

Acharnement parlementaire CONTRE LES INTERIMAIRES



ils seront
sanctionnés
en cas de refus
d'embauche
dans l'entreprise
utilisatrice.



Nicolas Faintrenie
Secrétaire de Section
Tél. : 01 48 01 91 34
services@fecfo.fr

Par deux lois construites en parallèle, les parlementaires ont décidé de s'acharner sur les intérimaires. Au terme de ce tabassage, les intérimaires ne recevront plus les opportunités d'emploi dans l'entreprise utilisatrice mais devront les demander ; ils seront sanctionnés en cas de refus d'embauche dans l'entreprise utilisatrice.

La branche du travail temporaire connaît un développement fulgurant sur les dernières années. Au côté de près de 30 000 permanents d'agences, ce sont aujourd'hui environ 800 000 intérimaires en ETP (équivalents temps plein) qui sont délégués sur de courtes missions. Environ 2,5 millions de travailleurs passent chaque année dans ce secteur¹.

Une recherche permanente d'assouplissement

L'organisation patronale est très active pour obtenir des avantages comparatifs sur tous les contrats de travail concurrents : le CDD notamment, mais également le CDI. C'est ainsi qu'en 2013, elle a obtenu la création d'un CDI pour les intérimaires en contrepartie de l'exonération du malus au titre de l'assurance chômage. Satisfaite de ce contrat souvent défavorable aux intérimaires et en réaction à l'obtention d'une décision constatant l'illégalité de l'accord de branche instaurant ce contrat, elle a mis à la signature un « Accord aménageant les

conséquences de la décision du conseil d'Etat du 28 novembre 2018 ».

Elle a, par ailleurs, mis à la signature mi-2020 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 ». Cet accord, assouplissant les conditions de recours au travail temporaire, n'a pas été étendu par les services de l'Etat en raison de l'intervention de notre Organisation.

La recherche de compétitivité par la dérégulation constitue donc une voie privilégiée du patronat de l'intérim. Si le législateur y prête main volontiers, il n'hésite pas à utiliser le droit pour se trouver des marges de manœuvre au détriment des intérimaires.

L'intérimaire devra demander à connaître les opportunités d'emplois

A l'occasion d'un « projet de loi portant diverses dispositions d'adaptation au droit de l'Union européenne dans les domaines de l'économie, de la santé, du

1. Debut mars 2022.

Le contrat de travail temporaire

Un salarié sous contrat de travail temporaire (également appelé intérimaire) est un salarié embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire (ETT) qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée, dénommée mission. Chaque mission donne lieu à la conclusion :

- d'un contrat de mise à disposition entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur, dit « entreprise utilisatrice »,
- d'un contrat de travail, dit « contrat de mission », entre le salarié temporaire et son

employeur, l'entreprise de travail temporaire. Le contrat de mission, quel que soit son motif, ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. La mission prend fin à la date fixée ou, en cas de terme imprécis, lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (retour du salarié remplacé, fin de la saison...).

Source : <https://travail-emploi.gouv.fr/droit-du-travail/les-contrats-de-travail/article/le-contrat-de-travail-temporaire>

de durcir le bénéfice de l'assurance chômage pour les intérimaires. A partir de la problématique de l'abandon de poste, les parlementaires se sont entendus pour que l'intérimaire qui refuse une proposition d'embauche dans son entreprise utilisatrice puisse se voir priver de la garantie de l'assurance chômage.

A l'origine de ce durcissement, un amendement sénatorial LR (Les Républicains) motivé de la façon suivante : « Cet amendement a pour objectif d'exclure du bénéfice de l'allocation d'assurance dite allocation-chômage, les intérimaires qui n'acceptent pas un CDI qu'une entreprise leur proposerait sur le poste qu'ils occupent en intérim⁴ ».

Ces nouvelles règles ne seront pas sans conséquence sur les logiques de délégation, et plus largement de gestion du personnel intérimaire. Les entreprises utilisatrices moins-disantes ne seront pas incitées à améliorer leurs conditions de travail et de rémunération et pourront se prévaloir de règles juridiques comminatoires pour contraindre les salariés à accepter leurs propositions. Les entreprises de travail temporaire pourront contraindre certains intérimaires à accepter la délégation et/ou l'embauche dans ces entreprises.

Cette réaction primaire à l'encontre des intérimaires traduit une méconnaissance profonde des logiques de délégation des intérimaires. Certaines entreprises utilisatrices sont, en effet, réputées pour leurs bonnes ou mauvaises conditions de

travail, des transports et de l'agriculture²», le législateur a remis sur l'atelier l'actuel article L. 1251-25 du code du travail. A ce jour, l'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés temporaires la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.

Le droit européen a eu l'occasion d'affirmer que les Etats membres veillent à ce qu'un travailleur travaillant depuis au moins six mois au service du même employeur, ayant accompli sa période d'essai, le cas échéant, puisse demander une forme d'emploi comportant des conditions de travail plus prévisibles et plus sûres, lorsqu'elle existe, et recevoir

une réponse motivée par écrit.

Dans un travail de mise en conformité, le projet de loi a décidé de prévoir que l'entreprise utilisatrice informe l'intérimaire des postes en CDI à pourvoir dans l'entreprise à sa demande.

Le législateur s'oriente ainsi vers la suppression de la perte de la transmission automatique des opportunités d'emplois pour l'intérimaire et l'obligation pour celui-ci de formaliser une demande auprès de l'employeur.

L'intérimaire ne pourra refuser une proposition d'embauche

A l'occasion de la discussion de la « loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein-emploi³ », le législateur a décidé

La seconde leçon est la contre-logique à laquelle ces deux lois aboutissent :

- l'intérimaire devra bientôt demander à connaître les opportunités d'emplois dans l'entreprise utilisatrice ;
- il doit accepter les propositions d'embauche dans cette entreprise utilisatrice. Nous sommes bien loin de la logique pré-tendument développée au début du premier quinquennat en faveur de « la liberté de choisir son avenir professionnel⁶ ».

La troisième leçon est l'absence de réalisme des règles adoptées. Nous renverrons aux règles dorénavant inscrites aux articles L. 1243-11-1, L. 1251-33-1 et L. 5422-2-2 du code du travail. Elles sont peu lisibles, irréalistes et vont donner lieu à des jeux

stratégiques qui aboutiront peut-être aux effets inverses à ceux recherchés. Parmi les hypothèses possibles, un refus d'un intérimaire d'accepter une proposition d'embauche dans l'entreprise utilisatrice (parce que l'emploi est loin de chez lui, ne paie pas suffisamment ou propose de mauvaises conditions de travail) pourra être pris en considération pour lui refuser le bénéfice de l'assurance chômage, et ce alors qu'il n'aura pas encore eu l'occasion de définir avec son conseiller Pôle emploi son projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Un refus coupable donc, avant même que les critères d'appréciation de l'offre qui a été faite aient été définis. L'intérimaire aura donc tout intérêt à être bien accompagné pour définir un PPAE qui ne l'expose pas à ces désagréments.

Les leçons de cet acharnement

La première leçon de cet épisode hivernal est un durcissement des règles à l'égard des intérimaires. Alors même que les règles d'indemnisation au titre de l'assurance chômage les ont frappés de plein fouet.

La recherche de compétitivité par la dérégulation constitue une voie privilégiée du patronat de l'intérim.

travail et de rémunération. L'intérimaire devra-t-il craindre d'être mis en situation de refuser une proposition d'embauche dans une entreprise moins-disante où il pourrait être délégué ? Et donc refuser la mission de travail temporaire ?

Le texte proposé par le Sénat a toutefois été au cœur des débats de la commission mixte paritaire en raison du déséquilibre flagrant au détriment des intérimaires. Les deux chambres se sont ainsi accordées afin de décider que, pour les travailleurs en CDD ou en contrat de travail temporaire, « l'indemnisation du chômage sera supprimée après deux refus de CDI sur un emploi similaire⁵ » ■

2. Dossier législatif : <https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/dossiers/alt/DLRS16N46734>
 3. Loi n°2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORF-TEXT00004671781>
 4. Amendement 11 rectifié quater, http://www.senat.fr/amendements/2022-2023/62/jeu_complet.html
 5. Rapport de la commission mixte paritaire, projet de loi portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/16/rapports/219/l16b0446_rapport-fond#

La dernière leçon consiste à constater que cet épisode parlementaire est un intermède. Alors que l'un des projets de loi étudié n'est pas encore voté, les intérimaires sont de nouveau sur le gril à l'occasion de la négociation nationale et interprofessionnelle sur le partage de la valeur ajoutée. L'organisation patronale de l'intérim a, en effet, demandé que soit portée une exclusion des intérimaires des dispositifs de participation et d'intéressement dans les entreprises de travail temporaire, au motif que le partage est dérisoire si la population intérimaire est incluse.

6. Loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel, JORF n°205 du 6 septembre 2018.



Cher(e)s camarades,

Nous vous adressons tous nos meilleurs vœux pour cette nouvelle année 2023 !

Que cette nouvelle année soit l'occasion pour vous de réaliser les projets qui vous tiennent à cœur. Qu'elle soit riche en rencontres, en découvertes et en savoirs !

Comme vous le savez, cette année va être cruciale en matière de développement syndical et en matière électorale. Plus globalement, les échéances qui nous attendent s'annoncent décisives pour l'avenir de nos droits sociaux. Plus que jamais, en effet, nos militants et nos adhérents devront être accompagnés dans les combats que nous devons mener.

Dans le cadre de cet accompagnement, notre institut de formation, à la disposition des adhérents de la FEC FO, sera un des piliers essentiels pour les missions qui nous incombent.

C'est aussi à ce prix que nous augmenterons, demain, nos chances de victoires syndicales !

A bientôt cher(e)s camarades !

Karim ELHACOUMO
Responsable de l'IFEEC



Calendrier semestriel des formations inter-entreprises 2023

Formation CSE
Formation Trésorerie
Formation SSCT

Form. Préparer les élections *
SSCT Référent Harcelement

JANVIER

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30	31					

FEVRIER

L	M	M	J	V	S	D
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26	27	28				

MARS

L	M	M	J	V	S	D
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24	25	26
27	28	29	30	31		

AVRIL

L	M	M	J	V	S	D
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25	26	27	28	29
30						

MAI

L	M	M	J	V	S	D
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25	26	27	28
29	30	31				

JUIN

L	M	M	J	V	S	D
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27	28	29	30	

* Formation : Préparer et appréhender les élections des représentants du personnel
 Pour toute demande de formation intra-entreprise, nous consulter svp : 06 46 00 08 11

Inscriptions et conditions <https://www.ifeec.fr>

