

COMMUNIQUÉ – branche du travail temporaire

CDI DES INTERIMAIRES : LA PRECARITE S'ACCROIT

Le CDI des intérimaires est un contrat ayant l'apparence d'un CDI mais comprenant les éléments de précarité d'un contrat de travail temporaire. Il concerne à ce jour 55 000 salariés.

FO a obtenu la remise en cause de l'accord conclu en 2013 dans la branche professionnelle. Mais l'Etat avait inséré quelques semaines plus tôt un cavalier législatif dans une loi afin de consacrer ce contrat dans notre droit.

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire ont conclu le 11 mars 2022 un nouvel accord reprenant l'essentiel du précédent texte. Cet accord – non signé par **FO** – a été étendu par un arrêté publié au Journal officiel de ce jour.

La préservation de la précarité des intérimaires en CDI

Le CDI des intérimaires se caractérise par la perte de l'indemnité de précarité dont bénéficie des intérimaires et représentant 10% de la rémunération brute totale due au salarié. L'intérimaire est garanti mensuellement de percevoir une rémunération, le plus souvent égale au SMIC. En contrepartie, l'intérimaire ne peut prétendre à l'assurance chômage. Si l'intérimaire a effectué trois semaines de mission dont la rémunération lui permet d'atteindre le SMIC, et qu'il est sans mission le reste du mois, il n'est pas couvert par la garantie et demeure sans revenu pour cette période.

Le plus souvent, le contrat de l'intérimaire comporte trois métiers, pour lesquels le refus de la mission proposée constitue une faute qui peut justifier son licenciement. La principale nouveauté de cet accord est de réduire de 50 km à 40 km (aller) le périmètre de mobilité de l'intérimaire. Tout refus de mission dans ce périmètre constitue une faute de l'intérimaire, susceptible de justifier son licenciement.

L'accord prévoit que les congés payés peuvent être pris pendant les périodes au cours de laquelle l'entreprise de travail temporaire n'a pu fournir de mission à l'intérimaire. Certains contrats de travail en font même la règle. En outre et sans fondement juridique, ces entreprises prétendent que la rupture conventionnelle n'est pas possible pour ce contrat.

Les propositions de **FO** non retenues

FO n'a eu de cesse de dénoncer et combattre ces règles défavorables aux salariés concernés, et par extension à l'ensemble des salariés qui se trouvent concurrencés par ces conditions d'emplois défavorables.

A compter de la loi du 5 septembre 2018 ayant légalisé le CDII, **FO** a porté un certain nombre de revendications.

➤ La rémunération

Notre organisation considère que les salariés en CDII – comme tous les salariés en CDI – doivent bénéficier de minima hiérarchiques négociés dans leur branche professionnelle. Elle revendique par conséquent une obligation de négociation annuelle obligatoire des minima hiérarchiques de branche au bénéfice des CDII. Elle porte depuis janvier 2019 une proposition de minima salariaux des salariés en CDII, s'appuyant sur la reconnaissance de leur expérience.

➤ Les congés payés

Les droits aux congés sont les mêmes qu'un CDI « classique ». Pourtant, les salariés en CDII rencontrent des difficultés dans la prise de leurs congés. Parmi les problèmes rencontrés, les salariés se plaignent d'un manque de lisibilité par rapport à l'acquisition des congés payés en mission / intermission et certains abus liés à la prise de congés « forcés » pendant la période d'intermission. Notre organisation a porté la revendication d'une sacralisation de la période des congés payés, qui ne peut mécaniquement correspondre aux périodes au cours desquelles l'employeur n'a pu fournir de mission.

➤ Les règles de rupture du contrat de travail

Le refus d'accepter une mission ne peut pas constituer une faute qui justifie un licenciement pour faute grave ou lourde. Il faut établir les critères qui constituent une mission « raisonnable » que les salariés sont tenus d'accepter. Si une mission proposée ne respecte pas ces critères, le salarié est en droit de refuser la mission. Les principes de la rupture conventionnelle doivent également être rappelés.

Ces revendications n'ont pas été retenues et **FO** ne s'est pas portée signataire de cet accord.

L'Etat ajoute à la précarité lors de l'extension de cet accord

Le texte a connu une longue période pour son extension. Une longue maturation pour que l'Etat émette une réserve de taille : si l'intérimaire doit être couvert par la garantie du SMIC mensuel, ce SMIC est celui applicable au moment de la conclusion du contrat... Concrètement, si un intérimaire devait faire appel à la garantie mensuelle parce que son employeur n'a pu lui fournir de mission, le SMIC de référence serait celui applicable à la signature du CDII, qui aura pu être conclu des années auparavant.

Dans une période de forte inflation, la portée de cette décision est aussi flagrante que choquante, et **FO la condamne fermement.**

FO a produit des observations pour éviter que les services de l'Etat émettent une telle règle. Elle a également demandé à ce qu'il soit rappelé que la branche professionnelle devait chaque année négocier les salaires minima hiérarchiques, notamment pour les intérimaires en CDII. Cette revendication, portée sans écho dans la branche depuis 2019, aurait permis de prendre pour référence un salaire minima plus actuel que la référence du SMIC au moment de la conclusion du contrat de travail. La Direction générale du travail (DGT) n'a pas répondu à nos demandes, comme c'est souvent le cas.

Cet accord est applicable à compter du 1^{er} novembre 2023. Il s'imposera aux intérimaires en CDII à cette date, sous réserve des clauses contraires, lesquelles ne pourront être modifiées que par accord entre les parties (par exemple la réduction du périmètre de mobilité). **FO** va lancer une campagne auprès des salariés pour les informer de ces règles, et relayer auprès d'eux les revendications de notre organisation syndicale.

Paris, le 28 avril 2023

Contacts : Nicolas FAINTRENIE, Secrétaire de la Section fédérale des services – services@fecfo.fr
Béatrice CLUZEL – Responsable de branche – 06 85 37 03 44
Mathieu MARECHAL – Responsable de branche – 06 59 11 60 27