



Paris, le 05 juillet 2023

Bilan du premier quadrimestre 2023

Prism'emploi réaffirme son engagement en faveur du plein-emploi et du bon-emploi

- Après un retour de la croissance en 2022, **les prévisions pour 2023 se dégradent**. La banque de France table sur +0,6 % quand le gouvernement évalue à +1,0 % le taux de croissance du PIB pour 2023. **“Ces incertitudes sur une croissance à peine retrouvée et au prix d’un endettement public sans précédent constituent de nouveaux défis pour notre économie et notre profession”**, déclare Gilles Lafon.
- Au-delà de ce contexte économique et budgétaire incertain, **un climat politique et social complexe s’est installé**, issu des élections législatives, puis de la crise des retraites qui a occupé l’espace médiatique durant près de 6 mois et enfin d’une nouvelle crise dans les quartiers sensibles.
- **La situation paradoxale de l’emploi perdure** : malgré une faible croissance, les entreprises ont continué à recruter. Les pénuries de personnels les incitent probablement au maintien des effectifs. Ce phénomène conduit mécaniquement à une baisse de la productivité qui ne pourra s’installer durablement. Enfin, les progrès de l’intelligence artificielle peuvent modifier l’environnement et le contenu de nombreux métiers.
- **Depuis janvier 2023, le baromètre de Prism’emploi évolue à la baisse, entre moins 2 et moins 3 %**. Ces chiffres laissent-ils présager une tendance baissière du marché du travail en France dans les mois à venir ? L’intérim constitue un indicateur avancé de l’emploi en raison de sa sensibilité aux fluctuations économiques et de la rapidité des décisions d’embauche ou de séparation. Les derniers chiffres de la DARES montrent une [augmentation du chômage](#) (+0,2 %) pour la catégorie A entre avril et mai 2023. Ces données confirment que le mouvement de baisse importante est arrêté et que nous sommes depuis plusieurs mois dans un contexte de quasi-stabilité.
- Dans ce contexte qui se durcit, de grands enjeux s’imposent : la **réindustrialisation** de l’économie française pour atténuer les dépendances que les crises successives ont révélées, la **transition écologique** et la décarbonation de l’économie et la **poursuite des mesures de soutien à l’emploi et à la formation** pour relever ces défis.
- **Face à ces enjeux, le secteur de l’emploi temporaire a un rôle certain à jouer**. Dans le cadre des travaux préparatoires à la mise en place de France Travail, la contribution des entreprises de travail temporaire dans l’insertion des demandeurs d’emploi et des publics fragiles n’est plus contestée. Les conventions signées avec Pôle emploi et avec les missions locales démontrent l’intensité des coopérations sur le territoire et l’engagement de Prism’emploi en faveur de l’emploi.



Sommaire :

<i>Bilan économique du premier quadrimestre 2023</i>	3
L'évolution de l'intérim est étroitement liée à la situation conjoncturelle	3
L'intérim marque une baisse de 2,7% depuis le début de l'année 2023	3
Seule l'industrie résiste à la baisse d'activité	3
Toutes les qualifications sont orientées à la baisse.	4
Des évolutions territoriales contrastées selon la nature des activités des bassins d'emploi	5
Le CDI Intérimaire (CDII) a 10 ans : stabilisation de son développement	6
<i>Le rôle clé de l'intérim pour la réindustrialisation</i>	8
L'intérim industriel compte pour 288 000 ETP soit 35% du travail temporaire	8
Quel rôle joue l'intérim dans les secteurs industriels ?	9
Comment l'intérim peut-il jouer un rôle plus important à l'horizon 2030 dans l'industrie ?	9
Focus sur le nucléaire : une filière en redéploiement	10
<i>Les propositions de Prism'emploi en faveur du plein-emploi / bon-emploi</i>	13
Rendre la fabrique de compétences qu'est l'intérim toujours plus agile et performante	13
Faire de la santé et de la sécurité au travail une priorité	13
Faire de l'intérim un acteur essentiel du maintien dans l'emploi et de la reconversion des seniors	14
Plateformes de mise à disposition de personnel : des avancées significatives pour les reconnaître juridiquement comme des entreprises de travail temporaire	14



Bilan économique du premier quadrimestre 2023

L'évolution de l'intérim est étroitement liée à la situation conjoncturelle

Les tendances observées dans l'intérim sont étroitement liées aux évolutions des carnets de commandes des entreprises, qui annoncent le niveau de production pour le(s) mois à venir, permettant d'anticiper avec un, voire deux trimestres d'avance, la dynamique de l'emploi.

L'intérim marque une baisse de 2,7% depuis le début de l'année 2023

Evolution du nombre d'intérimaires en ETP sur un an

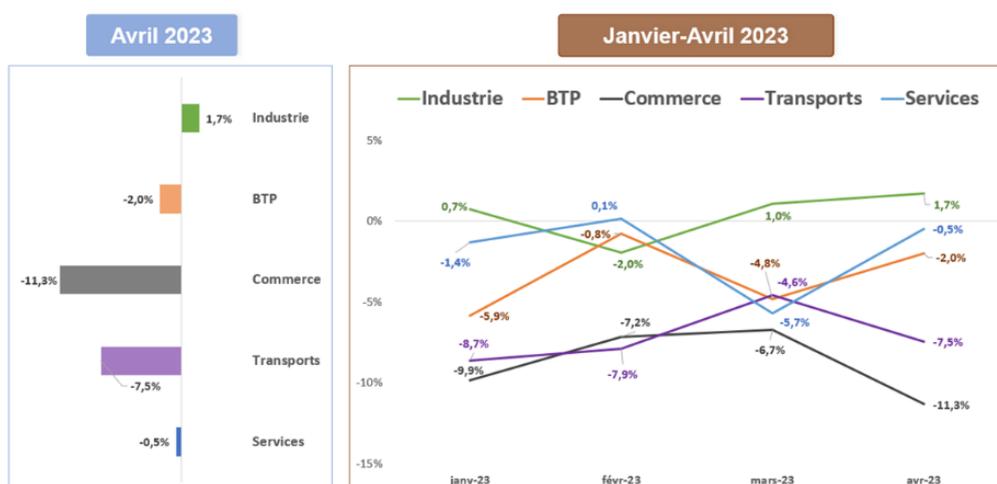


Au premier quadrimestre 2023, l'emploi intérimaire (contrats de travail temporaire et CDI intérimaires) représente **740 000 équivalents temps plein (ETP)**, en **baisse de 2,7 %** par rapport à la même période de 2022, soit environ **20 000 ETP de moins en un an**.

L'orientation à la baisse observée sur les 4 premiers mois de 2023 n'est pas démentie par les observations plus récentes, bien que les chiffres de mai et juin ne soient pas encore disponibles.

Seule l'industrie résiste à la baisse d'activité

Evolution de l'emploi intérimaire par secteur de janvier à avril 2023



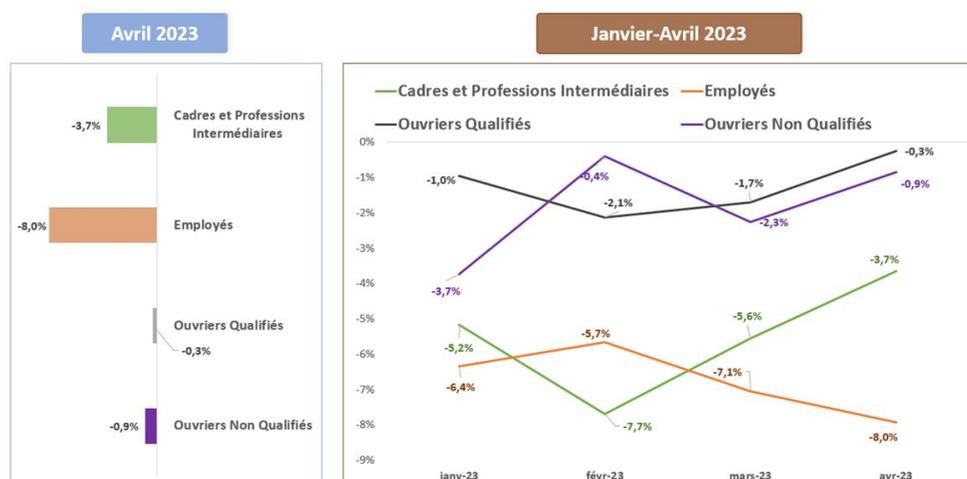


En moyenne, de **janvier à avril 2023 (par rapport à la même période de 2022)**, seule **l'industrie connaît une légère progression (+0,4 %)**. Tous les secteurs d'activité sont caractérisés par un recul :

- Le décrochage est marqué dans les secteurs directement impactés par la consommation des ménages (-8,8 % dans le commerce et -7,2 % dans le transport-logistique).
- La baisse est plus atténuée dans le BTP (-3,4 %) et les services (-1,9 %), qui sont des secteurs davantage corrélés à l'activité des entreprises.

Toutes les qualifications sont orientées à la baisse.

Evolution de l'emploi intérimaire par qualification de janvier à avril 2023



Toutes les catégories de qualification diminuent.

Les trajectoires sont néanmoins plus favorables pour les ouvriers que pour les cadres et employés, qui se situent en dessous de la tendance moyenne :

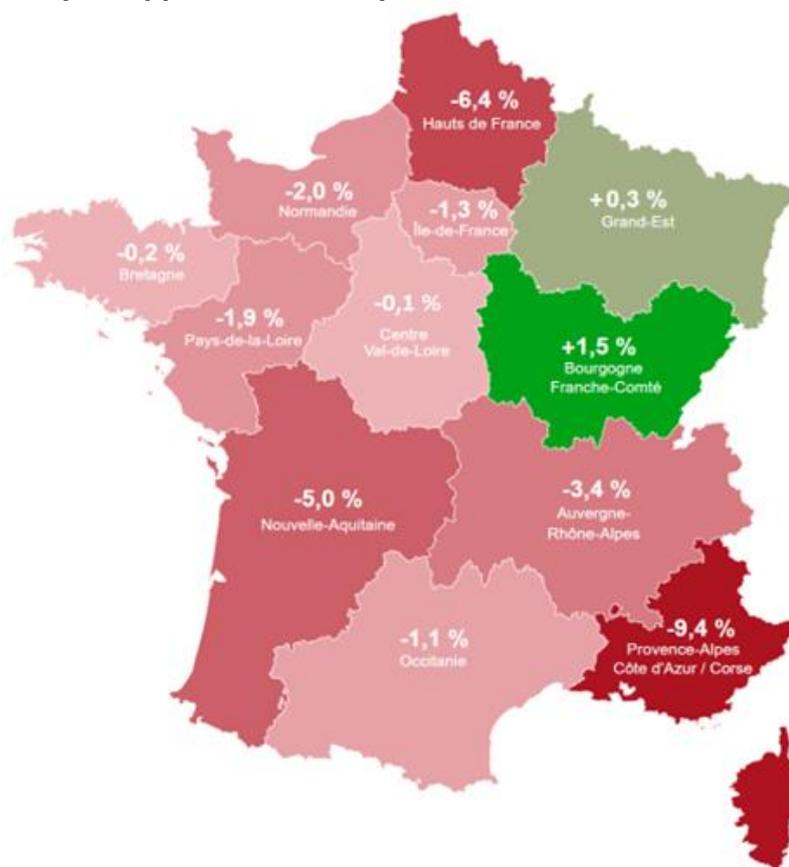
- -1,3 % pour les ouvriers qualifiés.
- -1,8 % pour les ouvriers non-qualifiés.
- -5,5 % pour les cadres et professions intermédiaires.
- -6,8 % pour les employés.



Des évolutions territoriales contrastées selon la nature des activités des bassins d'emploi

Cumul de l'emploi intérimaire : janvier-avril 2023 (%)

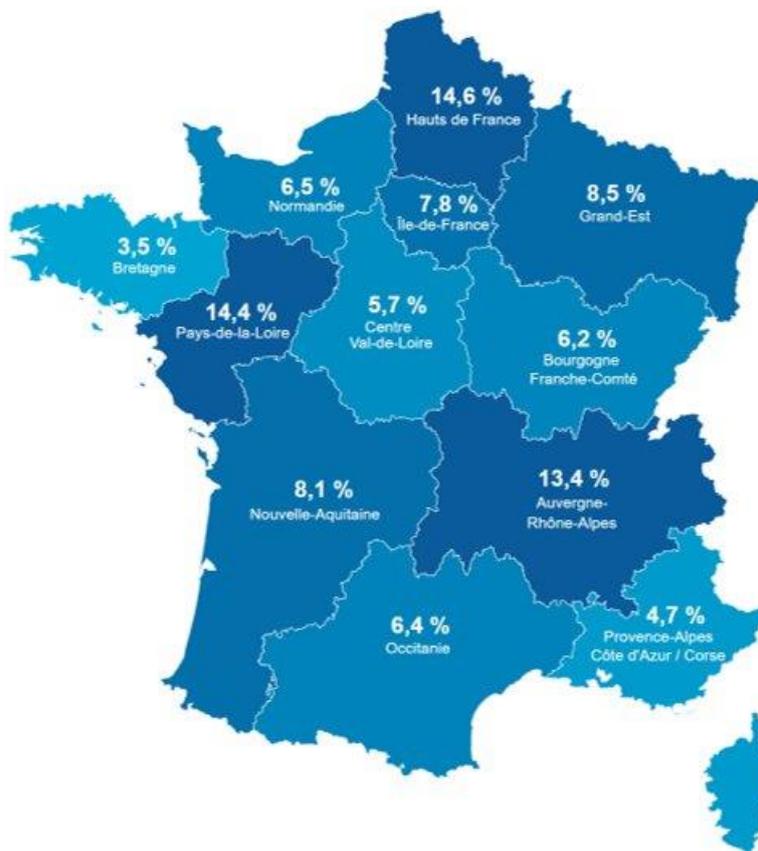
Au cours des quatre premiers mois de l'année, l'emploi intérimaire enregistre **une baisse cumulée de -2,7 % par rapport à la même période en 2022.**



Les tendances des régions sont le reflet de la nature sectorielle des bassins d'emploi. Les régions à dominante industrielle résistent davantage que les celles orientées sur les services aux particuliers, les transports, le BTP ou le tourisme.

Le CDI Intérimaire (CDII) a 10 ans : stabilisation de son développement

CDI Intérimaire : répartition géographique (avril 2023)



Avec 50 875 ETP en avril 2023, le CDII représente 6,6 % de l'emploi intérimaire. Introduit il y a 10 ans par le secteur du travail temporaire, ce contrat répond au besoin de flexibilité du client et de sécurisation du salarié. Ce sont les régions d'emploi industriel qui concentrent le plus de CDII. Les caractéristiques du CDII sont les suivantes :

- Le salarié bénéficie d'un contrat à durée indéterminée signé avec son agence d'emploi.
- Il est délégué en mission auprès d'entreprises utilisatrices.
- Ses périodes d'intermissions sont utilisées à sa formation et prises en charge par l'ETT.

La part des CDII dans l'emploi intérimaire global reste stable depuis plusieurs semestres. Il s'agit là d'un sujet de préoccupation dans la mesure où **Prism'emploi est convaincu que ce contrat possède encore un potentiel de développement.**

Cette stagnation s'explique en premier lieu par le recrutement direct au sein des entreprises dans lesquelles ces salariés sont en mission.



Dans la trajectoire d'un salarié, 40 % des CDII conduisent à une embauche en CDI dans l'entreprise utilisatrice, et 17 % en CDI dans une autre entreprise. Seuls 15 % sont en recherche d'emploi à l'issue de leur CDII et 7 % inactifs sans recherche d'emploi. Le contrat démontre donc son efficacité dans un parcours professionnel pour accéder à l'emploi durable.

Le CDII est aujourd'hui menacé par un dispositif expérimental, introduit en 2018 dans la **loi Avenir Professionnel** sur initiative parlementaire, **beaucoup plus souple et rentable, mais socialement moins disant** : le CDI d'employabilité dit CDIE.

- Le CDIE n'est pas assujéti aux contributions conventionnelles qui financent le statut protecteur du salarié intérimaire (contribution au fonds d'aide sociale, à la formation, mutuelle et prévoyance...).
- Plus sécurisé juridiquement car échappant au risque de requalification, le CDIE est aussi financièrement plus attractif pour les entreprises utilisatrices, le différentiel de coût étant de l'ordre de 12 % par rapport au CDII, sous prétexte de favoriser l'insertion professionnelle de personnes très éloignées de l'emploi. Nous constatons que ce contrat tend à se substituer, chez certains clients et pour ces motifs financiers, aux CDII.

Prism'emploi a alerté les pouvoirs publics sur les risques liés à cette expérimentation du CDIE, qui doit prendre fin en décembre 2023.

A l'issue du rapport gouvernemental qui doit être remis au Parlement pour tirer le bilan de cette expérimentation - sur la base notamment d'un rapport de l'IGAS - il pourrait être mis fin au CDIE. Il pourrait aussi être décidé de faire bénéficier le CDII des souplesses et de la sécurité juridique précédemment accordées au CDIE.



Le rôle clé de l'intérim pour la réindustrialisation

Dans de nombreux secteurs industriels, comme l'automobile, les agences d'emploi sont intégrées de manière étroite au processus de production industrielle et font partie intégrante du modèle économique des entreprises. Elles jouent plusieurs rôles essentiels, dont la gestion de la flexibilité, la gestion des emplois et des compétences.

Les agences d'emploi ont déjà démontré leur capacité à faciliter les transformations, notamment pendant la crise du Covid-19 en réaffectant rapidement les compétences disponibles vers des secteurs porteurs. **A l'horizon 2030, l'intérim devrait jouer un rôle encore plus important, en phase avec le désir de réindustrialisation affiché par le gouvernement et la transition écologique nécessaire de notre industrie.**

L'intérim industriel compte pour 288 000 ETP soit 35% du travail temporaire

Avec 8,2 % des emplois contre 3,0 % en moyenne, **l'intérim reste nettement surreprésenté dans l'industrie, mais est en diminution tendancielle du fait de la désindustrialisation.** Au premier quadrimestre 2023, l'industrie, portée par l'automobile et l'aéronautique, reste le principal relais de croissance de l'emploi intérimaire.

Secteur Industriel	Qualification	Nombre d'emplois créés en ETP en Janvier-Avril 2023 / Janvier-Avril 2022	Evolution Janvier-Avril 2023 / Janvier-Avril 2022
Automobile	Ouvriers	4 275	30,0%
Autres matériels de transport	Ouvriers	1 030	21,0%
Industrie pharmaceutique	Ouvriers	484	11,6%
Autres matériels de transport	Professions Intermédiaires	243	26,0%
Autres industries manufacturières	Ouvriers	242	2,5%
Industrie électronique grand public	Ouvriers	232	7,2%
Automobile	Professions Intermédiaires	155	25,1%
Autres matériels de transport	Cadres	139	17,9%
Autres matériels de transport	Employés	82	78,9%
Autres industries manufacturières	Professions Intermédiaires	57	6,5%

Le CDI Intérimaire est également plus courant dans le secteur industriel. Ce secteur représente près de 50 % des CDI en 2022. Il s'agit majoritairement de postes de premier niveau de qualification.



Quel rôle joue l'intérim dans les secteurs industriels ?

Avec l'accélération des innovations et cycles de vie des produits, la gestion des ressources humaines revêt une importance capitale pour les entreprises industrielles. La flexibilité est par exemple devenue un prérequis des process industriels, souvent organisés en flux tendus et nécessitant une capacité de réaction rapide et parfois quasi instantanée face aux fluctuations de la demande.

Les agences d'emploi, parfois spécialisées (aéronautique, nucléaire...), sont ainsi pleinement intégrées aux processus de production industrielle et font partie de leur modèle économique. Elles apportent aux entreprises industrielles quatre leviers essentiels :

- La gestion de la flexibilité : grâce à l'intérim, les entreprises peuvent synchroniser le niveau de production avec celui de leurs carnets de commandes leur permettant de faire face à la volatilité des cycles de production et ainsi être plus compétitives. Les entreprises avec un taux élevé de recours à l'intérim sont donc celles qui développent le plus l'emploi.
- Le sourcing des compétences : grâce à leur implantation locale et leur fonctionnement en réseau, qui leur confèrent une connaissance approfondie des entreprises et des bassins d'emploi, les entreprises de travail temporaire sont en mesure d'apporter des solutions opérationnelles au besoin en compétences. Elles disposent de candidats disponibles et formés pour des postes spécialisés tels que soudeurs, chaudronniers, ajusteurs-monteurs, usineurs... L'intérim est également un moteur de recrutement sur des postes durables, en CDI ou CDII (52 % des CDII interrompus le sont pour recrutement dans l'entreprise utilisatrice), avec la possibilité de tester les compétences des candidats.
- L'apport de services à forte valeur ajoutée : accompagner les transitions professionnelles, organiser des passerelles intersectorielles, être conseil dans le domaine de la gestion des emplois et des compétences, former des candidats pour une mise à l'emploi rapide, organiser la mobilité, prendre en charge directement sur site la main-d'œuvre temporaire (implants), tels sont les services proposés par les ETT.
- Des solutions dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre : en trouvant le profil adapté au besoin du moment, l'intérim contribue à soutenir l'industrie. En accompagnant les transitions professionnelles, les ETT sont des partenaires naturels pour la gestion de la transition écologique en cours et à venir.

Comment l'intérim peut-il jouer un rôle plus important à l'horizon 2030 dans l'industrie ?

L'émergence et la disparition de métiers tendent à s'accélérer sous l'effet de la digitalisation, de l'IA, de la transition écologique, des choix stratégiques poussés par les pouvoirs publics, du vieillissement des forces de travail et des pénuries de compétences... et devraient conduire à une transformation rapide de la nature des emplois industriels.



Les agences d'emploi ont déjà montré au cours des dernières années leur capacité à accompagner et faciliter les transformations du système productif

Ainsi entre 2019 et 2021, sous l'effet de la crise sanitaire, 20 % des emplois des intérimaires avaient changé de nature sectorielle, soit 150 000 ETP (85 000 emplois détruits dans 422 secteurs ; 65 000 emplois créés dans 290 secteurs).

Cette capacité à accompagner les transformations du système productif s'appuie sur les investissements massifs dédiés à l'accompagnement et à la formation dans le travail temporaire.

Les dispositifs de formation déployés spécifiquement par la branche il y a une vingtaine d'années, le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI), allient formation et mission en entreprise utilisatrice. Ainsi, ils garantissent une mise en œuvre efficiente des connaissances et des compétences acquises.

Grâce à l'investissement financier conséquent du secteur représentant 2,67 % de la masse salariale (hors apprentissage), plus de 380 000 parcours de formation ont été financés en 2022. Parmi ces parcours figurent plus de 20 000 formations en alternance mobilisées via AKTO au bénéfice des salariés intérimaires, ce qui ne recouvre pas l'ensemble de l'effort de formation des ETT, qui mobilisent aussi leurs plans de développement des compétences.

Focus sur le nucléaire : une filière en redéploiement

Le nucléaire est sans doute le meilleur exemple de l'apport des agences d'emploi en matière de formation et d'accompagnement : secteur particulièrement réglementé, il nécessite une formation continue dans des domaines techniques et en matière de sécurité des salariés.

Une montée en puissance de la filière nucléaire

Avec 56 réacteurs nucléaires, le secteur nucléaire représente la 3ème filière industrielle française, après l'aéronautique et l'automobile. Le secteur a employé 220 000 personnes en 2021, dont près de la moitié étaient des emplois directs. Un chiffre qui tend à croître tant la montée en puissance de la filière est grande, en lien avec l'ambition affichée par le gouvernement de développer 6 nouveaux réacteurs à horizon 2035.

Le secteur nucléaire offre une grande variété d'emplois, accessibles à différents niveaux de qualification, allant du CAP au Bac +5. Les emplois couvrent des domaines tels que l'ingénierie, la gestion de projet, la maintenance, la sécurité et la recherche scientifique. Les recrutements réalisés entre 2016 et 2019 ont impliqué 17 % d'ouvriers, 45 % de techniciens et 33 % de cadres et alternants, démontrant la présence de qualifications techniques variées dans le secteur.



Les ressources humaines : un rôle clé pour la réussite du secteur

Ce secteur en plein développement est aujourd'hui confronté à de nombreux défis RH pour réussir :

- Des recrutements massifs : de manière à accompagner la montée en puissance du secteur et la gestion de la transition générationnelle (départs en retraite importants), ce sont 10 000 à 15 000 recrutements par an qui sont prévus sur la période 2023-2030 (contre 5 000 par an entre 2019 et 2022).
- La féminisation et la diversité : le secteur doit attirer des profils plus diversifiés en mettant en place des politiques RH qui valorisent l'arrivée de nouveaux profils de salariés.
- Le maintien et le développement des compétences : le secteur nucléaire est en perpétuelle évolution, les RH doivent inciter les employés à se former et à s'adapter aux changements, notamment à l'automatisation et la numérisation des processus.
- La sécurité : les RH doivent s'assurer que les employés sont correctement formés et équipés, que leur suivi médical est correctement réalisé.

Dans ce secteur très réglementé, la formation joue un rôle stratégique pour la pérennisation et le développement de la filière. Les salariés du secteur nucléaire sont tenus de suivre une formation continue pour maintenir et améliorer leurs compétences, avec une durée de formation trois fois supérieure à la moyenne française, soit en moyenne 9 jours par an par salarié :

- Des formations visant à garantir la sûreté et la sécurité des installations nucléaires et des salariés. Ces formations continues sont adaptées à leurs fonctions, couvrant des sujets tels que la radioprotection, la sûreté, la sécurité, la réglementation et la gestion des déchets, pour maintenir et améliorer leurs compétences. Certains métiers nécessitent des certifications spécifiques et des habilitations délivrées par les autorités compétentes.
- Enfin, un suivi régulier est nécessaire pour mesurer leur exposition aux radiations, ainsi que des examens médicaux périodiques pour s'assurer de leur aptitude à travailler dans un environnement nucléaire.

Les Entreprises de Travail Temporaire ont des atouts qui leur permettent de contribuer au soutien de la filière nucléaire

L'intérim joue déjà un rôle essentiel dans l'industrie nucléaire. C'est un moyen de gérer à la fois les fluctuations d'activité et les intensités d'exposition à la radioactivité, tout en apportant une expertise spécifique.

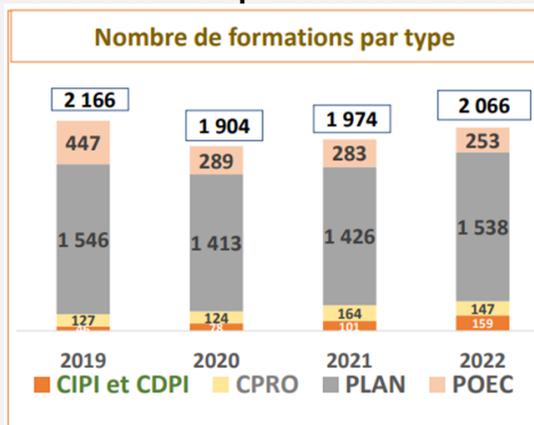
Pour les domaines tels que le contrôle, la maintenance, la sécurité, la construction et la manipulation de matériaux radioactifs, les entreprises du secteur nucléaire font appel à des agences d'emploi souvent spécialisées pour recruter des travailleurs qualifiés, aux profils généralement plus expérimentés et qualifiés que la moyenne des salariés intérimaires.



Les ETT et les salariés intérimaires qui opèrent aujourd'hui dans la filière du nucléaire disposent des agréments réglementaires et techniques, et prennent en compte les questions de sécurité.

Ces ETT proposent aux salariés d'alterner les périodes de mission dans le nucléaire avec d'autres environnements professionnels compte tenu des contraintes d'exposition.

Les ETT apportent aussi un soutien en formation : chaque année, environ 2 000 formations sont dispensées dans le nucléaire, soit une pour trois ETP.



Thèmes des formations suivies en 2022

DOMAINE	INTITULE DE LA FORMATION	NOMBRE DE FORMATIONS	PART
GENIE CLIMATIQUE		1208	58%
dont	SAVOIR COMMUN DU NUCLEAIRE	251	12%
	RECYCLAGE	190	9%
	RADIOPROTECTION	159	8%
	STARS	138	7%
	PARCOURS NUCLEAIRE	123	6%
	COMPLEMENT SURETE QUALITE	116	6%
	AGENT	96	5%
	MONTEUR ECHAFAUDEUR	46	2%
	AUTRES	89	4%
	PREVENTION SECURITE		594
MANUTENTION, TRANSPORT ET LOGISTIQUE		110	5%
AUTRES		185	9%

Source: AKTO

Plan : toutes les actions de formation hors dispositifs de branche, POEC et alternance – formations financées par les plans de formation des enseignants.



Les propositions de Prism'emploi en faveur du plein-emploi / bon-emploi

Rendre la fabrique de compétences qu'est l'intérim toujours plus agile et performante

- Le couple emploi/formation est depuis toujours au cœur du modèle de l'intérim :
 - o L'accord de 2019 a renforcé nos engagements en matière de formation.
 - o L'ingénierie de la branche (CDPI et CIPI) nous rend agiles pour former et accompagner vers l'emploi.
 - o Nous sommes le premier partenaire de Pôle emploi pour les Préparations opérationnelles à l'emploi collectives (POEC) avec 14 500 sur 46 150, soit plus de 30 % du total réalisé en 2022.
 - o Le FPETT s'est doté de nouvelles ressources pour renforcer nos dispositifs en matière de reconversion, sujet crucial pour les seniors.

- Le maintien d'une politique publique favorisant la formation est indispensable :
 - o Le financement de France Compétences est une préoccupation pour la branche.
 - o L'avenir des dispositifs de formation des demandeurs d'emploi (POEC, POEI, AFPR...) est en jeu.

Faire de la santé et de la sécurité au travail une priorité

La branche du travail temporaire souhaite pleinement s'inscrire au cœur du Plan National de Santé au Travail (2021-2025) dont l'objectif est d'améliorer durablement la santé au travail et de prévenir les risques professionnels en fédérant tous les acteurs concernés dans le monde du travail.

Le ministre du Travail souhaite combattre les AT graves et mortels, dont le niveau a cessé de baisser depuis plusieurs années. Sur 650 AT mortels, notre profession en a déploré 55 en 2021. Pour la première fois, la CNAM donne également accès à des informations qui permettent de calculer la part de l'intérim dans le total des accidents survenus dans les secteurs utilisateurs. L'analyse est sans appel ; les salariés intérimaires sont surexposés au risque.

La loi d'août 2021 axée sur la prévention se situe très en deçà de nos attentes : les intérimaires ne sont pas inscrits dans les DUERP des entreprises utilisatrices, le déficit de médecins les prive d'accès aux services de prévention...

Prism'emploi agit déjà au quotidien :

- **Participation au Plan National de Santé au Travail (2021/2025)** et promeut des solutions innovantes (actions de prévention collective, développement de la téléconsultation...).

- **Mise en place d'un dispositif de prévention des risques pour les salariés intérimaires à travers le lancement ce mois-ci d'une plateforme de sensibilisation à la prévention**, financée par la branche et conçue paritairement avec des organisations syndicales de branche également très engagées sur le sujet.

- **Travail de terrain dans les territoires** avec les services de santé et les Carsat.

Au-delà de ces actions, nous appelons à faire évoluer la répartition du coût des AT/MP vers un financement plus responsabilisant pour les entreprises utilisatrices.



Une répartition à 50/50 des coûts favoriserait la mise en place d'actions de prévention primaire grâce à l'affectation des sommes ainsi économisées par le secteur du travail temporaire.

Faire de l'intérim un acteur essentiel du maintien dans l'emploi et de la reconversion des seniors

Dans le secteur du travail temporaire, la part des plus de 45 ans n'a cessé d'augmenter au cours des dernières années pour atteindre 20,5 % des salariés en 2022 (dont 13,4 % de plus de 50 ans). De plus, les seniors ont un taux d'intensité dans l'emploi bien supérieur à la moyenne. Ils représentaient, en 2021, 22 % des salariés intérimaires travaillant plus de 1 200 heures par an. En 2022, les seniors travaillaient en moyenne 535 heures par an contre 464 heures, tous âges confondus.

Afin d'accompagner les seniors dans la poursuite de leur parcours professionnel, il est nécessaire de permettre au secteur du travail temporaire d'assouplir le recours à l'intérim, et de renforcer le rôle des agences d'emploi pour maintenir et développer l'employabilité des plus de 50 ans. C'est le sens des propositions de Prism'emploi :

- **Exonérer l'indemnité de fin de mission de cotisations sociales pour le salarié et l'employeur**, afin de compenser le surcoût d'un salarié expérimenté et de bonifier la rémunération de ce dernier.
- **Suspendre le délai de carence à l'expiration du contrat de mission**, permettant ainsi d'allonger la durée d'emploi pour un même projet tout en offrant aux entreprises davantage de visibilité.
- **Créer un motif de recours à l'intérim spécifique pour les seniors de plus de 55 ans**. L'entreprise utilisatrice n'aurait pas à justifier d'un accroissement temporaire d'activité ou du remplacement d'un salarié absent pour faire appel à un salarié intérimaire senior.
- **Créer un CDII sénior qui s'accompagnerait d'une aide, à l'image du dispositif des emplois francs**.

Plateformes de mise à disposition de personnel : des avancées significatives pour les reconnaître juridiquement comme des entreprises de travail temporaire

Le Conseil de prud'hommes de Paris a reconnu dans un jugement du 9 janvier 2023 que les plateformes de mise en relation de micro-entrepreneurs, ou « plateformes d'emploi », doivent être considérées, juridiquement, comme des entreprises de travail temporaire.

- Cette première décision a été rendue à l'occasion d'un contentieux qui opposait, à son commencement, un travailleur indépendant à la plateforme StaffMe et à la société utilisatrice au sein de laquelle il avait exercé, pendant plus de 20 mois. Le conseil de prud'hommes a retenu l'existence d'un lien de subordination juridique entre le micro-entrepreneur et l'entreprise utilisatrice ainsi qu'avec la plateforme StaffMe – qualifiés en conséquence de co-employeurs – et a considéré, enfin, que cette dernière tenait bien le rôle d'une entreprise de travail temporaire.



- La reconnaissance d'un lien de subordination juridique entre le travailleur indépendant et la plateforme est, elle aussi, inédite.

Les orientations du nouveau Plan National de Lutte contre le Travail Illégal vont dans le bon sens. Il renforce la lutte contre les faux statuts ayant pour effet de priver les salariés de leurs droits et de nuire à une concurrence loyale entre entreprises.

Pour autant, le projet de directive européenne relatif au statut des travailleurs de plateforme fait toujours l'objet de débats. Le Conseil des ministres de l'Union européenne s'est accordé sur un projet de directive visant à définir à partir de quand les travailleurs des plateformes numériques doivent être considérés comme des salariés. Mais le chemin est encore long avant d'aboutir à un texte final. Les discussions se poursuivent entre le Parlement et le Conseil.