

Brochure n° 3212

Accords nationaux
ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE
Personnels intérimaires
Personnels permanents

ACCORD DU 25 JANVIER 2019
RELATIF AUX MESURES FAVORISANT L'EMPLOI DURABLE
NOR : ASET1950645M

Entre :
Prism' Emploi,
D'une part, et
FNECS CFE-CGC ;
FS CFDT ;
UNSA FCS ;
CFTC Intérim,
D'autre part,
il a été convenu ce qui suit :

PRÉAMBULE

En application de l'article 3 de l'ANI du 22 février 2018 relatif à la réforme de l'assurance chômage, qui prévoit que chaque branche doit, sur la base d'un diagnostic quantitatif et qualitatif des situations de recours aux contrats courts sous toutes leurs formes, ouvrir des négociations visant à modérer le recours à ces contrats afin de les réguler : les partenaires sociaux de la branche ont ouvert la négociation en confiant à l'observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) la réalisation de diagnostics relatifs, d'une part, aux contrats à durée déterminée parmi les salariés permanents des entreprises de travail temporaire et, d'autre part, aux salariés intérimaires mis à disposition des entreprises utilisatrices.

Les signataires réaffirment leur volonté de maintenir et développer l'emploi dans la branche et d'allonger les durées d'emploi des salariés intérimaires en accompagnant le développement de leurs compétences et en favorisant l'accès à l'emploi durable des publics les plus éloignés de l'emploi.

À cet effet, ils rappellent qu'ils ont institué, à la suite de l'ANI du 11 janvier 2013, par l'accord du 10 juillet 2013 sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, le contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) et le fonds de sécurisation des parcours intérimaires (FSPI).

Ainsi les entreprises de la branche ont, en 4 années, conclu plus de 50 000 CDI et financé, grâce au FSPI, 250 000 formations pour 191 millions d'euros. Ce dispositif a concouru à l'allongement significatif des durées de mission constaté dans tous les secteurs depuis 2016 : plus 26 % dans l'industrie, 25 % dans la construction et 17 % dans le tertiaire.

Le succès de ce dispositif est la preuve de l'efficacité d'une démarche d'innovation initiée par la branche du travail temporaire et confortée par les pouvoirs publics. Les signataires soulignent par conséquent l'utilité de mesures incitatives au développement de l'innovation sociale, qui constitue sans aucun doute un puissant levier pour la modification des pratiques d'embauche.

À cet effet, tirant les conséquences de l'arrêt du Conseil d'État du 28 novembre 2018 annulant pour l'avenir l'arrêté d'extension de l'accord du 10 juillet 2013, les partenaires sociaux décident de sauvegarder le FSPI au moyen d'un accord signé concomitamment au présent accord.

Le présent accord s'inscrit dans le prolongement des accords de la branche prenant en compte la spécificité de l'intérim et il participe ainsi au développement du statut social de l'intérimaire.

En toute hypothèse et afin de maintenir la vocation de la branche d'intégration dans l'emploi des salariés les plus éloignés de l'emploi et qui se situent dans les premiers niveaux de qualification, les signataires appellent le gouvernement à ne pas appliquer un dispositif de majoration des cotisations au régime d'assurance chômage (dit bonus-malus). Un tel dispositif serait particulièrement préjudiciable aux publics fragiles : jeunes sans qualification de moins de 30 ans, seniors, travailleurs en situation de handicap et de façon générale, l'ensemble des personnes ayant un faible niveau de qualification.

Dans le cadre des présentes négociations, les partenaires sociaux ont souhaité aborder d'une part les salariés permanents et d'autre part les salaires intérimaires.

CHAPITRE I^{ER}

DISPOSITIONS RELATIVES AUX SALARIÉS PERMANENTS

Article 1^{er}

Constat paritaire

Les entreprises de travail temporaire ne pouvant pas avoir recours à l'intérim, le CDD est donc le seul instrument de flexibilité pour elles, tant pour remplacer les salariés absents que pour faire face à des accroissements temporaires d'activité.

Les données issues des éléments du diagnostic réalisé par l'OIR :

- en 2017 : 6585 CDD signés dans l'année (flux). S'agissant des motifs de recours : plus de la moitié concerne un accroissement temporaire d'activité, moins de 1/4 concerne le remplacement d'un salarié absent.

Le motif de recours « accroissement temporaire d'activité » a caractérisé 64 % des CDD signés en 2017, année de croissance particulièrement forte dans le secteur. En 2016 et 2017, « l'accroissement d'activité » ne représentait que 40 % environ des CDD ;

- sur l'ensemble des CDD signés, 327 seulement ont une durée de 1 mois ou moins (2016 : 366, 2015 : 345) :
 - s'agissant des motifs de recours : deux tiers de ces contrats très courts concernent le remplacement d'un salarié absent, et 1/3 l'accroissement temporaire d'activité ;
 - 34 % des contrats de moins de 1 mois sont signés en juillet, août et décembre.

Compte tenu de ces éléments, les partenaires sociaux de la branche conviennent qu'il n'est pas nécessaire de prendre des mesures particulières relatives au recours aux CDD de courte durée dans la branche.

Article 2

CDI intérimaire

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.

L'enquête réalisée au deuxième semestre 2017 par l'OIR ⁽¹⁾ auprès de 1 500 signataires de CDII montre que le CDII joue un rôle effectif de tremplin professionnel :

- il a été le premier CDI du parcours professionnel pour 45 % des salariés interrogés (et pour 68 % des salariés en CDII de moins de 30 ans) ;
- l'embauche par l'entreprise utilisatrice ou une autre entreprise est de loin la raison principale des fins de CDII. Quelle que soit la nature des ruptures (démission, licenciement, rupture conventionnelle), 67 % d'entre elles sont suivies d'une embauche en CDI hors intérim. 56 % des ruptures sont suivies d'une embauche dans l'entreprise utilisatrice directement, et 11 % dans d'autres entreprises.

Plus globalement, 77 % des personnes ayant signé un CDII se déclarent plutôt ou tout à fait satisfaites de leur expérience.

2.1. Développer le CDII avec l'aide des branches utilisatrices

La branche propose une offre de partenariat aux branches utilisatrices recourant massivement aux contrats de mission de très courte durée en leur présentant le CDI intérimaire que certaines méconnaissent encore. Ces partenariats auront pour objet de faire évoluer leurs pratiques en leur permettant d'avoir un comportement socialement plus responsable en recourant pour partie au CDI intérimaire afin de répondre à leur besoin de flexibilité.

2.2. Engagement quantitatif

L'accord du 10 juillet 2013 relatif à la sécurisation des parcours professionnels fixait comme objectif l'embauche de 20 000 intérimaires en CDI sur 3 ans, objectif atteint en 2017.

Compte tenu de la détermination de la profession à développer ce dispositif, l'objectif est de le multiplier par deux au cours des trois prochaines années.

Ainsi les entreprises de travail temporaire s'engagent à embaucher 40 000 CDI intérimaires supplémentaires d'ici à début 2022, soit une augmentation de 100 % du rythme de développement fixé par l'accord de 2013 et un total de 90 000 embauches depuis la création du CDII. Cet engagement est subordonné au maintien de la croissance du pays à son niveau actuel.

La branche appelle toutes les ETT à proposer à l'ensemble de leurs clients au moins un CDI intérimaire.

Ces objectifs feront l'objet d'un suivi annuel par l'OIR (observatoire de l'intérim et du recrutement).

2.3. Sécuriser les parcours des jeunes alternants

Les ETT proposeront une offre de services aux branches qui ont des jeunes salariés en fin de contrat d'alternance (apprentissage et professionnalisation) ne trouvant pas d'emploi durable à l'issue de leur formation. Ces jeunes pourraient être embauchés en CDI intérimaire.

(1) Observatoire de l'intérim et du recrutement, observatoire paritaire de la branche du travail temporaire.

Des actions d'information auprès des centres de formation des apprentis (CFA) pourraient être initiées afin de mieux faire connaître ce dispositif dès la phase de formation.

Article 3

Mesures permettant aux entreprises utilisatrices de modérer le recours aux contrats de courte durée et d'allonger les périodes d'emploi : faire évoluer les règles encadrant le contrat de mission et le CDD pour lutter contre la précarité, allonger les périodes d'emploi et inciter à la reprise d'emploi durable

Le législateur permet aux branches utilisatrices, par accord collectif étendu, en application des articles L. 1244-4 et L. 1251-37 du code du travail, d'adapter à leur secteur d'activité certaines règles concernant l'encadrement des contrats de travail à durée déterminée et des contrats de mission. Quelques branches ont conclu des accords innovants réduisant ou supprimant le délai de carence, mais la dynamique naturelle de ces négociations ne permettra pas de couvrir rapidement l'ensemble des branches et il peut de surcroît en résulter des dispositions hétérogènes.

Aussi la branche appelle les partenaires sociaux interprofessionnels et/ou le Législateur à faire évoluer la réglementation en vue de supprimer le délai de carence du contrat de mission et du CDD en cas de succession de contrats sur le même poste.

En outre, les signataires du présent accord soulignent la nécessité de garantir un traitement identique du CDD et du contrat de mission dans les accords de branche prévoyant :

- d'augmenter le nombre de renouvellements du contrat de mission et du CDD ;
- d'augmenter la durée maximale du contrat de mission et du CDD.

Article 4

*Favoriser l'allongement des durées d'emploi
et lutter contre la permittence grâce à la formation*

4.1. Pérennisation et évolution du FSPI

Le FSPI a été créé, par l'accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires, en vue de financer des actions de formation et des prestations d'accompagnement destinées à allonger la durée d'emploi des salariés intérimaires. Il constitue une des solutions alternatives innovantes à tout dispositif de taxation des contrats courts.

Les partenaires sociaux de la branche rappellent leur attachement au FSPI, dont l'existence juridique est remise en cause par la décision du Conseil d'État du 28 novembre 2018 et qu'il convient donc de rétablir sans délai, dans l'attente des améliorations susceptibles de lui être apportées ultérieurement.

C'est pourquoi :

- les partenaires sociaux signent, parallèlement au présent accord, un accord temporaire qui vise à sauvegarder le FSPI tel qu'il s'appliquait jusqu'au 28 novembre 2018, pour une durée déterminée de 6 mois qu'ils pourront renouveler par avenant ;
- les partenaires sociaux ouvriront au cours du premier semestre 2019, une négociation sur le financement de la formation professionnelle. Dans ce cadre, ils négocieront, notamment, la pérennisation et l'évolution du fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT), et du fonds de sécurisation des parcours des intérimaires (FSPI) dans la perspective d'optimiser et de rendre encore plus lisible pour les ETT et pour les salariés intérimaires, l'ensemble des dispositifs de formation et d'accompagnement.

4.2. Développement de la formation pendant l'intermission

La branche propose aux pouvoirs publics et à Pôle emploi de mettre en place des parcours de formation pour les salariés intérimaires pendant les périodes d'intermissions. Dans le cadre de ce nouveau dispositif :

- Pôle emploi prendrait en charge la rémunération des intéressés dans le cadre des dispositifs de droit commun ;
- la branche prendrait en charge la formation au travers de ses fonds conventionnels en cofinancement du PIC.

Article 5

Conditions d'un accompagnement plus efficace et plus précoce des demandeurs d'emploi vers l'emploi

Les signataires appellent les pouvoirs publics et Pôle emploi à maintenir un financement interprofessionnel mutualisé des POEC.

Ils rappellent que la branche a financé grâce à son OPCA, le FAF-TT, près de 10 000 POEC en 2018 avec un effet positif sur l'insertion dans l'emploi.

La branche souhaite pouvoir disposer des moyens financiers nécessaires pour maintenir et dépasser ce volume et d'un opérateur efficient à travers l'OPCO « des professionnels de l'emploi et des services opérationnels aux entreprises » créé par l'accord interbranches du 14 décembre 2018.

Dans le cadre de la négociation sur le financement de la formation professionnelle dans la branche au premier semestre 2019, les partenaires sociaux mettront en œuvre les voies et moyens permettant de développer un dispositif de conseil et d'accompagnement personnalisé, spécifique pour les demandeurs d'emploi, cofinancé par le PIC et/ou France compétences, afin d'améliorer encore la performance du dispositif.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 6

Durée et entrée en vigueur

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature.

Article 7

Dispositions relatives aux entreprises de moins de 50 salariés

En application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, les signataires conviennent que le contenu du présent accord ne justifie pas de prévoir les stipulations spécifiques aux entreprises de moins de 50 salariés, visées à l'article L. 2232-10-1 du code du travail.

Article 8

Suivi, révision et dénonciation

Le présent accord fera l'objet d'un suivi par les parties signataires.

Le présent accord peut être révisé conformément aux dispositions de l'article L. 2261-7 du code du travail.

Il peut être dénoncé dans les conditions prévues aux articles L. 2261-10 et suivants du code du travail.

Article 9

Dépôt et extension

Le présent accord fera l'objet des formalités de dépôt dans les conditions prévues aux articles L. 2231-6, L. 2261-1 et D. 2231-2 du code du travail ainsi que les formalités nécessaires à son extension.

Fait à Paris, le 25 janvier 2019.

(Suivent les signatures.)