



La sélection d'une langue déclenchera automatiquement la traduction du contenu de la page.

Français ▼

Qu'est-ce qu'un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) intérimaire ?

Vérfifié le 01 janvier 2021 - Direction de l'information légale et administrative (Premier ministre)

Une entreprise de travail temporaire (ETT) peut conclure avec le salarié un CDI intérimaire pour l'exécution de missions successives. La conclusion du contrat et la réalisation des missions sont soumises à conditions.

De quoi s'agit-il ?

Une entreprise de travail temporaire (ETT) peut conclure avec le salarié un CDI () intérimaire pour l'exécution de missions successives.

Le contrat de travail peut prévoir des périodes sans exécution de mission, dites *périodes d'intermission*. Ces périodes sont assimilées à du *temps de travail effectif* (<https://www.service-public.fr/particuliers/glossaire/R32095>) pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

Lorsque que le salarié est en situation d'intermission, il doit être disponible pour toute mission à réaliser.

A noter : le CDI intérimaire ne doit pas être confondu avec le contrat d'intérim.

Durée des missions

La durée maximale d'une mission est de **36 mois**.

Forme et contenu du contrat

Mentions obligatoires

Le CDI intérimaire est établi par écrit.

Il comporte les mentions obligatoires suivantes :

- Identité de l'ETT et du salarié
- Conditions relatives à la durée de travail, notamment le travail de nuit
- Horaires pendant lesquels le salarié doit être joignable pendant les périodes sans exécution de mission
- Périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions
- Description des emplois correspondant aux qualifications du salarié
- Montant de la rémunération mensuelle minimale garantie
- Obligation de remise au salarié d'une lettre de mission pour chacune des missions qu'il effectue

Lettre de mission

La lettre de mission comporte notamment les informations suivantes :

- Qualification professionnelle et l'emploi du salarié
- Montant de la rémunération de la mission
- Lieu de la mission
- Dates de début et de fin de la mission et la possibilité de modifier le terme de la mission ou de la renouveler
- Horaires de travail
- Motif pour lequel il est fait appel au salarié
- Caractéristiques particulières du poste à pourvoir

Période d'essai

La période d'essai (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F1643>) n'est pas obligatoire. Cependant, elle s'impose au salarié dès lors qu'elle est expressément prévue dans le contrat de travail.

Rémunération

La rémunération du salarié dépend de sa situation au moment de la période de mission ou d'intermission de son contrat de travail.

Période de mission

Le salarié est rémunéré au taux horaire en fonction de la mission qu'il accomplit.

Période d'intermission

Le contrat de travail du salarié prévoit le versement d'une rémunération mensuelle minimale garantie au moins égale à 1 554,58 €.

Fin du contrat

Indemnités

Le salarié en CDI intérimaire ne perçoit pas d'indemnité de fin de mission, plus souvent appelée *prime de précarité*.

Le salarié bénéficie d'un droit à congé payé (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F2258>) qu'il peut prendre durant les périodes d'intermission, selon les conditions définies dans le contrat de travail.

Rupture anticipée

Le CDI intérimaire peut être rompu selon les conditions habituelles de rupture du CDI (<https://www.service-public.fr/particuliers/vosdroits/F10033>), à l'initiative de l'ETT ou du salarié.

Textes de référence

- Code du travail : articles L1251-58-1 à L1251-58-8 [↗](https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA0000037379968&cidTexte=LEGITEXT000006072050) (<https://www.legifrance.gouv.fr/affichCode.do?idSectionTA=LEGISCTA0000037379968&cidTexte=LEGITEXT000006072050>)