

Brochure n° 3212 | Accords nationaux

ENTREPRISES DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Personnels intérimaires

Personnels permanents

Accord du 10 juillet 2020

relatif aux mesures urgentes et structurelles
permettant la reprise de l'emploi intérimaire et la sécurisation des parcours
pour faire face aux conséquences économiques et sociales
de l'épidémie de « Covid-19 »

NOR : ASET2050625M

IDCC : 1413, 2378

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Prism'emploi,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

UNSA ;

FNECS CFE-CGC ;

FS CFDT ;

CFTC interim,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

La crise sanitaire traversée par la France a des conséquences désastreuses sur l'activité et l'emploi dans le secteur du travail temporaire (– 61 % en avril 2020 par rapport à avril 2019 et – 47,4 % en mai 2020 par rapport à mai 2019). Cette crise du travail temporaire a déjà des conséquences sociales très importantes, notamment pour les jeunes les moins qualifiés.

Malgré les mesures de relance projetées, cette crise sanitaire devrait se traduire par un ralentissement durable de l'activité et une recherche d'économies susceptibles de se traduire par l'intensification du recours à des formes d'emploi tripartites moins-disantes.

L'essor récent des plates-formes de mise à disposition d'autoentrepreneurs, qui concurrencent directement les CTT dans des secteurs comme la grande distribution et la logistique en s'inscrivant délibérément hors du salariat et l'expérimentation du CDI à temps partagé à fin d'employabilité, en lieu et place du CDI Intérimaire créé par la branche, constituent des signes tangibles de cette évolution préoccupante.

Cette situation inédite conduit les partenaires sociaux de la branche à prendre non seulement des mesures urgentes, mais aussi à formuler des propositions destinées à s'inscrire dans un horizon de moyen terme afin de faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de « Covid-19 ».

Ces propositions visent à la fois à conforter l'emploi intérimaire et le statut social du salarié intérimaire, lutter contre les autres formes de mise à disposition, en particulier celles qui s'affranchissent des règles protectrices du salariat et contribuer ainsi à défendre l'emploi des salariés permanents.

Pour ce faire, face à la gravité de la situation de l'emploi actuelle et à venir, et, afin que ces propositions puissent rapidement être entendues par le gouvernement et mises en œuvre, les partenaires sociaux conviennent, concomitamment au présent accord, d'interpeller collectivement le ministère du travail sur les moyens de transformer en opportunités d'emploi sécurisées les besoins de renfort temporaire des entreprises, à travers la signature d'une lettre paritaire.

Cette démarche s'inscrit dans le prolongement de la mobilisation paritaire intervenue dès le mois d'avril, puisque, afin de sécuriser la continuité des parcours de formation des salariés intérimaires en CIPI et en CDPI interrompus par la crise sanitaire, les membres de la CPNE ont décidé de mesures urgentes visant à :

- neutraliser la période de confinement ;
- mettre en place une période de formation supplémentaire de 35 heures s'inscrivant dans un objectif de remise à niveau du salarié intérimaire.

Ces premières mesures indispensables ne sont pas suffisantes face à une crise sanitaire qui nécessite de repenser les modalités d'intervention des agences d'emploi. La violence de l'impact économique et humain ainsi que l'urgence de la situation, rendent vitale la mise en œuvre de solutions efficaces pour accompagner et surtout réussir la reprise d'activité.

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

Dans ce contexte, la branche du travail temporaire est consciente de sa responsabilité et se mobilise pour défendre et poursuivre son engagement. Du fait de son expérience dans l'accompagnement des mutations économiques et de leurs incidences, elle est en mesure d'élaborer et de mettre en œuvre des solutions pragmatiques et des innovations sociales performantes.

D'après les données de l'OIR, plus des 3/4 des salariés intérimaires sont des ouvriers, dont près de la moitié, non qualifiés. La branche du travail temporaire constitue une entrée vers l'emploi pour un grand nombre de publics vulnérables.

C'est pourquoi elle a développé une véritable expertise en matière d'accompagnement de ces publics, ainsi que des outils et des moyens dédiés au service de leurs parcours et les a inscrits dans ses priorités, au travers notamment de l'accord du 29 novembre 2019 relatif au développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle.

Afin que ces publics fragiles, fortement impactés par la crise sanitaire, ne soient pas « les oubliés » de la reprise économique, les signataires considèrent qu'il est indispensable de les accompagner progressivement vers l'emploi durable en déployant des solutions agiles, souples et innovantes.

Pour relever le défi de cette reprise, qui risque de se traduire par une mutation profonde de notre système productif et des emplois offerts, les lignes existantes doivent être déplacées, les

habitudes doivent être questionnées, notamment en réalisant un effort plus important d'anticipation et d'accompagnement de ces changements.

Aussi, les signataires proposent d'approfondir les travaux de l'OIR et d'élargir le champ d'utilisation des ressources conventionnelles de la branche pour intervenir sur la formation et l'accompagnement renforcé de ces publics fragiles.

En outre, les crises antérieures ont montré qu'elles affectent fortement l'emploi des salariés permanents. Ainsi lors de la crise précédente le nombre de salariés permanents avait diminué de 35 % en 2009 (au regard de l'effectif 2006). C'est pourquoi les signataires souhaitent engager des travaux préalables à une GPEC de branche pour les salariés permanents.

Enfin, 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 et à la consolidation du statut social du salarié intérimaire.

Certaines dispositions de l'accord visant à assouplir le cadre légal et réglementaire du travail temporaire ont vocation à s'appliquer temporairement : ce sont ces mesures qui font l'objet de la lettre paritaire évoquée dans le préambule et annexée au présent accord.

Leur suivi devant toutefois s'inscrire dans la durée, il est légitime qu'elles figurent dans cet accord, au sein du chapitre II.

À cet égard, le présent accord est conclu pour une durée indéterminée mais fait l'objet d'une clause de rendez-vous. À ce titre, les partenaires sociaux conviennent de se réunir au cours du mois de décembre 2020 en vue d'examiner :

- la situation économique et sociale ;
- les évolutions réglementaires conséquentes à cet accord et leurs impacts.

Article 1^{er} | Objectifs de niveau d'activité de la branche à l'horizon du début 2022

Par le présent accord, les partenaires sociaux se donnent l'ambition de retrouver, à horizon du début de l'année 2022, le niveau d'activité réalisé avant le début de la crise sanitaire (janvier 2020).

Cet objectif ne peut être atteint, au vu de l'expérience issue des crises économiques précédentes et du contexte radicalement nouveau créé par le maintien, à un niveau sans précédent, de l'activité partielle pour plusieurs millions de salariés, sans l'adoption de mesures exceptionnelles. Ces mesures visent à sécuriser le recours au travail temporaire pour les entreprises utilisatrices et à transformer ainsi la moindre opportunité d'activité économique en emploi supplémentaire.

Chapitre I^{er} Mesures urgentes visant à sécuriser les emplois et les parcours professionnels des salariés intérimaires

Article 2 | Déploiement d'une démarche de GPEC au niveau de la branche

Article 2.1 | Principes directeurs de cette démarche

Face à la crise sanitaire qui a eu un impact inédit sur l'emploi intérimaire et a entraîné une forte dégradation de l'activité dans les secteurs économiques clés, les partenaires sociaux de la branche estiment qu'il est primordial d'agir en vue de sauvegarder les emplois et de sécuriser les parcours professionnels des salariés intérimaires et notamment ceux qui sont en contrat de travail à durée indéterminée (CDI).

Dans ce cadre, les partenaires sociaux de la branche soulignent la nécessité pour les entreprises et leurs salariés de pouvoir analyser et anticiper les évolutions des emplois et notamment ceux qui sont fortement impactés par la crise économique.

À cette fin, la gestion des emplois et des parcours professionnels dans laquelle s'intègre la gestion prévisionnelle des emplois et des compétences (GPEC) constitue :

- pour les entreprises, un outil d'anticipation de leurs besoins en emploi, en compétences et en qualifications et de développement de leur compétitivité ;
- pour les salariés, un outil leur permettant d'aborder leur parcours professionnel dans l'objectif d'adapter et de développer leurs compétences (notamment les compétences transversales et numériques) et leurs qualifications.

Le pilotage opérationnel et le suivi de cette démarche de GPEC de branche seront assurés par la CPNE.

Article 2.2 | Objectifs poursuivis

La démarche de GPEC que les partenaires sociaux souhaitent initier au niveau de la branche a pour objectifs :

- d'analyser et d'anticiper dans la mesure du possible les évolutions prévisibles, des emplois, des qualifications et des compétences, en tenant compte des impacts induits par la crise sanitaire ;
- à partir de cette analyse, d'identifier et de recenser les compétences des salariés intérimaires ;
- d'évaluer les écarts constatés ou prévisibles entre ces évolutions et ces compétences ;
- d'élaborer des plans d'action à court et moyen terme (formation, accompagnement) en tenant compte des nouvelles réalités sectorielles pour sécuriser les compétences des salariés et renforcer leur employabilité ;
- de sécuriser les reconversions professionnelles des salariés intérimaires et plus particulièrement ceux fortement exposés à un risque de décrochage et de désinsertion professionnelle ;
- d'accompagner et de sécuriser les mobilités professionnelles et/ou géographiques en prenant en compte les opportunités d'emploi et les projets des salariés intérimaires ;
- de mobiliser les moyens notamment financiers appropriés à court et moyen terme.

Article 3 | Analyse et anticipation des évolutions des emplois, des qualifications et des compétences confiées à l'OIR

Article 3.1 | Diagnostics territoriaux réalisés à court terme

À court terme, afin d'avoir une vision économique précise et actualisée des évolutions des emplois dans les secteurs d'activité les plus touchés par la crise (industrie et BTP notamment) les partenaires sociaux de la branche demandent à l'OIR de procéder à une analyse de ces mutations au plus près des besoins et des réalités des territoires.

Ces diagnostics territoriaux seront menés au sein de certains bassins d'emploi fixés prioritairement par la branche en raison d'un risque élevé d'effondrement d'un secteur économique à forte intensité de main-d'œuvre de salariés intérimaires.

Les résultats de ces diagnostics territoriaux permettront de connaître les pertes et les offres d'emploi et constitueront ainsi une source d'information nécessaire pour que les ETT/ETTI puissent identifier les éventuels écarts de compétences de leurs salariés intérimaires et mettre en place des solutions adaptées en vue de renforcer leur employabilité et de sécuriser leurs parcours professionnels.

Ces travaux devront démarrer cet été afin d'obtenir un portrait de la situation économique en temps réel. Dans le cadre de leur réalisation, l'OIR pourra croiser ces analyses avec celles menées par les équipes territoriales de AKTO.

Le suivi de ces travaux sera confié à la CPNE.

Article 3.2 | Analyse prospective à moyen terme

À moyen terme, l'étude de l'OIR ayant permis d'identifier 30 métiers à enjeux au niveau national devra également être requestionnée afin d'y intégrer les mutations d'emplois provoquées par la crise économique.

Article 4 | Élaboration de plans d'action

Article 4.1 | Mise en place d'un accompagnement global renforcé

Pour les partenaires sociaux de la branche, la sécurisation des compétences et des qualifications des salariés intérimaires fortement exposés à un risque de dégradation de leur employabilité, nécessite la mise en place de plans d'action tenant compte des nouvelles réalités sectorielles afin de pouvoir les repositionner rapidement dans les territoires.

En s'appuyant sur l'expertise déployée par AKTO, les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin d'élaborer une ingénierie de parcours innovante qui s'inscrira dans le cadre d'un accompagnement global du salarié intérimaire.

Cet accompagnement renforcé comportera notamment :

- un diagnostic professionnel portant sur les compétences et les qualifications du salarié intérimaire en lien avec les emplois identifiés sur les territoires prioritaires ;
- un diagnostic individuel portant sur les éventuels freins périphériques (mobilité, logement, garde d'enfants).

Ces outils permettront de détecter :

- d'une part, les salariés intérimaires directement employables et de sécuriser ainsi leur repositionnement sur des emplois disponibles mobilisant des compétences ou qualifications proches de celles détenues par ces derniers ;
- d'autre part, les salariés intérimaires qui nécessitent un parcours de reconversion plus approfondi afin de sécuriser leur situation professionnelle.

Ils auront ainsi pour vocation d'accompagner les salariés intérimaires dans leur mobilité professionnelle et/ou géographique liée à la nouvelle cartographie des emplois disponibles sur les territoires et à leur choix d'orientation.

Article 4.2 | Dispositifs de formation mobilisés

Seront également déployés à court et moyen terme, des parcours de formation amenant à la qualification et à la certification à travers la mobilisation :

- des dispositifs spécifiques d'alternance tels que le CDPI dont les caractéristiques notamment en termes de durée pourront être assouplies à titre expérimental afin de tenir compte des besoins du salarié intérimaire. Dans le cadre de ces assouplissements, une attention particulière sera apportée aux salariés intérimaires en situation de reconversion professionnelle qui constituent un public prioritaire du CDPI conformément aux dispositions de l'accord du 29 novembre 2019 en faveur du développement et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle ;

- des dispositifs de droit commun tels que la validation des acquis de l'expérience (VAE) dans le cadre d'une approche collective afin d'accroître la reconnaissance des compétences et la capacité de reconversion des salariés.

Article 4.3 | Démarche GPEC inscrite dans le cadre d'un EDEC

Considérant que l'intervention de l'État est nécessaire pour accompagner l'élaboration d'actions prioritaires de GPEC de branche, cohérentes avec celles menées dans d'autres secteurs professionnels fortement impactés par la crise, les partenaires sociaux appellent de leur vœu leur inscription dans le cadre d'une convention d'engagements de développement des emplois et des compétences (EDEC), démarche portée par le ministère du travail qui repose sur l'élaboration et le cofinancement d'un plan d'actions partagé avec les partenaires sociaux de la branche.

Cette convention EDEC se déclinerait en deux volets :

- une démarche d'études prospective qui permettrait à court et moyen terme de construire une analyse emplois-compétences issue des travaux déjà menés par l'OIR mais tenant compte des nouveaux impacts liés à la crise sanitaire ;
- des actions de développement des emplois et des compétences (ADEC) qui accompagneraient à court et moyen terme les plans d'action nécessaires à la sécurisation des parcours des salariés intérimaires.

Article 5 | Moyens financiers mobilisés à court et moyen terme

Afin de soutenir cette démarche de GPEC, la branche entend mobiliser ses financements en appui des politiques publiques développées en faveur des publics vulnérables.

À ce titre, la branche souhaite que l'enveloppe légale mutualisée de 0,3 % telle que visée dans l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications du 29 novembre 2019, puisse être utilisée en complément de fonds publics.

Pour ce faire, la nature juridique de cette enveloppe légale mutualisée de 0,3 % doit être modifiée dès 2020, afin qu'elle devienne une contribution conventionnelle obligatoire.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche appellent le législateur à faire évoluer la réglementation aux fins d'inscrire dans le code du travail cette contribution conventionnelle de 0,3 % assise sur la masse salariale brute totale et due par l'ensemble des entreprises de la branche.

En contrepartie de cette évolution, la branche s'engage à consacrer une partie de cette contribution conventionnelle obligatoire (0,3 %) au financement de l'accompagnement renforcé décrit aux articles 4.1 et 4.2 du présent accord.

Chapitre II Mesures conjoncturelles, temporaires et urgentes visant à favoriser la reprise de l'emploi

Les mesures temporaires prévues au présent chapitre complètent, sans s'y substituer, les dispositions de l'article 41 de la loi du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire, qui permettent par un accord collectif d'entreprise conclu au sein de l'entreprise utilisatrice de fixer le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission, prévoir les cas dans lesquels le délai de carence n'est pas applicable, autoriser le recours à des salariés temporaires dans des cas non prévus à l'article L. 1251-6 du code du travail.

Les mesures temporaires prévues au présent chapitre font l'objet d'un suivi régulier par la CPPNI notamment en vue d'en évaluer les effets, selon les modalités prévues à l'article 13.

Article 6 | Mesures temporaires visant à fluidifier le marché du travail et favoriser la reprise d'emploi durable dans le cadre des contrats de travail temporaires (CTT)

Pour favoriser l'allongement des périodes d'emploi et permettre la mise en œuvre des dispositifs de formations articulés aux missions intérimaires évoquées ci-dessus, la crise majeure actuelle nécessite de prendre des mesures fortes afin de lever temporairement certains freins et sauvegarder et développer l'emploi.

Au 1^{er} rang de cette priorité figurent les jeunes qui sont les premiers touchés par l'impossibilité de bénéficier d'une nouvelle mission en raison de l'application du délai de carence entre 2 contrats. De ce fait, ils sont souvent tentés de se tourner vers le statut de micro-entrepreneur proposé par des plates-formes les plaçant alors dans une situation à la fois le plus souvent illégale et dangereuse en raison de l'absence de prévention et de protection face au risque d'accident du travail et de maladie professionnelle, une situation particulièrement condamnable dans un contexte sanitaire dégradé.

En effet, souvent peu qualifiés, avec une employabilité réduite, ou étudiants ayant besoin de financer leur parcours universitaire, les jeunes sont amenés, en début de carrière, à cumuler de courtes expériences professionnelles. Assouplir les règles de succession des contrats, dans une période de reprise progressive de l'activité économique où les entreprises n'ont pas de visibilité, constitue à la fois un moyen d'accroître les opportunités de missions dans un cadre sécurisé et sécurisant, de consolider les acquis des formations suivies et de libérer des énergies dans les agences pour l'accompagnement de ces publics.

Outre les jeunes, les seniors risquent aussi de rencontrer des difficultés importantes pour retrouver un emploi.

Aussi, la branche appelle les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le législateur à faire évoluer temporairement les conditions de recours au travail temporaire à la sortie de l'état d'urgence sanitaire, dans la limite d'une période de 6 mois.

À cette fin, par la lettre paritaire jointe au présent accord, les partenaires sociaux proposent la création d'un cas de recours adapté à la gestion de la crise sanitaire, « reprise d'activité "Covid-19" », permettant ainsi à une entreprise utilisatrice de faire appel à un salarié intérimaire, pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans ce contexte inédit, afin :

- d'une part, de lever les freins à l'emploi intérimaire en sécurisant le recours au travail temporaire dans une période qui risque d'être durablement marquée par un faible niveau d'activité économique et un niveau élevé de recours à l'activité partielle. En effet, cette situation inédite rendra plus complexe l'utilisation des motifs traditionnels d'accroissement temporaire de l'activité voire du remplacement d'un salarié absent ;
- d'autre part, de faciliter le retour à l'emploi des publics les plus vulnérables, tels que les personnes en difficultés d'insertion mises à disposition par des ETTI, les jeunes de moins de 30 ans, les seniors de 50 ans et plus.

Dans cette perspective et en complément des possibilités ouvertes à la négociation d'entreprises par la loi du 17 juin dernier, la branche demande aux partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et au législateur l'application d'un régime dérogatoire pour les contrats de mission qui seraient conclus pour le motif « reprise d'activité "Covid-19" » pendant cette période temporaire :

- en suspendant l'application des règles légales et conventionnelles relatives au délai de carence mentionné aux articles L. 1251-36 et L. 1251-36-1 du code du travail ;
- en portant à quatre le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission.

Article 7 | Mesures temporaires visant à sauvegarder l'emploi des salariés en 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.

La crise frappe les secteurs où sont délégués un grand nombre de salariés intérimaires en CDI, c'est pourquoi des adaptations conjoncturelles exceptionnelles sont nécessaires.

La branche appelle donc les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le législateur à faire évoluer temporairement la réglementation du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire à la sortie de l'état d'urgence sanitaire, dans la limite d'une période de 6 mois. Par la lettre paritaire déjà citée, la branche invite, par conséquent, le législateur à étendre le nouveau cas de recours proposé par la branche, « reprise d'activité "Covid-19" », aux lettres de mission conclues pendant cette période temporaire.

Ces évolutions, ponctuelles et temporaires, favoriseraient une plus grande stabilité dans l'emploi, contribueraient à sécuriser le parcours professionnel des salariés intérimaires en CDI et constitueraient une plus grande incitation à la mise en œuvre d'actions de développement des compétences visées au chapitre I^{er} du présent accord.

Pour les salariés en CDI intérimaire placés en activité partielle, les partenaires sociaux de la branche incitent les ETT/ETTI à se mobiliser durant cette période en vue de maintenir et de renforcer l'employabilité de ces salariés à travers le recours aux dispositifs de formation tels que le FNE Formation.

Chapitre III Mesures visant à adapter les dispositions conventionnelles de la branche

Article 8 | À court terme : adaptation de l'agenda social

Face aux conséquences de l'arrêt de l'activité économique causé par les mesures de confinement sur l'emploi, les partenaires sociaux s'engagent à adapter les dispositions conventionnelles pour mieux répondre aux attentes des salariés de la branche et des ETT/ETTI, et aux défis des évolutions de l'économie après la crise sanitaire.

Ainsi, ils conviennent de revoir en profondeur leur agenda social afin de faire face à ces nouveaux enjeux, selon les modalités suivantes.

Article 8.1 | Pour les salariés permanents

8.1.1. Dernier trimestre 2020

Les partenaires sociaux confient à l'OIR une enquête sur les effets du télétravail notamment pendant le confinement, dont les résultats seront présentés au cours du dernier trimestre 2020. Cette étude sera pilotée par un GT composé d'un représentant de chaque organisation syndicale et un nombre équivalent de représentants de la délégation patronale.

Les partenaires sociaux demandent à la CPNE de réaliser un état des lieux préalable à une démarche de GPEC de branche pour les salariés permanents.

L'OIR présentera son rapport de branche en préalable de la négociation sur les salaires minimums conventionnels.

8.1.2. Premier semestre 2021

En s'appuyant sur les résultats produits par l'OIR, les partenaires sociaux engageront, dès janvier 2021, une négociation sur le télétravail.

Le statut des salariés permanents, issu de l'accord de branche du 23 janvier 1986, fera l'objet d'une nouvelle négociation qui s'ouvrira au plus tard le 30 avril 2021.

Article 8.2 | Pour les salariés intérimaires

8.2.1. Troisième trimestre 2020

D'ici le 30 septembre 2020, les partenaires sociaux de la branche se réuniront, en vue d'ouvrir des négociations, sur :

- les conditions de maintien de la portabilité conventionnelle du droit au congé de formation économique, sociale et syndicale ;
- la sécurisation des nouveaux statuts du FPE TT suite à l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle du 29 novembre 2019 ;
- dans la continuité de leur décision paritaire du 7 mai 2020, le maintien des garanties des dispositifs de protection sociale (frais de santé et prévoyance) pendant les périodes d'activité partielle ainsi que l'amélioration du dispositif de portabilité dans le régime de prévoyance.

8.2.2. Dernier trimestre 2020

Dans le courant du dernier trimestre 2020, les partenaires sociaux confient à la CPNE le soin de mener des travaux en vue de définir les voies et moyens conventionnels permettant d'accompagner les projets individuels de formation portés par les salariés intérimaires. Ces travaux pourront aboutir, au cours du 1^{er} trimestre 2021, à la révision de l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications des salariés de la branche du travail temporaire tout au long de leur vie professionnelle du 29 novembre 2019.

Les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations en vue de formaliser le financement du paritarisme dans la branche.

8.2.3. Premier trimestre 2021

Dans le courant du 1^{er} trimestre 2021, les partenaires sociaux s'engagent à ouvrir des négociations en vue de :

- consolider le statut social du salarié intérimaire en CDI, en vue notamment d'une meilleure prise en compte de l'expérience acquise ;
- analyser l'emploi et l'accompagnement des salariés intérimaires seniors en s'appuyant sur les résultats de l'étude de l'OIR sur les seniors ;
- examiner l'objet social du FASTT dans une perspective de développement de ses possibilités d'intervention.

Article 9 | À plus long terme : mesures structurelles et pérennes visant à favoriser le développement de l'emploi des salariés intérimaires et à consolider le statut social de l'intérimaire dans un contexte hyperconcurrentiel

Pour faire face aux nouvelles formes de mise à disposition s'affranchissant des règles protectrices du salariat, les partenaires sociaux conviennent, au cours de l'année 2021, lorsque la santé économique du pays sera restaurée, d'engager une réflexion approfondie et documentée sur les dispositions encadrant les conditions de mise à disposition des salariés intérimaires et sur la consolidation du statut social de l'intérimaire.

Article 9.1 | Adapter l'encadrement des contrats de travail temporaires (CTT) aux évolutions du marché du travail du 21^e siècle à l'issue la crise sanitaire et économique mondiale

Les partenaires sociaux engageront une réflexion approfondie sur les points suivants :

- l'amélioration du dispositif de l'indemnité de fin de mission (IFM) ayant pour effet de limiter la discontinuité des missions et de tendre à l'allongement de la durée des contrats, sans que cette modulation constitue un frein au développement de l'emploi intérimaire, déjà concurrencé par d'autres formes de mise à disposition moins coûteuses pour les entreprises utilisatrices et moins protectrices pour les personnes ;
- l'évolution du nombre de renouvellements ;
- la modernisation des cas de recours.

Article 9.2 | Adapter l'encadrement des contrats de travail à durée indéterminée intérimaires (CDII) aux évolutions du marché du travail du 21^e siècle à l'issue la crise sanitaire et économique mondiale

Les partenaires sociaux engageront une réflexion approfondie sur les points suivants :

- la modernisation des cas de recours, au vu notamment des options prises par le législateur pour d'autres formules de relation tripartite et de l'évolution du CDII dans ce contexte de crise ;
- l'évolution de la durée maximale de la mission ;
- les conditions de la reconnaissance et de l'évolution de la qualification.

Chapitre IV Dispositions finales

Article 10 | Champ d'application de l'accord

Le présent accord s'applique aux ETT/ETTI situées sur le territoire métropolitain et dans les départements et régions d'outre-mer et collectivités d'outre-mer (DROM-COM).

Article 11 | Durée et entrée en vigueur de l'accord

Le présent accord est conclu pour une durée indéterminée et entre en vigueur à sa date de signature, nonobstant les stipulations temporaires du chapitre II, dont l'évaluation s'inscrira dans le cadre précisé à l'article 13 ci-dessous.

Article 12 | 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 13 | Suivi de l'accord

Le suivi régulier du présent accord sera assuré par les partenaires sociaux de la branche au sein de la CPPNI selon un rythme trimestriel afin, notamment d'évaluer les effets des mesures temporaires du chapitre II, sur la base d'informations quantitatives et qualitatives susceptibles de faire notamment l'objet de travaux de l'OIR.

Les partenaires sociaux conviennent également de réaliser un 1^{er} bilan de la mise en œuvre du présent accord au terme du 1^{er} trimestre de l'année 2021.

Article 14 | Révision et dénonciation de l'accord

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 15 | 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 ;
- formalités nécessaires à son extension, dans les délais spécifiques applicables aux accords de branche ayant pour objet exclusif de faire face aux conséquences économiques, financières et sociales de la propagation de l'épidémie de « Covid-19 ».

Fait à Paris, le 10 juillet 2020.

(Suivent les signatures.)

Ministère du travail
À l'attention de madame la ministre
127, rue de Grenelle
75007 Paris 07

Paris, le 10 juillet 2020

Objet : mesures conjoncturelles, temporaires et urgentes visant à favoriser la reprise de l'emploi dans la branche du travail temporaire - Lettre paritaire.

Madame la ministre,

La crise majeure actuelle nécessite des mesures fortes afin de lever temporairement certains freins pour sauvegarder et développer l'emploi, avec au 1^{er} rang, celui des jeunes.

Cette situation inédite conduit les partenaires sociaux de la branche à prendre non seulement des mesures urgentes, mais aussi à formuler des propositions destinées à s'inscrire dans un horizon de moyen terme afin de faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de « Covid-19 ».

Ces propositions visent à la fois à conforter l'emploi intérimaire et le statut social du salarié intérimaire, lutter contre les autres formes de mise à disposition, en particulier celles qui s'affranchissent des règles protectrices du salariat et contribuer ainsi à défendre l'emploi des salariés permanents.

Nous avons conclu le 10 juillet un accord relatif aux mesures urgentes et structurelles permettant la reprise de l'emploi intérimaire et la sécurisation des parcours pour faire face aux conséquences économiques et sociales de l'épidémie de « Covid-19 » dans la branche du travail temporaire. Il vise à assouplir temporairement les règles du contrat de travail temporaire et du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire (CDII) afin de transformer en opportunités d'emploi sécurisées les besoins de renfort temporaire des entreprises.

Aussi, les signataires de l'accord et de la présente lettre paritaire appellent, à travers vous, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le législateur à faire évoluer temporairement les conditions de recours au travail temporaire à la sortie de l'état d'urgence sanitaire, dans la limite d'une période de 6 mois.

À cette fin, nous proposons la création d'un cas de recours adapté à la gestion de la crise sanitaire, « reprise d'activité "Covid-19" », permettant ainsi à une entreprise utilisatrice de faire appel à un salarié intérimaire, de façon parfaitement sécurisée sur le plan juridique, pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire, dans ce contexte inédit, afin :

- d'une part, de lever les freins à l'emploi intérimaire en sécurisant le recours au travail temporaire dans une période qui risque d'être durablement marquée par un faible niveau d'activité économique et un niveau élevé de recours à l'activité partielle. En effet, cette situation inédite rendra plus complexe l'utilisation des motifs traditionnels d'accroissement temporaire de l'activité voire du remplacement d'un salarié absent ;

- d'autre part, de faciliter le retour à l'emploi des publics les plus vulnérables, tels que les personnes en difficultés d'insertion mises à disposition par des ETTI, les jeunes de moins de 30 ans, les seniors de 50 ans et plus.

Dans cette perspective la branche demande aux partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et au législateur l'application d'un régime dérogatoire pour les contrats de mission qui seraient conclus pour le motif « reprise d'activité "Covid-19" » pendant cette période temporaire :

- en suspendant l'application des règles légales et conventionnelles relatives au délai de carence mentionné aux articles L. 1251-36 et L. 1251-36-1 du code du travail ;
- en portant à quatre le nombre maximal de renouvellements possibles pour un contrat de mission.

Ces propositions de mesures temporaires complètent, sans s'y substituer, les dispositions que le législateur a récemment prises dans le cadre de l'article 41 de la loi du 17 juin 2020 relative à diverses dispositions liées à la crise sanitaire.

Par ailleurs, la crise frappant aussi les secteurs où sont délégués un grand nombre de salariés intérimaires en CDI, des adaptations conjoncturelles exceptionnelles sont nécessaires pour le sauvegarder. En effet, 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.

Aussi nous appelons les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le législateur à faire évoluer temporairement la réglementation du contrat de travail à durée indéterminée intérimaire à la sortie de l'état d'urgence sanitaire, dans la limite d'une période de 6 mois. Nous invitons, par conséquent, les partenaires sociaux au niveau interprofessionnel et le législateur à étendre le nouveau cas de recours proposé par la branche, « reprise d'activité "Covid-19" », aux lettres de mission conclues pendant cette période temporaire.

Ces évolutions ponctuelles et temporaires favoriseraient une plus grande stabilité dans l'emploi, contribueraient à sécuriser le parcours professionnel des salariés intérimaires en CDI et permettraient une plus grande incitation à la mise en œuvre d'actions de développement des compétences.

Par ailleurs, les partenaires sociaux de la branche soulignent la nécessité pour les entreprises et leurs salariés de pouvoir analyser et anticiper les évolutions des emplois et notamment ceux qui sont fortement impactés par la crise économique. À cette fin, nous souhaitons initier au niveau de la branche une démarche de GPEC des salariés intérimaires visant à sécuriser leur emploi et leur parcours professionnel.

Afin de soutenir cette démarche de GPEC, la branche entend mobiliser ses financements en appui des politiques publiques développées en faveur des publics vulnérables. À ce titre, la branche souhaite que l'enveloppe légale mutualisée de 0,3 % telle que visée dans l'accord en faveur du développement des compétences et des qualifications du 29 novembre 2019, puisse être utilisée en complément de fonds publics. Pour ce faire, la nature juridique de cette enveloppe légale mutualisée de 0,3 % doit évoluer, et ce, dès 2020, afin qu'elle devienne une contribution conventionnelle obligatoire.

En conséquence, les partenaires sociaux de la branche appellent le législateur à modifier la réglementation aux fins d'inscrire dans le code du travail cette contribution conventionnelle obligatoire de 0,3 % assise sur la masse salariale brute totale et due par l'ensemble des entreprises de la branche.

Dans l'attente, nous vous prions d'agréer, madame la ministre, l'expression de notre haute considération.