

CREER UN CONTRAT DE TRAVAIL. LA NEGOCIATION DU CDI INTERIMAIRE

François Sarfati & Claire Vivés¹

1. INTRODUCTION.....	1
2. UN ACCORD DE BRANCHE QUI DECOULE DE L'ANI DE JANVIER 2013	3
2. 1. La « sécurisation » par la sur-cotisation sur les CDD... à beaucoup d'exceptions près.	3
2. 2. La création du CDITT : un levier spécifique de sécurisation.....	5
3. LE CDITT EST-IL UNE CONTREPARTIE DE L'EXEMPTION DE LA SUR-COTISATION OU LA SATISFACTION D'UNE REVENDICATION PATRONALE ANCIENNE ?	5
3. 1. Faire évoluer l'intérim.....	6
3. 2. Assouplir la réglementation encadrant le travail temporaire	9
4. SECURISER L'EMPLOI SANS SE PREOCCUPER DU TRAVAIL ?	12
4. 1. Les intermissions : quel temps est à considérer comme du temps de travail ?	12
4. 2. Les niveaux de rémunération	16
4. 3. La définition des trois qualifications	16
4. 4. La suppression des Indemnités de fin de mission (IFM)	17
5. CONCLUSION	18

1. Introduction

A l'issue d'une série de négociations, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC et les organisations patronales (MEDEF, UPA, CGPME) signent un Accord National Interprofessionnel le 11 janvier 2013. Cet accord, dit de « sécurisation des parcours professionnels », prévoit une surcotisation patronale sur certains contrats courts. Les patrons du secteur de l'intérim, qui devaient initialement être touchés par la mesure, l'évitent (et réalisent une économie potentielle chiffrée entre 200 et 300 millions d'euros) en s'engageant à conclure dans un délai

¹Chercheur.e.s au Centre d'études de l'emploi, francois.sarfati@cee-recherche.fr ; claire.vives@cee-recherche.fr

de six mois, un accord de « sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires ». Le 11 juillet 2013, trois organisations de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC) s'accordent avec Prism'emploi (le syndicat patronal du secteur du travail temporaire). Cet accord comprend deux volets. Le premier consiste en un engagement des entreprises de travail temporaire d'allonger les durées d'emploi (40 heures par an) pour environ 80 000 intérimaires. Le second crée un contrat à durée indéterminée pour les intérimaires. En pratique, il s'agit d'un CDI conclu entre un intérimaire et une entreprise de travail temporaire (ETT) qui s'engage à rémunérer le salarié en continu. Entre deux missions, le salarié peut être mis en congés, suivre une formation ou rester chez lui en attente d'une nouvelle mission.

Notre matériau d'enquête est constitué de deux volets distincts. Tout d'abord, nous interrogeons les trois parties de la relation triangulaire. Ces entretiens semi-directifs réalisés avec les responsables d'agence, les entreprises utilisatrices et les intérimaires à qui ce contrat a été proposé (qu'ils l'aient ou non accepté) permettent de comprendre ce que ce contrat fait aux salariés, mais aussi comment il reconfigure l'intérim et plus largement la relation salariale. Dans cette communication, nous nous appuyerons sur le second type de matériau récolté. Nous réalisons une enquête sur la négociation de l'accord de branche donnant lieu à la création de ce contrat de travail. En resituant cet accord dans la lignée de l'ANI du 11 janvier 2013, en interrogeant les équipes syndicales et patronale ayant participé au processus, en analysant les différents textes soumis à la signature, en réalisant une revue de presse exhaustive de la période de négociation et en étudiant les textes de congrès des fédérations et confédérations, il nous est possible de rendre compte des positions, des propositions et des inflexions des acteurs de la négociation.

Quelques éléments structureront notre réflexion. Nous nous intéresserons d'abord à l'échelle de la régulation en montrant que la négociation de branche observée est largement tributaire des positions des organisations à l'échelle nationale (*in fine* les signataires dans la branche sont les mêmes que ceux de l'ANI) mais doit également être mise en perspective avec la réglementation européenne de l'intérim. Nous verrons ensuite comment la définition des objets de la négociation a été elle-même un enjeu de la négociation (S'agit-il de construire un nouveau type de contrat de travail ? Les organisations syndicales et patronales sont-elles légitimes pour rédiger un nouveau type de contrat de travail ou est-ce au législateur d'intervenir ? Doit-on modifier les règles générales encadrant l'intérim - motifs de recours et délai de carence notamment - ou simplement produire un accord sur la « sécurisation des parcours intérimaires » ? Qu'est-ce que « sécuriser » un parcours professionnel ?) Enfin, nous

montrons que négocier sur les conditions d'emploi suppose d'aborder différentes dimensions (rémunération, qualification, formation, temps de transport, égalité de traitement...) qui laissent l'activité de travail à distance tant les situations des intérimaires sont « par nature » hétérogènes.

2. Un accord de branche qui découle de l'ANI de janvier 2013

2.1. La « sécurisation » par la sur-cotisation sur les CDD... à beaucoup d'exceptions près

Une des dispositions de l'ANI destinée à sécuriser les salariés prévoit l'instauration d'une majoration des cotisations patronales sur certains CDD de courte durée. La mise en place de cette sur-cotisation à l'assurance chômage est issue d'un constat d'explosion du recours aux contrats de travail de courte durée qui pèse sur les finances de l'Unédic. « Entre 2000 et 2010, les contrats de moins d'un mois ont augmenté de 88 %, ceux de moins d'une semaine de 120 % »². Pour rendre ces contrats moins attractifs, l'accord prévoit de relever le taux de cotisation patronale à l'assurance chômage – qui s'élève à 4 % au moment de la négociation – pour les CDD de moins de 3 mois. Les majorations négociées sont les suivantes :

- + 3% pour les CDD de moins d'un mois, soit un taux à 7% ;
- + 1,5% pour les CDD de 1 à 3 mois, soit un taux à 5,5% ;
- + 0,5% pour les CDD d'usage de moins de 3 mois, soit un taux à 4,5%.

Aucune majoration n'est appliquée pour certains CDD : remplacement d'un salarié absent, emploi saisonnier, remplacement du dirigeant d'entreprise ou d'un agriculteur non salarié. La majoration ne s'appliquera pas en cas d'embauche du salarié en CDI à l'issue du CDD. Parmi les dérogations à la majoration des cotisations, il y en a une de taille : l'intérim. Prism'emploi, organisation patronale unique du travail temporaire, représentée au sein de la délégation et considérée comme très puissante au sein du Medef, obtient de pouvoir déroger

² D'après <http://www.vie-publique.fr/actualite/dossier/rub1716/accord-competitivite-securisation-emploi-mesures-portee-encore-incertaine.html>

à cette disposition³ avec l'appui du gouvernement. Cependant, même les organisations syndicales signataires relèvent son caractère problématique pour la solidarité interprofessionnelle.

« C'est un vrai sujet. C'est compliqué parce qu'ils mutualisent au niveau d'un seul secteur. C'est un sujet de solidarité interpro. Je ne sais pas comment on va faire ». Entretien avec une négociatrice CFDT de l'accord assurance chômage 2014

En effet, en dérogeant ainsi à la sur-cotisation, le secteur de l'intérim rompt la mutualisation interprofessionnelle. Pour l'intérim, le coût de cette mesure si elle avait été appliquée est estimé entre 200 et 300 millions d'euros⁴. Au moment où sont posées les bases d'une évolution de la contributivité vers un principe pollueur / payeur, un des principaux « pollueurs » se voit autorisé à ne pas payer. Jusqu'à la convention d'assurance chômage du 1^{er} juillet 2014, les intérimaires étaient indemnisés dans le cadre de l'annexe IV destinée aux « salariés intermittents et salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire » dont les règles de cumul entre revenu d'activité et allocation chômage étaient plus favorables que celles en vigueur au sein du régime général. En raison des très nombreuses récurrences des périodes de chômage et de ces règles de cumul, l'annexe est structurellement déficitaire. En 2012, le solde cotisation / allocation était négatif à hauteur de 1,9 milliards d'euros⁵. De plus, en échappant ainsi à la sur-cotisation, le secteur de l'intérim obtient un avantage concurrentiel – certes limité – par rapport au CDD avec qui la concurrence est féroce.

L'article 4 de l'ANI sur la sur-cotisation comprend une clause de renvoi : en contrepartie de cette dérogation, la branche doit conclure dans un délai de six mois un accord « approfondissant la sécurisation des parcours professionnels de cette catégorie de salariés par la mise en place d'un contrat de travail à durée indéterminée⁶ ». Ce nouvel accord devant intervenir avant l'ouverture de la prochaine négociation sur l'assurance chômage.

³Précisions toutefois que la création du CDI intérimaire était une revendication déjà portée par l'organisation patronale.

⁴ Les dépenses découlant de l'accord du 10 juillet 2013 donnant naissance au CDITT sont estimées à 80 000 d'euros, sachant que certaines dépenses de formation des salariés permanents ou des intérimaires ne peuvent être envisagées exclusivement comme un coût pour les entreprises de travail temporaire puisqu'elles sont également un investissement. Dit selon les termes d'un responsable patronal, il s'agit d'une « bonification de la ressource ».

⁵ Conseil d'Orientation pour l'emploi, 2014, *L'évolution des formes d'emploi*.

⁶ ANI janvier 2013

2. 2. La création du CDITT : un levier spécifique de sécurisation

La négociation de l'accord de la branche du travail temporaire a débuté le 4 mars 2013⁷ et a été interrompue le 31 mai lors de la proposition d'un texte par Prism'emploi jugé inacceptable par l'ensemble des organisations de salariés. Un nouveau texte patronal a été proposé le 6 juin pour une nouvelle réunion de négociation le 7 juin. L'accord « portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires » a finalement été signé le 10 juillet 2013 par le syndicat patronal et par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC. En tant qu'accord de branche, ce texte pour être applicable doit être étendu par un arrêté ministériel ou interministériel⁸. L'arrêté d'extension est intervenu le 6 mars 2014. Cet accord contient deux volets principaux : le premier qui crée le CDI intérimaire et le second destiné à la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires. De l'avis des négociateurs rencontrés, la négociation du premier volet créant le CDITT a occupé la quasi intégralité de la négociation. Pourtant, c'est une disposition prévue dans le second volet sur la sécurisation des parcours qui a permis de débloquer la négociation : la fixation de la contribution patronale à 0,5 % de la masse salariale pour alimenter le fonds paritaire de sécurisation des parcours intérimaires (FPSPI) (cf. encadré 4).

3. Le CDITT est-il une contrepartie de l'exemption de la sur-cotisation ou la satisfaction d'une revendication patronale ancienne ?

Alors que le CDITT aurait dû être une contrepartie concédée aux organisations syndicales en échange du contournement de la sur-cotisation, il s'agit initialement d'une revendication patronale. Les contours pris par le CDITT dans l'accord de branche ne sont certes pas ceux

⁷ Le calendrier de négociation prévu était celui d'une réunion tous les quinze jours à compter du 5 avril.

⁸ La procédure d'extension consiste à rendre applicable, par arrêté ministériel ou interministériel, l'accord collectif de branche à tous les salariés et employeurs compris dans son champ d'application. L'accord étendu s'applique ainsi aux entreprises qui ne sont pas adhérentes à l'une des organisations patronales signataires. L'extension peut être engagée soit à la demande de l'une des organisations syndicales d'employeurs ou de salariés représentatives dans le champ d'application considéré, soit à l'initiative du ministre (article L.2261-24 du Code du travail).

qu'aurait souhaités le patronat mais l'existence de ce contrat répond à plusieurs attentes du secteur.

3. 1. Faire évoluer l'intérim

La création du CDI intérimaire est pour le patronat de la branche un outil pour faire évoluer l'image du secteur, pour poursuivre la diversification des activités de l'intérim et pour augmenter les marges commerciales. Reconnu par la loi en 1972, l'intérim a connu un mouvement d'institutionnalisation (Belkacem, 2013) ayant un double effet : permettre la création de droits pour les intérimaires et l'expansion du secteur. La loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005 constitue une étape importante de l'institutionnalisation de l'intérim qui parvient à « renverser le stigmat » pour se présenter comme un acteur de l'emploi « responsable ». Premièrement, la loi reconnaît les entreprises de travail temporaire comme participant au service public de l'emploi. Deuxièmement, en faisant évoluer l'encadrement de l'activité de placement, la loi permet au secteur d'étendre ses activités de recrutement en CDD et CDI en les exerçant légalement. Signe de ces évolutions, le patronat rebaptise l'activité des entreprises d'intérim en écartant le terme d'agence de travail temporaire pour le remplacer par celui d'agence d'emploi. Considérées comme des marchands d'hommes dans les années 1970 (Caire, 1973), les agences délèguent à présent des intérimaires, réalisent du recrutement en CDD et CDI, prétendant concrétiser le projet d'une « flexibilité acceptable ». La création du CDI intérimaire par un accord de branche constitue une étape supplémentaire dans le **processus de reconnaissance du secteur**. Comme c'est le cas depuis 2005, l'expansion est légitimée par des discours sur la contribution du secteur à la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires : « on sait que le business passe par la sécurisation de l'emploi » nous confie dans l'enquête un représentant du patronat de l'intérim. Le CDITT est vendu aux clients comme un produit pour « être RSE » et comme le signe des préoccupations sociales du secteur. Un cadre dirigeant d'une multinationale de l'intérim nous présente le CDITT comme la première réalisation concrète de la « flexicurité ».

La reconnaissance et la légitimation du secteur vont de pair avec la **diversification** des activités des agences à laquelle contribue également la création du CDI intérimaire. Les acteurs de la profession n'ont cessé de rappeler que le travail temporaire est un secteur à faibles marges. Si l'on ne peut ignorer que ce discours comprend une dimension tactique –

annoncer de faibles marges permet de se prémunir contre les prétentions salariales des salariés permanents et a pu contribuer à éviter la sur-cotisation sur les contrats courts— force est de constater que le secteur est très concurrentiel⁹. Dans ce contexte, augmenter le chiffre d'affaire d'une agence se fait en proposant des services présentés comme sur-mesure aux clients ou en rognant sur les prix. Comme a pu l'être la possibilité d'offrir des prestations de recrutement en CDD ou en CDI pour les entreprises utilisatrices, le CDI intérimaire est pensé comme une opportunité de disposer d'un nouveau produit qui, à ce stade, est plus rentable que le travail temporaire classique. Au sein de l'entreprise dans laquelle nous avons enquêté, on considère que le CDI intérimaire a un niveau de marge trois fois supérieur à celui du travail temporaire classique.

Au-delà de cette volonté de diversifier les activités des agences et de cette **tentative d'augmentation des marges commerciales**, le CDI intérimaire est également pensé par les représentants du secteur comme une manière de gagner des marchés ou de ne pas en perdre. Outre la concurrence interne au secteur, l'intérim est en concurrence avec d'autres types de contrats qui offrent aux entreprises de multiples possibilités de flexibilité à des coûts moindres que ceux de l'intérim : le CDD, le salariat au sein de groupements d'employeurs, l'auto-entrepreneuriat et le portage salarial. Si la concurrence entre CDD et intérim est ancienne, il est intéressant de souligner que les représentants du secteur de l'intérim regroupent les autres contrats sous l'expression « nouvelles formes d'emploi ». Après avoir été pendant plusieurs décennies considéré comme une nouvelle forme d'emploi, l'intérim se voit concurrencé par ces nouveaux arrivants. Le patronat veut voir dans le CDI intérimaire un produit permettant de renforcer l'offre des agences pour faire face aux contrats flexibles concurrents.

Enfin, la création du CDITT est une opportunité pour le patronat du secteur de fidéliser les intérimaires les plus fiables. Différents travaux (Kornig, 2003 ; Faure-Guichard, 2000) ont pu mettre en évidence qu'une certaine frange d'intérimaires fait l'objet d'une attention particulière de la part du secteur dans la mesure où les agences réalisent une part importante de leur chiffre d'affaire avec ces publics. Depuis de nombreuses années, le secteur de l'intérim multiplie les dispositifs visant à fidéliser ces intérimaires particulièrement rentables. Que ce

⁹Plusieurs interlocuteurs nous ont confirmé que dans le cas des « accords grands comptes », c'est-à-dire quand les tarifs et les prestations sont négociées à l'échelon national, la bataille commerciale « se fait sur le troisième chiffre après la virgule » dans la prestation de travail temporaire.

soit en accordant des avantages spécifiques aux intérimaires de l'enseigne, ou en proposant une offre de services dédiés aux intérimaires par le biais du Fond d'action social du travail temporaire (Fasstt), l'intérim cherche à garder certains profils, tout en limitant le coût de cet attachement. Le CDDIT apparaît alors comme un nouveau dispositif de fidélisation de certains intérimaires.

Encadré 1 : Le prix dans l'intérim

La tarification d'une mission de travail temporaire est encadrée par plusieurs règles. Tout d'abord, en vertu de l'égalité de traitement, un intérimaire doit percevoir la même rémunération qu'un salarié occupant un poste identique ayant une qualification équivalente. Outre le salaire, il doit percevoir les mêmes avantages en nature (panier repas, remboursement des frais de transport...) et les mêmes primes (13^e mois, prime d'ancienneté, produits gratuits...). La tarification dans l'intérim consiste en un coefficient de facturation (généralement compris entre 1.8 et 2.4) qui s'applique au salaire brut hors prime. Dans le travail temporaire « classique », l'agence verse outre le salaire, 10 % du salaire brut en indemnités de fin de mission (les IFM). Ces indemnités, souvent désignées par l'expression « prime de précarité » sont également payées par les entreprises lorsqu'elles recourent à certains CDD. Les congés payés n'étant dans la quasi-totalité des cas non pris en cours de mission, ils sont également payés à l'intérimaire au terme de celle-ci.

Encadré 2 : Délai de carence et durée des missions

Les articles L.1251-11 à L.1251-13 du code du travail stipulent que la « durée totale du contrat de mission ne peut excéder 18 mois » dans le cas général. En outre, à la fin d'un contrat de mission, un délai de carence fixé au tiers de la durée du précédent contrat (renouvellement inclus) doit être respecté avant de recourir à un nouveau contrat de mission sur le même poste de travail. Ce délai est fixé à la moitié de la durée du précédent contrat dans le cas des contrats de moins de 14 jours. Le délai de carence est un outil juridique visant à empêcher que l'intérim ne vienne remplacer le CDI qui constitue « la forme normale et générale de la relation de travail. », selon l'article L.1221-2 du code du travail.

Encadré 3 : Le recours à l'intérim

La loi prévoit trois principaux cas de recours : une entreprise peut faire appel au travail temporaire pour remplacer un salarié absent, pour faire face à l'accroissement temporaire de son activité ou encore dans le cas d'emplois saisonniers dans certains secteurs définis.

3. 2. Assouplir la réglementation encadrant le travail temporaire

Aux dires de plusieurs négociateurs syndicaux, ce qui est visé par le patronat à travers la création du CDITT ce n'est pas tant les profits générés par l'existence d'un nouveau produit plus rentable que les possibilités de mise en cause de la réglementation de l'intérim qu'elle ouvre. Le patronat tente d'abord de s'attaquer directement à la réglementation existante et négocie pour inscrire son contournement pour le CDITT dans l'accord.

Entre le 1^{er} mars et le 14 juin 2013 se tiennent quatre réunions de négociation qui aboutissent à un constat unanime de la part des cinq confédérations. Cette négociation est perçue comme « un cheval de Troie du patronat pour déréglementer l'intérim » (déclaration commune du 14 juin 13 de la CGT, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC). En effet, au cours des premiers mois de négociation, les échanges se cristallisent autour de la proposition de Prism'emploi de revenir sur la durée maximale de mission et le délai de carence (voir encadré 2). S'appuyant sur la directive européenne sur le travail temporaire¹⁰, les représentants patronaux ont cherché à supprimer le délai minimal entre deux missions (voir encadré 2) :

« on s'était raccrochés à la directive – en disant : voilà, nous on pense qu'on peut développer l'emploi responsable, et on est prêts, parce que dans la directive communautaire, permettant le CDI, à s'engager dans le CDI. Mais on voudrait que la France fasse sauter les délais de carence, et allonge la durée des contrats au moins à 36 mois pour les jeunes et les seniors. » Entretien avec un négociateur de Prism'emploi

Au gré des séances, le patronat propose la suppression des délais de carence (Projet d'accord – Commission mixte paritaire du 31.05.13) et de la durée maximale de mission (id.) dans le cadre des CDI intérimaires au motif que les titulaires de ce nouveau statut ne sont plus précaires, soit l'allongement à 36 mois des durées maximales de mission pour les plus de 57 ans (Projet d'accord – Commission mixte paritaire du 14.06.13) et pour les jeunes selon un représentant patronal.

¹⁰2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire

Si les deux premières versions du texte qui sont les supports de négociation n'évoquent pas le sujet, les troisième et quatrième sont explicites :

« Pendant les missions, les dispositions suivantes du code du travail ne s'appliquent pas :
[...]Les articles L.1251-36 et L.1251-37 relatifs au délai de carence », Commission mixte paritaire du 31.05.13

« Dans leurs Recommandations du 19 décembre 2012, Eurociett et UNI Europa précisent que
« l'amélioration de la protection minimale des travailleurs doit s'accompagner d'un réexamen de toutes les restrictions ou interdictions dont le travail intérimaire a pu faire l'objet. » Dans cet esprit, les partenaires sociaux signataires du présent accord conviennent de réexaminer les restrictions ou interdictions dont le travail temporaire fait l'objet et en particulier le délai de carence applicable aux intérimaires. » Commission mixte paritaire du 14.06.13

Les organisations syndicales se sont montrées unanimes pour refuser de négocier sur ce point. Elles mettent en avant que la carence n'est pas un sujet relatif au contrat de travail, mais au recours à l'intérim :

« Bon le problème c'est que le délai de carence il est là pour vérifier que les emplois sont pas pourvus durablement par des intérimaires en lieu et place des... voilà, c'est pas le sujet du statut de l'intérimaire. Le sujet, c'est l'utilisateur dans l'entreprise, il fait quoi avec le recours du travail temporaire ? Faut passer un petit peu de temps pour remonter l'argumentation patronale, dire qu'on a compris là où il voulait en venir, mais qu'en même temps, c'est pas le sujet de la négociation et que voilà », Entretien avec un négociateur de la CFDT

Elles s'appuient sur les dispositions inscrites dans l'ANI de janvier 2013

« Et donc on dit : notre mandat, c'est pas de créer une nouvelle forme de contrat, c'est de mettre en place un CDI. (...) Donc il y a eu des discussions sur par exemple les délais de carence etc, très fermes, de la part de toutes les organisations signataires de l'ANI... en leur disant : mais attendez, on n'est pas là pour ça ! Alors on prend euh, vous faites votre marché, vous en profitez pour mettre dans le bagage d'autres notions que vous revendiquez par ailleurs, mais c'est pas le deal. Donc on revient au deal de l'ANI¹¹. » Entretien avec un négociateur de la CFDT

et sur les dispositions rappelées récemment par l'État

« J'ai eu des échanges extrêmement tendus avec le directeur général [de Prism'emploi] qui disait : il y a un certain nombre de freins et restrictions dans le travail temporaire qui ne sont pas justifiées par l'intérêt général, et qu'il faut lever, notamment – et c'est là qu'ils ont sorti le délai de carence. Là, je lui ai dit : au nom de quoi vous pouvez affirmer que le délai de carence n'est pas

¹¹ Il faut cependant préciser que l'ANI est ambigu sur ce point et n'exclut plus une renégociation des conditions de recours à l'intérim : l'accord de branche doit organiser « les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires qui seront titulaires d'un CDI, dans des conditions n'ayant ni pour effet ni pour objet de pouvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente, ni d'élargir, sans accord des parties signataires du présent accord, le champ de recours aux missions d'intérim. »

justifié par l'intérêt général, alors même qu'il y a un an, l'État a rendu en son nom un rapport à la Commission pour dire que le délai de carence était justifié pour telle et telle raison¹². [On leur a dit] : vous revenez sur des choses qui ont été décidées par l'État, un an plus tard vous dites « nous on y est pas tenus », euh, c'est une négociation qui est quand même nationale et pour le coup, elle n'est pas désincarnée. Elle se situe dans un cadre juridique. » Entretien avec un conseiller technique d'une organisation syndicale

La crainte des représentants des organisations syndicales est double. Premièrement, il s'agit d'éviter d'avoir deux réglementations différentes pour les intérimaires en CDI et « classiques », ce qui aboutirait à les mettre en concurrence. Deuxièmement, ils anticipent que la création d'une réglementation d'exception sur le CDIT* conduira finalement à la remise en cause de la réglementation de l'intérim dans son ensemble.

« Après effectivement, si on fait sauter le délai de carence ici, on le fait sauter partout. Si on fait sauter, comment dire, un moyen de recours, les motifs de recours ici, on va les faire sauter ailleurs. Pourquoi ? Parce que comme on dit, on joint le principe et les exceptions. C'est-à-dire le CDI de droit commun et toutes les exceptions avec les règles qu'on a mises en place. Le délai de carence, il est pour dire : on n'est pas là pour... euh par ces contrats-là, CDD, CTT, pour voir l'emploi durable dans l'entreprise. Donc toutes ces règles-là, elles sont là pour les règles d'exception. À partir du moment où on est dans quelque chose qui est à cheval entre deux, si ça passe, ben derrière on sait qu'à moyen terme, ça passera pour tout le reste. » Entretien avec un conseiller technique d'une organisation syndicale

Le front uni des représentants des salariés a empêché Prism'emploi d'obtenir cet assouplissement dans le cadre de cette négociation, d'où le fait que les organisations syndicales – signataires ou non – revendiquent toutes le maintien inchangé de la réglementation de l'intérim comme une victoire. Cependant, cet objectif de transformation de la réglementation encadrant l'intérim apparaît de manière encore plus nette une fois l'accord agréé. Faire évoluer cette réglementation est un objectif que s'est fixé Prism'emploi. Au sein de l'entreprise enquêtée, l'expression « accord 2.0 sur le CDI intérimaire » a été mobilisée en interne avant même l'extension de l'accord, pour mieux insister sur le fait que l'entreprise considérait ce premier texte comme un début susceptible d'évoluer. L'organisation patronale fait valoir ses positions en indiquant régulièrement à la presse et aux membres des cabinets ministériels et ministres que le délai de carence est un frein au

¹² Cet échange fait allusion à la transposition de la directive européenne relative au travail temporaire (2008/104/CE) qui affirme que les « interdictions et restrictions » au recours à l'intérim ne peuvent être justifiées que par des raisons d'intérêt général. ». Prism'emploi s'appuie continuellement sur celle-ci pour demander la révision de la réglementation encadrant l'intérim.

développement du dispositif (AEF, 11.03.15). Dans le cadre du relevé des conclusions relatif au pacte de responsabilité établi par le patronat mais que les cinq organisations syndicales ont refusé de signer, celui-ci demande à nouveau la suppression du délai de carence pour le CDI intérimaire.

« Les parties signataires constatent que l'application des dispositions du code du travail relatives au délai de carence entre deux contrats de mission est un des freins au développement du CDI intérimaire et s'accordent pour ouvrir une négociation pour réexaminer ce point qui en freine le développement. » Pacte de responsabilité, relevé des conclusions du 23 janvier 2015 (document patronal non signé par les organisations syndicales)

Il semblerait d'ailleurs, au regard de leurs déclarations respectives récentes, que le gouvernement et le président de la République ne restent pas sourds à leurs revendications¹³.

4. Sécuriser l'emploi sans se préoccuper du travail ?

Bien que le CDITT ne puisse pas à proprement parler être considéré comme une contrepartie patronale au regard des intérêts que Prism'emploi avait à le créer, au cours de la négociation, les organisations syndicales se sont attachées à construire un contrat qui affaiblisse le moins possible le CDI de droit commun et qui présente des avantages pour les intérimaires signataires.

4. 1. Les intermissions : quel temps est à considérer comme du temps de travail ?

Une des caractéristiques sur lesquelles le contrat diffère du CDI est qu'il distingue deux périodes : les périodes de mission et d'intermission. Si les périodes travaillées ne posent pas particulièrement de problème, la négociation va d'abord porter sur la qualification des périodes dites d'intermission. Quand un salarié en CDI intérimaire n'est pas délégué en mission, peut-on dire qu'il travaille ? Et si oui, comment considérer ce travail ? C'est sur la

¹³ Déclaration du ministre du Travail du 19 novembre 2014 sur France inter et déclaration du Président de la République du 12 mars 2015.

rémunération des intermissions que se manifeste le plus fortement l'enjeu de créer un CDITT qui soit le moins dérogatoire possible au CDI.

« Un des cahiers des charges qu'on s'était fixé, nous, c'était de rapprocher ce CDI au maximum de la forme typique du contrat de travail. De limiter au maximum toute dérogation possible. Voilà. Et y compris sur les éléments de rémunération. Donc c'était d'asseoir la rémunération sur des systèmes de rémunération les plus communs, typiques possibles. Voilà, donc que la rémunération soit bien du salaire, qu'elle soit indexée ou pas indexée – ça n'existe pas, les clauses d'indexation – mais qu'elle soit rattachée à un système connu et non dérogatoire de rémunération. » (Entretien avec un négociateur CFDT)

De plus, dans la mesure où la négociation porte sur le secteur de l'intérim qui délègue des intérimaires à des niveaux de qualification différents et dans des secteurs différents, les règles d'encadrement de la rémunération ne peuvent pas, pour des raisons pratiques, s'appuyer sur les règles existantes au sein des conventions collectives.

Le premier texte soumis à discussion évoque des « indemnités » :

« Les périodes pendant lesquelles le salarié intérimaire ne sera pas mis à disposition par l'agence d'emploi seront indemnisées par l'agence d'emploi et/ou, en fonction de la durée des périodes non travaillées, donneront lieu à prise de congés payés, à des propositions de formation professionnelle, etc.... », Commission mixte paritaire du 5.04.13

Tandis que les deuxième et troisième versions du texte mobilisent le terme « compensation » :

« Les périodes non travaillées pendant lesquelles le salarié intérimaire n'est pas mis à disposition donnent lieu au versement d'une compensation financière par l'agence d'emploi et/ou, en fonction de la durée des périodes non travaillées, donnent lieu à prise de congés payés, à des actions de formation professionnelle, etc.... », Commission mixte paritaire du 19.04.13

« Pendant les périodes de missions l'intérimaire en CDI perçoit le salaire de référence et pendant les périodes dites « d'intermission » il perçoit une compensation financière. », Commission mixte paritaire du 31.05.13

Qu'il s'agisse d'indemnité ou de compensation financière, les deux expressions soulignent la manière dont le patronat positionne le débat. Quand un salarié en CDI intérimaire n'est pas délégué chez un client, il est considéré comme n'étant pas en emploi, ce qui est apparenté à du chômage. L'agence a donc la charge de l'indemniser. Dans ce cas précis, proposer d'indemniser du chômage revient à « se substituer à Pôle emploi ».

« Mais c'était pas idiot de dire : puisqu'on se substitue à Pôle Emploi, pourquoi... ce serait une forme de chômage partiel. On voulait aboutir à une substitution totale des cotisations sociales », entretien avec un négociateur de Prism'emploi

A ce stade de la négociation, le montant avancé de cette « compensation », 60% du salaire brut de référence, est explicitement calé sur les droits à indemnisation par l'Unédic (57%) et

vient finir de convaincre des intentions initiales des négociateurs. Toutefois, de l'aveu même de ces derniers, cette tentative de ne pas considérer les intermissions comme un temps de travail et corrélativement de ne pas verser une rémunération était une manière « musclée » d'entrer dans la négociation. Ayant pris langue avec un juriste réputé, Prism'emploi a acquis tôt la conviction que cette voie ne pourrait aboutir. Le quatrième texte est l'occasion alors avec l'arrivée de l'expression « Garantie minimale mensuelle de rémunération » (GMMR) d'acter que ces intermissions font l'objet d'une rémunération totale qui ne peut donc être inférieure au Smic et qui est soumise à cotisations sociales :

« La garantie minimale mensuelle de rémunération afférente aux périodes de mission et d'intermission est fixée par accord entre les parties au moment de la conclusion du CDI sans pouvoir être inférieure au montant du Smic horaire multiplié par le nombre d'heures fixé dans le contrat de travail [...] S'agissant d'une rémunération, les sommes versées pendant les périodes de mission et d'intermission sont soumises à cotisations sociales. » Commission mixte paritaire du 14.06.13

A l'opposé de la majoration des cotisations qui conduit à créer des nouvelles ressources pour que l'assurance chômage puisse prendre en charge l'indemnisation du chômage lorsque les contrats courts arrivent à leur terme, la garantie minimale de rémunération vise à rémunérer l'intérimaire en CDI lorsqu'il n'est pas en mission. L'accord de juillet 2013 acte le fait que les entreprises de travail temporaire ne se substituent plus à Pôle emploi qui indemnise les intérimaires « classiques » pendant les intermissions puisque ce ne sont pas les mêmes mécanismes qui sont retenus. Nous allons voir avec l'analyse de la « garantie minimale mensuelle de rémunération » (GMRR) que les difficultés à caractériser la « rémunération » versée lorsque les intérimaires ne sont pas délégués sont nombreuses.

Encadré 4 : le fonctionnement de la Garantie Minimale Mensuelle de Rémunération

Dans le tableau suivant, pour les besoins de l'exposition, on considère le Smic horaire à 9€, et le temps plein à 140 heures par mois soit 35 heures par semaine pendant 4 semaines. Le Smic mensuel est donc de 1260€ (soit 140 * 9)

	Taux horaire					Nombre d'heures travaillées	Nombre d'heures en intermission	Rémunération des heures travaillées	GMMR	Rémunération totale (Rémunération des heures travaillées + GMMR)	Taux horaire de l'intermission (GMMR perçue / Nombre d'heures en intermission)
	9€ = Smic	10 €	11 €	12 €	13 €						
Cas 1	140h					140	0	1260	0	1260	///
Cas 2	100h					100	40	900	360	1260	9
Cas 3		110h				110	30	1100	160	1260	5,333333333
Cas 4	100h				20h	120	20	1260	0	1260	0
Cas 5			120h			120	20	1320	0	1320	0

Lecture : dans le cas 2, l'intérimaire en CDI est délégué en mission pendant 100 h à 9€ de l'heure et perçoit 360€ au titre de la GMMR. Au final, sa rémunération mensuelle est égale au Smic soit 1260€.

Le mécanisme de la GMMR introduit une nouveauté dans la rémunération des intérimaires. En interrogeant les intérimaires, on prend conscience de la variabilité de la qualité des missions qu'on leur attribue. Sans entrer dans l'épaisseur de cette notion de qualité, on peut dire qu'un intérimaire habituellement délégué sur des missions payées au Smic considère une mission à 13€ de l'heure comme une « bonne mission », parce qu'elle est synonyme d'une meilleure rémunération à la fin du mois et ce quelle que soit sa durée. A l'inverse en CDIT, le mécanisme de la GMMR en assurant au salarié le fait qu'il perçoive au minimum le Smic mensuel a comme conséquence le fait qu'il « perde » l'avantage salarial d'une « bonne mission », si elle n'est pas continue au cours du mois et si elle est suivie d'une intermission. Ainsi, la GMMR assure les intérimaires de percevoir au minimum le Smic autant qu'elle les cantonne au niveau du Smic, comme l'illustre les cas 3 et 4. En tant que système de garantie de rémunération, la GMMR introduit donc la possibilité d'une rémunération horaire nulle ; ce qui questionne d'autant plus son statut de rémunération.

On comprend alors que l'abandon du terme « compensation » n'est qu'une façade. Dans la mesure où le temps d'intermission est un temps au cours duquel le salarié est censé être disponible aux heures d'ouverture de l'agence pour effectuer une mission dans les quatre heures suivantes, il se rapproche de la définition juridique de l'astreinte :

« Une période d'astreinte s'entend comme une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise. La durée de cette intervention est considérée comme un temps de travail effectif.»

Article L3121-5 du code du travail

Le mode de calcul de la GMMR vient alors montrer que les intermissions ne sont pas considérées comme un temps de travail effectif, mais s'apparente à une forme d'astreinte, qui fait l'objet « d'une compensation financière ou sous forme de repos à laquelle elle donne lieu ». La construction du CDIT se fait en premier lieu sur une définition du travail, comme un temps au cours duquel le salarié est délégué chez un client et non pas comme tous les temps où le salarié est à la disposition de son employeur.

Encadré 5 : Définition et rémunération de l'intermission

L'intermission est ainsi définie dans l'accord (art. 2.1.) :

« Le CDI conclu par un intérimaire comporte des périodes d'exécution des missions et peut comporter des périodes sans exécution de missions appelées périodes d'intermission. »

S'il n'y a pas de travail effectif, le temps est assimilé à du temps de travail et rémunéré.

L'intérimaire est alors rémunéré de la manière suivante :

Des obligations lui incombent lorsqu'il est en intermission : il doit être joignable aux horaires d'ouverture de l'agence pour se rendre dans un délai d'une demi-journée dans l'entreprise utilisatrice où démarrera sa nouvelle mission, accepté les formations qui lui seront proposées pour « augmenter son employabilité » et il prendra prioritairement ses congés pendant cette période.

4. 2. Les niveaux de rémunération

Calqué sur les conventions collectives qui établissent des niveaux de rémunération différenciés selon la qualification, l'accord prévoit trois niveaux de rémunération de l'intermission. La reprise de ce mécanisme est significative de la volonté de rapprocher malgré tout la rémunération des intermissions sur du salaire. Cependant il convient de relativiser la portée de cette revendication des organisations syndicales. Seuls trois niveaux de rémunération sont inscrits dans l'accord (non qualifiés, agents de maîtrise et techniciens, cadres). Ainsi, les agents de maîtrise et techniciens voient la GMMR majorée de 15% tandis que les cadres ont une majoration de 25%.

4. 3. La définition des trois qualifications

Une autre des particularités du CDITT est de prévoir au moment de l'élaboration du contrat entre l'agence d'intérim et l'intérimaire l'identification de trois qualifications à inscrire au contrat. Cette définition est rendue nécessaire par le fait que l'intérimaire n'a pas de poste de travail défini mais est délégué dans plusieurs entreprises où ils occupent des postes de travail différents. Du côté de l'agence d'intérim, il s'agit d'augmenter les possibilités de déléguer le salarié en s'appuyant sur sa polyvalence. Du côté de l'intérimaire, ce mécanisme lui donne le droit de refuser des missions si le poste proposé ne correspond pas à une de ces trois qualifications. Ce point n'a pas fait l'objet d'une intense négociation.

« je me rappelle que c'est nous qui avons amené, ce n'est pas trois qualifs c'est trois emplois, qui avons amené ça parce que pour les visites médicales l'aptitude est à trois emplois pour un intérimaire. Donc on s'est dit qu'on va se caler sur ce qui existe pour la visite médicale

généralement, c'est trois emplois relativement proche. Sauf cas particulier, quelque part la polyvalence fait partie du métier d'intérimaire, nous on appelle ça du métier d'intérimaire. C'est une des richesses du truc parce que même sur la même qualification selon les entreprises les méthodes ne sont pas spécialement identiques. Le contenu de l'emploi ne sera pas strictement le même, les intérimaires qui sont professionnels ils ont généralement 2-3 emplois, ils sont capables de faire des missions différentes dans le même secteur mais pas dans le type d'emploi qui les limiteraient. », entretien avec un négociateur de la CGT

Syndicats et patronat se sont vite accordés pour reprendre un critère de définition des postes déjà utilisé dans le cadre des visites médicales. La négociation peine à aborder les questions de travail, de son contenu et de ses conditions, tant la branche est construite comme étant transversale aux autres, parce qu'elle délègue de la main-d'œuvre à des entreprises de toutes les branches.

4. 4. La suppression des Indemnités de fin de mission (IFM)

Un élément distingue la rémunération des intérimaires « classiques » et celles des intérimaires en CDI. Au terme de chaque mission, l'intérimaire reçoit des indemnités de fin de mission dont le montant s'élève à 10 % du salaire perçu comme compensation de sa situation précaire (cf. encadré 1). Cette indemnité n'est pas versée aux intérimaires en CDI^{TT}. L'argument avancé consiste à dire qu'elle n'a plus lieu d'être puisque ces intérimaires ne sont plus en situation de précarité. Cependant, ces 10 % sont toujours facturés à l'entreprise utilisatrice. L'enjeu pour les organisations syndicales était d'une part que les entreprises ne délèguent pas les intérimaires en CDI à des tarifs inférieurs (ce qui aurait abouti à mettre les intérimaires en CDI en concurrence avec les intérimaires classiques) et d'autre part que les entreprises de travail temporaire ne fassent pas passer ces 10 % (ou une part de ces 10 %) dans leurs marges. La négociation a conduit à la création d'un « fonds de sécurisation des parcours intérimaire » alimenté en partie par les 10 % qui financent les IFM des intérimaires. Deux fonctions sont attribuées à ces 10 %. La première consiste à financer les intermissions. La seconde à financer de la formation.

5. Conclusion

Le CDITT est voulu, par les signataires de l'accord de branche qui le définit, comme permettant de concilier recours flexible à la main-d'œuvre pour les entreprises et droits nouveaux pour les salariés. Le CDITT tente de créer un cadre contractuel pour assurer la continuité de l'emploi et de la rémunération alors que l'exercice de l'activité de travail est discontinu. Au cours de la négociation, ont été élaborés différents mécanismes pour faire entrer cette situation dans un contrat que les représentants des organisations syndicales ont cherché à rapprocher du CDI de droit commun. Dans ce contrat, l'agence d'intérim, en tant qu'employeur de l'intérimaire en CDITT, est l'institution qui garantit l'emploi et le niveau de rémunération.

A partir du moment où l'objet doit être mis en œuvre dans l'ensemble de l'intérim quel que soit le secteur d'activité, le type d'entreprise et les caractéristiques des salariés, créer un contrat de travail dans l'intérim revient à écarter le travail et ses conditions concrètes d'exercice pour se concentrer sur des questions de continuité et de discontinuité des missions. Le travail est alors saisi par la construction d'une différenciation entre temps de travail et temps d'intermission.

Dans cette perspective, savoir à qui est proposé le contrat et combien de contrats sont signés sont des questions cruciales pour mesurer la portée de cet accord. Ce nombre est aujourd'hui minime (autour du millier) bien loin des objectifs annoncés qui étaient déjà faibles. Le très faible nombre de contrats signés est un argument utilisé par le patronat pour poursuivre son offensive contre la réglementation encadrant le recours au travail temporaire. L'enquête que nous avons amorcée auprès des intérimaires, des salariés permanents des agences et des entreprises utilisatrices sur la mise en œuvre de cet accord permet de comprendre pourquoi les agences font signer si peu de contrats et pourquoi les intérimaires l'acceptent ou pas, ce qui apporte un nouvel éclairage sur les débats qui ont marqué la négociation de l'accord.

Bibliographie

Béthoux Elodie Jobert Annette, 2013, "Négocier sur l'emploi pour le sécuriser ? L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 en perspectives", *L'Ours*, Hors-Série Recherche Socialiste, n°62-63, p.129-146

- Fabre Alexandre et al., 2008, « L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Une tentative d'évaluation », *Revue de l'OFCE*, 2008/4, n° 107, pp. 5-28
- Faure-Guichard Catherine, 2000, *L'emploi intérimaire, trajectoires et identités*, PUR, coll. Des Sociétés, Rennes
- Freyssinet Jacques., 2010, *Négocier l'emploi*, Liaisons, 311 p.
- KornigCathel, 2003, *La fidélisation des intérimaires permanents : une stabilité négociée*, Thèse de doctorat de sociologie, Ecole des Hautes Etudes en Sciences Sociales.
- Lyon-Caen Antoine, Sachs Tatiana, 2013 « L'ADN d'une réforme », *Revue de Droit du Travail*, n° 3, pp. 162-167, pp. 165-166