

LE CDI INTERIMAIRE (CDII)

Cadre général

Mars 2014 : signature d'un Accord de Branche, émanant de l'ANI (Accord National Interprofessionnel), autorisant la signature de CDII dans l'esprit d'un nouveau modèle de flexi-sécurité : flexibilité du travail temporaire et sécurité de l'emploi pour les intérimaires disposant d'un CDII.

Août 2015 : la loi relative au dialogue social et à l'emploi (loi Rebsamen) est venu donner un fondement légal au CDII à titre expérimental jusqu'au 31/12/2018.

Les EPIC constituant le Groupe Public Ferroviaire peuvent recourir au CDII. Il appartient aux EPIC et Activités, en lien avec leurs établissements/entités, d'identifier les métiers et profils sur lesquels elles envisagent la possibilité de recourir à ce type de contrats.

Fonctionnement

L'intérimaire et l'ETT sont liés dans le cadre d'un CDI. Celui-ci est régi par les dispositions du Code du travail, sous réserve de certaines dispositions spécifiques (cf. caractéristiques).

Le CDII se caractérise par la possibilité d'alternance

- de périodes d'exécution de missions
 - où l'intérimaire est mis à disposition d'une EU dans le cadre d'un contrat de mise à disposition
- de périodes d'intermission.
 - pendant lesquelles l'intérimaire est joignable et dispose d'une demi-journée pour se rendre dans une EU pour exécuter une mission (sur un périmètre et des emplois définis). Il bénéficie d'un salaire mensuel minimum garanti.

Caractéristiques du CDI intérimaire

Durée

La durée totale d'une mission peut être portée à 36 mois renouvellements inclus. Certaines ETT demandent un engagement minimal de la part de l'EU avant de conclure un CDII avec un de leurs salariés (généralement entre 4 et 6 mois).

Délai de carence

Le CDII est exclu des règles de succession applicables en matière de travail temporaire. Il est donc possible de conclure plusieurs missions successives avec le même intérimaire et/ou sur le même poste sans avoir à observer de délai de carence.

Cas de recours

Il faut pouvoir justifier d'un motif de recours au travail temporaire tout au long de la mission, donc potentiellement pendant 3 ans (ATA ou RSA par exemple).

Avantages

Le recours au CDII pourrait présenter plus de souplesse que le recours à l'intérim classique, notamment en termes de durée de mission et d'absence de règles de succession.

Les coefficients de facturation des accords-cadres avec les 4 ETT référencées pour l'intérim classique s'appliquent également au CDII.

Précautions

Les dispositions du Code du travail relatives au travail temporaire (articles L1251-5 à L1251-63) restent pleinement applicables dans l'EU. A ce titre, le CDII ne doit pas avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Les sanctions applicables en cas de non-respect de ces dispositions restent les mêmes qu'en matière d'intérim classique, à savoir un risque de requalification en CDI au sein de l'EU. Idem pour les sanctions pénales.

Cette formule d'intérim semble donc à priori plutôt adaptée à certains sites qui ont généralement recours à des contrats temporaires longs (>100 jours en moyenne).

Tableau comparatif intérim classique – CDI intérimaire

	Intérim « classique »	CDI intérimaire
Cas de recours	<p>Ceux du travail temporaire énumérés par la loi le contrat de mission, 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 (L 1251-5 et L 1251-6 CT)</p> <ul style="list-style-type: none"> - remplacement d'un salarié absent - accroissement temporaire de l'activité - emploi à caractère saisonnier 	<p>Ceux du travail temporaire énumérés par la loi la lettre de mission, 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 (<i>loi du 17 août 2015 art. 56, IV, L 1251-5 et L 1251-6 CT</i>)</p> <ul style="list-style-type: none"> - remplacement d'un salarié absent - accroissement temporaire de l'activité - emploi à caractère saisonnier
Durée totale	<p>En principe : 18 mois maximum (L 1251-12 CT) Néanmoins de nombreuses exceptions existent selon le motif ou le type de contrat.</p>	<p>En principe : 36 mois maximum (<i>loi du 17 août 2015 art. 56, VI</i>)</p>
Renouvellement	<p>Le contrat de mission est renouvelable deux fois (L 1251-35 CT)</p>	<p>La lettre de mission est renouvelable deux fois (<i>loi du 17 août 2015 art. 56, IV et V – L 1251-5 et L 1251-35 CT</i>)</p>
Indemnité de fin de mission	<p>Oui sauf emplois à caractère saisonnier ou CDD d'usage (L 1251-32 et L 1251-33 CT)</p>	<p>Non néanmoins l'ETT affecte l'équivalent de l'indemnité de fin de mission pour financer la rémunération des périodes d'intermission (<i>loi du 17 août 2015 art. 56, IV</i>)</p>
Conditions de travail	<p>Les conditions d'exécution et d'organisation du travail sont déterminées par les règles applicables dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle l'intérimaire est mis à disposition (L 1251-21 CT)</p>	<p>Les conditions d'exécution et d'organisation du travail sont déterminées par les règles applicables dans l'entreprise utilisatrice dans laquelle l'intérimaire est mis à disposition (<i>accord du 10 juillet 2013 art. 3.1, étendu par arrêté du 22 février 2014</i>)</p>
Prestation	<p>Tout intervenant qualifié pour la demande de l'entreprise utilisatrice.</p>	<p>Tout intervenant qualifié pour la demande de l'entreprise utilisatrice.</p>
Période d'essai	<p>Oui possibilité de prévoir une période d'essai dont la durée est fixée par</p>	<p>Non sauf à se prévaloir indirectement de la période d'essai prévue dans le CDI</p>

	<p>convention ou accord professionnel de branche étendu ou accord d'entreprise ou d'établissement</p> <p>A défaut de convention ou d'accord, cette durée ne peut excéder :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à 1 mois, - 3 jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à un mois et inférieure ou égale à 2 mois, - 5 jours si le contrat est conclu pour une durée supérieure à 2 mois (L 1251-14 CT) 	<p>et dont la durée maximale est de :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 2 mois pour les ouvriers et employés - 3 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens - 4 mois pour les cadres <p>Cette période d'essai est renouvelable une fois pour la même durée maximale.</p> <p>La durée des missions réalisées pour le compte de l'ETT dans les 4 mois précédant le CDII est déduite de la durée de la période d'essai du CDII.</p> <p>Néanmoins la période d'essai n'est pas applicable aux intérimaires ayant, dans l'ETT, dans les 12 derniers mois, pour des emplois similaires, une ancienneté d'au moins :</p> <ul style="list-style-type: none"> - 4 mois pour les ouvriers et employés - 6 mois pour les agents de maîtrise et les techniciens - 8 mois pour les cadres <p>(accord du 10 juillet 2013 art. 2.3, étendu par arrêté du 22 février 2014, loi du 17 août 2015 art. 56, II, 6°)</p>
Délai de carence en cas de succession de contrats	Oui sauf dérogation expresse accordée par l'article L 1251-37 CT (L 1251-36 CT)	Non (loi du 17 août 2015 art. 56, IV)
Rupture anticipée	<p>Oui le contrat de mission peut être rompu avant le terme prévu</p> <ul style="list-style-type: none"> - s'il y a accord des parties - en cas de faute grave - en cas de force majeure - en cas d'inaptitude constatée par le médecin du travail - si le salarié justifie d'une embauche sous contrat à durée indéterminée (L 1251-26 à L 1251-28 CT) 	<p>Non néanmoins la lettre de mission précise la possibilité de modifier le terme de la mission ou de le renouveler (accord du 10 juillet 2013 art. 2.3, étendu par arrêté du 22 février 2014, loi du 17 août 2015 art. 56, IV)</p> <p>La rupture du CDII est réalisée selon les dispositions du droit commun applicable au CDI (accord du 10 juillet 2013 art. 2.6, étendu par arrêté du 22 février 2014)</p>