



## Le CDI intérimaire

### *La loi au secours du patronat*

François Sarfati, CEE et Lise  
Claire Vivés, CEE et IDHE.S

Peut-on être intérimaire à durée indéterminée ? L'inscription dans la loi d'un Contrat à durée indéterminée intérimaire (CDI-I) est pour le moins surprenante. Pourtant, depuis le 6 mars 2014, les agences d'intérim peuvent signer des CDI avec des intérimaires qu'elles s'engagent à rémunérer de manière continue qu'ils soient délégués en mission dans des entreprises utilisatrices ou non. Entre deux missions, les intérimaires en CDI peuvent être mis en congé, suivre une formation ou rester chez eux en attendant d'une nouvelle mission tout en percevant une rémunération.

Une des particularités de ce contrat est d'être né d'une négociation entre organisations professionnelles représentatives de la branche. De plus, le CDI-I était à la fois une revendication syndicale et patronale, non pas qu'il s'agisse d'un objet consensuel mais cette référence commune tient à la forte attractivité, notamment symbolique, du CDI. Derrière cette appellation commune de CDI-I, les contours donnés à ce contrat sont très variables et requièrent, du point de vue des deux parties, de faire évoluer le CDI. Il s'agit donc de comprendre comment l'accord finalement négocié se situe entre les revendications syndicales et patronales.

Si la négociation sectorielle a permis de lancer l'écriture du texte, nous verrons dans un deuxième temps que cette négociation de branche est largement débitrice d'une négociation nationale interprofessionnelle qui la précède. Nous reviendrons ensuite sur l'établissement par la négociation des caractéristiques du contrat, avant de souligner

***Dans la lignée des négociations de sécurisation des parcours professionnels, les partenaires sociaux et le législateur ont élaboré la possibilité de conclure des CDI intérimaires. La contradiction entre une stabilisation des travailleurs intérimaires et une extension du domaine de l'intérim constitue l'enjeu central de la mise en œuvre de ce nouveau contrat de travail. Cette Note montre comment le jeu à différents niveaux entre syndicats, patronat et État permet in fine de dénaturer le résultat de la négociation collective de branche au profit des positions du patronat de l'intérim, interrogeant par là la nature même du dialogue social.***

comment l'État, tout en sécurisant juridiquement ce nouveau contrat, a dévoyé le résultat de la négociation en légiférant sur cette nouvelle forme de relation de travail.

#### **Encadré 1 : L'enquête**

Cette recherche repose sur une série d'entretiens réalisés avec les équipes syndicales et patronales ayant participé au processus. Nous avons en outre collecté et analysé les différents textes soumis à la signature, réalisé une revue de presse exhaustive de la période de négociation et étudié les textes de congrès des fédérations et confédérations. Il nous est ainsi possible de rendre compte des positions, des propositions et des inflexions des acteurs de la négociation. Cette recherche a fait l'objet d'un financement de la part de la Chaire de Sécurisation des Parcours Professionnels.

#### **Une revendication patronale...**

Le projet de création d'un CDI pour les intérimaires a été porté par Xavier Bertrand en 2011 lorsqu'il était ministre du Travail. Mais il était initialement une revendication patronale, qui avait émergé au moment de la transposition dans la législation française de la directive européenne sur le travail temporaire du 19 novembre 2008. Prism'emploi, organisation patronale affiliée au Medef et seule représentative dans la branche du travail temporaire, souhaitait que cette transposition soit l'occasion de créer un Contrat de mission à durée indéterminée (CMDI) et d'assouplir la législation encadrant le travail temporaire. Présentée

comme une contrepartie de l'assouplissement, cette création devait notamment rompre avec l'image de précarité associée à l'intérim et construire une « flexibilité acceptable », selon les termes d'un représentant patronal. Dans la lignée de la dynamique d'institutionnalisation de l'intérim [Belkacem, 2013], ce nouveau contrat devait permettre d'étendre le secteur et de créer de nouveaux droits pour les intérimaires pour légitimer l'activité. Le patronat estimait à 3 % l'augmentation du volume d'emplois qu'aurait permise ce nouveau contrat et prévoyait d'affecter ce volume à la signature de 15 000 CMDI.

Cette revendication intervient également dans une période où le recours à l'intérim a chuté suite à la crise – passant selon la Dares de 638 000 équivalents temps plein en 2007 à 447 000 en 2009 – et où la concurrence avec les autres contrats courts est très forte. Prism'emploi dénonce alors le caractère moins coûteux des autres contrats courts (CDD, groupements d'employeurs, auto-entrepreneuriat, portage salarial) ainsi que leur trop grande précarité car n'offrant pas les droits associés au statut d'intérimaire. Le CMDI est alors pensé comme permettant de diversifier les activités des entreprises d'intérim et d'accroître leurs marges commerciales.

Cette revendication du contrat à durée indéterminée dans le secteur de l'intérim est remise sur le devant de la scène par Prism'emploi lors de la conférence sociale de 2012. Elle a en réalité déjà fait l'objet de discussion lors d'échanges bilatéraux entre le patronat et la CFDT, qui avait annoncé qu'elle pourrait soutenir cette création au motif qu'elle permettrait d'ouvrir une voie de « dé-précarisation ».

### ...et syndicale

Le patronat n'est pas seul à porter la revendication d'un CDI pour les travailleurs intérimaires. Le CDI-I est une revendication ancienne de l'Union syndicale de l'intérim (USI-CGT). Alors que la confédération CGT a longtemps combattu le travail temporaire, l'USI-CGT revendiquait un CDI de droit commun pour tous les intérimaires qui garantirait la continuité du contrat et de l'intégralité de la rémunération entre les missions, qui permettrait la reconnaissance de la qualification et de l'ancienneté et qui assurerait un droit à la formation continue. Pour se légitimer auprès de la confédération, l'USI-CGT insiste sur la cohérence de cette revendication avec le projet confédéral de sécurité sociale professionnelle défendu depuis 2005 qui vise à assurer à tous un CDI ou un emploi statutaire à temps complet (ou indemnisé sur la base d'un temps complet

dans les cas de temps partiel non souhaité), un droit à la progressivité de carrière garantie même en cas de changement d'emploi, un droit à une évolution salariale et un droit à la formation continue.

Avant d'être un réel objet de négociation, le projet de CDI-I suscite donc un intérêt tant dans les rangs syndicaux que patronaux... avec une exception lourde de signification contenue dans la position de la CGT-FO. Pour cette dernière, ce n'est pas le rôle des organisations syndicales que de faire évoluer le CDI. Cette organisation – comme en témoigne l'« avis d'opposition

à l'extension du CDI intérimaire » de la CGT-FO – fonde sa position sur une interprétation du droit du travail selon laquelle les signataires ne seraient pas en « capacité [de] créer un nouveau contrat de travail ou d'en modifier substantiellement les composantes sans bases législatives les habilitant ». Par la suite, Force ouvrière fera encore valoir ce point de vue que par dans le recours qu'elle déposera devant le Conseil d'État pour « contester l'absence d'encadrement du CDI-I par le législateur ».

### Une négociation de branche dont le cadre est fixé par un accord national interprofessionnel

Ces positions initiales des organisations doivent être replacées dans le contexte plus général des négociations relatives à l'emploi et à ladite « sécurisation » de ce dernier. Constatant qu'entre 2000 et 2010, les déclarations d'embauche (hors intérim) ont progressé de 88,1 % pour les CDD de moins d'un mois et, parmi celles-ci, de 120,2 % pour les CDD de moins d'une semaine [Berche, Hagneré, Vong, 2011].

Les partenaires sociaux cherchent à endiguer l'explosion du recours aux contrats de travail de courte durée qui pèse sur les finances de l'Unédic. L'Accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2013, dit de « sécurisation des parcours professionnels », prévoit en ce sens une sur-cotisation patronale à l'assurance chômage sur certains contrats courts. Les majorations négociées s'échelonnent entre 0,5 et 3 % selon les caractéristiques des CDD et comprennent de nombreuses exceptions. Prism'emploi obtient de pouvoir déroger à cette disposition avec l'appui du gouvernement. Pour l'intérim, le coût de cette mesure si elle avait été appliquée est estimé entre 200 et 320 millions d'euros. Dans l'ANI de janvier 2013 sont posées les bases d'une évolution des modalités de financement de l'indemnisation du chômage vers un principe pollueur-payeur, un des principaux pollueurs se voit donc autorisé à ne pas payer. L'article 4 de l'ANI sur la sur-cotisation comprend cependant une clause de renvoi : en contrepartie de cette dérogation, la branche

**Pour les syndicats, il faut éviter que le CDI-I soit « un cheval de Troie du patronat pour déréglementer l'intérim ».**

doit conclure dans un délai de six mois un accord permettant d'« approfondir la sécurisation des parcours professionnels de cette catégorie de salariés par la mise en place d'un contrat de travail à durée indéterminée ». La négociation de branche sur le CDI-I découle donc directement d'un accord national.

## Un front uni des syndicats neutralise la stratégie patronale

La négociation sur le CDI-I s'engage ainsi au printemps 2013. Dans les premières versions du texte d'accord proposé par le patronat, l'approche de Prism'emploi n'est pas de proposer une contrepartie à la concession sur l'exonération de la surcotisation mais de tenter d'obtenir que le CDI-I bénéficie d'un régime dérogatoire pour les dispositions encadrant l'intérim. Prism'emploi, arguant de la disparition de l'état de précarité pour les intérimaires en CDI, propose dans le texte servant de support à la discussion du 31 mai 2013 de revenir sur le délai de carence et sur la durée maximale de la mission dans l'entreprise utilisatrice. Le Code du travail prévoit en effet un délai de carence entre deux missions d'intérim et fixe la durée maximale d'une mission à 18 mois afin d'empêcher que des emplois soient pourvus durablement par le travail temporaire et donc de préserver le CDI comme norme de la relation de travail.

En réponse à l'attaque patronale, un front uni se forme autour du maintien des règles classiques du travail temporaire. La discussion se tend et la réunion du 14 juin 2013 est boycottée par les organisations syndicales qui considèrent le CDI-I comme « un cheval de Troie du patronat pour déréglementer l'intérim » (selon un négociateur CFDT).

Deux semaines plus tard, le patronat renonce à ces deux points et rend possible la discussion sur d'autres aspects. Construire le CDI-I consiste alors à « emboîter les caractéristiques du travail temporaire avec celles du CDI » laissant à la négociation la tâche d'établir les différents paramètres. Combien de contrats le patronat doit-il s'engager à signer ? Quels sont les salariés visés par ce contrat de travail ? À quelles conditions peuvent-ils y prétendre ? Comment qualifier les périodes où les intérimaires en CDI ne sont pas délégués dans des entreprises utilisatrices ? Y-a-t-il des missions qu'un intérimaire en CDI peut refuser de manière légitime ? Quels sont les éléments de rémunération de l'intérim qui doivent rester dans le CDI intérimaire ?

Toutes ces questions n'ont pas occupé la discussion de la même manière. La CGT était favorable à l'introduction d'un mécanisme

d'ancienneté – comme c'est le cas aux Pays-Bas – prévoyant qu'à partir d'un certain temps ou d'un certain nombre de missions, l'intérimaire bénéficie automatiquement d'un CDI-I. Ce point a été écarté dès la première version du texte patronal qui prévoyait dans son article 1 « un CDI optionnel », qui « ne s'impose ni au candidat à un emploi, ni au salarié déjà bénéficiaire d'un contrat de travail temporaire ». Ce caractère optionnel écarte la possibilité de contraindre les entreprises à sécuriser des profils ciblés d'intérimaires.

Certains points n'ont pas fait l'objet de discussions intenses mais ont permis, sur demande syndicale, d'encadrer les conditions légitimes de refus d'une mission par les intérimaires en CDI. Dans la version finale du texte, les intérimaires sont tenus d'accepter les missions situées à moins de 50 kms de l'agence qui les embauche. Ils ont, en conséquence, le droit de refuser les missions plus éloignées. De la même manière, afin de limiter les obligations des intérimaires en termes de missions acceptables et de tenter de garantir leur niveau de revenu, il est convenu d'indiquer sur le contrat de

travail un maximum de trois qualifications. Dans les faits, il s'agit moins de qualifications que de libellés d'emploi figurant parmi les professions et catégories socioprofessionnelles répertoriées par l'Insee. Pour fixer la limite à trois « qualifications », les rédacteurs du texte ont transposé

le fonctionnement de la visite médicale d'embauche qui établit « l'aptitude à exercer plusieurs emplois, dans la limite de trois » (R. 4625-9).

La discussion a été beaucoup plus animée concernant la distinction entre périodes de mission et d'intermission. Si les périodes travaillées ne posent pas particulièrement de problème puisque la règle de l'égalité de traitement entre travailleur intérimaire et salarié de l'entreprise utilisatrice prévaut, la négociation va d'abord porter sur la nature de l'intermission. Quand un salarié en CDI intérimaire n'est pas délégué en mission, peut-on dire qu'il travaille ? Si oui, comment considérer ce travail ? Et comment le rémunérer ? L'enjeu de créer un CDI-I qui soit le moins dérogatoire possible au CDI se manifeste fortement sur la question des rémunérations des intermissions :

« Un des cahiers des charges qu'on s'était fixé, nous, c'était de rapprocher ce CDI au maximum de la forme typique du contrat de travail. De limiter au maximum toute dérogation possible. Voilà. Et y compris sur les éléments de rémunération. Donc c'était d'asseoir la rémunération sur des systèmes de rémunération les plus communs, typiques possibles. Voilà, donc que la rémunération soit bien du salaire [...] qu'elle soit rattachée à un système connu et non dérogatoire de rémunération. » (Un négociateur CFDT)

Le premier texte soumis à discussion évoque des

***En inscrivant le CDI-I dans la loi, le gouvernement coupe l'herbe sous le pied des négociateurs syndicaux.***

« indemnités ». Tandis que les deuxième et troisième versions du texte mobilisent le terme « compensation ». Ces deux termes reflètent la manière dont le patronat positionne le débat : pendant les intermissions, l'employeur se substituerait à Pôle emploi et indemniserait le salarié qui s'apparenterait à un chômeur. Cette approche se comprend dans l'optique de l'ANI où l'accord est destiné à réduire le déficit de l'assurance chômage en déchargeant l'institution de certains intérimaires. Pour preuve, à ce stade de la négociation, le montant avancé de cette « compensation », 60 % du salaire brut de référence, est explicitement calé sur les droits à indemnisation par l'Unédic (57 %). Toutefois, de l'aveu même des négociateurs patronaux, cette tentative de ne pas considérer les intermissions comme un temps de travail et corrélativement de ne pas verser une rémunération était une stratégie de négociation. Prism'emploi a acquis tôt la conviction que cette voie ne pourrait aboutir. Le quatrième texte est l'occasion avec l'arrivée de l'expression « Garantie minimale mensuelle de rémunération » (GMMR) d'acter que ces intermissions font l'objet d'une rémunération qui ne peut donc être inférieure au Smic et qui est soumise à cotisations.

L'accord du 10 juillet 2013 a été signé par trois organisations de salariés (CFDT, CFE-CGC, CFTC) et Prism'emploi. Il acte le fait que les entreprises de travail temporaire assurent une continuité du revenu même en cas de discontinuité des missions pour certains de leurs employés.

### L'accord réécrit par la loi

L'accord prévoyait la signature de 20 000 CDI-I sur trois ans. Les rares chiffres officiels indiquent qu'au 15 juillet 2015 (un an et trois mois après la signature), 2 880 contrats avaient été signés selon le bilan réalisé par Prism'emploi, soit moins de 15 % de l'objectif. Arguant de la mise en œuvre rendue difficile par les « contraintes excessives » qui pèseraient sur le CDI-I, Prism'emploi a entrepris dès la signature de l'accord un travail d'interventions auprès du ministère du Travail pour réviser à son avantage le contenu de l'accord sans rouvrir de négociations. Leurs demandes portaient sur la suppression des délais de carence et l'allongement de la durée totale de missions. L'exécutif accèdera à la demande patronale par une disposition inscrite à l'article 56 de la loi dite « Rebsamen » relative au dialogue social et à l'emploi. On peut se demander si les entreprises du secteur se seraient engagées davantage dans la mise en œuvre du CDI-I si elles avaient eu gain de cause dès le départ concernant les délais de carence et la durée totale des missions. Quoi qu'il en soit, cette évolution législative est de très grande portée.

En inscrivant le CDI-I dans la loi, le gouvernement

coupe l'herbe sous le pied des négociateurs syndicaux et pourrait défaire le recours de la CGT-FO du fait de la sécurisation juridique du CDI-I que permet le recours à la loi. Le législateur satisfait les revendications patronales relatives à la réglementation qui encadre l'intérim pourtant invalidées lors de la négociation, et rend impossible l'obtention de contrepartie par le camp syndical, ce qui déséquilibre totalement l'accord précédemment signé. Le succès du front syndical lors de la négociation est *in fine* balayé par l'État qui reste à l'évidence l'arbitre du « dialogue social ».

### Conclusion

Il y a une certaine ironie à ce que la voie législative soit utilisée pour satisfaire une revendication patronale écartée par la négociation dans une période où le gouvernement vante les mérites du « dialogue social » et met en avant l'importance de la norme négociée au regard de la loi. L'enjeu est pourtant de taille. En modifiant la réglementation du recours à l'intérim dans le cadre du CDI-I, le gouvernement élargit la définition jusqu'ici en vigueur de l'emploi temporaire. Le paradoxe apparent du CDI intérimaire, plus qu'un moyen de sécuriser les travailleurs intérimaires, est devenu un outil d'assouplissement du recours à l'intérim, contribuant à réduire l'espace jusqu'ici réservé au Contrat à durée indéterminée standard.

**François Sarfati, Claire Vivés.**

#### RÉFÉRENCES :

- Belkacem R., « Des agences d'intérim aux agences d'emploi », *Les notes de l'IES*, n° 30, 2013..
- Berche K., Hagneré C. et Vong M., « Les déclarations d'embauche entre 2000 et 2010 : une évolution marquée par la progression des CDD de moins d'un mois », *ACOSSTAT, Étude*, n° 143, décembre 2011.

#### Les notes de L'Institut Européen du Salarat

**Directeur de la publication:** Bernard Friot

**Comité de rédaction :** Lucy apRoberts, Nicolas Castel, Jean-Luc Deshayes, Bernard Friot, Mathieu Grégoire, Jean-Pascal Higélé, Emmanuel de Lescure, Maud Simonet.

**Secrétariat de rédaction:** postmaster@ies-salarat.org,  
IDHE.S, Université Paris Ouest Nanterre,  
200, av.de la République, 92001 Nanterre cedex 01.  
ISSN: 1969-6442