



# Intérimaire CDI intérimaire



Livret d'accueil

---

# SOMMAIRE

- INTÉRIMAIRE / CDI INTÉRIMAIRE .....P.3
- TOUT SAVOIR SUR LE CDI INTÉRIMAIRE ..P.4
  - L'intermission .....P.4
  - Durée de contrat .....P.5
- RÉMUNERATION : .....P.6
  - Primes .....P.7
- TEMPS DE TRAVAIL .....P.8
  - Modulation du temps de travail ..P.9
- CONGÉS .....P.10
- LUTTES GAGNANTES .....P.11

**Tu es intérimaire ou CDI-intérimaire et tu viens d'arriver dans notre entreprise.**

**Pour la CGT, tu es un salarié comme les autres, qui a des droits et garanties. Ce livret va t'aider à les connaître et à les faire respecter.**

**La CGT aux côtés de l'ensemble des salariés est heureuse de t'accueillir.**



# Intérimaire / CDI intérimaire

**La CGT est une organisation syndicale qui rassemble de nombreux salariés qui s'unissent, s'organisent pour se défendre, se faire entendre, se faire respecter et conquérir de nouveaux droits.**

À La CGT les adhérents sont impliqués dans toutes les décisions.

La CGT compte 120 ans d'histoire sociale basée sur un syndicalisme de luttes. Celui-ci a permis de gagner de nombreux conquies et droits sociaux, face à un patronat qui a la volonté de les remettre en cause.

La CGT est avant tout un outil syndical au service des salariés et de leurs familles. De nombreux travailleurs ont fait le choix de se syndiquer, de se défendre et de lutter collectivement pour arracher au patronat des conquêtes sociales au service de l'intérêt général.

La CGT est par nature interprofessionnelle, elle est organisée au niveau professionnel (fédérations, syndicats, sections syndicales) et au niveau territorial (Union Locale, Union Départementale). Cette organisation a pour objectif de permettre une implantation au plus près du lieu de travail et/ ou de vie.

La CGT FAPT (Fédération des Activités Postales et de Télécommunications) est organisée en syndicats départementaux pour permettre aux salariés relevant de son champ d'activité de se réunir et de défendre leurs intérêts individuels et collectifs.

Face à un patronat des activités postales et de télécommunications qui bafoue constamment les droits des salariés, qui détruit l'emploi stable et qualifié au profit de l'emploi précaire, qui se sert des salariés en contrat précaire comme variable d'ajustement la CGT FAPT te propose d'agir avec elle.

Quel que soit votre contrat CDD, CDD intérimaire, CDI intérimaire... Vous êtes avant tout des salariés, vous avez des droits à connaître pour les faire respecter et en gagner de nouveaux.

Salarié intérimaire depuis quelques mois, quelques années ou venant juste de rejoindre une entreprise de travail temporaire ? Une question s'est peut-être déjà posée: « Quels sont mes droits ? »

La CGT FAPT met à disposition ce livret dans le cadre de sa campagne pour la conquête de l'emploi stable et qualifié pour tous.

Il se veut généraliste sur les droits des salariés intérimaires ou en CDI intérimaire en posant les principes de base.

Néanmoins il est important de prendre en compte également, les accords en vigueur qui sont appliqués dans l'entreprise où s'effectue la mission.

## Tout savoir sur le CDI intérimaire :



L'accord sur la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires du 10 juillet 2013 a instauré le CDI intérimaire, qui est entré en vigueur à compter du 6 mars 2014. Ce contrat a été repris dans la loi relative au dialogue social et à l'emploi du 17 août 2015 qui souligne son caractère temporaire.

Pour la CGT ce type de contrat en CDI, n'a de CDI que le nom, sans le contenu, ni les droits.

L'utilisation de ces contrats sert avant tout au patronat à mettre en place une plus grande flexibilité de l'emploi et toujours plus de précarité pour le salarié.

Un CDI intérimaire ne peut rester que 36 mois maximum dans la même entreprise et très peu (pour ne pas dire aucun) sont embauchés automatiquement en CDI à la fin de cette période.

À la signature d'un CDI intérimaire, il y a obligation d'accepter les missions qui seront proposées dès lors qu'elles sont compatibles avec les emplois et le périmètre de mobilité définis dans le contrat. La rémunération doit être au moins égale à 70 % du taux horaire de la dernière mission.

### L'intermission :

Une fois que la mission a cessé dans l'entreprise d'accueil et en attente d'une nouvelle mission, il y a ce que l'on appelle une «période d'intermission». Elle est assimilée à du temps de travail effectif. Une journée d'intermission équivaut à 7 H pour le calcul des congés payés, des droits liés à l'ancienneté ainsi que pour la durée du travail fixée au contrat.

**Attention : Pendant les périodes d'intermissions, le CDI intérimaire doit rester joignable pour toute nouvelle mission de l'agence d'intérim. Celui-ci doit pouvoir, dans un délai minimum d'une demi journée, se rendre dans l'entreprise utilisatrice pour exécuter la mission. Si le salarié ne répond pas, il s'expose à une sanction pouvant aller jusqu'au licenciement.**

## **Durée du contrat de travail :**

### **Pour un CDD intérimaire :**

- 9 mois maximum : dans l'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée ou pour la réalisation de travaux urgents nécessités par des mesures de sécurité.
- 18 mois maximum renouvellement compris : s'applique en cas d'accroissement temporaire d'activité (un seul renouvellement est autorisé), remplacement d'un salarié absent ou dont le contrat de travail est suspendu et pour les emplois saisonniers.
- 24 mois maximum : en cas de mission exécutée à l'étranger ou de survenance d'une commande exceptionnelle à l'exportation.

### **Pour un CDI intérimaire :**

- La durée maximale est de 36 mois

**Les besoins d'emplois sont criant dans toutes les entreprises.  
C'est de l'emploi stable et qualifié dont on a besoin.**



# RÉMUNÉRATION :



**Le terme rémunération définit une notion globale incluant toutes les sommes perçues liées à l'accomplissement d'un travail. Elle comprend le salaire de base, les compléments de salaire (congrés payés, prime d'ancienneté, éléments en nature, primes....)**

Lorsque tu effectues une mission, le principe d'égalité de traitement inscrit dans le code du travail garantit que ton salaire en intérim ne peut être inférieur à celui que percevrait un salarié de l'entreprise d'accueil de même qualification, occupant un poste équivalent.

## **En période de mission :**

La rémunération minimum d'un intérimaire est basée sur le salaire d'embauche (salaire de base de ses majorations successives, primes, avantages et accessoires en usage dans l'entreprise). Si une revalorisation des salaires intervient dans l'entreprise, elle doit être répercutée dans la rémunération de l'intérimaire. Le dernier bulletin de salaire relatif à la mission doit être établi au plus tard le 15 du mois suivant la fin effective de la mission.

## **En période d'intermission :**

- L'équivalent du SMIC à temps plein pour les ouvriers et employés.
- 115 % du SMIC à temps plein pour les agents de maîtrise et techniciens.
- 125 % du SMIC à temps plein pour les cadres.

## **Heures supplémentaires :**

Sauf dispositions conventionnelles particulières, les intérimaires sont soumis aux mêmes règles de décompte des heures supplémentaires que les autres salariés. Si tu travailles au-delà de la durée légale de 35 h, les heures supplémentaires ouvrent droit à une majoration de :

- 25 % de la 36ème à la 43ème heure.
- 50 % à partir de la 44ème heure.

## Les primes :

Les CDI intérimaires ayant les mêmes droits que ceux des salariés en CDI de l'entreprise, ils doivent bénéficier des primes en vigueur dans l'entreprise accueillante.

La CGT FAPT a mené et gagné, par exemple, la bataille pour l'obtention de la prime exceptionnelle de pouvoir d'achat dans l'entreprise utilisatrice.

**Avant tout la CGT se bat pour de meilleurs salaires pour tous. Ce sont les salaires qui permettent de vivre décemment et de faire des projets à long terme. Ils servent de base pour le calcul des droits à la retraite.**

	Intérimaire	CDI INTÉRIMAIRE
Indemnité de fin de mission (IFM)	<b>OUI</b> <i>L'intérimaire doit recevoir une indemnité de fin de mission (IFM) de 10 % de la rémunération totale brute à la fin de son contrat.*</i>	<b>NON</b> <i>Le CDI intérimaire n'est pas considéré comme un contrat précaire.</i>
Indemnité compensatrice de congés payés (ICCP)	<b>OUI</b> <i>L'indemnité de congés payés dont le taux a été fixé à 10 % s'applique sur la rémunération totale (IFM compris).</i>	<b>NON</b> <i>Le CDI intérimaire peut poser ses vacances même entre ses missions (Intermission)</i>

\*L'indemnité ne s'applique pas:

- Sur les contrats de formation.
- Si l'intérimaire est embauché à durée indéterminée chez l'utilisateur immédiatement après sa mission.
- En cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié.
- Cette rupture anticipée intervient pendant la durée initiale du contrat ou ultérieurement, par exemple pendant la période de renouvellement.

# TEMPS DE TRAVAIL :

## Généralité :

**La durée du travail ne peut dépasser les limites fixées par la loi :**

- 10 heures de travail effectif par jour.
- 8 heures pour les travailleurs de nuit.
- 44 heures hebdomadaires calculées sur une période quelconque de 12 semaines (ou moins).
- 46 heures hebdomadaires sur une période de douze semaines consécutives dans le cadre d'un décret pris après conclusion d'un accord de branche.
- 48 heures par semaine.

Les salariés doivent bénéficier d'un repos quotidien de 11 heures consécutives au minimum et d'un repos hebdomadaire de 24 heures auxquels s'ajoutent les heures de repos quotidien.

**A noter :** la durée du travail pour le travail temporaire varie en fonction de l'entreprise utilisatrice dans laquelle est effectuée la mission.

En effet, le travail temporaire s'inscrit dans une relation dans laquelle l'entreprise «utilisatrice» va fixer la durée de travail et le régime de travail, et l'Entreprise de Travail Temporaire (ETT) va payer les heures travaillées à partir de ces éléments fournis.

Les entreprises «utilisatrices» doivent donc transmettre aux ETT une copie de leurs accords (d'entreprise, ou de branche ou conventions collectives) sur la durée du travail, en toute transparence, dans la mesure où l'égalité de traitement régit la gestion de la durée de travail des intérimaires.



# Modulation du temps de travail :

**La modulation du temps de travail est un dispositif créé afin d'adapter le rythme de travail des salariés aux pics d'activité de l'entreprise.**

Cette modulation peut-être organisée de différentes manières :

- Sur une période de 12 mois : on parle alors d'annualisation du temps de travail.
- Sur une période de référence : exemple cycle de travail.

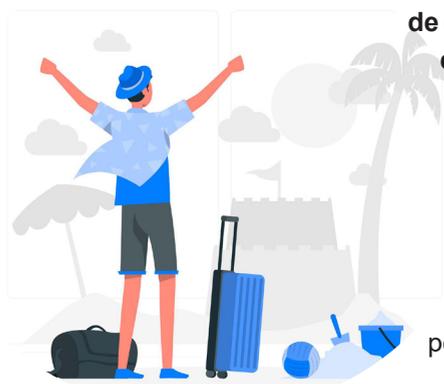
Un accord collectif d'entreprise ou d'établissement ou, à défaut, une convention ou un accord de branche peut définir les modalités d'aménagement du temps de travail et organiser la répartition de la durée du travail sur une période supérieure à la semaine.

Un accord de modulation prévoit une durée moyenne de 42 heures par semaine, avec une limite haute de 45 heures, compensée par des semaines de 28 heures, le total des heures travaillées dans l'année ne devant pas dépasser 1 607h.

Un accord relatif à l'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail des intérimaires, conclu le 27 mars 2000, précise la situation des intérimaires dans les entreprises utilisatrices, notamment lorsqu'elles pratiquent la modulation des horaires ou lorsqu'elles organisent la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos.

# CONGÉS :

**Comme pour n'importe quel autre salarié, le droit à congés s'élève à 2,5 jours de congés payés par mois, soit 5 semaines par an. Il y a donc la possibilité de bénéficier de jours de congés si le salarié le souhaite.**



La demande devra être faite auprès de l'agence d'intérim, mais aussi auprès du responsable au sein de l'entreprise où la mission est effectuée.

Avec le CDI intérimaire, les périodes de mission et d'intermission sont prises en compte pour le calcul des droits à congés payés.

Les congés peuvent être posés entre 2 missions, mais l'agence d'intérim ne peut pas vous l'obliger.

## LES CONGÉS SONT UN DROIT !

### Congés pour événements familiaux :

Tout salarié bénéficie sur justification et à l'occasion de certains événements familiaux, d'une autorisation exceptionnelle d'absence de :

- 4 jours pour le mariage du salarié,
- 3 jours pour chaque naissance ou adoption,
- 2 jours pour le décès d'un conjoint ou d'un enfant,
- 1 jour pour le mariage d'un enfant,
- 1 jour pour le décès du père, de la mère, du beau-père, de la belle-mère, d'un frère ou d'une sœur.

Ces jours d'absence n'entraînent pas de réduction de la rémunération. Ils sont assimilés à des jours de travail effectif pour la détermination de la durée du congé annuel.

### IMPORTANT !

Si dans l'entreprise utilisatrice il existe un accord d'entreprise plus avantageux que la loi, les intérimaires qui se trouvent en mission pendant un des événements familiaux cités plus haut, bénéficient du même nombre de jours de congés que les salariés de l'entreprise utilisatrice.



# Lutte gagnante des CDI intérimaires !

Pendant plusieurs mois la CGT FAPT du département des Pyrénées Orientales avec l'union locale de Perpignan, la CGT INTERIM, les syndicats CGT ADECCO, START PEOPLE et MANPOWER ont été en lutte. Ils ont mené différentes actions, pris contacts avec les intérimaires des services, organisé des réunions avec les personnels, des rassemblements, interpellé les directions, fait des conférences de presse...La Poste reconnaît avoir fait des erreurs dans le versement des primes dues aux intérimaires, elle se voit contrainte de mettre en paiement toutes les primes sur les nouvelles missions. La direction s'engage sur 10 contrats CDI.

La lutte continue pour obtenir la rétroactivité de la mise en paiement des primes et la CDIisation d'un plus grand nombre d'intérim.

**Unis nous vaincrons, divisés nous mendions.**



**LA CGT FAPT DE TOUTES ET DE TOUS !**

## Contact



 **Fédération nationale des salariés du secteur  
des activités postales et de télécommunications CGT**  
263, rue de Paris - Case 545 - 93515 Montreuil Cedex  
Tél. : 01 48 18 54 00 C.C.P. Paris 20376 D  
Site : [www.cgt-fapt.fr](http://www.cgt-fapt.fr) Mail : [fede@cgt-fapt.fr](mailto:fede@cgt-fapt.fr)

