



15ème législature

Question N° : 37584	De Mme Michèle de Vaucouleurs (Mouvement Démocrate (MoDem) et Démocrates apparentés - Yvelines)	Question écrite
Ministère interrogé > Travail, emploi et insertion		Ministère attributaire > Travail, emploi et insertion
Rubrique >travail	Tête d'analyse >Jours fériés en intérim	Analyse > Jours fériés en intérim.
Question publiée au JO le : 23/03/2021 Réponse publiée au JO le : 26/04/2022 page : 2862 Date de signalement : 08/06/2021		

Texte de la question

Mme Michèle de Vaucouleurs attire l'attention de Mme la ministre du travail, de l'emploi et de l'insertion sur la situation des travailleurs en contrat CDI intérimaire. Selon les dispositions prévues par le code du travail, les intérimaires en CDI bénéficient de l'indemnisation des jours fériés inclus dans les missions. Autrement dit, les congés leur sont payés par leur employeur uniquement au moment où ils sont en contrat, et pas entre deux missions. De nombreux intérimaires en CDI se retrouvent donc à ne pas être payés durant les jours fériés, alors que les travailleurs « permanents » ont acquis ce droit depuis bien longtemps. Les travailleurs en CDI intérimaire se sentent ainsi délaissés et aimeraient pouvoir jouir de ce droit comme les autres salariés. Elle l'interroge donc sur la possibilité de modifier le code du travail pour mieux définir le contrat CDI intérimaire et permettre à ces travailleurs d'être payés les jours fériés.

Texte de la réponse

Le contrat à durée indéterminée (CDI) intérimaire consiste en la conclusion d'un CDI entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié. Celui-ci effectue des missions pour des entreprises utilisatrices et bénéficie pendant les périodes d'intermissions d'une garantie minimale de rémunération. Ainsi, le CDI intérimaire doit prévoir le versement d'une rémunération mensuelle minimale garantie au moins égale au produit du Smic multiplié par le nombre d'heures correspondant à la durée légale hebdomadaire pour le mois considéré, compte tenu, le cas échéant, des rémunérations versées au cours de cette période. En cela, le CDI intérimaire est un dispositif novateur et protecteur pour le salarié puisque pendant les courtes périodes où il n'est pas affecté à une mission au sein d'une entreprise utilisatrice, le salarié bénéficie bien d'une rémunération garantie et peut, par exemple, se former et alors renforcer son employabilité. Les périodes d'intermissions sont en outre assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté. La règle selon laquelle le chômage des jours fériés ne peut entraîner aucune perte de salaire pour les salariés totalisant au moins trois mois d'ancienneté dans l'entreprise s'applique ; son application s'oppose donc à une quelconque minoration du montant de la garantie minimale de rémunération due au salarié temporaire.