

# LE CDI INTÉRIMAIRE (CDII)

## En deux mots : diversité, sécurité

### LE CDI INTÉRIMAIRE (CDII) : QU'EST-CE QUE C'EST ?

Le CDI intérimaire a été créé en 2013 par les partenaires sociaux et a été définitivement introduit dans le Code du travail par la loi pour la Liberté de choisir son avenir professionnel, en 2018. Il permet à des entreprises de travail temporaire d'embaucher en contrat à durée indéterminée des salariés intérimaires **en vue de l'exécution de missions successives** chez des entreprises clientes.

Contrairement aux contrats intérimaires classiques, une mission chez un client peut aller **jusqu'à 36 mois**. Il n'y a pas de délai de carence entre plusieurs missions successives, et un salarié en CDI intérimaire n'a **pas droit à la prime de précarité**, puisqu'il n'est plus considéré comme « précaire ».

Autre spécificité, deux périodes différentes peuvent se succéder dans ce contrat : les périodes de mission chez le client, et les **périodes sans mission appelées « périodes d'intermission »**. Celles-ci sont assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté du salarié.

En pratique, la personne signe un contrat de travail avec l'agence d'intérim, qui précise un certain nombre de mentions obligatoires particulières, propres à ce contrat. On peut citer notamment :

- La **garantie minimale mensuelle de rémunération** qui permet au salarié en CDI intérimaire de percevoir une rémunération minimum, et ce, même en intermission ;
- Le **périmètre de mobilité** qui va déterminer la distance qui pourra être parcourue par l'intérimaire entre son domicile et les entreprises utilisatrices ;
- Le **nombre de métiers différents** qu'il pourra effectuer en fonction de ces qualifications.

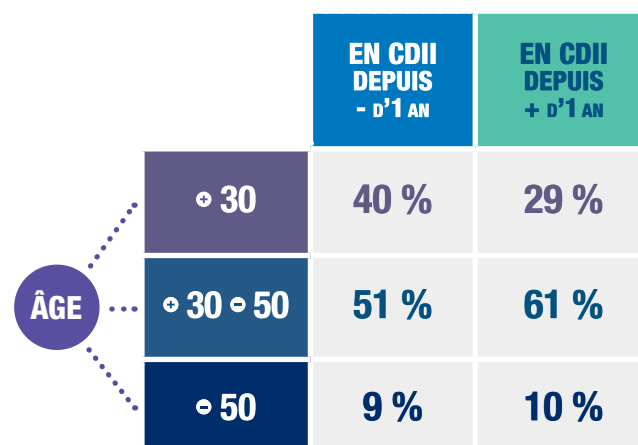
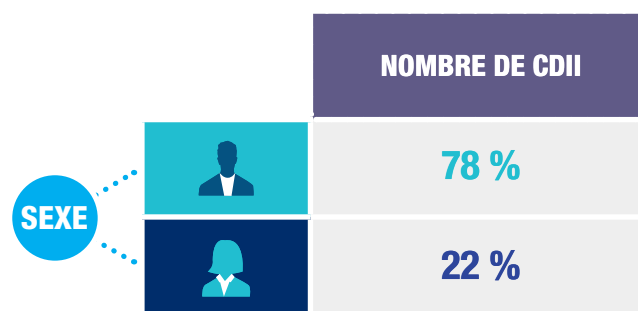
### LE CDI INTÉRIMAIRE EN CHIFFRES

≈ **700 000**  
salariés intérimaires en équivalent temps plein en poste fin 2018

**51 600**  
CDII signés au 31/12/18, depuis le lancement du contrat

≈ **31 000**  
encore en poste fin 2018

### LE CDI INTÉRIMAIRE, POUR QUELS PROFILS ?



## DANS QUELS MÉTIERS ?

Si l'intérim est autorisé pour tous les types de profils et de métiers (sauf professions réglementées), force est de constater qu'il est surtout utilisé pour des emplois plutôt opérationnels, et disposant de compétences correspondant à des besoins récurrents et généraux du marché du travail (manutention, secrétariat par exemple).



+ de **51%**  
D'OUVRIERS  
NON QUALIFIÉS

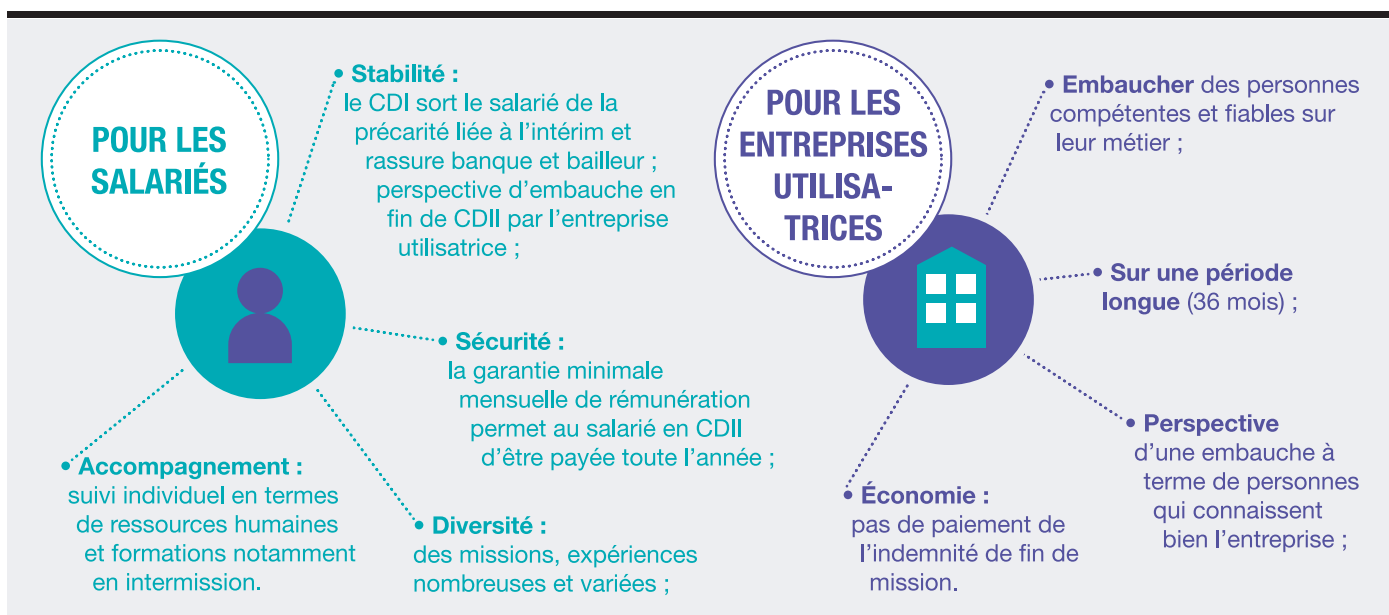


≈ **30%**  
D'OUVRIERS  
QUALIFIÉS



- de **10%**  
DE CADRES

## QUELS SONT LES AVANTAGES ?



## LE CDI INTÉRIMAIRE, QUEL AVENIR ?

Un accord en faveur de l'emploi durable dans la branche du travail temporaire, visant notamment à développer le recours au CDI intérimaire, a été signé en février 2019.

Des engagements ont été pris par les partenaires sociaux pour développer le CDII et augmenter significativement le nombre de contrats d'ici 2022.

Un des plus grands défis à l'avenir du CDII est de s'adapter aux mutations constantes des besoins

des entreprises utilisatrices, mais aussi des salariés eux-mêmes. Pour cela, le principal enjeu est celui de la diversification non seulement des profils d'intérimaires (très peu de cadres aujourd'hui par exemple), mais aussi des missions proposées et des pratiques d'accompagnement et des pratiques RH, qui doivent encore être davantage tournées vers les besoins en évolution de compétences des salariés intérimaires.