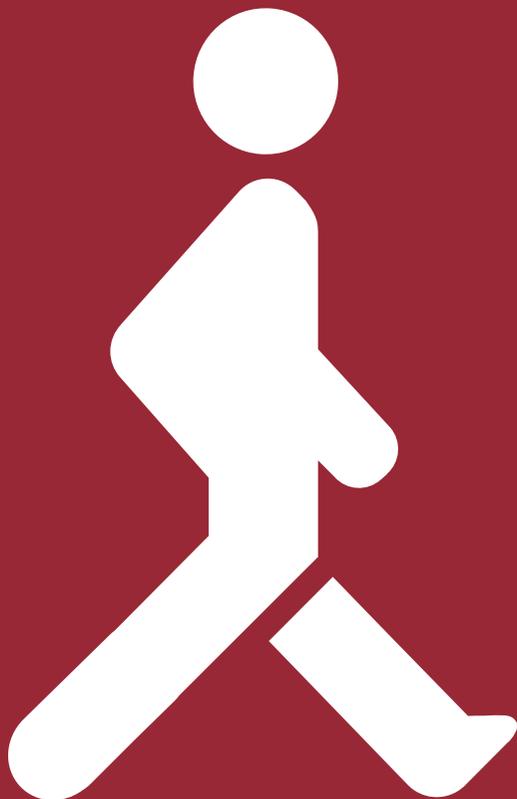


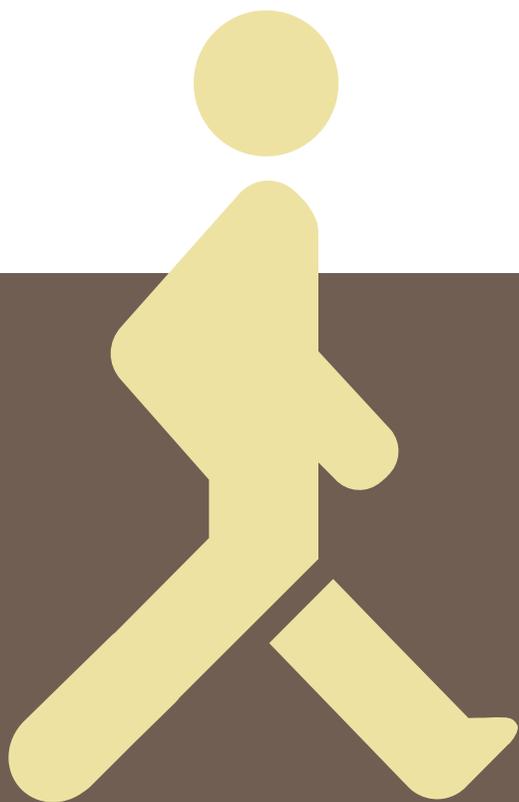
PRISME

Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi



Livre Blanc

Propositions des Professionnels de l'intérim
pour développer l'emploi.





Sommaire

Contributions économiques et sociales de l'intérim	p. 5
Propositions pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés intérimaires	p. 12
Propositions pour harmoniser le contrat de travail temporaire avec les dispositions existantes pour d'autres contrats de travail	p. 15



L'intérim est encore trop souvent associé à la précarité, alors qu'il est un **vecteur important d'insertion professionnelle**.

26 % des intérimaires sont en effet **embauchés** à l'issue de leur mission dans l'entreprise où ils ont effectué cette mission¹.

La profession a par ailleurs, depuis toujours, fait preuve d'**innovation sociale**. Ainsi depuis plus de 20 ans, trente cinq accords négociés par les partenaires sociaux ont permis de **bâtir le statut de l'intérimaire le plus protecteur d'Europe**.

Cependant, la réglementation du travail temporaire est devenue aujourd'hui **trop rigide** et nuit au **maintien dans l'emploi des salariés intérimaires**.

C'est pourquoi le **PRISME** (Professionnels de l'intérim, services et métiers de l'emploi) fait des propositions en faveur du **développement de l'emploi**.

Contributions économiques et sociales de l'intérim



1 L'intérim, une activité à part entière...

La profession du travail temporaire regroupe 6 400 agences, présentes sur l'ensemble du territoire métropolitain, et emploie 20 500 salariés permanents. Le chiffre d'affaires de la profession s'est élevé, en 2005, à 19 milliards d'euros.

Les agences d'intérim ont employé et délégué, en 2005, 586 000 salariés intérimaires en équivalent temps plein (ETP) auprès d'entreprises clientes.

Au total, 2 millions de personnes ont effectué au moins une mission d'intérim au cours de l'année 2005, représentant plus de 15 millions de contrats de travail temporaire. 45,8 % des salariés intérimaires sont délégués dans l'industrie, principalement de biens intermédiaires et d'équipement, 32,9 % dans le tertiaire et 20,6 % dans le BTP.

... indispensable à l'économie française...

L'intensification de l'internationalisation des marchés et le développement des processus de production en flux tendus imposent aux entreprises une flexibilité toujours plus importante de leurs moyens de production. Grâce à leur réactivité et à leur expertise, les entreprises de travail temporaire permettent à leurs entreprises clientes de faire face à ces exigences, tout en donnant aux salariés intérimaires la

possibilité d'acquérir ou de consolider leur expérience professionnelle et de bénéficier de droits sociaux transférables au sein de la branche. Cette réactivité est plébiscitée par ces entreprises, car elle leur permet d'adapter rapidement leurs effectifs aux fluctuations de production, et participe, à ce titre, à la compétitivité générale de l'économie française.

¹ Étude FPE TT / BVA – Regards des intérimaires sur l'intérim, octobre 2004.

... et créatrice d'emplois

L'intérim permet d'enrichir la croissance en emplois qui autrement n'aurait pas existé. Ainsi, l'intérim a joué un rôle majeur dans la création d'emplois en 2005. D'après

l'UNEDIC², sur 52 300 créations nettes d'emplois, la contribution de l'intérim représente 15 200 postes, soit 29 % du total.



2 Un rôle reconnu par les acteurs du service public de l'emploi

La profession a toujours œuvré en faveur de l'insertion professionnelle par les missions de travail temporaire. Ce rôle s'est sensiblement accru à l'occasion de la publication de la loi de programmation pour la cohésion sociale du 18 janvier 2005, qui ouvre l'activité de placement aux entreprises de travail temporaire (ETT), leur permettant ainsi, en plus de leurs activités habituelles, de proposer aux salariés des CDI, ou bien des CDD. Dans ce cadre, la profession coopère activement à la politique du service public de l'emploi (SPE).

En 2005, le PRISME a redynamisé l'ensemble de ses partenariats avec le SPE. Au-delà des aspects techniques des conventions signées en juillet 2005 avec l'ANPE³ et l'APEC⁴, et en novembre 2005

avec l'AFPA⁵, celles-ci témoignent de la reconnaissance de la contribution essentielle du travail temporaire dans la politique de l'emploi, et visent à faciliter les recrutements et les reclassements des demandeurs d'emploi, par l'évaluation de leurs compétences et le développement de leur employabilité et de leurs qualifications.

Le législateur, conscient du rôle d'insertion joué par le travail temporaire, a ouvert la possibilité à la branche de conclure un accord collectif avec les organisations syndicales pour créer un "cas de recours" facilitant l'embauche de personnes en difficultés sociales et professionnelles (accord national de branche du 7 septembre 2005).

² Point Statist n°14 - UNEDIC, novembre 2005.

³ Accord cadre entre le PRISME et l'ANPE du 6 juillet 2005.

⁴ Convention de partenariat entre le PRISME et l'APEC du 12 juillet 2005.

⁵ Convention cadre de coopération entre le PRISME et l'AFPA du 23 novembre 2005.



3 Un accélérateur du retour à l'emploi

En outre, l'intérim permet, par la multiplication des expériences professionnelles, d'accélérer le retour à l'emploi. Ainsi, l'étude réalisée par l'UNEDIC⁶ en novembre 2005 révèle que l'intérim constitue le mode d'accès le plus efficace pour un retour rapide vers l'emploi durable. Ainsi, parmi les personnes au chômage ayant retrouvé un emploi dans les trois mois après leur inscription à l'ANPE, 35 % sont issues de

l'intérim, 35 % du CDD, 25 % du CDI et 5 % de la création d'entreprise.

De même, l'étude du FPE TT⁷ réalisée en 2004, confirme le rôle d'insertion joué par l'intérim : ainsi, malgré un environnement peu porteur, si 44 % des intérimaires étaient en situation de chômage à leur entrée dans l'intérim, ils n'étaient plus que 15 % dans cette situation 8 mois plus tard.



4 Des innovations et un fort investissement en matière de formation professionnelle

En 2005, la profession a consacré 260 millions d'euros à la formation de ses salariés, la contribution des entreprises de travail temporaire se situant au-delà de leurs obligations qui sont de 2,15 % de la masse salariale (dont 0,15 % consacré au Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire FPE TT), contre 1,6 % pour le régime de droit commun. Ainsi, 11 289 personnes ont bénéficié d'un contrat de formation en alternance⁸, 2 256 personnes d'un congé individuel de formation (CIF), et

environ 200 000 actions de formation ont été financées dans le cadre du plan de formation des entreprises de travail temporaire.

Avec l'accord national de branche du 8 juillet 2004, issu de l'accord national interprofessionnel du 5 décembre 2003 relatif à l'accès des salariés à la formation tout au long de la vie et de la loi du 4 mai 2004 relative à la formation professionnelle, la profession a adapté le contrat de profes-

⁶ Point Statist n° 14 - UNEDIC, novembre 2005.

⁷ Étude FPE TT / BVA - Regards des intérimaires sur l'intérim, octobre 2004.

⁸ Contrat de professionnalisation, contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPi), contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI).

sionnalisation aux particularités de l'intérim, et créé deux contrats spécifiques à la branche. L'un, le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI), vise au renforcement de la qualification professionnelle, l'autre, le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPi), favorise l'insertion professionnelle. Ces contrats, pris en charge par le Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF.TT) ont permis au travail temporaire de réaliser 9,1 % des formations en alternance en

France en 2005, alors que les intérimaires ne représentent que 2,3 % de la population active. Depuis 2000, les formations en alternance dans la branche ont presque doublé.

Afin de compléter ces dispositifs, la profession a également mis en œuvre, dans le cadre de l'accord national de branche du 7 septembre 2005 précité, un "cas de recours" permettant d'assurer un complément de formation professionnelle au salarié.



5 Un renforcement de l'employabilité

Dans le but de favoriser la "transférabilité" des compétences des salariés intérimaires ainsi que leur employabilité dans l'ensemble des entreprises utilisatrices d'une même branche professionnelle, les partenaires sociaux du travail temporaire ont conclu plusieurs accords permettant aux salariés intérimaires de valider des certificats de qualification professionnelle (CQP). À ce jour, trois branches ont ouvert leurs qualifications

professionnelles aux salariés intérimaires : la métallurgie, le bâtiment, les industries agroalimentaires.

Enfin, comme l'ensemble des salariés en CDI, les salariés intérimaires peuvent faire valider les acquis de leur expérience (VAE) en vue d'obtenir un diplôme, un titre à finalité professionnelle ou un certificat de qualification figurant au répertoire national des certifications professionnelles.



6 Un engagement dans la lutte contre la discrimination

La lutte contre la discrimination est considérée depuis longtemps comme une problématique essentielle pour la profession. En tant qu'acteur majeur du marché de l'emploi et participant au SPE, les entreprises de travail temporaire sont doublement concernées par les questions de discrimination : comme toute société, elles doivent veiller à ce que leurs processus de recrutement ne soient pas discriminatoires, tant en ce qui concerne les salariés intérimaires, qu'en ce qui concerne le personnel au siège et en agence. Elles ont également à lutter contre les discriminations directes, indirectes, ou non intentionnelles, pouvant figurer dans les

demandes/commandes des entreprises utilisatrices.

Ainsi, le PRISME a formalisé son engagement en faveur de la lutte contre la discrimination en signant le 3 février 2005 avec le Premier ministre, la Direction de la Population et des Migrations (DPM) et le Fonds d'Action et de Soutien pour l'Intégration et la Lutte contre les Discriminations (FASILD) un accord cadre visant à prévenir les discriminations et à promouvoir la diversité dans les entreprises de travail temporaire et auprès de leurs entreprises clientes, ainsi qu'une charte d'engagement de la profession le 18 novembre 2005 en présence de Gérard Larcher.



7 Une continuité de la protection sociale grâce à la transférabilité des droits

La profession permet aux salariés intérimaires de bénéficier d'une protection sociale globale et sécurisante qui se compose de droits transférables d'un contrat à un autre, et d'une entreprise à une autre, et qui maintient une couverture au-delà de la fin du contrat de travail temporaire. Négociée par les partenaires sociaux du travail temporaire, la protection sociale des salariés intérimaires est équivalente à celle des salariés en CDI. Elle se compose d'une part, d'un régime de prévoyance qui complète le régime général de la Sécurité sociale, et qui prévoit le versement d'indemnités journalières complé-

mentaires en cas de maladie, de maternité, d'accident de trajet, d'accident de travail, ainsi que de rentes en cas d'incapacité permanente ou d'invalidité, et de capitaux et de rentes éducation en cas de décès. Ce régime est géré paritairement par Bayard Prévoyance. D'autre part, le Fonds d'action sociale du travail temporaire (Fastt), organisme paritaire de la branche créé en 1992, et financé par une cotisation égale à 0,146 % de la masse salariale, complète ce régime de prévoyance par une mutuelle, accessible aux intérimaires dès la première heure de mission, qui couvre également les périodes non travaillées.

8 Des services visant à accompagner les salariés intérimaires dans leur vie quotidienne

Le Fastt a développé des services permettant aux salariés intérimaires de bénéficier de dispositifs dont l'accès leur aurait été restreint du seul fait de leur statut de travailleurs temporaires :

- **le logement** : dès 1993, le Fastt a créé un système similaire au Loca-pass à destination des intérimaires, et qui a été ensuite repris par les organismes du 1 % logement. En 2005, le Fastt a lancé plusieurs initiatives. La première, en direction de l'accession à la propriété, en s'associant avec le Crédit Immobilier de France pour aider à l'élaboration d'un financement viable. Parallèlement, le Fastt a conclu un partenariat avec CNP Caution permettant aux salariés intérimaires acquéreurs de pouvoir utiliser un mécanisme de garantie à la place de l'hypothèque. En matière de logement locatif, le Fastt a mis en place un portail "1 % logement intérimaires" afin de promouvoir le dispositif Loca-pass. En 2006, dans le cadre d'une opération exceptionnelle, le Fastt a décidé de prendre en charge des frais d'agence immobilière pour tout intérimaire à la recherche d'un logement locatif. Par

ailleurs, le Fastt réfléchit à la création d'un dispositif "Loca-pass Plus Intérimaire" afin de donner un avantage supplémentaire aux salariés intérimaires par rapport au dispositif de droit commun.

- **les aides à la mobilité** : en 2005, le Fastt a élargi l'accès au crédit automobile. Pour 2006, le Fastt recherche un partenaire national pour la location de voiture à tarif réduit et lance en parallèle une opération exceptionnelle d'aide au financement de 8 000 permis de conduire pour des intérimaires âgés de plus de 25 ans.
- **les aides à la scolarité et aux vacances des enfants** : le Fastt verse, sous conditions de ressources, une allocation destinée à financer des frais de scolarité de la 6^e à l'université (fournitures scolaires, cantine, ...). Par ailleurs, le Fastt finance des aides aux séjours linguistiques ou sportifs.



Ainsi, à travers l'ensemble de ces dispositifs originaux et complémentaires qui constituent le statut conventionnel protecteur du salarié intérimaire, l'intérim concilie les besoins des entreprises en termes de flexibilité et ceux des salariés en termes de protection sociale et d'accès à l'emploi, comme le souligne un récent rapport de l'Institut Montaigne sur la précarité et l'exclusion⁹.

Cependant, au regard d'un marché du travail en mutation, où émergent de nouvelles formes d'emploi autour de la notion de projets, où les gouvernements européens assouplissent leur réglementation du travail (loi Biaggi en Italie, lois Hartz en Allemagne), où le gouvernement français crée le CNE et réduit le champ du délit de marchandage (pôles de compétitivité, temps partagé, portage salarial), la réglementation actuelle du travail temporaire souffre d'un excès de rigidité.

⁹ Institut Montaigne - Pauvreté, exclusion : ce que peut faire l'entreprise, Février 2006.

Propositions pour favoriser le maintien dans l'emploi des salariés intérimaires



1 Délai de carence

L'article L.124-7 du Code du travail dispose qu'à l'expiration du contrat de mission d'un salarié intérimaire, il ne peut être conclu un nouveau contrat de travail temporaire avant l'expiration **d'une période égale au tiers de la durée du contrat de mission venu à expiration** (...) si la durée de ce contrat, (...) est au moins égale à quatorze jours (...), et avant l'expiration **d'une période égale à la moitié de la durée du contrat**, (...), si la durée de ce contrat, (...), est inférieure à quatorze jours.

Afin de favoriser le maintien dans l'emploi des salariés intérimaires sur le même poste de travail, ce "délai de carence", pourrait être aménagé et conservé uniquement pour les contrats dont la durée est inférieure à un mois. Dans ce cas, la durée du délai de carence pourrait être égale au tiers de la durée du contrat de mission arrivé à expiration. La suppression du délai de carence pour les missions d'une durée supérieure à un mois encouragerait les entreprises utilisatrices à contracter sur des missions de plus longues durées correspondant à la réalisation d'un même objet.



2 Renouvellement

L'article L.124-2-2 du Code du travail dispose que le contrat de travail temporaire peut être renouvelé **une fois** pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder, compte tenu, le cas échéant, du renouvellement, **dix-huit mois**.

Afin de rendre ces règles plus lisibles pour les entreprises clientes tout en maintenant un cadre juridique, il est proposé de suppri-

mer la limitation à un seul renouvellement, et de conserver une durée maximum du contrat de travail temporaire pour les missions ayant le même objet.

Cette disposition permettrait d'accroître la durée moyenne des missions de travail temporaire et ainsi de sécuriser les parcours professionnels des intérimaires en favorisant leur maintien dans l'emploi et en leur permettant de mieux gérer l'articulation des missions avec leur vie personnelle.



3 Durée maximum

L'article L.124-2-2 du Code du travail limite la durée du contrat de travail temporaire à **dix-huit mois**.

À l'instar de la durée maximum autorisée pour les contrats à durée déterminée dans le secteur public, ou bien ceux pouvant être proposés aux seniors à la suite de l'accord

interprofessionnel du 13 octobre 2005, la durée maximum des contrats de travail temporaire dans le secteur public, ou bien ceux signés avec une personne âgée de plus de 57 ans, inscrite comme demandeuse d'emploi depuis plus de 3 mois, pourrait être portée à dix-huit mois renouvelable une fois, soit trente-six mois au total.



Par ailleurs, au regard des **dispositions existantes** en matière de **droit du travail**, notamment celles relatives au **contrat à durée déterminée** et au **contrat nouvelles embauches**, il conviendrait d'**harmoniser le contrat de travail temporaire** dans les domaines suivants :

Propositions pour harmoniser le contrat de travail temporaire avec les dispositions existantes pour d'autres contrats de travail



1 Période d'essai

L'article L.124-4-1 du Code du travail dispose que le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par voie de convention ou accord professionnel de branche étendu ou de convention ou d'accord d'entreprise ou d'établissement. À défaut, cette durée ne peut excéder **deux jours** si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois, **trois jours** si le contrat est conclu pour une durée comprise **entre un et deux mois, cinq jours au-delà.**

Afin de renforcer l'attrait des missions de longue durée pour les entreprises

utilisatrices, il est proposé pour les contrats de travail temporaire conclus pour une durée supérieure à un mois, de porter la durée de la période d'essai à quinze jours calendaires et, toujours dans le même esprit, pour les contrats conclus pour une durée supérieure à six mois, de porter la durée de la période d'essai à un mois. Plus qu'un rapprochement avec les règles qui régissent le contrat à durée déterminée, cette modification permettrait d'avoir une durée de la période d'essai cohérente avec la durée de la mission, pour sécuriser l'entreprise cliente, et par conséquent favoriser les missions de longues durées.



2 Cas de recours

L'article L.124-2-1 du Code du travail énonce les cas de recours au travail temporaire : remplacement d'un salarié, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, emplois à caractère saisonnier et usage constant, remplacement d'un chef d'entreprise et remplacement du chef d'une exploitation agricole.

Afin de donner un cadre juridique satisfaisant à la nouvelle forme de travail qu'est le "portage salarial", il est proposé de créer un nouveau cas de recours au contrat de travail temporaire relatif au portage salarial permettant ainsi d'assurer un véritable statut social aux salariés "portés".

Par ailleurs, dans le but de renforcer le développement du CI-RMA, contrat de travail destiné à faciliter l'insertion sociale

et professionnelle des bénéficiaires du RMI rencontrant des difficultés particulières d'accès à l'emploi, il est proposé de créer un cas de recours supplémentaire spécifique au CI-RMA pour le contrat de travail temporaire, ce qui permettrait, à l'instar des salariés en contrat à durée déterminée, de faciliter la mise à l'emploi des publics visés.

Enfin, pour harmoniser les cas de recours au travail temporaire avec ceux du contrat à durée déterminée concernant les activités où il est "d'usage constant" d'y recourir, il conviendrait de rajouter les activités de services à la personne (activités exercées dans le cadre de l'article L.129-1 du Code du travail) à la liste des activités pour lesquelles il est autorisé de recourir au contrat de travail temporaire.



3 Indemnité de fin de mission

L'article L.124-4-4 du Code du travail prévoit qu'à l'issue d'une mission, lorsque le salarié sous contrat de travail temporaire ne bénéficie pas immédiatement d'un contrat de travail à durée indéterminée avec l'utilisateur, il a droit, à titre de complément de salaire, à une indemnité destinée à compenser la limitation dans la durée de son contrat de travail. Cette indemnité est égale à 10 % de la rémunération totale brute due au salarié.

Cette indemnité de fin de mission vise à compenser la durée limitée d'une mission pour l'intérimaire. Elle devrait donc être assimilée à une indemnité de rupture et,

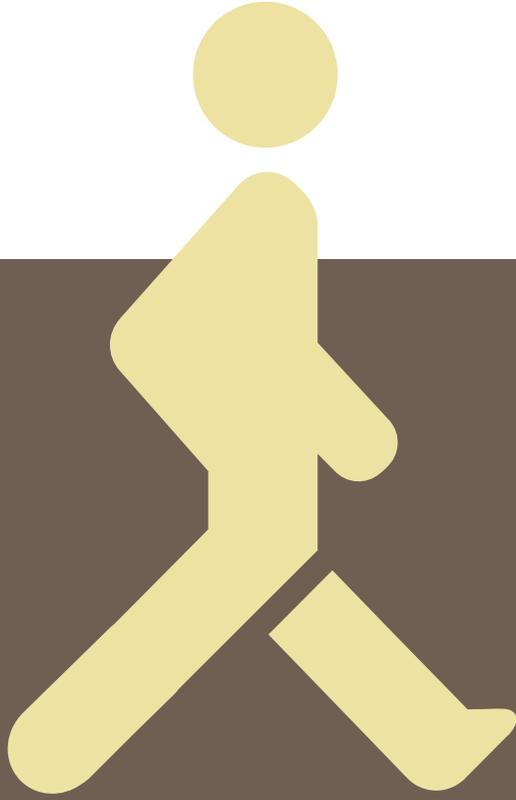
par conséquent, être soumise au même régime d'exonération fiscale et sociale que celui prévu en cas de rupture du contrat nouvelles embauches (CNE) pendant les deux premières années.

En contrepartie de cette exonération, la cotisation au Fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE TT), structure paritaire de conseil et de financement visant à développer l'insertion et la formation, pourrait être augmentée d'un montant équivalent à 2 % de la masse salariale, et ainsi renforcer les actions de la profession en faveur de l'emploi.



La réglementation du travail temporaire construite au regard d'un droit du travail moins souple qu'il ne l'est aujourd'hui (contrat nouvelles embauches, réflexion sur le contrat de travail unique) **doit également évoluer**, afin d'**accompagner les évolutions économiques** et continuer à être un **important vecteur d'emplois**.

En effet, la **réglementation du travail temporaire**, élaborée dans l'objectif d'**éviter une utilisation abusive de l'intérim** à une époque où les contraintes juridiques étaient véritablement nécessaires, est en réalité aujourd'hui un **obstacle à la sécurisation des parcours professionnels** des salariés intérimaires, car le cadre réglementaire actuel restreint la possibilité de déléguer des intérimaires sur une longue durée. Aussi, **l'aboutissement de nos demandes** ne suffirait pas à éradiquer la précarité de certains publics, mais permettrait de **renforcer le rôle des entreprises** de travail temporaire en matière de création d'emplois et de **sécurisation professionnelle et sociale** des salariés intérimaires.





PRISME

56 rue Laffitte, 75320 Paris Cedex 09

tél : 01 55 07 85 85 - fax : 01 55 07 85 86

www.prisme.eu