

COMMUNIQUÉ – Travail temporaire

CDI AUX FINS D'EMPLOYABILITE : LE TRAVAIL TEMPORAIRE APPELE A PORTER LE DEUIL

Le CDI aux fins d'employabilité (CDI-E) est l'un des enfants de la loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel » de septembre 2018. Malgré une extension de la période d'expérimentation, cet accord ne peut plus être conclu depuis le 1^{er} janvier 2024. En rendant son rapport, l'IGAS semble avoir ressuscité les débats, et ouvert la succession de ce dispositif.

Un rapport IGAS pour la mort du CDI-E, au bénéfice du CDII

Après plusieurs mois d'attente, l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS) a fini par rendre son rapport et alerte sur les risques liés au CDI d'employabilité (CDI-E), un dispositif introduit à titre expérimental en 2018.

Lorsque le salarié conclut un CDI-E, il est embauché par une entreprise de travail à temps partagé et peut être mis à disposition d'entreprises utilisatrices sans limite de temps et sans avoir à justifier d'un motif de recours.

L'IGAS recommande de ne pas pérenniser ce contrat, soulignant son potentiel à « externaliser de manière non maîtrisée » des emplois et à affaiblir le CDI comme norme de la relation de travail. Pareilles conclusions apparaissent conformes aux craintes et constats que FO avait partagés lors de son audition par la mission IGAS.

Contre toute attente, la mission préconise de confier la renégociation des conditions du CDI pour les intérimaires (CDII) aux interlocuteurs sociaux de la branche, afin que ce CDII puisse hériter de la possibilité de ne plus avoir à justifier d'un motif de recours. Une telle orientation conduirait à une flexibilisation accrue du travail temporaire, sans garantie de sécurisation pour les salariés.

Vers une négociation collective de branche dans l'intérim ?

FO s'étonne de cette proposition de flexibilisation accrue au détriment des travailleurs. Elle s'étonne également que les précédentes expérimentations consistant à confier à la branche du travail temporaire le pouvoir créateur sur les contrats de travail (contrat de portage salarial, CDII) n'aient pas été retenues.

Une telle préconisation intervient dans un contexte dégradé pour l'intérim, alors que les intérimaires en CDII connaissent des pressions croissantes pour accepter des missions en dehors de ce que prévoit leur contrat de travail, sous peine de rupture pour des motifs parfois pré-constitués et infondés.

FO constate que le premier effet de ce rapport est d'avoir réactivé la proposition de loi visant à la généralisation du contrat à durée indéterminée à des fins d'employabilité, et constate le dépôt d'une proposition de loi « visant à poursuivre l'expérimentation relative au travail à temps partagé aux fins d'employabilité », laquelle prévoit la poursuite de l'expérimentation pour quatre années supplémentaires, malgré l'échec attesté de ce dispositif.

FO rappelle que, seule, elle a obtenu qu'un précédent accord de branche, prévoyant la suppression de l'obligation de justifier d'un cas de recours pour le placement en intérim, ne soit pas étendu. Elle demeurera attentive aux suites données à ce rapport, qu'il s'agisse de combattre le renouvellement de l'expérimentation ratée du CDIE, ou de négocier dans la branche du travail temporaire une nouvelle déréglementation de l'intérim, défavorable à tous les salariés.

Paris, le 6 novembre 2024