HAL
open science

Employer des intérimaires en CDI : entre nouvelles obligations et possibilités d'accroître la subordination

Claire Vivès

To cite this version:

Claire Vivès. Employer des intérimaires en CDI : entre nouvelles obligations et possibilités d'accroître la subordination. Savoir/Agir, 2020, Quel effacement de l'employeur ?, 54, pp.57-65. 10.3917/sava.054.0057 . halshs-03888420

HAL Id: halshs-03888420

https://shs.hal.science/halshs-03888420v1

Submitted on 1 Feb 2023

HAL is a multi-disciplinary open access archive for the deposit and dissemination of scientific research documents, whether they are published or not. The documents may come from teaching and research institutions in France or abroad, or from public or private research centers.

L'archive ouverte pluridisciplinaire **HAL**, est destinée au dépôt et à la diffusion de documents scientifiques de niveau recherche, publiés ou non, émanant des établissements d'enseignement et de recherche français ou étrangers, des laboratoires publics ou privés.

CAIRN.INFO
MATIÈRES À RÉFLEXION

EMPLOYER DES INTÉRIMAIRES EN CDI : ENTRE NOUVELLES OBLIGATIONS ET POSSIBILITÉS D'ACCROÎTRE LA SUBORDINATION

Claire Vivés

Éditions du Croquant | « Savoir/Agir »

2020/4 N° 54 | pages 57 à 65

ISSN 1958-7856
ISBN 9782365123044
DOI 10.3917/sava.054.0057

Article disponible en ligne à l'adresse :

https://www.cairn.info/revue-savoir-agir-2020-4-page-57.htm

Distribution électronique Cairn.info pour Éditions du Croquant.
© Éditions du Croquant. Tous droits réservés pour tous pays.

La reproduction ou représentation de cet article, notamment par photocopie, n'est autorisée que dans les limites des conditions générales d'utilisation du site ou, le cas échéant, des conditions générales de la licence souscrite par votre établissement. Toute autre reproduction ou représentation, en tout ou partie, sous quelque forme et de quelque manière que ce soit, est interdite sauf accord préalable et écrit de l'éditeur, en dehors des cas prévus par la législation en vigueur en France. Il est précisé que son stockage dans une base de données est également interdit.

© Éditions du Croquant | Téléchargé le 01/02/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.128.143)

Employer des intérimaires en CDI : entre nouvelles obligations et possibilités d'accroître la subordination

Claire Vivès
Laboratoire interdisciplinaire pour la sociologie économique (Lise) ; affiliée au Centre d'études de l'emploi et du travail (CEET).

Alors que la figure de l'employeur, telle qu'elle a été instituée par le contrat de travail et le droit du travail[1], est au cœur de la définition du salariat depuis maintenant un demi-siècle, plusieurs transformations du salariat et plus largement des modes de production rendent difficile l'identification de l'employeur. Cette figure connaît en effet un mouvement d'éclatement et d'effacement. Éclatement sous l'effet de la segmentation des activités productives et effacement en raison de la dilution des obligations qui pèsent sur les employeurs en matière de droits salariaux.

Pour saisir ces transformations de la figure de l'employeur et leurs enjeux, le travail intérimaire est une entrée féconde, et plus particulièrement le CDI intérimaire (CDI-I), contrat créé par la branche du travail temporaire en juillet 2013. Ce contrat est traversé de contradictions et de paradoxes qui permettent de saisir ce qui joue dans les transformations contemporaines de l'employeur. De manière générale, la relation triangulaire qui caractérise le travail temporaire est une des formes institutionnalisées les plus anciennes de l'éclatement de la catégorie employeur. En effet, les fonctions d'employeur sont scindées entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Or, il est pour le moins paradoxal que le travail temporaire, dont le développement repose sur le discours selon lequel seuls les contrats temporaires seraient source de flexibilité, permette d'embaucher des intérimaires en CDI tout en faisant la promotion du contrat de travail comme support des droits salariaux. De plus, alors que les employeurs cherchent à se rapprocher d'une rémunération du travail à la tâche qui exclurait la rémunération des périodes moins productives et celle des droits salariaux, le CDI-I instaure une cotisation supplémentaire qui doit être payée pour tous les intérimaires afin de financer de la formation et une rémunération des périodes sans mission pour les intérimaires en CDI-I. Au-delà de ces paradoxes – peut-être qu'apparents – plusieurs dispositions de l'accord appellent à la vigi-

1. Claude Didry, *L'Institution du travail. Droit et salariat dans l'histoire*, La Dispute, 2016.

© Éditions du Croquant | Téléchargé le 01/02/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.128.143)

lance : les sommes versées pendant les périodes non travaillées sont qualifiées de « revenu » et non de « salaire » bien qu'elles soient soumises à cotisations sociales[2], les nouvelles obligations de formation ne sont contraignantes que pour les intérimaires, etc. Pour éclairer ces apparents paradoxes et contradictions, il importe de faire une analyse approfondie des obligations qui incombent à l'employeur et à la branche.

Cet article repose sur plusieurs enquêtes. D'abord, sur une analyse des négociations de branche qui ont débouché sur l'accord créant le CDI intérimaire et sur des entretiens réalisés entre 2014 et 2016 avec des cadres dirigeants de grands réseaux d'intérim et des personnels d'agence (n=25). Pour les négociations de branche, nous avons interrogé les équipes syndicales et patronale ayant participé à la négociation (n=19)[3]. Ensuite, nous nous appuyons sur notre connaissance du secteur de l'intérim acquise au cours de plusieurs recherches réalisées dans des périodes différentes portant sur le rôle d'intermédiaire de l'emploi des agences d'intérim (2014), sur le CDI-Intérimaire (2014-2016) et sur les salariés en contrats de moins d'un mois (2019-2020)[4].

Alors que le CDI-I paraît faciliter l'identification de l'employeur et renforcer les obligations des agences vis-à-vis des intérimaires, ce contrat repose structurellement sur la dualisation entre encadrement du travail et de l'emploi poursuivant le brouillage de la figure de l'employeur. Nous présentons, dans une première partie, les caractéristiques du CDI-I pour montrer comment les employeurs peuvent tirer avantage de ces proximités avec le CDI et l'intérim. Dans une deuxième partie, nous analyserons le financement des nouveaux droits prévus par ce contrat pour définir l'employeur à partir des obligations qui lui incombent ou auxquelles il échappe.

L'intérim promoteur du CDI : les paradoxes du CDI intérimaire

Depuis les années 1970, le travail temporaire déploie un arrangement spécifique des fonctions de l'employeur qui organise légalement son effacement et son éclatement. Une agence de travail temporaire vend à une entreprise utilisatrice un service : la mise à disposition d'un travailleur pour une mission déterminée. L'agence est contractuellement employeur : elle recrute, fait signer le contrat, assure la paie, etc. L'entreprise utilisatrice encadre le travail de l'intérimaire : elle décide de la tâche accomplie par l'intérimaire, de l'interruption avant terme ou du renouvellement de la mission. Cette forme de travail a connu une institutionnalisation progressive.

2. Dans l'accord, la distinction entre salaire et revenu est assise sur le fait qu'un « salaire serait versé en contrepartie d'un travail » (art. 4.2.).

3. Nous avons rencontré l'ensemble des fédérations syndicales et patronales, à l'exception de la CFTC qui s'est déclarée indisponible à plusieurs reprises pendant notre période d'enquête.

4. Les enquêtes sur les négociations de branche et sur le CDI-I ont été réalisées avec François Sarfati. ; François Sarfati, Claire Vivès, « Le CDI intérimaire : la loi au secours du patronat », *Les notes de l'IES*, n° 38, 2016 ; François Sarfati, Claire Vivès, « Sécuriser des intérimaires sans toucher au CDI ? La création négociée du CDI intérimaire », *La revue de l'Ires,* n° 88, 2016, p. 93-121. ; François Sarfati, Claire Vivès, « De l'intérim au CDI intérimaire. Se stabiliser dans le salariat pour limiter la subordination », *Sociétés contemporaines*, n° 110, 2018, p. 119-141.

© Éditions du Croquant | Téléchargé le 01/02/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.128.143)

La négociation d'accords de branche, l'inscription de certaines dispositions dans le code du Travail et l'adoption de règles communes à l'échelle européenne ont accompagné sa légitimation et son développement[5]. En 2018, ce sont 2,5 millions de salariés qui ont signé au moins une fois dans l'année un contrat de travail temporaire, ce qui représente environ 800 000 équivalents temps plein. Les effets de ce statut d'emploi se font sentir bien au-delà des seuls intérimaires en raison de ses conséquences sur l'organisation du travail et l'éclatement des collectifs de travail.

La branche de l'intérim conclut, en juillet 2013, un accord créant un nouveau contrat : le CDI intérimaire[6]. Alors que le secteur repose sur la promotion du contrat temporaire comme source idéale de flexibilité[7], ce nouveau développement du CDI a de quoi surprendre. Comme indiqué dans le préambule de cet accord, il s'agit d'un contrat hybride entre CDI et travail temporaire : le salarié est en CDI mais est délégué dans des entreprises utilisatrices. Les employeurs doivent rémunérer en continu les intérimaires et abonder un fonds paritaire de branche pour financer les périodes non travaillées (intermissions) et développer la formation des intérimaires. Ce contrat paraît aller à rebours des politiques de sécurisation des parcours et de flexicurité qui visent, le plus souvent, à assurer une continuité des droits face à la discontinuité des emplois en attachant les droits à la personne. Le CDI-I instaure, lui, la continuité de l'emploi là où il y a discontinuité et instabilité des missions et pose le contrat de travail comme support de droits.

Encadré – Principales caractéristiques du CDI-I

Le CDI intérimaire (CDI-I) est un contrat à durée indéterminée conclu entre une entreprise de travail temporaire et un individu. L'intérimaire en CDI-I est délégué par l'entreprise de travail temporaire pour réaliser des missions successives dans des entreprises utilisatrices. L'essentiel des modalités de la délégation reste identique. Les accords nationaux du travail temporaire s'appliquent aux salariés intérimaires en CDI-I comme s'ils étaient des intérimaires classiques.

Le contrat ne stipule pas de poste de travail mais prévoit trois qualifications. L'intérimaire ne peut refuser les missions où il lui est demandé d'occuper un poste correspondant à une de ses qualifications.

La période entre deux missions est appelée « intermission ». Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté (durée

5. Rachid, Belkacem, « Des agences d'intérim aux agences d'emploi », *Les notes de l'IES*, n° 30, 2013 ; Dominique, Glaymann, *L'intérim*, coll. Repères, La Découverte, 2007 ; Rachid Belkacem, Cathel Kornig, « La construction sociale du travail intérimaire : de ses origines aux États-Unis à son institutionnalisation en France », *Économies et sociétés*, Presses de l'ISMEA, tome XLV/8 (Socio-Économie du Travail n° 33), 2011, p.1301-1327.

6. Cet accord a été signé par le patronat et trois organisations syndicales de l'intérim (CFDT, CFE-CGC et CFTC). La CGT et la CGT-FO sont non signataires. Cette négociation est elle-même issue de la négociation de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 sur la compétitivité et la sécurisation de l'emploi. L'accord prévoit que le secteur du travail temporaire puisse déroger à la majoration des cotisations d'assurance chômage sur certains contrats de moins de trois mois, en échange de la création du CDI-I.

7. Ce discours qui présente le CDI comme « contraignant » et « rigide » laisse dans l'ombre les possibilités de développement de la flexibilité interne qu'il permet (variation de la durée d'activité, variation des horaires, annualisation du temps de travail, etc.).

© Éditions du Croquant | Téléchargé le 01/02/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.128.143)

du travail, congés payés). L'intérimaire peut être mis en congé ou en formation au cours de cette période. Lorsqu'il est en intermission, l'intérimaire en CDI-I doit pouvoir se rendre sur le lieu d'une mission (situé dans un rayon de 50 kilomètres autour de son domicile) dans la demi-journée ; ce qui en pratique limite la possibilité de cumuler avec un autre contrat.

Comme pour le travail temporaire classique, la règle de l'égalité de traitement en matière de rémunération prévaut. Cependant, l'intérimaire en CDI-I ne perçoit pas d'indemnités de fin de mission (souvent appelée « prime de précarité ») et prend ses congés – qui ne lui sont donc pas payés non plus. L'intérimaire en CDI-I est assuré de percevoir un salaire égal à la « garantie minimale de rémunération » dont le niveau est défini dans son contrat.

Les règles de rupture du contrat sont identiques à celles régissant le CDI de droit commun.

Au-delà de ces apparents paradoxes, quelles sont précisément les dispositions inscrites dans l'accord et comment les employeurs s'en sont-ils emparés ?

Pour les agences de travail temporaire : limiter les obligations liées à la fonction d'employeur

Il existe deux corpus réglementaires pour les salariés de l'intérim : celui qui régit les droits des salariés des agences (couramment appelés « permanents ») et celui des intérimaires. L'accord créant le CDI-I prévoit de faire relever les intérimaires en CDI-I de la convention collective des intérimaires et des accords régissant leur statut et non des textes relatifs aux permanents. Ces derniers ont des droits salariaux plus protecteurs que ce soit en matière de représentation, de droits à la mutuelle, aux aides au logement, aux primes, etc. Si la continuité de la relation d'emploi rend l'employeur plus facilement identifiable, les agences de travail temporaire se sont ainsi exonérées d'un certain nombre d'obligations. Dans leurs discours, les responsables et permanents d'agences affirment cependant que les intérimaires en CDI sont une troisième catégorie de salariés qui modifie leur manière d'être employeurs d'intérimaires. Lors des entretiens que nous avons réalisés avec des responsables d'agence ou des salariés permanents dans les premiers mois qui ont suivi l'entrée en application du CDI-I, ceux-ci mettaient en avant les actions « nouvelles » qu'ils allaient entreprendre pour « leurs » CDI-I. Ils mentionnaient la nécessité de désormais mieux planifier les périodes travaillées pour les CDI-I, reconnaissant finalement la très grande précarité des intérimaires classiques. L'accès à la formation était un des points clés, qui relève en fait d'un droit existant pour les intérimaires classiques mais qui n'est pas appliqué. Leurs discours sur le CDI-I mettent finalement en lumière la faible effectivité des droits des intérimaires « classiques » : alors que la branche est supposée avoir adapté, par la négociation, les droits à la discontinuité de l'emploi, cette discontinuité reste un des obstacles à l'accès à la formation.

En matière de fixation de la rémunération, la principale règle dans l'intérim est celle de l'égalité de traitement avec les salariés de l'entreprise utilisatrice : sur le même poste, un intérimaire ne peut pas être rémunéré à un taux horaire différent d'un salarié en poste.

© Éditions du Croquant | Téléchargé le 01/02/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.128.143)

Outre les cas de contournement de cette règle pour rémunérer moins les intérimaires, d'autres pratiques permettent de diminuer les coûts *via* le travail temporaire. D'une part, le chantage à l'embauche future sur d'autres missions et surtout sur un contrat stable permet d'obtenir une plus grande productivité et de faire réaliser les tâches les plus pénibles aux intérimaires. D'autre part, ils n'ont aucune reconnaissance de leur ancienneté et n'ont généralement pas accès aux primes, au treizième mois, etc[8]. Avec le CDI-I, la non reconnaissance de l'ancienneté devient plus difficile à faire accepter par les agences : les intérimaires disposent désormais d'un contrat en continu. C'est d'ailleurs une des questions récurrentes des intérimaires avant de signer le CDI-I : comment l'ancienneté sera-t-elle rémunérée[9] ? Or, l'accord mentionne certes l'ancienneté comme ouvrant des droits mais il ne s'agit pas de droits à rémunération. Il est fait référence uniquement aux droits en matière de formations, de mutuelles, de droit à la représentation. Hors de l'accord, les réseaux d'agences ou chaque entreprise auraient pu prévoir une rémunération de l'ancienneté lors de la signature des contrats mais les agences ont tout de suite fermé la porte à cette revendication. Les entreprises de travail temporaire se défaussent derrière le contrat commercial : si l'ancienneté n'est pas reconnue et payée par l'entreprise utilisatrice, elles n'auraient pas de moyens pour la rémunérer.

Définir l'employeur à partir des obligations qui lui incombent ou auxquelles il échappe.

Avec l'embauche en CDI-I, les intérimaires ne sont plus soumis au « chantage à la mission » mais relèvent de la subordination contractuelle qui prend des formes particulières en raison du caractère hybride du CDI-I. Désormais, ils ne peuvent plus refuser de mission. De plus, ces intérimaires choisis pour être embauchés en CDI-I sont souvent ceux que les agences cherchaient auparavant à fidéliser et qui étaient choyés par crainte de départ vers une autre agence. Avec le CDI-I, ils perdent ce pouvoir. D'un côté, les agences sont désormais identifiées comme employeur dans la durée, ce qui pourrait faciliter l'effectivité de certains droits mais, d'un autre, en étant assurées d'être durablement l'employeur, elles peuvent disposer de nouveaux pouvoirs sur les intérimaires.

Pour les entreprises utilisatrices : une plus grande fidélisation en s'exonérant de la fonction d'employeur

Pour l'entreprise utilisatrice, que l'intérimaire soit un intérimaire « classique » ou un intérimaire en CDI pourrait n'avoir aucune incidence. De fait, les différences ont été mises en avant par les agences de travail temporaire pour en faire un argumentaire commercial et justifier de vendre le CDI-I aussi cher que l'intérim classique alors même qu'il est beaucoup moins coûteux pour

8. Lucas Tranchant, « L'intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle. Le cas des emplois ouvriers de la logistique », *Travail et emploi*, n° 155-156, 2018, p. 115-140.

9. La récurrence de cette question est symptomatique du fait que pour les intérimaires la rémunération de l'ancienneté est un droit associé au CDI alors qu'il s'agit d'un droit salarial qui n'est inscrit que dans certaines conventions collectives (François Sarfati, Claire Vivès, *op. cit.*).

© Éditions du Croquant | Téléchargé le 01/02/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.128.143)

les agences et qu'il leur permet donc d'augmenter leur taux de marge[10]. L'entreprise utilisatrice externalise toujours la fonction d'employeur à l'agence de travail temporaire. Derrière l'apparent attachement des droits au contrat que créerait le CDI-I, le tableau est en fait plus complexe puisque dans les usages du CDI-I, il apparaît que ce contrat est souvent utilisé pour déléguer les intérimaires sur de longues missions dont certaines se répètent avec pour l'entreprise utilisatrice la recherche d'une main-d'œuvre jugée plus stable et fiable[11]. En embauchant ces intérimaires pour de longues missions, elles veulent disposer de travailleurs fortement sélectionnés, immédiatement et hautement productifs parce qu'ils connaissent leur entreprise et le travail à réaliser et dont la probabilité est plus grande qu'ils restent jusqu'au bout de la mission. De plus, ces avantages de la fiabilité et de la fidélité sont obtenus sans avoir à rémunérer les intérimaires au même niveau que les salariés, ni à les intégrer dans les effectifs de l'entreprise et en gardant la possibilité de les exclure facilement en cas de revendications jugées excessives. Il y a donc bien la volonté d'un employeur (l'entreprise utilisatrice) de s'attacher un travailleur sans être porteur du contrat et comptable des obligations qui en découlent.

Le CDI-I est un contrat hybride entre travail temporaire et CDI qui repose sur l'éclatement structurel des fonctions d'encadrement de l'emploi et du travail. Ce caractère hybride permet finalement aux entreprises utilisatrices de continuer à externaliser l'encadrement de l'emploi tout en renforçant leurs possibilités d'encadrer le travail des intérimaires en CDI. Les agences affirment plus fortement leur rôle d'employeur mais ont limité leurs obligations en matière de droits salariaux dans la mesure où les CDI intérimaires ont les mêmes droits que les intérimaires classiques. Le lien de subordination né du CDI leur apporte certaines marges de manœuvre nouvelles. Nous allons, dans la suite du texte, analyser leurs obligations en matière de rémunération et de formation des intérimaires en CDI.

Sur qui reposent les obligations de rémunération et de formation : la branche, les employeurs ou les intérimaires ?

L'analyse des modalités prévues par l'accord en matière de continuité de rémunération et de formation permet d'éclairer les obligations qui incombent aux employeurs en matière de droits salariaux. À quelles conditions des institutions jouent-elles un rôle de protection pour les salariés ? La mutualisation au niveau de la branche est-elle synonyme de droits salariaux plus larges et mieux garantis ? Qu'est-ce qui, pour les employeurs, fait obstacle à cette mutualisation ?

Le Fonds de sécurisation des parcours intérimaires : une mutualisation en trompe l'œil

L'accord crée un Fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI) au sein du Fonds professionnel

10. Les acteurs de l'intérim interrogés ainsi que plusieurs études (Observatoire de l'intérim et du recrutement, « Étude nationale sur le CDI intérimaire. Premier bilan sur sa mise en œuvre et ses effets », février 2018) mentionnent ce taux de marge sensiblement plus important sans qu'il ne soit pour autant quantifié.

11. Cet usage a notamment été mobilisé par le groupe automobile PSA qui, sur plusieurs sites de production, a embauché plusieurs dizaines voire centaines d'intérimaires en CDI-I.

© Éditions du Croquant | Téléchargé le 01/02/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.128.143)

pour l'emploi du travail temporaire (FPE-TT). Le FSPI est un fonds paritaire alimenté de deux manières : par les « 10 % » qui constituent la prime de précarité pour les intérimaires « classiques » et par une cotisation de 0,5 % de la masse salariale des intérimaires[12] (en CDI et « classique »). Les fonds versés au FSPI le sont sous forme d'un versement obligatoire qui a lieu annuellement. Pour les versements au titre des salariés intérimaires en CDI-I, il s'agit du solde entre les cotisations dues (au titre des 10 % de prime de précarité) diminuées des dépenses réalisées sur l'année qui peuvent être financées par le FSPI. Parmi ces dépenses figurent les dépenses liées à la Garantie Minimale Mensuelle de Rémunération (GMMR) payée pendant les inter-missions (périodes non travaillées) et les coûts de formation pour les intérimaires en CDI. Les fonds ne sont en fait pas mutualisés entre les entreprises conformément à la demande du patronat de l'intérim[13]. Cela revient à ce que le FSPI soit composé d'une ligne de crédit par entreprise contributrice. Si une entreprise a un solde négatif une année et qu'elle avait un solde positif précédemment, elle peut demander le remboursement. Il s'agit en fait d'une cotisation obligatoire au niveau de la branche qui ne donne pas lieu à une mutualisation.

Des ressources supplémentaires pour former davantage les intérimaires ?

La création du FSPI est présentée comme une manière de favoriser l'accès à la formation des intérimaires en CDI-I mais ce fonds permet-il de rendre effectif le droit à la formation alors que les intérimaires, jusque-là, ont en moyenne moins accès que les autres salariés à la formation professionnelle continue ? Une fois que le patronat a accepté la surcotisation de 0,5 % de la masse salariale pour tous les intérimaires et la non disparition des 10 % de prime de précarité (même si elle n'est pas versée aux intérimaires), les employeurs ont tout intérêt à mobiliser ces sommes pour la formation des intérimaires, particulièrement celle de leurs « CDI-I ». En effet, les sommes collectées dans ce fonds sont perdues si non dépensées. De plus, avec les intérimaires en CDI-I, les risques pour les agences de former des intérimaires qui partiront rapidement ensuite sont plus limités.

Pour caractériser ce nouveau droit à la formation, il importe de tenir compte du contenu de l'accord. Il précise que les formations financées sont destinées à « entretenir ou augmenter l'employabilité ». Autrement dit, l'objectif qui leur est assigné est de maximiser pour les employeurs les chances de déléguer en mission leur salarié en CDI-I. Il n'y a pas d'obligation supplémentaire faite aux employeurs d'accepter les demandes de formation des intérimaires. Par contre, il y a une

12. La surcotisation pour l'ensemble des intérimaires est destinée à financer la mise en œuvre de dispositions contenues dans le « deuxième volet » de l'accord qui vise à « sécuriser les parcours intérimaires » en augmentant les durées d'emploi pour les intérimaires qui ont une « faible ou forte intensité d'emploi » (à savoir moins de 400 heures ou plus de 800 heures selon les seuils établis dans l'accord) pour reprendre les termes des négociateurs.

13. Les négociateurs patronaux ont mis en avant la volonté d'éviter les comportements de passagers clandestins avec des entreprises qui pourraient prendre des risques non contrôlés si les fonds étaient mutualisés.

© Éditions du Croquant | Téléchargé le 01/02/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.128.143)

obligation faite aux intérimaires d'accepter des formations sur proposition de l'employeur lorsqu'ils ne sont pas en mission. La capacité qu'a l'employeur d'imposer certaines formations est une des manifestations des nouvelles dimensions de la subordination imposées par les agences aux intérimaires en CDI-I.

Qui paie pour rémunérer la discontinuité ?

Du point de vue des employeurs, le CDI-I pourrait apparaître décalé dans le contexte actuel. La tendance (en matière d'évolution du droit du travail notamment) est plutôt de ne payer que pour les périodes productives avec une rémunération qui s'approcherait le plus possible de la rémunération à la tâche et qui exclurait la rémunération de droits salariaux. Certes, cette position se heurte à leur recherche de travailleurs « fidèles » qui réalisent un travail de qualité. Avec le CDI-I, les employeurs financent-ils effectivement les périodes non travaillées ?

Avant la création du CDI-I, les périodes non travaillées liées à la discontinuité des missions et des contrats étaient à la charge de l'intérimaire ou financées par l'assurance chômage. En supprimant les intermissions, ce contrat permettrait de diminuer les coûts pour l'assurance chômage de la couverture des intérimaires. Alors que les allocations chômage venaient compléter les revenus des intérimaires au cours des mois où ils travaillaient peu, cet accord a pour effet de remplacer une prise en charge interprofessionnelle de la discontinuité, certes très imparfaite, par une prise en charge par la branche.

Le mécanisme qui organise la rémunération des périodes non travaillées est celui de la « garantie minimale mensuelle de rémunération » (GMMR). Quel que soit le nombre d'heures travaillées, l'intérimaire en CDI est assuré de percevoir un certain salaire dont le montant dépend du niveau de qualification[14]. Si l'intérimaire n'a pas effectué assez de missions pour que sa rémunération atteigne ce seuil conventionnel, alors les intermissions sont financées par le FSPI (ou par l'employeur si l'entreprise a dépensé l'intégralité des sommes dues au FSPI au titre des 10 %[15]). En revanche, si le seuil de rémunération est dépassé, alors l'intérimaire ne reçoit rien, le financement de l'intermission revenant donc à sa charge.

Avec ce système, si l'employeur ne veut pas payer, il doit fournir des missions à l'intérimaire. La charge de trouver des missions incombe donc à l'employeur et non plus à l'intérimaire mais ce dernier n'est plus en position de refuser des missions à partir du moment où elles sont conformes aux dispositions inscrites dans son contrat de travail.

Du point de vue des intérimaires, le point positif est la garantie d'un certain niveau de rémunération mais pour ceux qui travaillaient déjà en continu, le CDI-I est très souvent synonyme

14. L'accord prévoit en effet de rémunérer les périodes d'intermission au niveau du Smic pour les non qualifiés, au niveau du Smic + 15 % pour les agents de maitrise et techniciens et à Smic + 25 % pour les cadres.

15. Nous avons pu constater au cours de nos enquêtes que les entreprises cherchent au maximum à limiter les risques d'intermission. Elles le font notamment en déléguant prioritairement les CDI-I par rapport aux intérimaires classiques. Le cas d'une entreprise qui aurait dépensé tous les fonds versés au FSPI est possible mais très improbable.

© Éditions du Croquant | Téléchargé le 01/02/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.128.143)

de perte de revenu. D'une part, ils perdent la prime de précarité (10 % du salaire) et d'autre part, l'indemnisation par l'assurance chômage est, au moins jusqu'à la dernière réforme[16], plus favorable en termes de montant que la GMRR. On est donc en présence d'une situation hybride où l'employeur affiche une prise en charge de la discontinuité. Cependant, dans les faits, les employeurs se trouvent rarement voire jamais en situation de payer, ce qui explique qu'ils aient accepté de signer cet accord.

Conclusion

Avec 50 000 intérimaires en CDI-I fin 2019 (Dares), ce contrat reste en volume marginal. Il est cependant intéressant en ce qu'il permet d'interroger les évolutions des fonctions de l'employeur.

Ce CDI-I est particulièrement intéressant par son caractère hybride. On pourrait s'étonner du choix du patronat de l'intérim de promouvoir le CDI. L'analyse du CDI-I permet de montrer que certes, la durée indéterminée du contrat et la garantie de rémunération apportée aux intérimaires posent la continuité de la fonction d'employeur. Cependant, les employeurs sont parvenus à limiter leurs obligations. Pour les entreprises utilisatrices, le constat paraît sans appel : cette forme de travail temporaire leur permet d'augmenter la productivité et l'attachement des intérimaires tout en continuant à externaliser la fonction d'employeur. Les agences de travail temporaire sont pour les intérimaires en CDI-I l'employeur en continu donc plus facilement identifiable. Pour autant, d'un point de vue budgétaire, leurs obligations en matière de continuité de la rémunération sont minimes. Quant aux dispositions relatives à la formation, elles révèlent que bien que l'employeur ait une nouvelle obligation de financement, il a également de nouvelles possibilités pour obliger les intérimaires à se former dans des formations qu'il a choisies. Les agences n'ont, elles, aucune obligation autre que le financement de ces mesures.

Surtout, ce contrat montre que même si certaines institutions du salariat potentiellement génératrices de droits sont présentes (cotisations, mutualisation, obligations définies par la branche, etc.), elles se révèlent ici de faible portée. Le niveau de la branche s'avère être un niveau de cotisation obligatoire plus que de mutualisation. La rémunération de la discontinuité des missions s'avère très peu reposer financièrement sur l'employeur et pas du tout sur la branche. Cette caractéristique illustre finalement en creux la force de la mutualisation interprofessionnelle. ■

16. Dont l'entrée en vigueur était prévue au 1/04/2020 et a été reportée en raison de la pandémie du Covid.

© Éditions du Croquant | Téléchargé le 01/02/2023 sur www.cairn.info via Conservatoire National des Arts et Métiers (IP: 163.173.128.143)