

Salaire

Votre salaire est versé entre le 10 et le 15 du mois suivant la période de mission.
Il correspond à :

Votre rémunération horaire × le nombre d'heures travaillées durant cette période

Le paiement s'effectue par virement bancaire sur le RIB que vous avez fourni à votre agence, ou, à titre exceptionnel, par chèque.

Informations importantes

Il est essentiel de signaler à votre agence **toute modification** concernant votre **situation personnelle ou administrative**, qu'il s'agisse de votre adresse, de votre domiciliation bancaire ou de toute autre information. Pensez également à **transmettre vos relevés d'heures** dans les délais impartis : ils sont indispensables au bon traitement de votre paie.

Chaque mois, votre agence communique votre rémunération à France Travail via la **Déclaration Sociale Nominative (DSN)**.

Acompte

En cas d'imprévu, vous pouvez demander un acompte sur votre prochain salaire. Celui-ci est calculé en fonction du nombre d'heures déjà effectuées et peut aller jusqu'à 70 % de votre salaire brut.

Pour en faire la demande, contactez directement votre agence, qui vous indiquera la marche à suivre.

Congés payés

En tant que salarié en CDI-intérimaire, vous bénéficiez de congés payés selon les règles légales, à hauteur de 30 jours ouvrables par année complète d'acquisition, calculée du 1er juin au 31 mai.

Pour poser vos congés, vous devez utiliser le formulaire dédié et l'adresser à votre agence dans un délai minimum d'un mois avant la date prévue de départ, sauf en cas de situation urgente dûment justifiée. Toute demande est soumise à la validation préalable de l'agence.

Les congés doivent être répartis régulièrement sur l'année travaillée. Il est recommandé de les prendre, autant que possible, durant les périodes d'intermission afin de préserver votre équilibre personnel et votre sécurité au travail.

Vous êtes tenu(e) de poser au moins 12 jours consécutifs pendant la période estivale, c'est-à-dire entre le 1er mai et le 31 octobre de chaque année.

Lorsque vous êtes en mission au sein d'une entreprise utilisatrice qui ferme temporairement (fermeture estivale, pont, etc.), vous pouvez, par principe d'égalité de traitement, être placé(e) en congés payés dans la limite de 15 jours ouvrés par an.

Enfin, les congés non pris au cours de l'année sont perdus, sauf cas de report exceptionnel prévu par la législation en vigueur.

Bulletin de paie

Retrouvez l'exemple détaillé de votre bulletin de paie sur la page : 2C-FT-74 – Expliquer le bulletin de paie – CDII.pdf

Comprendre votre paie

Pendant vos missions en CDI Intérimaire, le principe d'égalité de traitement s'applique pleinement. Cela signifie que vous percevez la même rémunération qu'un salarié permanent de l'entreprise utilisatrice, à poste, qualification et ancienneté équivalents.

En rejoignant CRIT en CDI Intérimaire, vous êtes soumis(e) à une clause d'exclusivité : vous vous engagez à ne pas exercer d'autre activité professionnelle pendant la durée de votre contrat.

En contrepartie, votre contrat prévoit une Rémunération Mensuelle Minimale Garantie (RMMG), calculée selon la législation en vigueur. Cette garantie correspond a minima à :

- 151,67 heures au SMIC horaire brut pour les salariés non-cadres,
- +15 % pour les agents de maîtrise,
- +25 % pour les cadres.

Enfin, contrairement aux contrats d'intérim classiques, les indemnités de fin de mission (IFM) ne sont pas versées dans le cadre du CDI Intérimaire.

Elles sont mutualisées dans un fonds dédié qui sert à financer des actions de formation au bénéfice exclusif des salariés en CDI Intérimaire.