

## SALARIÉS EN CDI INTÉRIMAIRES

*(Conventions collectives n° 2378 – brochure n°3212)*

### EDITO

Le nombre d'intérimaires atteint des plus hauts historiques, avec environ 2 à 2,5 millions d'intérimaires, représentant 800 000 intérimaires en équivalent temps plein. Depuis 2014, les intérimaires peuvent être en CDII. Ce sont aujourd'hui environ 50 000 intérimaires qui travaillent sous ce statut, porteur de nombreux abus et pour lequel seul **FO** s'est battu.

Pour l'ensemble des intérimaires, **FO** demeure attachée au principe d'égalité de traitement, premier principe susceptible de combattre les velléités de dumping social. Notre organisation défend avec ardeur les droits et garanties des intérimaires, et communique régulièrement pour l'ensemble de ces salariés. Elle défend enfin de manière précise et concrète les intérimaires adhérents.

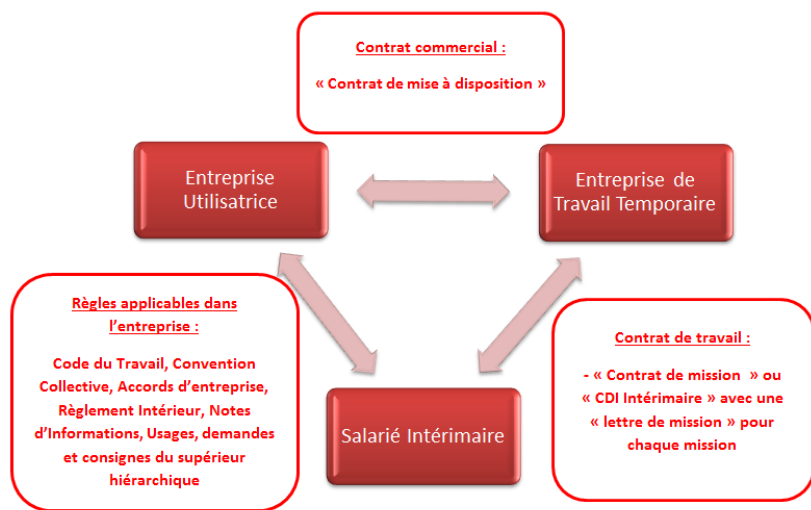
Pour les intérimaires en CDII, **FO** demeure la première est la seule à revendiquer une reconnaissance de l'expérience de ces intérimaires par une négociation du niveau minimum garanti. Elle défend au quotidien les intérimaires pour l'amélioration de ce statut, et chacun de nos adhérents pour le respect de leurs droits.

***Ce livret est fait pour vous !***

## L'INTERIM

L'intérim est une relation tripartite dans laquelle l'entreprise de travail temporaire, dite « l'agence », signe un contrat commercial avec une entreprise utilisatrice pour la mise à disposition temporaire de l'intérimaire et un contrat de travail avec l'intérimaire.

La relation entre l'intérimaire et l'entreprise utilisatrice est définie dans le contrat de mission sur laquelle sont précisées les dates et amplitude de travail, la période de souplesse, l'emploi occupé, la classification, le salaire horaire, les primes et accessoires au salaire existant dans l'entreprise, et par les règles applicables dans l'entreprise.



La durée moyenne d'une mission est d'environ 2 jours. Ainsi, l'intérimaire est régulièrement amené à apprécier les conditions de délégation, tant du point de vue des conditions de travail que des conditions de rémunération.

**En cas de doute sur les conditions de délégation, contactez-nous (voir en fin de guide)**

## SALAIRE ET PRIMES :

### LA REGLE DE L'EGALITE DE TRAITEMENT

L'égalité de traitement est applicable à tout intérimaire, même en CDII. C'est une règle sur laquelle **FO** s'est battue !

Lorsque l'intérimaire est en mission, il bénéficie obligatoirement du niveau de salaire et des primes et accessoires au salaire que toucherait un salarié embauché en CDD ou CDI à ce poste et avec les mêmes qualifications.

**Les droits des intérimaires doivent être équivalents à ceux des salariés de l'entreprise utilisatrice**, tant qu'ils respectent les conditions d'attribution de ces avantages. La source de ces droits peut être le Code du Travail, la Convention Collective appliquée dans l'entreprise utilisatrice, un Accord de Groupe, d'UES ou d'entreprise ou même un usage.

### LES ELEMENTS DU SALAIRE

Le **salaire de base** est lié à l'emploi occupé, pas au salarié remplacé car celui-ci pouvait avoir des tâches supplémentaires ou un coefficient plus élevé dû à l'ancienneté.

Le paiement des **heures supplémentaires** est dû aux intérimaires. Prenez un carnet ou un calendrier pour noter chaque jour vos horaires et comparer avec vos fiches de paye ! Les heures supplémentaires peuvent bénéficier de majorations selon le nombre d'heures effectuées dans la semaine. Sauf exceptions (transport routier, etc...), la base légale en temps plein est 35h par semaine pour les intérimaires.

### LES AVANTAGES ET PRIMES EN PLUS DU SALAIRE

**Toute prime doit être payée aux intérimaires selon les mêmes critères d'attribution** que pour les salariés de l'entreprise utilisatrice. Sont exclues les primes d'intéressement et de participation que l'intérimaire perçoit par rapport à son entreprise de travail temporaire.

Quelques exemples : primes de production, de spécialisation, de technicité, de langue, de déplacement, de travail de nuit, d'habillement, de froid, de 13<sup>ème</sup> mois, d'assiduité, de mariage, de naissance, ...

Le **ticket restaurant** ou l'accès au restaurant d'entreprise peuvent être remplacés par une prime de repas équivalent à la part payée par l'entreprise sur la valeur du ticket-restaurant ou l'addition au restaurant d'entreprise.

L'intérimaire bénéficie des **congés pour événements familiaux** comme les mariages ou décès.

### LA PERIODE D'ESSAI ET PREAVIS APRES DEMISSION

Catégorie	Période d'essai maxi	Préavis après démission
Employé / ouvrier	2 mois	1 mois
Agents de maîtrise / technicien	3 mois	2 mois
Cadres	4 mois	3 mois

A noter : la période d'essai peut être renouvelée une fois pour une période semblable, par accord écrit des deux parties intervenu au cours de la période initiale. Pour le calcul de la période d'essai, il est tenu compte des périodes de mission et des périodes d'intermission.

A noter : la période d'essai ne s'applique qu'au CDII. Pour chaque mission, seule une période probatoire peut éventuellement être décidée.

A noter : il n'y a pas de préavis à respecter en période d'intermission.

### L'ABSENCE D'IFM

Les **IFM** – indemnités de fin de mission, autrefois appelées « **prime de précarité** » – sont versées à l'intérimaire en contrat de travail temporaire à la fin de sa mission. Le montant est de 10% des revenus reçus pendant toute la durée de la mission.

**L'intérimaire est CDII ne bénéficie pas de cette prime.** C'est ce qu'ont décidé les signataires des accords de branche sur le CDII.

## LA REMUNERATION MENSUELLE MINIMALE GARANTIE (RMMG)

L'intérimaire bénéficie de la Rémunération mensuelle minimale garantie (RMMG, ex-GMMR). Peu importe la durée des missions et la rémunération de chacune. Si le revenu de ces missions sur le mois est inférieur au SMIC, alors l'intérimaire sera indemnisé pour compenser les périodes d'inactivité.

La référence de la RMMG en fonction de la catégorie socio-professionnelle du salarié est fixée comme suit :

Catégorie	Rémunération minimale
Employé / ouvrier	SMIC
Agents de maîtrise / technicien	SMIC majoré de 15%
Cadres	SMIC majoré de 25%

A noter : l'Etat a décidé que la valeur du SMIC à prendre en considération est celle applicable lors de la conclusion du CDII.

A noter : si le CDII est très intéressant pour les entreprises sur le plan financier, l'enjeu est important s'agissant du versement de la RMMG. De nombreuses combines sont développées par les employeurs pour ne pas payer cette garantie, pouvant aller jusqu'à mise à pied et au licenciement. Si vous craignez d'entrer dans cette configuration, contactez-nous le plus en amont possible !

Pour déterminer si le salarié, au mois le mois, bénéficie de la RMMG, sont additionnées les rémunérations perçues pendant les missions, à l'exception des éléments de rémunération suivant :

- la rémunération des heures supplémentaires versées pendant les périodes de mission ainsi que la majoration de ces heures supplémentaires ;
- les primes exceptionnelles ;
- les primes liées aux conditions particulières du poste de travail telles que :
  - les primes d'insalubrité

- les primes de travaux dangereux
- les primes de travaux pénibles
- les primes de froid
- les sommes versées à titre de remboursement de frais.

## PERIMETRES DE MOBILITE

Il est convenu dans le CDII un maximum de 3 emplois, sur lesquels l'intérimaire peut être délégué. Le refus d'une mission entrant dans un de ces emplois constitue une faute, pouvant justifier le licenciement. Soyez donc vigilant lors de la conclusion du CDII !

Le périmètre de mobilité géographique est lui aussi défini dans le CDII. Il est au maximum de 40km (aller) ou de 1h15 de transport en commun (aller). Le refus d'une mission entrant dans le périmètre déterminé dans le CDII constitue une faute, pouvant justifier le licenciement.

## CONGES PAYES

Il existe une forte demande de l'employeur pour que les congés payés soient pris pendant la période d'intermission. Cette règle est parfois inscrite dans le contrat de travail.

**FO** est contre cette règle dans la mesure où elle fait supporter au salarié le manquement de l'employeur à son obligation de trouver une activité au salarié. Pour certains salariés, cette règle est une perte d'argent car ils peuvent perdre le bénéfice de la RMMG ce mois, et ne plus avoir de jours de congés lorsqu'ils auront le temps d'en bénéficier.

## RUPTURE CONVENTIONNELLE

Les intérimaires en CDII sont éligibles à la rupture conventionnelle, même si l'employeur laisse souvent entendre le contraire.

N'hésitez pas à nous demander d'intervenir ou à prendre conseil si vous êtes dans cette situation !

## VOS SOURCES D'INFORMATIONS

- Nos combats au niveau national et interprofessionnel : <https://www.force-ouvriere.fr/>
- Nos combats au niveau de la branche : <https://fo-services.fr/> et <https://fecfo.fr/>
- Le site de l'observatoire paritaire de la branche : <https://observatoire-interim-recrutement.fr/>

---

## VOS CONTACTS !

**Section fédérale** : Nicolas FAINTRENIE, [services@fecfo.fr](mailto:services@fecfo.fr), 01 48 01 91 95

**Mathieu MARECHAL**, salarié intérimaire et négociateur de la Convention Collective, 06 59 11 60 27 ; [mathieu.marechal.fo@gmail.com](mailto:mathieu.marechal.fo@gmail.com)

**Béatrice CLUZEL**, salariée permanente et négociatrice de la Convention Collective, 06 85 37 03 44 ; [beatricecluzel@orange.fr](mailto:beatricecluzel@orange.fr)

---

## ADHÉREZ A FO !

En adhérant à **FO Services**, vous participez aux actions pour améliorer et défendre vos conditions de travail.

**Rendez-vous sur** <https://fo-services.fr/adhesion> pour connaître le tarif des cotisations 2022 et télécharger le bulletin d'adhésion. Vous pouvez également nous contacter directement par mail à [union.services@fecfo.fr](mailto:union.services@fecfo.fr).

---