d'intérim classique ?

Le CDII se plaçant à la frontière entre le CDI et le contrat intérimaire classique, nombreuses sont les règles communes entre ces types de contrats.

Néanmoins, il y a également des différences notables entre CDII et contrat d'intérim. En effet, certaines règles applicables au contrat d'intérim ne s'appliquent pas au CDII.

## Les règles communes au contrat d'intérim et au CDI intérimaire

Nombreuses sont les règles qui s'appliquent à la fois au contrat d'intérim classique et au CDII.

Par exemple, les règles suivantes s'appliquent aux **2 types de contrats** :

- Les cas de recours au CDII : la mission du salarié n'a pas vocation à se poursuivre durablement. L'entreprise utilisatrice ne peut recourir aux services d'un travailleur temporaire uniquement pour des motifs définis ;
- La mention de la date de fin ou d'une durée minimale de contrat ;
- L'égalité entre la rémunération du salarié en CDII et celle du salarié de l'entreprise utilisatrice ;
- Les conditions de travail soumises à la responsabilité de l'entreprise utilisatrice ;
- L'obligation d'information sur les postes ;
- L'échéance du terme ;
- La requalification de la mission en CDI ;
- Le nombre de renouvellements autorisés et les conditions de renouvellement.

## Les règles qui ne s'appliquent pas au CDI intérimaire

À l'inverse, certaines règles applicables au contrat de travail temporaire **ne s'appliquent pas** au CDI intérimaire. C'est notamment le cas des règles suivantes :

- La réalisation d'une période d'essai ;
- Le versement d'une indemnité compensatrice de congés payés après chaque mission ;
- Le versement de l'indemnité de fin de mission ;
- L'application de règles spécifiques de rupture du contrat (le CDI intérimaire relève du droit commun) ;
- Le respect d'un délai de carence entre 2 missions successives sur un même poste.

**À noter** : Il n'est pas obligatoire de réaliser une période d'essai en CDII. Néanmoins, si le contrat de travail en prévoit une, alors le salarié devra la respecter.

## FAQ

### **Qu'est ce qu'un CDI intérimaire ?**

Le CDI intérimaire est un contrat de travail hybride permettant à une entreprise de travail temporaire d'employer un salarié pour l'exécution de missions successives. Il s'agit d'une forme particulière de contrat de travail temporaire avec les avantages d'un CDI.

### **Quels sont les inconvénients d'un CDI intérimaire ?**

Le CDI intérimaire ne permet pas autant de flexibilité que le contrat de travail temporaire pour le salarié. En effet, ce dernier doit se rendre disponible pour toutes les missions qui lui sont proposées dès lors que ces missions respectent les conditions du contrat.

### **Quels sont les avantages d'un CDI intérimaire ?**

L'avantage du CDI intérimaire est de ne pas se retrouver en situation de précarité. En effet, le salarié a une garantie de rémunération minimale mensuelle. Par ailleurs, il permet au salarié de diversifier ses expériences professionnelles tout en bénéficiant des avantages du CDI et d'une certaine stabilité professionnelle.