



L'expérimentation du **CDI aux fins d'employabilité [CDIE]** va très certainement être prorogée jusqu'au **31 décembre 2025 !**

PROLONGATION

La mission Flash sur le CDIE initiée par la commission des affaires sociales de l'Assemblée nationale a conclu à l'intérêt certain du dispositif et recommande une prorogation de l'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2025, avec des améliorations du dispositif.



Le travail à temps partagé

2/4

C'est quoi ?



Un dispositif complémentaire au CDI intérimaire

Un nouveau dispositif de prêt de main d'œuvre

en parallèle du travail temporaire, du portage salarial et des groupements d'employeurs



Une entreprise de travail temporaire peut exercer l'activité d'entreprise de travail à temps partagé

Dans quel but ?



Plus de 7000 CDI aux fins d'employabilité [CDIE] conclus depuis 2018 selon le baromètre du SEED

Mettre à disposition du personnel qualifié auprès d'entreprises ne pouvant recruter en raison de **taille/moyens**

CDI à temps partagé de droit commun

Proposer un CDI à des actifs éloignés de l'emploi

CDI aux fins d'employabilité CDIE

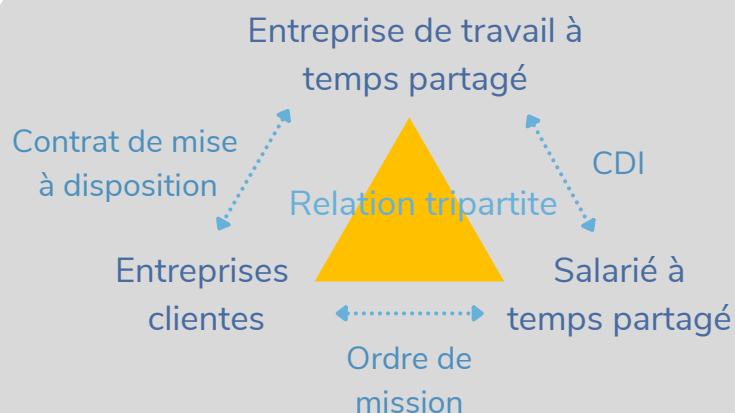


Un marché cible d'un million de salariés

Comment ça marche ?



7 des 12 principaux acteurs du travail temporaire s'y intéressent déjà



De grandes entreprises françaises y ont déjà recours : SNCF, La Poste, Schneider... Mais aussi des PME !

Quels avantages ?

- 1 Contourner la difficulté des longues missions d'intérim
- 2 Échapper au délit de marchandage et de prêt de main d'œuvre illicite et au risque de requalification en CDI
- 3 Bénéficier d'une tarification accident du travail et d'une contribution formation professionnelle réduites
- 4 Fidéliser le personnel avec un vrai plan de carrière : CDI, mensualisation, expériences professionnelles diverses

Comparatif entre CDI aux fins d'employabilité [CDIE] et CDI intérimaire

	CDIE	CDI INTERIMAIRE
Cadre général	Dispositif de prêt de main d'œuvre dans le cadre d'un CDI de droit commun	Dispositif de prêt de main d'œuvre dans le cadre d'un CDI sous statut de l'intérim
Durée maximale & risque de requalification	Absence de durée maximale pour les missions réalisées Permet de contourner les difficultés des longues missions et de l'utilisation récurrente du travail temporaire [intérim ou CDI Intérimaire]	Durée maximale des missions : suppression de la durée de 36 mois Risque de requalification en CDI si l'entreprise utilisatrice pourvoit durablement un emploi lié à son activité normale et permanente
Accueil par les syndicats	Dispositif bien accueilli par les syndicats car fait penser aux groupements d'employeurs	Dispositif peu apprécié des syndicats notamment de FO et de la CGT qui se sont opposés vivement à la création du CDI Intérimaire

Comparatif entre CDI aux fins d'employabilité [CDIE] et CDI intérimaire [suite]

	CDIE	CDI INTERIMAIRE
Mensualisation	Les salariés sont mensualisés	Les salariés ne sont pas mensualisés et sont payés à l'heure
Formalisme	<p>Absence de formalisme particulier pour l'entreprise utilisatrice. Une simple convention de mise à disposition doit être conclue comportant :</p> <ul style="list-style-type: none">- Le contenu de la mission- La durée de la mission- La qualification professionnelle du salarié- Les caractéristiques particulières du poste de travail ou des fonctions occupées- Le montant de la rémunération et ses différentes composantes.	<p>On ne sort pas véritablement du cadre habituel du travail temporaire [formalisme des contrats identique au travail temporaire]. Ainsi, l'entreprise utilisatrice ne peut avoir recours au CDI Intérimaire que dans les cas prévus pour le recours au travail temporaire [accroissement temporaire d'activité, remplacement, ...].</p>
Tarification AT	Tarification AT pendant les 3 premières années : 0.75 %	Tarification AT pendant les 3 premières années : 3.20 %
Sinistre en cas d'AT	Sinistre en cas d'AT-MP supporté à 100 % par l'entreprise de travail à temps partagé	Sinistre en cas d'AT-MP supporté à 100 % par l'ETT sauf en cas de taux d'IPP d'au moins 10 % et en cas d'accident mortel [1/3 pour l'EU et 2/3 pour l'ETT]
Prise en compte effectif	Prise en compte des salariés dans les effectifs de l'EU à partir de 12 mois de présence	Prise en compte des salariés dans les effectifs de l'EU dès la première heure au prorata du temps de présence

