



CDI intérimaire

Contrat précaire à durée indéterminée !

Le CDI intérimaire est issu de l'accord du 10 juillet 2013 entre le patronat et des syndicats. **La CGT n'a pas cautionné cet accord !**

Manpower embauche un salarié en CDI intérimaire, le met à disposition d'Unilever comme un autre intérimaire. Mais le « CDI » figure au contrat et l'indemnité de fin de mission (IFM) est supprimée ! Les formations et les congés du salarié en CDI intérimaire ne sont plus pris en charge par Unilever mais par l'agence d'intérim. Les conventions et accords nationaux du travail temporaire s'appliquent pendant la « mission ». Cela signifie que pour un même travail avec un CDI intérimaire le salarié n'aura plus les mêmes droits qu'un embauché d'Unilever. (Sauf pour la rémunération liée au poste qu'il occupe).

L'égalité de traitement à la trappe !

Jusqu'à présent, les intérimaires en mission bénéficient, comme les CDI de l'entreprise, des dispositions de la convention collective ou des accords d'entreprise s'il en existe de plus favorables.

Avec le CDI intérimaire ce n'est plus le cas, cette possibilité est supprimée !

Précarisation frauduleuse...

Le Code du travail prévoit que l'embauche en CDI soit la règle générale. Les recrutements sous contrat de travail temporaire des exceptions.

Dans les usines, Unilever fait exactement l'inverse : les recrutements sous contrat de travail temporaire sont la règle générale et les embauches en CDI, l'exception !

...Et fausse embauche en CDI

Pourquoi un patron embaucherait-il en CDI quand le CDI intérimaire lui permet d'avoir des intérimaires encore moins bien payés, à disposition pendant 36 mois et pour lesquels il n'aura rien à déboursier pour leurs congés payés, leurs formations, leurs IFM ?

Un CDI...sur le papier seulement !

C'est l'agence d'intérim qui est l'employeur du salarié qu'elle embauche en CDI intérimaire, c'est-à-dire une agence de travail...temporaire !

« Missions »

Le contrat CDI intérimaire est établi par l'agence, c'est le contrat de référence.

Quand un travail est proposé, l'agence transmet une « lettre de mission » qui reprend toutes les informations nécessaires à son déroulement. Cette lettre doit être signée et renvoyée à l'agence dans les 48 heures suivant la prise de poste.

On peut donc être contraint d'aller travailler à 50Km, ou, à 1H30 de route, et perdre 30% du taux horaire de sa mission précédente !

« Situation précaire et plus longue »

Le salarié en CDI intérimaire n'est pas considéré comme un salarié permanent de l'agence. Il est un intérimaire de l'agence comme les autres avec en plus, un accompagnement professionnel, un bilan annuel et **c'est tout !**

Question qui fâche : le salaire !

Période de missions : le salaire de référence est celui du poste de travail selon les règles du travail temporaire.

Période d'intermissions : la rémunération Mensuelle Minimale Garantie définie au contrat CDI intérimaire s'applique. Cette rémunération ne peut être inférieure au SMIC mensuel pour 151H67 pour un contrat à temps complet. (Majorée de 15% pour les agents de Maîtrise et de 25% pour les Cadres).



[Veuillez ne pas jeter ce tract n'importe où ! \(Respect pour le Personnel d'entretien, merci\)](#)