



Communiqué de presse
le 18 mars 2022

Signature dans la branche du travail temporaire d'un accord majoritaire sur la consolidation du statut social des salariés intérimaires en CDI

Prism'emploi et trois organisations syndicales de salariés (CFDT, CFTC et CFE-CGC) qui représentent 50,6% des salariés de la branche, ont signé le 15 mars 2022 un accord afin de consolider le statut social des salariés en CDI.

En 2022, le nombre de salariés employés en CDI Intérimaire s'élève à près de 48 000 ETP, correspondant à 6,7% des effectifs des agences d'emploi. Mis en place par accord de branche en juillet 2013, le statut social des salariés intérimaires en CDI connaît aujourd'hui une nouvelle avancée.

Un accord qui consolide et améliore le statut social des salariés intérimaires

Par leur accord du 10 juillet 2020, les partenaires sociaux de la branche du Travail Temporaire s'étaient engagés à ouvrir, en 2021, une négociation portant sur le CDI intérimaire. Ils avaient aussi rappelé l'engagement de la branche à conforter et à défendre le statut social des salariés intérimaires au regard d'autres formes de mise à disposition moins favorables pour les actifs.

Il s'agit en particulier de formes d'emploi qui s'affranchissent des règles protectrices du salariat pour des emplois relevant pourtant du lien de subordination. Au-delà de ce dévoiement du travail indépendant, les partenaires sociaux de la branche ont aussi alerté sur les risques du CDI d'employabilité. En effet, ce dispositif expérimental concurrent du CDI intérimaire est plus souple pour les entreprises utilisatrices (absence de motifs de recours et de limite de durée de la mission), alors qu'il n'ouvre pas droit aux mêmes garanties que le CDI intérimaire et qu'il n'est pas assujéti au principe essentiel d'égalité de traitement avec les salariés permanents des entreprises utilisatrices.

Après huit mois de négociation, le 11 mars 2022, les organisations signataires sont parvenues à la conclusion de ce nouvel accord relatif au contrat de travail à durée indéterminée intérimaire. Cet accord consolide le statut social des salariés intérimaires en CDI, en complément des dispositions légales ayant assuré la pérennisation de ce dispositif. Il s'inscrit dans le prolongement des actions de la branche en faveur de la sécurisation des parcours professionnels, l'allongement de la durée d'emploi et le développement des compétences des salariés intérimaires.

Ce nouvel accord sécurise le mode de calcul de la rémunération mensuelle minimale garantie, précise le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie pour les agents de maîtrise et les cadres, spécifie les conditions de réalisation des missions (périmètre de mobilité) et des périodes de formation, et définit un délai de prévenance minimum à respecter pour confier au salarié une nouvelle mission.

Il prévoit également :

- la sécurisation des compétences et des parcours professionnels des salariés intérimaires en CDI grâce à une démarche de GPEC,

- la publication, au moins tous les deux ans, d'une étude sur le CDI intérimaire réalisée par l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR), l'observatoire paritaire de la branche.

Enfin, les partenaires sociaux de la branche se sont engagés à assurer un suivi régulier de l'accord et une renégociation trois ans après son entrée en vigueur.

Cet accord entrera en vigueur 6 mois après la publication de son arrêté d'extension, et il s'appliquera aux contrats conclus à compter de cette entrée en vigueur, ainsi qu'aux contrats en cours à cette date sous réserve des clauses contractuelles contraaires existantes.

Un succès éprouvé, garant de la sécurisation des parcours de salariés et de flexibilité pour les entreprises

Véritable innovation sociale, le CDI intérimaire a été introduit, dès 2013, à l'initiative des partenaires sociaux de la branche. En effet, par un accord du 10 juillet 2013 « portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires », les partenaires sociaux de la branche avaient négocié la mise en œuvre et les contours d'un contrat à durée indéterminée pour les salariés intérimaires. Cet accord avait ensuite été étendu par un arrêté ministériel du 22 février 2014 puis annulé en novembre 2018 par le conseil d'Etat, à la suite du recours d'une organisation syndicale.

Initialement, les partenaires sociaux avaient fixé un objectif de 20 000 CDI intérimaires sur trois ans (préambule de l'accord du 10 juillet 2013). En janvier 2022, le CDI Intérimaire représente près de 48 000 ETP, correspondant à 6,7% des effectifs des agences d'emploi. En quelques années, cette forme d'emploi s'est donc imposée comme une solution répondant à la fois au besoin de flexibilité des entreprises et aux aspirations de sécurisation des salariés. Dans un environnement économique et sanitaire incertain, appelant à renforcer la sécurisation des parcours, les agences ont encore accru le nombre de leurs salariés en CDII de 9 510 ETP sur deux ans, correspondant à une hausse d'environ 25% par rapport à 2019.

Initialement envisagé pour répondre aux attentes des intérimaires expérimentés qui s'orientent par choix vers le travail temporaire, ce dispositif s'avère dans les faits rencontrer du succès auprès des jeunes en début de carrière professionnelle et à la recherche d'un statut protecteur. Il est même mobilisé avec succès pour l'insertion de jeunes en difficulté suivis dans le cadre de la Garantie Jeunes. Les moins de 30 ans représentent ainsi 45% des bénéficiaires de ce contrat. Pour les 18-30 ans, le CDII constitue même pour 70% d'entre eux le premier CDI de leur carrière, confirmant ainsi son rôle de tremplin pour l'accès à l'emploi durable.

Prism'emploi rappelle que le CDI intérimaire est un outil de flexibilité non coûteux pour l'assurance chômage, responsabilisant pour les entreprises utilisatrices, et favorisant l'emploi durable en répondant aux besoins en compétences des entreprises utilisatrices. Dans l'accord signé en juillet 2020, les partenaires sociaux avaient pris l'engagement de mener une réflexion approfondie sur la modernisation des cas de recours, au vu notamment des options prises par le législateur pour d'autres formules de relation tripartite, et sur l'évolution de la durée maximale des missions, aujourd'hui limitée à 36 mois.

Dans le contexte actuel, caractérisé par de nouvelles incertitudes et menaces, ces demandes d'évolutions sont plus que jamais légitimes pour favoriser le développement de cette forme d'emploi sécurisée, responsable et protectrice et consolider encore la situation de ses bénéficiaires.

Contacts presse

Ema Hazan

06.64.56.11.74
ema.hazan@plead.fr

Juliette Prost

06.72.47.53.28
juliette.prost@plead.fr

À propos de Prism'emploi

Prism'emploi – Professionnels du recrutement et de l'intérim – est l'organisation professionnelle, qui regroupe plus de 600 enseignes représentant 90% du chiffre d'affaires de la profession.

10 000 agences d'emploi et 29 000 salariés permanents sont présents sur l'ensemble du territoire.

www.prismemploi.eu - @Prismemploi

