

Sécuriser les intérimaires sans toucher au CDI ?

La création négociée du CDI intérimaire

François SARFATI et Claire VIVÉS¹

L'accord national interprofessionnel de janvier 2013 est présenté comme organisant l'échange entre flexibilité pour les entreprises et sécurité pour les salariés. Il prévoit de renchérir les cotisations sur certains CDD, si ce n'est pour désinciter à la flexibilité, au moins pour la taxer. Le secteur de l'intérim a obtenu d'y déroger en contrepartie de la création d'un CDI pour les intérimaires (CDI-I), destiné à sécuriser certains d'entre eux. À rebours du postulat des politiques de sécurisation des parcours professionnels selon lequel, le CDI étant dépassé, il faudrait attacher les droits non plus au contrat mais à la personne, avec le CDI-I l'intérim pose le contrat de travail comme outil privilégié de la sécurisation.

L'article porte la focale sur l'élaboration de ce contrat de travail en analysant d'abord la négociation collective dont il est issu et ensuite sur son introduction dans la loi. Après avoir présenté les positions des acteurs, le propos se centre sur les différents paramètres permettant de régir la discontinuité des missions au sein d'un contrat.

« Le CDI-I², c'est la flexicurité *made in* Bientérim ! »

Ces propos tenus par un des dirigeants d'une des trois grandes entreprises de travail temporaire à deux sociologues peuvent surprendre. Il apparaît curieux que la construction de la flexicurité, habituellement présentée comme destinée à construire un « nouveau modèle social » puisse

1. Chercheur au Centre d'études de l'emploi (CEE) et membre associé du Lise (UMR 3320 CNRS), francois.sarfati@cee-recherche.fr ; chercheure au CEE et membre associée à l'IDHE.S (UMR 8530), claire.vives@cee-recherche.fr. Les auteur(e)s tiennent à remercier les participants au comité de lecture de *La Revue de l'IRES* pour leurs suggestions stimulantes. Le texte n'engage que les auteur(e)s.
2. Contrat à durée indéterminée dans le travail temporaire. On utilise de manière indifférenciée l'expression CDI-I et celle de CDI intérimaire dans la suite de cet article.

être endossée par une seule entreprise et ramenée à la création d'un CDI dans le cadre du déploiement d'un nouveau contrat de travail, le contrat à durée indéterminée intérimaire (CDI-I ; encadré 1).

Ce contrat trouve son origine dans l'accord national interprofessionnel (ANI) de janvier 2013 sur la « sécurisation de l'emploi ». Celui-ci prévoit notamment une surcotation à l'assurance chômage sur les contrats courts qui vise à créer de nouvelles ressources pour assumer les coûts de

Encadré 1

Principales caractéristiques du CDI intérimaire

Le CDI intérimaire (CDI-I) est un contrat à durée indéterminée conclu entre une entreprise de travail temporaire et un individu. L'intérimaire en CDI-I est délégué par l'entreprise de travail temporaire pour réaliser des missions successives dans des entreprises utilisatrices. L'essentiel des modalités de la délégation reste identique. Les accords nationaux du travail temporaire s'appliquent aux salariés intérimaires en CDI-I comme s'ils étaient des intérimaires classiques.

Dans la mesure où l'intérimaire est délégué dans des missions différentes, le contrat ne stipule pas de poste de travail mais prévoit trois qualifications. L'intérimaire ne peut refuser les missions où il lui est demandé d'occuper un poste correspondant à une de ces qualifications.

Juridiquement, comme un CDI de droit commun, l'intérimaire peut être à temps partiel. D'après nos observations, les contrats signés sont des temps plein. Il n'existe pas non plus de règles spécifiques quant aux possibilités de cumuler plusieurs contrats de travail.

La période entre deux missions est appelée « intermission ». Elle est assimilée à du temps de travail effectif pour les droits liés à l'ancienneté (durée du travail, congés payés). Il peut être mis en congé ou en formation au cours de cette période. Lorsqu'il est en intermission, l'intérimaire en CDI-I doit pouvoir se rendre sur le lieu d'une mission dans la demi-journée ; ce qui en pratique limite la possibilité de cumuler avec un autre contrat.

L'intérimaire doit accepter les missions situées dans un rayon de 50 kilomètres autour de son domicile (sauf mention différente dans le contrat).

Concernant l'ancienneté, l'accord ne prévoit aucune reconnaissance. Seules des négociations au cas par cas lors de la signature d'un contrat peuvent conduire à l'inscription d'une rémunération de l'ancienneté dans le contrat.

Concernant la rémunération, la règle de l'égalité de traitement qui prévaut pour l'intérim classique s'applique également. Cependant, l'intérimaire en CDI-I ne perçoit pas d'indemnités de fin de mission (souvent appelée « prime de précarité ») et prend ses congés – qui ne lui sont donc pas payés non plus. L'intérimaire en CDI-I est assuré de percevoir un salaire égal à la « garantie minimale de rémunération » (encadré 6).

Les règles de rupture du contrat sont identiques à celles régissant le CDI de droit commun.

ces contrats. Le patronat de l'intérim, Prism'emploi, obtient de déroger à cette surcotisation en échange de la création du CDI-I.

Bien qu'il s'agisse d'un accord de branche, la négociation qui donne naissance au CDI-I est au cœur de trois questions étroitement imbriquées soulevées par la « sécurisation des parcours professionnels » : comment construire la sécurisation ? Quelles évolutions de la réglementation du travail ? Quel rôle pour les « partenaires sociaux » dans cette construction ?

La sécurisation des parcours professionnels est la déclinaison française de la flexicurité. Elle repose sur l'idée que pour sécuriser les personnes face à la discontinuité croissante de l'emploi, il faudrait désormais attacher les droits à la personne et non plus au poste de travail (Higélé, 2011). Qu'il s'agisse de la flexicurité ou de la sécurisation des parcours professionnels, ces doctrines prennent en effet la diminution de la part de CDI dans les contrats créés et l'augmentation du nombre d'emplois à temps partiel et de contrats courts comme un postulat. La sécurité est présentée comme une contrepartie concédée aux salariés, rendant acceptable la flexibilité considérée comme nécessaire à la compétitivité des entreprises.

À l'origine de la flexicurité, il y a une mise en cause de la réglementation du travail. Depuis les années 1990, l'idée s'impose dans le patronat inspiré par certains économistes (Blanchard, Tirole, 2003 ; Cahuc, Kramarz, 2004) que la réforme de la réglementation du travail est une condition nécessaire de la lutte contre le chômage. Il faudrait pouvoir laisser libre cours aux mécanismes de « destruction créatrice » en facilitant les ruptures du contrat de travail pour permettre un ajustement permanent des effectifs à l'activité des entreprises (Cahuc, Zylberberg, 2004).

Que l'on songe à la version libérale de la sécurisation défendue par le rapport Cahuc-Kramarz (2004) qui défend l'unification des contrats de travail ou à l'idée de « nouveau statut du travail salarié » portée par la CGT, la sécurisation des parcours se construit autour de l'idée d'un dépassement du CDI. Or, dans le cas du CDI-I, la solution trouvée pour sécuriser les intérimaires est précisément de leur faire signer un CDI. Il y a au cours de la négociation une ambivalence fondamentale : cette construction, en s'écartant par certaines de ses caractéristiques du CDI de droit commun, contribue à affaiblir ce dernier et, dans le même temps, renforce la norme du CDI en affirmant que ce contrat de travail est le plus à même de sécuriser les salariés (soient-ils en intérim). Dans les deux cas, les organisations représentatives des employeurs et des salariés se trouvent en position de modifier la réglementation contractuelle du travail.

Nous proposons dans ce texte d'étudier la manière dont la négociation d'un accord de branche tente de sécuriser des intérimaires et contribue plus largement aux débats relatifs à la sécurisation des parcours professionnels. Nous procédons en quatre temps. Après avoir analysé l'articulation entre

Encadré 2

Méthodologie

Pour analyser la négociation de l'accord de branche qui a donné naissance au CDI-I, nous avons réalisé une revue de presse exhaustive de la période de négociation et analysé les différentes versions du texte d'accord. Ensuite, nous avons interrogé les équipes syndicales et patronale ayant participé à la négociation. Nous avons rencontré l'ensemble des fédérations syndicales et patronale, à l'exception de la Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) qui s'est déclarée indisponible à plusieurs reprises pendant notre période d'enquête. Prism'emploi est la seule organisation représentative des employeurs. Pour les salariés, les organisations représentatives et leurs poids obtenus lors des élections professionnelles de mars 2013 sont les suivants : Confédération générale du travail (CGT) : 33,28 % ; Confédération française démocratique du travail (CFDT) : 28,13 % ; Confédération générale du travail-Force ouvrière (CGT-FO) : 16,42 % ; Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) : 11,82 % ; Confédération française de l'encadrement-Confédération générale des cadres (CFE-CGC) : 10,36 %. Les signataires de l'accord (CFDT, CFE-CGC, CFTC) rassemblent donc 50,31 % des voix.

Pour certaines organisations, un seul entretien ne nous a pas semblé suffisant. Nous avons alors réalisé des entretiens complémentaires avec d'autres interlocuteurs. Au total, 19 entretiens semi-directifs ont été réalisés et 12 personnes ont été interrogées. Les textes de congrès de certaines fédérations et confédérations ont été mobilisés pour éclairer la signification donnée par les organisations à la « sécurisation ».

L'ensemble de ce matériau nous permet de rendre compte des postures, des propositions et des inflexions des acteurs de la négociation et de rentrer ainsi dans la « boîte noire » de la négociation ¹.

1. Une partie de cette recherche a fait l'objet d'un financement de la Chaire de sécurisation des parcours professionnels.

l'accord national interprofessionnel de janvier 2013 et l'accord de branche créant le CDI-I (I), nous resituons ce contrat dans l'histoire des revendications patronale et syndicale d'un CDI pour les intérimaires (II). Nous analysons ensuite les enjeux de cette négociation au regard de la réglementation du travail dans son ensemble (III) avant de montrer, à partir d'une étude des caractéristiques du contrat, comment les organisations syndicales ont cherché à introduire des éléments sécurisants pour les intérimaires (IV).

I. Un accord de branche qui découle de l'ANI de janvier 2013

1.1. Des « partenaires sociaux » mis en position de législateurs indirects

Dans les années 1980, dans une période de croissance ralentie et d'augmentation du chômage, les syndicats restent réticents à négocier de

manière centralisée sur l'emploi alors que le patronat a la conviction qu'il serait possible de renforcer la compétitivité des entreprises en introduisant plus de flexibilité dans l'organisation du travail (Béthoux, Jobert, 2013). Les années 2000 voient de nombreuses délocalisations et restructurations qui entraînent des suppressions d'emploi. Parallèlement, le mouvement de « déstabilisation » des salariés « stables » se poursuit (Castel, 1995 ; Perez, 2014). Dans ce contexte, les débats qui ont lieu mobilisent des termes à la signification floue en raison de la diversité des acteurs qui les mobilisent : flexicurité (Barbier, 2008), sécurisation des parcours professionnels (Fayolle, Guyot, 2014), sécurité sociale professionnelle (Gaudu, 2008), etc.

La loi du 31 janvier 2007 (dite loi Larcher) modifie le contexte institutionnel de la négociation en reconnaissant un nouveau rôle aux « partenaires sociaux » : depuis, un gouvernement souhaitant engager une réforme relative aux relations individuelles et collectives du travail, à l'emploi et la formation professionnelle, doit saisir les représentants des organisations syndicales et patronales et si ceux-ci le souhaitent, ils engagent une négociation sur le sujet concerné. Si la négociation aboutit à un accord, le gouvernement en reprend les dispositions dans une loi. Si aucun accord n'est signé, le gouvernement légifère. Le premier accord issu de cette disposition est l'accord national interprofessionnel (ANI) du 11 janvier 2008 « sur la modernisation du marché du travail ». Cet accord dont le contenu est très large marque une rupture avec les comportements de retrait des organisations syndicales en matière de négociation sur l'emploi, domaine où la main était laissée aux pouvoirs publics (Freyssinet, 2010).

Dans ce cadre législatif issu de la loi du 31 janvier 2007, François Hollande propose d'organiser annuellement une « grande conférence sociale », dont le but est à la fois de fixer un agenda social et de tracer les pistes de réformes souhaitables. La première a lieu les 9 et 10 juillet 2012. Une « feuille de route sociale » en est issue qui prévoit l'ouverture rapide d'une négociation interprofessionnelle sur la « sécurisation de l'emploi » autour de trois volets : « anticipation des évolutions de l'activité, accompagnement des mutations économiques et lutte contre la précarité excessive du marché du travail ». En transposant en lois les accords conclus entre partenaires sociaux, le gouvernement s'appuie sur la légitimité de la négociation collective pour assoir la légitimité de ses politiques.

1.2. Un accord qui s'inscrit dans le contexte de priorité politique donnée à l'emploi

La négociation qui s'est ouverte suite à la première conférence sociale se conclut le 11 janvier 2013 avec la signature par les trois organisations patronales (Mouvement des entreprises de France – Medef, Confédération générale des petites et moyennes entreprises – CGPME et Union

professionnelle artisanale – UPA) et trois des confédérations syndicales représentatives (CFDT, CFTC et CFE-CGC). La CGT-FO et la CGT sont non-signataires. Il est dénommé « pour un nouveau modèle économique et social au service de la compétitivité des entreprises et de la sécurisation de l'emploi et des parcours professionnels des salariés ». L'intitulé reflète les ambitions des signataires et présente la compétitivité comme un objectif partagé par l'ensemble des parties. Cet accord est transposé dans le cadre de la loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi, intitulé significatif de l'approche gouvernementale et du poids du contexte de crise économique européenne de longue durée dans lequel il s'inscrit. Alors que la situation de l'emploi est dégradée, l'emploi (dans sa dimension quantitative) fait figure de priorité non discutable. « L'emploi est associé, en permanence aux ambitions affichées par les parties signataires. Si les entreprises doivent recevoir les moyens de s'adapter, c'est pour préserver l'emploi. S'il faut adapter le contrat à l'activité, c'est pour développer l'emploi » (Lyon-Caen, Sachs, 2013).

Cette approche quantitative de l'emploi, qui est également au cœur du « pacte de responsabilité », met les organisations syndicales dans une position complexe. Elles sont sommées de participer au développement et au maintien de l'emploi alors même que certaines d'entre elles estiment que cela se fait au détriment des droits des salariés en poste. La création d'emploi étant un objectif indiscutable et la contribution à la construction de compromis un signe de « modernité », celles-ci se trouvent très fortement enjointes à signer les accords.

« C'est toute la difficulté, là, c'est de mettre à la charge de partenaires sociaux la question de l'emploi ! Est-ce que c'est vraiment leur rôle ? Est-ce que c'est pas la défense des salariés et des intérêts individuels et collectifs dans l'entreprise ? (...) L'ANI 2013, clairement : chantage à l'emploi. Voilà. On arrive dans une négociation faussée (...), où le droit du travail est un frein à l'emploi. (...) On sent bien que nos politiques [négociateurs syndicaux], ils sont... percutés par ça, et ils se disent : "Mais comment je fais ? Je dois quand même aller en négó, parce que si j'y vais pas, la politique de la chaise vide et je vais être taxé de réactionnaire" » (conseiller technique 1 d'une organisation syndicale ³).

Une fois engagées dans des négociations relatives à l'emploi, les organisations syndicales se mettent en situation de devoir trouver des éléments de sécurisation de l'emploi comme contrepartie aux concessions destinées à accroître la flexibilité. La modulation des taux de cotisation patronale à l'assurance chômage est un des objets de la négociation.

3. Par souci de préserver l'anonymat des conseillers techniques, conformément à leur demande, nous avons fait le choix de ne pas préciser l'organisation pour laquelle ils travaillent.

1.3. La « sécurisation » par la surcotisation sur les CDD

Une des dispositions de l'ANI prévoit l'instauration d'une majoration des cotisations patronales à l'assurance chômage sur certains CDD de courte durée. La mise en place de cette surcotisation est issue d'un constat d'explosion du recours aux contrats de travail de courte durée. Si la part des emplois en CDD et intérim s'est stabilisée depuis le début des années 2000, la principale évolution concerne une diminution continue de la durée des contrats. Aux CDD longs se substituent de multiples CDD courts. « Entre 2000 et 2010, les contrats de moins d'un mois ont augmenté de 88 %, ceux de moins d'une semaine de 120 %⁴ », ce qui conduit à « modifier profondément la nature de l'emploi précaire » (Cahuc, Prost, 2015). Pour rendre ces contrats moins attractifs, l'accord prévoit de relever le taux de cotisation patronale à l'assurance chômage – qui s'élève à 4 % au moment de la négociation – pour les CDD de moins de trois mois. Avec ce renchérissement du recours aux CDD, l'ANI du 11 janvier 2013 – dans la lignée de celui du 11 janvier 2008 – redéfinit la logique de la mutualisation en s'appuyant sur un modèle « pollueur-payeur » adapté à la logique de prise en charge mutualisée des risques sociaux. « Le recours à une technologie de mutualisation a pour corollaire l'extériorisation des obligations à l'égard des salariés : ce sont des institutions (les organismes de formation, les organismes de sécurité sociale) qui deviennent débiteurs des travailleurs. La loi organise cette extériorisation, ce qui annonce l'autonomie accentuée de l'entreprise » (Lyon-Caen, Sachs, 2013). Autrement dit, l'employeur n'a d'autre responsabilité que celle de payer pour conserver un « volant de flexibilité ». Pour l'intérim, le coût de cette mesure, si elle avait été appliquée, est estimé entre 200 et 320 millions d'euros. Le secteur du travail temporaire obtient avec l'appui du gouvernement de pouvoir déroger à cette disposition. Au moment où sont posées les bases d'une évolution de la contributivité vers un principe pollueur/payeur, un des principaux⁵ « pollueurs » se voit autorisé à ne pas payer.

L'article 4 de l'ANI sur la surcotisation comprend une clause de renvoi : en contrepartie de cette dérogation, la branche doit conclure dans un délai de six mois un accord « approfondissant la sécurisation des parcours professionnels de cette catégorie de salariés par la mise en place d'un contrat de travail à durée indéterminée ». Ce nouvel accord devant intervenir dans les six mois et donc avant l'ouverture de la prochaine négociation sur l'assurance chômage.

4. D'après <http://www.vie-publique.fr/actualite/dossier/rub1716/accord-competitivite-securisation-emploi-mesures-portee-encore-incertaine.html>.

5. Jusqu'à la convention d'assurance chômage du 1^{er} juillet 2014, les intérimaires étaient indemnisés dans le cadre de l'annexe IV destinée aux « salariés intermittents et salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire ». En raison des très nombreuses récurrences des périodes de chômage, l'annexe est structurellement déficitaire. En 2012, le solde cotisation/allocation était négatif à hauteur de 1,9 milliards d'euros (Conseil d'orientation pour l'emploi, 2014).

1.4. La création du CDI-I : un levier spécifique de sécurisation

L'ANI donnait à la branche jusqu'au 11 juillet 2013 pour conclure un accord. Celui-ci « portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires » a finalement été signé le 10 juillet 2013 par le syndicat patronal et par la CFDT, la CFTC et la CFE-CGC après quatre mois de négociations ⁶.

L'approche de la sécurisation sous-jacente au CDI-I diffère de celle qui prévaut dans la disposition de l'ANI majorant les cotisations patronales sur certains CDD. En France, les premières réflexions autour de la sécurisation ont une double filiation : les rapports Boissonnat (1995) et Supiot (1999). Ces rapports partent de l'idée que les mutations du travail devraient conduire à de nouveaux compromis en matière de relations d'emploi. Il serait nécessaire de faire correspondre les droits sociaux à la diversité des statuts professionnels des personnes au cours de leur vie. Des lectures diverses ont été faites de ces travaux. Les lectures syndicales et patronales (Medef, 2015) ont en commun de retenir de ces mutations la nécessité de ne plus attacher les droits à l'emploi mais à la personne pour assurer la continuité des droits quelles que soient les discontinuités dans les trajectoires professionnelles (Grimault, 2008). Cependant, depuis ces premiers débats, les interrogations et incertitudes sont nombreuses quant aux modes de financement et à l'organisation de ces nouveaux droits (Fabre, Lefresne, Tuchsirer, 2008).

Dans l'ANI du 11 janvier 2013, les nouveaux droits présentés comme attachés à la personne ⁷ sont l'instauration des droits rechargeables à

Encadré 3

Un accord en deux volets

L'accord « portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires » vise à renforcer la sécurisation par deux moyens. Premièrement, par la création d'un CDI pour les intérimaires. Deuxièmement, par différentes mesures visant la sécurisation des parcours professionnels : création d'un fonds de sécurisation des parcours intérimaires (FSPI), fixation d'objectifs d'augmentation des durées d'emploi pour les intérimaires ayant travaillé moins de 400 ou plus de 800 heures, mesures d'accompagnement des salariés permanents des agences en charge du déploiement du CDI-I.

6. La négociation a débuté le 4 mars 2013. Le calendrier de négociation prévu était celui d'une réunion tous les quinze jours à compter du 5 avril.

7. L'effectivité de l'attachement à la personne fait l'objet de contestation (Casta, Dif-Pradalier, Friot *et al.*, 2016 ; *Le Droit ouvrier*, 2015).

l'assurance chômage, la création d'un compte personnel de formation et la généralisation de la couverture complémentaire santé collective. Une autre « méthode » de sécurisation est également présente : lutter contre certaines situations de précarité en encadrant le recours au temps partiel et en instaurant des surcotisations sur certains contrats courts.

Le CDI-I se distingue des solutions envisagées pour la sécurisation : alors que les mesures de sécurisation visent le plus souvent à assurer une continuité des droits face à la discontinuité des emplois, le CDI-I instaure la continuité de l'emploi là où il y a discontinuité et instabilité des missions. À rebours des constructions visant à attacher les droits à la personne du travailleur (démarche au cœur de l'élaboration du statut de l'intérimaire), avec le CDI-I, c'est le contrat qui est le support des droits.

II. Le CDI-I, une revendication aussi bien patronale que syndicale aux contours très variables

La création d'un CDI-I est formulée par différentes organisations, aussi bien patronales que syndicales, mais les caractéristiques données au contrat ne sont pas les mêmes selon les organisations. Nous analysons ici la revendication patronale ainsi que celle de la CGT. Notre choix d'analyser les caractéristiques que la CGT revendiquait pour le CDI-I repose sur le fait que c'est au sein de cette confédération que la revendication était la plus ancienne et la plus élaborée. Dans l'enquête, aucune autre confédération n'a évoqué de travail préalable sur ce sujet.

II.1. Pour la CGT, une revendication qui dépasse le secteur de l'intérim

Le positionnement vis-à-vis du recours au travail temporaire au sein de la CGT est complexe. D'un côté, la fédération de la branche de l'intérim (l'USI CGT) a joué un rôle déterminant dans la construction du statut de l'intérimaire⁸ qui a reposé sur une succession d'accords signés avec les représentants du secteur depuis le premier accord signé entre la CGT et Manpower en 1969. D'un autre, la confédération revendiquait la suppression de l'intérim au nom de la défense de la norme du CDI⁹. Face à cette tension, la revendication par l'USI-CGT d'un CDI de droit commun pour tous les intérimaires était un moyen de concilier les deux positions. Ce CDI devait garantir la continuité du contrat et de l'intégralité de la rémunération entre les missions, permettre la reconnaissance de la qualification et de

8. Celui-ci repose principalement sur l'égalité de traitement entre intérimaire et salarié occupant le même poste dans l'entreprise utilisatrice, sur l'existence d'une convention collective de l'intérim, sur la transférabilité des droits acquis dans la branche d'une entreprise d'intérim à l'autre.

9. La contradiction entre intervention pour la réglementation du secteur de l'intérim et revendication de sa suppression n'est qu'apparente. Il s'agissait pour les organisations syndicales d'obtenir la création de réglementation au sein de l'intérim pour limiter les abus qui avaient cours dans le secteur et offrir des droits aux intérimaires (Glaymann, 2004).

l'ancienneté et assurer un droit à la formation continue. Cette revendication est pleinement cohérente avec le projet de sécurité sociale professionnelle défendu par la confédération 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.

À l'entrée dans la négociation de l'accord, l'USI-CGT revendique que l'accord donne lieu non pas à la création d'un nouveau contrat mais à l'adaptation du CDI aux caractéristiques de l'intérim. Les propositions d'adaptation étaient issues d'un travail préalable de cette fédération :

« Nous, on y avait pensé, parce que bon, sur le CDI, cela faisait trois, on l'avait acté dans un congrès de l'USI [il y a] trois ou quatre ans, on a eu trois journées de réunion sur le principe du CDI avant même que... parce que cela était une revendication de la CGT traditionnelle » (négociateur 1, CGT).

Parmi ses propositions, une sera écartée dès le début : que l'employeur soit la branche professionnelle et non une entreprise de travail temporaire.

II.2. Pour Prism'emploi, assouplir la législation encadrant le travail temporaire

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 issu d'une revendication patronale. Il avait émergé en France au moment de la transposition dans la législation française de la directive européenne sur le travail temporaire du 19 novembre 2008. Conformément aux revendications portées par la Confédération mondiale des services d'emploi privés (CIE'TI)¹⁰, Prism'emploi souhaitait que cette transposition soit l'occasion d'un assouplissement de la législation encadrant le travail temporaire et y intégrer la création d'un contrat de mission à durée indéterminée (CMDI) :

« Proposition n° 4 : Mettre en place un nouveau contrat : le contrat de mission à durée indéterminée (CMDI). [...] En contrepartie d'un assouplissement du recours à l'intérim, les agences d'emploi pourraient mettre en œuvre un nouveau type de contrat répondant à ces objectifs : le contrat de mission à durée indéterminée (CMDI) » (Prisme, 2011).

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

10. Un prochain volet de cette enquête sera consacré à l'articulation des niveaux de négociation supra et infra nationaux.

(Belkacem, 2013), ce nouveau contrat devait permettre la poursuite de l'expansion du secteur et de créer de nouveaux droits pour les intérimaires pour légitimer l'activité. Comme c'est le cas depuis la loi de programmation pour la cohésion sociale de 2005 qui institue les agences de travail temporaire comme membres du service public de l'emploi et les autorise à vendre des prestations de recrutement en CDD et en CDI¹¹, l'expansion est légitimée par des discours sur la contribution du secteur à la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires : « On sait que le *business* passe par la sécurisation de l'emploi », nous confie un représentant du patronat de l'intérim dans l'enquête. Il s'agissait, dans le cadre de la revendication de CDI-I, de faire progresser le volume d'emploi des agences de 3 % et l'équivalent de ce volume d'emplois créés (estimé à 15 000 CMDI) serait affecté à ce contrat. Cette revendication intervient dans une période où le recours à l'intérim a chuté suite à la crise (passant de 638 000 équivalents temps plein en 2007 à 447 000 en 2009, selon la Dares) et où la concurrence avec les autres contrats courts est très forte. Alors que Prism'emploi énonce 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, ils ont pensé ce contrat comme permettant de diversifier leurs activités, d'accroître leurs marges commerciales et fidéliser les intérimaires les plus fiables (Kornig, 2003 ; Faure-Guichard, 2000). Cette revendication, qui n'aboutit pas au moment de la transposition de la directive, est remise sur le devant de la scène par Prism'emploi lors de la conférence sociale de 2012. L'organisation s'était auparavant assurée d'un possible soutien syndical de la CFDT avant de relancer ce projet.

Bien que porteuse de cette revendication, la CGT n'est pas à l'origine de la proposition du CDI-I comme contrepartie à l'exonération de la surcotisation. La proposition a été faite par le patronat et d'abord testée « en *off* » auprès des différentes fédérations syndicales. La CGT-FO s'y oppose eu égard à son refus plus général de donner aux organisations syndicales et patronales un rôle en matière d'écriture du droit du travail. La réaction favorable de la CFDT – suivie par la CFIC et la CFE-CGC –, justifiée par le fait que ce contrat pourrait être une voie pour « déprécariser » des intérimaires, a été déterminante dans l'inscription du CDI-I dans l'ANI de janvier 2013. Cependant, projet syndical aussi bien que patronal, l'idée d'un CDI pour les intérimaires est donc un mot d'ordre désignant des contenus largement différents entre lesquels il faudra composer au cours de la négociation de l'accord de branche.

11. Signe de ces évolutions, le patronat rebaptise les entreprises de travail temporaire en « agences d'emploi ».

III. Une négociation lourde d'enjeux vis-à-vis de la norme du CDI

Une des raisons pour lesquelles la négociation de cet accord de branche est considérée comme de première importance tient au fait qu'il s'agit d'élaborer un nouveau contrat de travail ou du moins qu'elle comporte le risque de « toucher au CDI ». Cette élaboration met donc en jeu la place respective du CDI et des contrats courts et est susceptible de modifier l'encadrement du travail temporaire.

III.1. Élaborer un CDI sans toucher au CDI

L'ANI du 11 janvier 2013 confie à la branche du travail temporaire la charge « d'organiser [...] les conditions d'emploi et de rémunération des intérimaires qui seront titulaires d'un contrat de travail à durée indéterminée ». Les organisations syndicales n'appréhendent pas de la même manière l'objet de cette négociation. Pour certaines (CGT et CFDT), il s'agit d'adapter le CDI aux spécificités du travail temporaire. Pour la CGT-FO, l'objet est de créer un nouveau contrat. Dans les deux cas, il revient aux organisations syndicales et patronales de produire de la norme juridique. La négociation collective dispose de ce pouvoir depuis l'existence du mécanisme d'extension des accords de branche introduit en 1936 pour les conventions collectives et elle est à l'origine de la création de plusieurs contrats. La spécificité de cet accord tient au fait que les règles juridiques créées concernent le CDI. En 2008, lors de l'élaboration de ce qui est devenu le « CDD à terme incertain pour la réalisation d'un objet défini », les organisations syndicales avaient opté pour la création d'un CDD plutôt qu'un CDI, ne voulant pas que l'on touche au CDI en « introduisant un contrat particulier au sein de la norme » (Fabre, Lefresne, Tuchsirer, 2008:23).

Dans la mesure où la charge est confiée à une branche professionnelle de créer une nouvelle forme de CDI – ou d'adapter le CDI, selon la position adoptée –, cette négociation revêt une importance particulière. La participation de négociateurs et conseillers techniques confédéraux est une des manifestations de l'importance des enjeux, qui est d'autant plus grande que la branche concernée est l'intérim qui a vocation à déléguer des salariés dans un grand nombre de secteurs d'activité.

L'ensemble des caractéristiques du CDI-I étaient à élaborer. Selon les dires de la partie patronale, il fallait « emboîter les caractéristiques de l'intérim dans celles du CDI ». Le refus de toucher au CDI et même d'endosser un pouvoir de création d'un nouveau contrat de travail est au fondement de la non-signature de l'accord par la CGT-FO qui conteste le fait qu'une négociation puisse avoir un tel objectif :

« La création d'un CDI intérimaire nécessite l'intervention préalable du législateur qui, conformément à l'article 34 de la Constitution, doit décider

s'il souhaite introduire en droit français un CDI intérimaire. Dans cette hypothèse, il lui appartient de définir les conditions de négociation pour les partenaires sociaux ¹² ».

Cette position, identique à celle défendue dans le cadre du portage salarial ¹³ et annoncée avant l'entrée en négociation, restera celle de la CGT-FO tout au long du processus ¹⁴.

L'enjeu de ne pas affaiblir le CDI et de rapprocher autant que possible le CDI-I du CDI est au cœur de la négociation pour les organisations syndicales. Le préambule de l'accord précise le caractère hybride de ce contrat entre le CDI et l'intérim :

« Ce CDI, s'il a des points communs, ne peut être strictement identique à celui applicable à un salarié qui conclut temporairement un contrat de mission ni à celui d'un salarié en CDI sans mise à disposition ¹⁵. »

Analyser le CDI intérimaire en termes de sécurisation suppose de mettre en évidence une ambivalence fondamentale. D'une part, en construisant un CDI dans le but de sécuriser des intérimaires, les négociateurs conviennent que le CDI représente le sommet de la sécurisation. Si le CDI est habituellement présenté comme un obstacle à la création d'emploi et si le secteur s'est construit sur la nécessité d'apporter de la flexibilité aux entreprises, le patronat reconnaît la capacité qu'a ce contrat de sécuriser les individus. Le CDI-I est alors un outil de « dé-précarisation » (négociateur 1, CFDT).

D'autre part, on doit admettre simultanément que le CDI-I est dérogatoire et qu'il alimente les attaques contre le CDI : « Le CDI intérimaire il rentre, dans cette petite musique [qui dit que le CDI est trop protégé]. C'est tout le paradoxe je trouve... la grande force de l'idéologie néolibérale, c'est que voilà, on nous dit : "Vous comprenez, les CDI sont trop protégés", et derrière on vous... on vous fait du faux CDI, quoi. Et je pense que le CDI intérimaire il fait partie de cette logique-là. Logique de flexibilité à tout crin, et on en sauvera quelques-uns » (négociateur CGT-FO).

L'autre dimension de cette ambivalence tient au fait que le patronat souhaite par cette négociation revoir au moins pour les intérimaires en CDI les règles d'encadrement du recours au travail temporaire, ce qui revient à modifier la place relative du CDI et de l'intérim. Cette ambivalence entre sécurisation des intérimaires par le CDI et déstructuration de la « forme

12. CGT-FO, 4 février 2013.

13. Suite à l'ANI du 11 janvier 2008, le secteur de l'intérim s'était vu confier la tâche de négocier pour encadrer le portage salarial. Un accord a été signé le 24 juin 2010 puis étendu. La CGT-FO a déposé un recours et le Conseil constitutionnel a établi que le fait de confier à la branche l'encadrement du portage salarial n'était pas conforme à la Constitution.

14. Ce qui n'empêchera pas la délégation de participer aux débats de « manière constructive », aux dires de l'ensemble des participants.

15. Accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des intérimaires.

normale et générale de la relation de travail » structure l'ensemble de la négociation.

III.2. Utiliser le CDI-I pour modifier la réglementation du travail temporaire : un pilier de la revendication patronale

Conformément à la revendication inscrite dans le *Livre Blanc* de Prism'emploi (voir *supra*) et aux dires de plusieurs négociateurs syndicaux, ce qui est visé par le patronat à travers la création du CDI-I, ce n'est pas tant les profits générés par l'existence d'un nouveau produit plus rentable que les possibilités de mise en cause de la réglementation de l'intérim qu'elle ouvre. Le patronat tente d'abord de s'attaquer directement à la réglementation existante et négocie pour inscrire son contournement par le CDI-I dans l'accord. Cette négociation est perçue comme « un cheval de Troie du patronat pour déréglementer l'intérim ¹⁶ » dans la mesure où les discussions des premiers mois de négociation se cristallisent autour de la proposition patronale de revenir sur la durée maximale de mission et le délai de carence (encadré 4).

Encadré 4

Délai de carence et durée des missions

Les articles L. 1251-11 à L. 1251-13 du Code du travail disposent que la « durée totale du contrat de mission ne peut excéder 18 mois » dans le cas général. En outre, à la fin d'un contrat de mission, un délai de carence fixé au tiers de la durée du précédent contrat (renouvellement inclus) doit être respecté avant de recourir à un nouveau contrat de mission sur le même poste de travail. Ce délai est fixé à la moitié de la durée du précédent contrat dans le cas des contrats de moins de 14 jours. Le délai de carence est un outil juridique visant à empêcher que l'intérim ne vienne remplacer le CDI, qui constitue « la forme normale et générale de la relation de travail », selon l'article L. 1221-2 du Code du travail.

« On s'était raccrochés à la directive ¹⁷ – en disant : Voilà, nous on pense qu'on peut développer l'emploi responsable, et on est prêts, parce que dans la directive communautaire, permettant le CDI, à s'engager dans le CDI. Mais on voudrait que la France fasse sauter les délais de carence, et allonge la durée des contrats au moins à 36 mois pour les jeunes et les seniors » (négociateur 1, Prism'emploi).

16. Déclaration commune du 14 juin 2013 de la CGT, la CFDT, la CFE-CGC et la CFTC.

17. Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.

Au gré des séances, le patronat propose la suppression des délais de carence¹⁸ et de la durée maximale de mission¹⁹ dans le cadre des CDI intérimaires au motif que les titulaires de ce nouveau statut ne sont plus précaires, soit l’allongement à 36 mois des durées maximales de mission pour les plus de 57 ans²⁰ et pour les jeunes selon un représentant patronal.

Les organisations syndicales se sont montrées unanimes pour refuser de négocier sur ce point. Or, pour arriver à un compromis, une négociation suppose de se mettre d’accord sur les items qui feront l’objet du débat et ceux qui seront exclus (Zartman, 1977). Ces organisations mettent en avant que la carence n’est pas un sujet relatif au contrat de travail, mais au recours à l’intérim :

« Bon le problème c’est que le délai de carence il est là pour vérifier que les emplois sont pas pourvus durablement par des intérimaires en lieu et place des [salariés permanents]... Voilà, c’est pas le sujet du statut de l’intérimaire. Le sujet, c’est l’utilisateur dans l’entreprise, il fait quoi avec le recours du travail temporaire ? Faut passer un petit peu de temps pour remonter l’argumentation patronale, dire qu’on a compris là où il voulait en venir, mais qu’en même temps, c’est pas le sujet de la négociation et que voilà » (négociateur 1, CFDT).

Ces propos font clairement apparaître que ce que le patronat veut remettre en cause dans cette négociation, ce sont les conditions dans lesquelles il est autorisé à recourir au travail temporaire. Pour repousser cette revendication, les représentants des salariés s’appuient sur les dispositions inscrites dans l’ANI de janvier 2013 : « Et donc on dit : notre mandat, c’est pas de créer une nouvelle forme de contrat, c’est de mettre en place un CDI. (...) Donc il y a eu des discussions sur par exemple les délais de carence etc., très fermes, de la part de toutes les organisations signataires de l’ANI... en leur disant : Mais attendez, on n’est pas là pour ça ! Alors on prend euh, vous faites votre marché, vous en profitez pour mettre dans le bagage d’autres notions que vous revendiquez par ailleurs, mais c’est pas le *deal*. Donc on revient au *deal* de l’ANI²¹ » (négociateur 1, CFDT).

Les représentants des salariés s’appuient également sur les dispositions rappelées récemment par l’État : « J’ai eu des échanges extrêmement tendus avec le directeur général [de Prism’emploi], qui disait : “Il y a un certain nombre de freins et restrictions dans le travail temporaire qui ne sont pas

18. Projet d’accord – Commission mixte paritaire du 31 mai 2013.

19. *Ibid.*

20. Projet d’accord – Commission mixte paritaire du 14 juin 2013.

21. Il faut cependant préciser que l’ANI est ambigu sur ce point et n’exclut plus une renégociation des conditions de recours à l’intérim : l’accord de branche doit organiser « les conditions d’emploi et de rémunération des intérimaires qui seront titulaires d’un CDI, dans des conditions n’ayant ni pour effet ni pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l’activité normale et permanente de l’entreprise cliente, ni d’élargir, sans accord des parties signataires du présent accord, le champ de recours aux missions d’intérim » (ANI du 11 janvier 2013).

justifiées par l'intérêt général, et qu'il faut lever, notamment..." – et c'est là qu'ils ont sorti le délai de carence. Là, je lui ai dit : "Au nom de quoi vous pouvez affirmer que le délai de carence n'est pas justifié par l'intérêt général, alors même qu'il y a un an, l'État a rendu en son nom un rapport à la Commission [européenne] pour dire que le délai de carence était justifié pour telle et telle raison²² ? [On leur a dit] : Vous revenez sur des choses qui ont été décidées par l'État, un an plus tard vous dites : "Nous on y est pas tenus", euh, c'est une négociation qui est quand même nationale et pour le coup, elle n'est pas désincarnée. Elle se situe dans un cadre juridique" » (conseiller technique 2 d'une organisation syndicale).

La crainte des représentants des organisations syndicales est double. Premièrement, il s'agit d'éviter d'avoir deux réglementations différentes pour les intérimaires en CDI et « classiques », ce qui aboutirait à les mettre en concurrence. Deuxièmement, ils anticipent que la création d'une réglementation d'exception sur le CDI-I conduira finalement à la remise en cause de la réglementation de l'intérim dans son ensemble et donc *in fine* à porter atteinte à la norme du CDI.

« Après, effectivement, si on fait sauter le délai de carence ici, on le fait sauter partout. Si on fait sauter comment dire, un moyen de recours, les motifs de recours ici, on va les faire sauter ailleurs. Pourquoi ? Parce que comme on dit, on joint le principe et les exceptions. C'est-à-dire le CDI de droit commun et toutes les exceptions avec les règles qu'on a mises en place. Le délai de carence, il est pour dire : "On n'est pas là, pour... euh par ces contrats-là, CDD, CTT²³, pourvoir l'emploi durable dans l'entreprise." Donc toutes ces règles sont là pour les règles d'exception. À partir du moment où on est dans quelque chose qui est à cheval entre deux, si ça passe, ben derrière on sait qu'à moyen terme, ça passera pour tout le reste » (conseiller technique 2 d'une organisation syndicale).

Le front uni des représentants des salariés a empêché Prism'emploi d'obtenir cet assouplissement dans le cadre de cette négociation, d'où le fait que les organisations syndicales – signataires ou non – revendiquent toutes le maintien inchangé de la réglementation de l'intérim comme une victoire.

III.3. Après la négociation, le combat patronal continue

Cependant, cet objectif de transformation de la réglementation encadrant l'intérim apparaît de manière encore plus nette une fois l'accord agréé. Faire évoluer cette réglementation est un objectif que s'est fixé

22. Cet échange fait allusion à la transposition de la directive européenne relative au travail temporaire (2008/104/CE), qui affirme que les « interdictions et restrictions » au recours à l'intérim ne peuvent être justifiées que par des raisons d'intérêt général. Prism'emploi s'appuie continuellement sur celle-ci pour demander la révision de la réglementation encadrant l'intérim.

23. Contrat de travail temporaire.

Prism'emploi. Dans une entreprise enquêtée, l'expression « accord 2.0 sur le CDI intérimaire » a été mobilisée en interne avant même l'extension de l'accord, pour mieux insister sur le fait que l'entreprise considérait ce premier texte comme un début susceptible d'évoluer. L'organisation patronale fait valoir ses positions en indiquant régulièrement à la presse et aux membres des cabinets ministériels que le délai de carence est un frein injustifié au développement du dispositif ²⁴. Dans le cadre du relevé des conclusions relatif au pacte de responsabilité qui aurait dû être co-signé par les organisations syndicales et patronales mais que les cinq organisations syndicales ont refusé de signer, le patronat, rédacteur du texte, demande à nouveau la suppression du délai de carence pour le CDI intérimaire : « Les parties signataires constatent que l'application des dispositions du Code du travail relatives au délai de carence entre deux contrats de mission est un des freins au développement du CDI intérimaire et s'accordent pour ouvrir une négociation pour réexaminer ce point qui en freine le développement ²⁵. »

Dès le 19 novembre 2014, une déclaration du ministre du Travail sur France Inter annonçant une possible modification de la législation sur le CDI-I témoigne de l'attention de l'exécutif aux arguments patronaux. Le président de la République lui a emboîté le pas avec une déclaration similaire le 12 mars 2015. La modification est finalement intervenue par voie législative dans la loi dite « Rebsamen » relative au dialogue social et à l'emploi.

Cette évolution législative est lourde d'enjeux. L'inscription dans le droit du CDI-I limite la portée du recours de la CGT-FO et sécurise les agences d'intérim qui proposent ce contrat à leurs salariés. En outre, la signature d'un accord consiste en un processus de construction d'un compromis dans lequel les acteurs sacrifient une revendication pour en obtenir une autre (Thuderoz, 2013). Dans le cas présent, le patronat accepte de renoncer à ses ambitions de déréguler l'intérim (délais de carence et durée des missions) devant le front uni des syndicats. Pour obtenir le droit d'éviter la surcotisation, Prism'emploi abandonne (provisoirement) son aspiration à déroger à certaines règles du droit du travail. L'accord du 11 juillet 2013 repose sur ce compromis. En inscrivant dans le corpus juridique la suppression du délai de carence pour les intérimaires en CDI, la possibilité de déléguer un salarié en CDI-I pendant 36 mois ²⁶ (alors que cette période est limitée à 18 mois pour l'intérim classique) et la possibilité de renouveler deux fois les contrats (au lieu d'une précédemment ²⁷), le législateur

24. AEF, 11 mars 2015.

25. Pacte de responsabilité, relevé des conclusions du 23 janvier 2015 (document patronal non signé par les organisations syndicales).

26. Loi n° 2015-994 du 17 août 2015 relative au dialogue social et à l'emploi.

27. Cette disposition concerne l'ensemble des contrats courts.

déséquilibre totalement l'accord précédemment signé et rend impossible l'obtention de contreparties par le camp syndical²⁸. À l'issue de cet accord, le regret patronal s'est mué en un travail de conviction auprès du gouvernement. Alors que ce dernier vante les mérites du « dialogue social » et met en avant l'importance de la norme négociée au regard de la loi, il légifère à rebours du consensus syndical. En modifiant la réglementation pour introduire le CDI intérimaire, le gouvernement élargit la définition jusqu'ici en vigueur de l'emploi temporaire. Ce qui, *de jure*, contribue à réduire l'espace réservé au CDI. Parallèlement aux enjeux relatifs au droit du travail dans son ensemble, la négociation a porté sur les caractéristiques à donner à ce contrat destiné à sécuriser les intérimaires.

IV. Comment régir la discontinuité des missions au sein d'un contrat ?

Bien que le CDI-I ne puisse pas à proprement parler être considéré comme une contrepartie patronale à l'exonération de la surcotisation au regard des intérêts que Prism'emploi avait à le créer, au cours de la négociation, les organisations syndicales se sont attachées à construire un contrat qui, tout en affaiblissant le moins possible le CDI de droit commun, donne des droits aux intérimaires signataires. La sécurisation se construit dans le cadre d'un CDI et renvoie à des questions plus générales relatives à la construction de la sécurisation. Ainsi, au cours de la négociation, les parties prenantes ont cherché à construire la continuité de l'emploi alors qu'il y a discontinuité des missions, c'est-à-dire que l'intérimaire occupe successivement plusieurs postes de travail.

IV.1. La définition des trois qualifications : encadrer la multiplicité des postes de travail

Le CDI-I prévoit l'identification de trois qualifications à inscrire au contrat de travail. Cette définition est rendue nécessaire par le fait que l'intérimaire n'a pas de poste de travail défini mais est délégué dans plusieurs entreprises où il occupe des postes de travail différents. Du côté de l'agence d'intérim, il s'agit d'augmenter les possibilités de déléguer le salarié en s'appuyant sur sa polyvalence. Du côté de l'intérimaire, ce mécanisme lui donne le droit de refuser des missions si le poste proposé ne correspond pas à une de ces trois qualifications. Ce point n'a pas fait l'objet d'une intense négociation : « Je me rappelle que c'est nous qui avons amené, ce n'est pas trois qualifs c'est trois emplois, qui avons amené ça parce que

28. Si la suppression du délai de carence et l'allongement de la durée maximale de mission à 36 mois ne concernent actuellement que le CDI-I, l'ensemble des représentants des salariés ont dit pendant la négociation, et au moment de la loi Rebsamen, qu'ils craignaient que ces modalités ne finissent par s'étendre à l'intérim dans son ensemble.

pour les visites médicales l'aptitude est à trois emplois pour un intérimaire. Donc on s'est dit qu'on va se caler sur ce qui existe pour la visite médicale. Généralement, c'est trois emplois relativement proches. Sauf cas particulier, quelque part la polyvalence fait partie du métier d'intérimaire, nous on appelle ça le "métier d'intérimaire". C'est une des richesses du truc » (négociateur 1, CGT).

Syndicats et patronat se sont vite accordés pour reprendre un critère de définition des postes déjà utilisé dans le cadre des visites médicales.

IV.2. La suppression des indemnités de fin de mission

Un élément distingue la rémunération des intérimaires « classiques » et celles des intérimaires en CDI. Au terme de chaque mission, l'intérimaire reçoit des indemnités de fin de mission (IFM) dont le montant s'élève à 10 % du salaire perçu comme compensation de sa situation précaire. Cette indemnité n'est pas versée aux intérimaires en CDI-I (encadré 1). L'argument avancé consiste à dire qu'elle n'a plus lieu d'être puisque ces intérimaires ne sont plus en situation de précarité. Cependant, ces 10 % sont toujours facturés à l'entreprise utilisatrice. L'enjeu pour les organisations syndicales était d'une part que les entreprises ne délèguent pas les intérimaires en CDI à des tarifs inférieurs (ce qui aurait abouti à mettre les intérimaires « classiques » en concurrence avec les intérimaires en CDI) et d'autre part que les entreprises de travail temporaire ne fassent pas passer ces 10 % (ou une part de ces 10 %) dans leurs marges. La négociation a conduit à la création d'un « fonds de sécurisation des parcours intérimaire » (encadré 3) alimenté en partie par les 10 % qui financent habituellement les IFM des intérimaires. Deux fonctions sont attribuées à ces 10 % : financer les éventuelles intermissions et financer de la formation aux intérimaires en CDI.

IV.3. Les intermissions

Une des caractéristiques sur lesquelles le contrat diffère du CDI est qu'il distingue deux périodes : les périodes de mission et d'intermission (encadré 5).

Si les périodes travaillées ne posent pas particulièrement de problème, la négociation va d'abord porter sur la qualification des périodes dites d'intermission. Comme dans d'autres univers professionnels – le cas des intermittents est à cet égard emblématique –, il s'agit de trouver un moyen de garantir la continuité de la rémunération malgré la discontinuité de l'activité (Gazier, 2003 ; Grégoire, 2013). C'est sur la rémunération des intermissions que se manifeste le plus fortement l'enjeu d'un CDI pour les intérimaires qui soit le moins dérogoire possible au CDI.

« 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 » (négociateur 1, CFDT).

De plus, dans la mesure où la négociation porte sur le secteur de l'intérim qui délègue des intérimaires à des niveaux de qualification différents et dans des secteurs différents, les règles d'encadrement de la rémunération ne peuvent pas, pour des raisons pratiques, s'appuyer sur les règles existantes au sein des conventions collectives. Le premier texte soumis à discussion évoque des indemnités : « Les périodes pendant lesquelles le salarié intérimaire ne sera pas mis à disposition par l'agence d'emploi seront indemnisées par l'agence d'emploi et/ou, en fonction de la durée des périodes non travaillées, donneront lieu à prise de congés payés, à des propositions de formation professionnelle, etc. ²⁹. »

Tandis que les deuxième et troisième versions du texte mobilisent le terme « compensation » : « Les périodes non travaillées pendant lesquelles le salarié intérimaire n'est pas mis à disposition donnent lieu au versement d'une compensation financière par l'agence d'emploi et/ou, en fonction de la durée des périodes non travaillées, donnent lieu à prise de congés payés, à des actions de formation professionnelle, etc. ³⁰. »

Encadré 5

Définition et rémunération de l'intermission

L'intermission est ainsi définie dans l'accord (art. 2.1.) :

« Le CDI conclu par un intérimaire comporte des périodes d'exécution des missions et peut comporter des périodes sans exécution de missions appelées périodes d'intermission. »

S'il n'y a pas de travail effectif, le temps est assimilé à du temps de travail et rémunéré.

Des obligations lui incombent lorsqu'il est en intermission : il doit être joignable aux horaires d'ouverture de l'agence pour se rendre dans un délai d'une demi-journée dans l'entreprise utilisatrice où démarrera sa nouvelle mission, accepter les formations qui lui seront proposées pour « augmenter son employabilité » et prendre prioritairement ses congés pendant cette période.

29. Commission mixte paritaire du 5 avril 2013.

30. Commission mixte paritaire du 19 avril 2013.

« Pendant les périodes de missions l'intérimaire en CDI perçoit le salaire de référence et pendant les périodes dites "d'intermission" il perçoit une compensation financière ³¹. »

Qu'il s'agisse d'indemnités ou de compensation financière, les deux expressions soulignent la manière dont le patronat positionne le débat. Quand un salarié en CDI intérimaire n'est pas délégué chez un client, il est considéré comme n'étant pas en emploi, ce qui est apparenté à du chômage. L'agence a donc la charge de l'indemniser. Dans ce cas précis, proposer d'indemniser du chômage revient à « se substituer à Pôle emploi ». « Mais c'était pas idiot de dire : puisqu'on se substitue à Pôle emploi, pourquoi... ce serait une forme de chômage partiel. On voulait aboutir à une substitution totale des cotisations sociales » (négociateur 1, Prism'emploi).

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 %) et vient finir de convaincre des intentions initiales des négociateurs patronaux. Toutefois, de l'aveu même de ces derniers, cette tentative de ne pas considérer les intermissions comme un temps de travail et corrélativement de ne pas verser une rémunération était une manière « musclée » d'entrer dans la négociation. Ayant pris langue avec un juriste réputé, Prism'emploi a tôt acquis la conviction que cette revendication ne pourrait aboutir, notamment parce qu'elle était juridiquement indéfendable.

Les représentants des organisations syndicales avaient un autre modèle en tête : la situation des salariés dans les sociétés de service en ingénierie informatique (SSII). Les salariés sont en « intercontrat » lorsqu'ils ne sont pas en mission et perçoivent la même rémunération pendant ces périodes. Ces deux modèles de référence (l'indemnisation par Pôle emploi/l'intercontrat dans les SSII) largement différents ont structuré la négociation sur les formes à donner à l'intermission.

Le quatrième texte est l'occasion alors, avec l'arrivée de l'expression « garantie minimale mensuelle de rémunération » (GMMR ; voir encadré 6), 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 sociales, ce qui est une situation intermédiaire entre les deux modèles : « La garantie minimale mensuelle de rémunération afférente aux périodes de mission et d'intermission est fixée par accord entre les parties au moment de la conclusion du CDI sans pouvoir être inférieure au montant du Smic horaire multiplié par le nombre d'heures fixé dans le contrat de travail. [...] S'agissant d'une rémunération, les sommes versées pendant les périodes de mission et d'intermission sont soumises à cotisations sociales ³². »

31. Commission mixte paritaire du 31 mai 2013.

32. Commission mixte paritaire du 14 juin 2013.

L'accord de juillet 2013 acte le fait que les agences de travail temporaire vont se « substituer » à Pôle emploi qui indemnise les intérimaires « classiques » entre deux missions, répondant ainsi différemment à l'objectif de l'ANI de janvier 2013 : limiter le coût des contrats courts pour l'assurance chômage. Si les syndicats ont obtenu que l'intermission soit rémunérée, le patronat a lui mis en place un système complexe fondé sur la minimisation des sommes à payer dans le cadre imposé par le CDI.

Le mécanisme de la GMMR introduit une nouveauté dans la rémunération des intérimaires. En interrogeant les intérimaires, on prend conscience de la variabilité de la qualité des missions qu'on leur attribue. Sans entrer dans l'épaisseur de cette notion de qualité, on peut dire qu'un intérimaire habituellement délégué sur des missions payées au Smic considère une mission à 13 euros de l'heure comme une « bonne mission », parce qu'elle est synonyme d'une meilleure rémunération à la fin du mois et ce quelle que soit sa durée. À l'inverse en CDI-I, le mécanisme de la GMMR, en assurant au salarié le fait qu'il perçoive au minimum le Smic mensuel, a comme conséquence le fait qu'il « perde » l'avantage salarial d'une « bonne mission », si elle n'est pas continue au cours du mois et si elle est suivie d'une intermission. Ainsi, la GMMR assure les intérimaires de percevoir au minimum le Smic autant qu'elle les cantonne au niveau du Smic dans la plupart des situations dans lesquelles les agences d'intérim ne parviennent pas à déléguer l'intérimaire à temps plein, comme l'illustrent les cas 3 et 4 (tableau 1). En tant que système de garantie de rémunération, la GMMR introduit donc la possibilité d'une rémunération horaire nulle ; ce qui questionne d'autant plus son statut de rémunération.

On comprend alors que l'abandon du terme « compensation » n'est qu'une façade. Le mode de calcul de la GMMR vient alors montrer que les intermissions ne sont pas considérées comme un temps de travail effectif. L'intermission s'apparente à l'astreinte, c'est-à-dire, à « une période pendant laquelle le salarié, sans être à la disposition permanente et immédiate de l'employeur, a l'obligation de demeurer à son domicile ou à proximité afin d'être en mesure d'intervenir pour accomplir un travail au service de l'entreprise ³³ » qui fait l'objet « d'une compensation financière ³⁴ ». La construction du CDI-I conduit à inciter très fortement les intérimaires à travailler le plus souvent possible et limite le coût pour les entreprises utilisatrices des périodes d'intermission.

IV.4. Les niveaux de rémunération selon la qualification

Calqué sur les conventions collectives qui établissent des niveaux de rémunération différenciés selon la qualification, l'accord prévoit trois

33. Article L. 3121-5.

34. Article L. 3121-7.

Encadré 6

La garantie minimale mensuelle de rémunération et son fonctionnement

Définition de la GMMR

« Le temps de travail effectif de l'intérimaire en CDI est celui fixé pour chacune des missions. Pour autant, les signataires du présent accord s'entendent pour accorder à l'intérimaire en CDI une garantie minimale mensuelle de rémunération déterminée par rapport à un « temps d'emploi » fixé dans le contrat de travail englobant à la fois les temps de travail effectif des missions et les périodes non travaillées des intermissions. En effet, sans déroger au principe selon lequel le salaire est versé en contrepartie d'un travail, les parties signataires du présent accord entendent assurer un revenu aux intérimaires en intermission. La garantie minimale mensuelle de rémunération afférente aux périodes de mission et d'intermission est fixée par accord entre les parties au moment de la conclusion du CDI de missions sans pouvoir être inférieure au montant du Smic horaire multiplié par 151,67 heures correspondant à un emploi à temps plein. ¹ »

Fonctionnement de la GMMR

Dans le tableau 1, pour les besoins de l'exposition, on considère le Smic horaire à 9 euros, et le temps plein à 140 heures par mois, soit 35 heures par semaine pendant quatre semaines. Le Smic mensuel est donc de 1 260 euros (soit 140 * 9).

Tableau 1. Heures travaillées, intermission et GMMR

	Taux horaire					Nombre d'heures travaillées	Nombre d'heures en intermission	Rémunération des heures travaillées	GMMR	Rémunération totale (rémunération des heures travaillées + GMMR)	Taux horaire de l'intermission (GMMR perçue/ nombre d'heures en intermission)
	9 € = Smic	10 €	11 €	12 €	13 €						
Cas 1	140h					140	0	1 260	0	1 260	///
Cas 2	100h					100	40	900	360	1 260	9
Cas 3		110h				110	30	1 100	160	1 260	5,333333333
Cas 4	100h				20h	120	20	1 260	0	1 260	0

Lecture : dans le cas 2, l'intérimaire en CDI est délégué en mission pendant 100 heures à 9 euros de l'heure et perçoit 360 euros au titre de la GMMR. Au final, sa rémunération mensuelle est égale au Smic soit 1 260 euros.

L'intérimaire en CDI-I voit son salaire complété uniquement si les revenus issus des missions réalisées sont inférieurs au Smic.

1. Article 4.2 de l'accord du 10 juillet 2013.

niveaux de garantie minimale mensuelle de rémunération. La reprise de ce mécanisme est significative de la volonté de rapprocher autant que possible la rémunération des intermissions du salaire. Cependant il convient de relativiser la portée de cet acquis des organisations syndicales. Seuls trois niveaux de rémunération sont inscrits dans l'accord (non qualifiés, agents

de maîtrise et techniciens, cadres). Ainsi, les agents de maîtrise et techniciens voient leur GMMR majorée de 15 % par rapport au Smic tandis que les cadres ont une majoration de 25 %. L'accord ne contient pas de disposition permettant de prendre en compte l'ancienneté.

IV.5. L'échec à introduire des contreparties non liées au statut du contrat

Pour qualifier le caractère sécurisant du CDI, il est également nécessaire d'apprécier les critères établis (ou pas) pour cibler les intérimaires. La CGT aurait souhaité introduire un critère d'automatisme et cibler des publics prioritaires (jeunes, seniors, etc.). À partir d'un certain nombre de mois consécutifs en intérim, les salariés auraient vu leur contrat transformé « automatiquement » en CDI intérimaire, ce que Prism'emploi a refusé, arguant que cela aurait en fait pour effet d'augmenter la précarité puisque les agences décideraient alors de ne plus déléguer les intérimaires proches de la date de CDI-sation.

Pour contrer la demande d'automatisme, l'argument de la liberté de choix est mobilisé. Ainsi, dès le mois d'avril, le patronat insiste dans la presse sur la nécessité de laisser la « liberté aux agences de travail temporaire de choisir les intérimaires à qui proposer ce contrat ». De la même manière, les intérimaires doivent pouvoir refuser le CDI-I. Ce qui se traduit dans le premier article du premier texte de la manière suivante :

« Article 1 : Un CDI optionnel

Le CDI est proposé par les agences d'emploi à leur initiative.

Le CDI ne peut pas avoir de caractère automatique et ne s'impose ni à l'agence d'emploi, ni au candidat à un emploi, ni au salarié déjà bénéficiaire d'un contrat de travail temporaire ³⁵. »

Le critère du volontariat était une exigence patronale présentée comme non négociable mais, dans des termes différents, il était également porté par certaines organisations syndicales qui souhaitent garantir aux intérimaires la possibilité de refuser ce contrat.

« Nous ne sommes pas sûrs, au moment de la négociation et après, que le dispositif soit intéressant pour tout le monde. Il y a quelques métiers très pointus, très demandés, qu'on choisit. (...) Et donc à ce titre-là, tout le monde n'est pas sûr que cette catégorie de salariés soit très demandeur. Hein, on en est conscients. Donc il faut faire un jeu qui d'abord soit optionnel, hein, pas tout le monde, si on n'a pas envie d'y rentrer on n'y rentre pas » (négociateur 1, CFDT).

Plus largement, le positionnement sur le volontariat de la CFDT est à rapprocher de sa vision de la sécurisation des parcours qui consiste à

35. Commission mixte paritaire du 5 avril 2013.

octroyer des droits individuels aux personnes (à la différence de la CGT qui cherche à sécuriser des formes de contrats) (Grimault, 2008), ce qui renvoie à une conception de l'individu où celui-ci disposerait d'un important pouvoir de négociation.

Cette liberté de choix vient donc non seulement contrer l'automatisme, mais en outre, interdit toute possibilité d'établir des critères d'éligibilité des candidats au CDI-I, alors même que les organisations syndicales, notamment la CGT, auraient souhaité que soient identifiées des populations cibles à qui proposer le CDI-I. « Ce qu'on souhaitait aussi dans la négo, c'est qu'il y ait des obligations d'embaucher par exemple des jeunes, des seniors, des travailleurs handicapés. Qu'ils ne puissent pas faire leur marché parmi les salariés intérimaires, parmi ceux qu'ils estimaient totalement compatibles avec le statut. Qu'ils aient des obligations (...) de prendre un certain nombre de jeunes qui n'ont pas de qualification pour les former. (...) Obliger à prendre des gars comme cela en CDI, ça aurait été un plus pour cette catégorie-là qui a des difficultés spécifiques. (...) Quand ils n'ont pas d'obligation, la tendance, c'est soit de déqualifier, soit carrément de ne plus proposer de mission. Le problème est réglé puisqu'on a aucune obligation vis-à-vis du gars » (négociateur 1, CGT).

Le ciblage de populations qui risquent d'être évincées ou peu mobilisées par les agences d'intérim pour leur donner accès à ce CDI est présenté comme un élément de sécurisation par la CGT. Selon le texte de l'accord, le contrat est présenté comme pouvant être proposé à un nouveau candidat dans l'entreprise de travail temporaire (ETT). Cependant, il précise qu'« une attention toute particulière sera accordée à la candidature des intérimaires ayant une ancienneté dans l'ETT de 2 400 heures dans les 24 derniers mois précédant la proposition d'un CDI ³⁶. »

Le travail réalisé sur la mise en œuvre de l'accord montre que les agences font en sorte de limiter très fortement les risques quant aux profils ciblés, autrement dit, elles proposent généralement le contrat à des intérimaires travaillant un nombre important d'heures.

De manière complémentaire, un autre élément permet d'apprécier le caractère sécurisant du CDI-I : le nombre de contrats signés. Dans la mesure où aucun critère n'a été établi sur les intérimaires à qui le contrat sera proposé, plus le nombre de contrats à réaliser est élevé, plus l'accord est susceptible de sécuriser des intérimaires qui réalisent un faible nombre d'heures. L'objectif – qui plus est non contraignant – est de 20 000 contrats

36. Accord 13 juillet 2013.

sur trois ans ³⁷. Si on rapporte ce chiffre aux 550 000 équivalents temps plein que l'intérim délègue chaque année réalisés par environ 2 millions de personnes, on mesure la modestie de cet objectif et donc le caractère faiblement sécurisant de l'accord. Le patronat avait initialement parlé de faire passer en CDI-I 10 % de la population des intérimaires mais ces chiffres allaient de pair avec leur vision du contrat dont les contours étaient différents de ceux issus de la négociation. L'objectif de 20 000 contrats est jugé insuffisant par les organisations signataires (« le quantum, pour nous, n'est pas satisfaisant », négociateur 1, CFDT) mais, dans le même temps, signataires comme non-signataires ont, dès la fin de la négociation, la conviction que les chiffres ne seront pas atteints notamment parce que le patronat juge certaines caractéristiques du contrat trop contraignantes. Dans la mesure où l'objectif est non contraignant, ils estiment inutile de faire inscrire un chiffre supérieur uniquement pour l'affichage sachant qu'il ne sera pas atteint.

L'autre enjeu autour du nombre de contrats signés réside dans l'évaluation de la contrepartie concédée par le patronat. Rappelons que la surcotisation aurait dû s'appliquer à l'ensemble de l'intérim, et pas uniquement au CDI-I et que son coût était estimé entre 200 et 320 millions d'euros. 20 000 contrats à signer sur trois ans et 0,5 % de cotisation pour alimenter un fonds qui va permettre de former les intérimaires (ce qui profite directement au secteur alors qu'il n'aurait pas tiré de bénéfice direct d'une cotisation interprofessionnelle) semblent donc être une opération particulièrement favorable aux intérêts patronaux ³⁸.

Conclusion

Au regard des trois questions identifiées en introduction, le CDI-I est traversé par des tensions. Il est présenté, par les signataires de l'accord de branche, comme permettant de concilier recours flexible à la main-d'œuvre pour les entreprises et droits nouveaux pour les salariés. Le CDI-I crée un cadre contractuel pour assurer la continuité de l'emploi et de la rémunération alors que l'exercice de l'activité de travail est discontinu, objectif central des constructions de la sécurisation, mais il fait cela prenant le CDI pour cadre. Il attache donc des droits au contrat et non à la personne. Concernant l'évolution de la réglementation du travail, au cours de la négociation, ont été élaborés différents mécanismes pour faire entrer cette

37. Selon les termes de l'accord du 10 juillet 2013. Dans les dernières journées de négociation, le patronat est passé du chiffre de 15 000, qui figurait déjà dans le *Livre blanc*, à 20 000, parce que ce n'était pas très engageant : « Bon, commençons par... bon... la CFDT nous a dit : 15 000, c'est ridicule, on va passer pour des rigolos, montez un peu, quoi. Bon, c'était pour euh... on s'est mis à leur place aussi, on s'est dit : bon 5 000, c'est pas la mort, de toute façon... » (négociateur 1, Prism'emploi).

38. D'autant plus que les marges commerciales des agences sont trois fois supérieures sur le CDI-I que sur le travail temporaire classique (Sarfati, Vivés, 2016).

situation dans un contrat que les représentants des organisations syndicales ont cherché à éloigner le moins possible du CDI de droit commun. Les organisations signataires ont donc élaboré un nouveau contrat de travail. S'appuyant sur le front uni des organisations syndicales, les représentants des salariés avaient tenté de créer ce contrat modifiant la réglementation de l'intérim sans modifier les conditions de recours au travail temporaire et donc le champ du CDI. Cependant, ce champ a finalement été modifié par l'intervention gouvernementale, cédant à la demande patronale de supprimer certaines dispositions encadrant le travail temporaire dans le cas du CDI-I.

Ces tensions montrent que le caractère sécurisant de ce contrat fait discussion. Pour juger de la sécurisation apportée par cet accord et mesurer sa portée, savoir à qui est proposé le contrat et combien de contrats sont signés sont des questions cruciales. Ce nombre est en octobre 2015 minime (inférieur à 3 000), bien loin des objectifs annoncés qui étaient déjà faibles. Juger de cette sécurisation du point de vue des intérimaires est également complexe. En signant un CDI, un intérimaire se soumet à l'échange qui est au fondement du salariat : sécurité contre subordination. Cependant, dans le cas de l'intérim, la subordination existe même en dehors du contrat lorsque l'intérimaire cherche à obtenir des missions, ce qui n'empêche pas certains intérimaires d'être en position de refuser des missions. L'enquête que nous avons amorcée auprès des intérimaires, des salariés permanents des agences et des entreprises utilisatrices sur la mise en œuvre de cet accord permettra de mieux caractériser le contenu et le vécu de cette sécurisation pour les différentes parties.

Références bibliographiques

- Barbier J.-C. (2008), *La longue marche vers l'Europe sociale*, Paris, Puf.
- Béthoux E., Jobert A. (2013), « Négocié sur l'emploi pour le sécuriser ? L'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 en perspectives », *L'Ours*, Hors-Série Recherche Socialiste, n° 62-63, p. 129-146.
- Blanchard O., Tirole J. (2003), *Protection de l'emploi et procédures de licenciement*, Rapport pour le Conseil d'analyse économique, La Documentation française, Paris.
- Boissonnat J. (1995), *Le travail dans vingt ans*, Paris, Odile Jacob.
- Cahuc P., Kramarz F. (2004), *De la précarité à la mobilité : vers une Sécurité sociale professionnelle*, Rapport au ministre de l'Économie, des Finances et de l'Industrie, et ministre de l'Emploi, du Travail et de la Cohésion sociale, La Documentation française, Paris.
- Cahuc P., Prost C. (2015), « Améliorer l'assurance chômage pour limiter l'instabilité de l'emploi », *Les notes du conseil d'analyse économique*, n° 24, septembre 2015.
- Cahuc P., Zylberberg A. (2004), *Le chômage, fatalité ou nécessité ?*, Paris, Flammarion.
- Casta A., Dif-Pradalier M., Friot B., Higelé J.-P., Vivés C. (2016), « Qu'est-ce qu'un droit à la carrière professionnelle (1/2) ? La sécurisation des parcours professionnels attache-t-elle des droits à la personne ? », *Note de l'IES*, <http://www.ies-salariat.org/le-compte-personnel-dactivite-ou-sont-les-droits-attaches-a-la-personne/>.
- Castel R. (1995), *Les métamorphoses de la question sociale*, Paris, Fayard.
- Conseil d'orientation pour l'emploi (2014), *L'évolution des formes d'emploi*, Rapport du COE, 8 avril.
- Gaudu F. (2008), « De la flexicurité à la sécurité sociale professionnelle. L'emploi entre mobilité et stabilité », *Formation Emploi*, n° 101, p. 71-88.
- Gazier B. (2003), *Tous « sublimes » : vers un nouveau plein-emploi*, Paris, Flammarion.
- Glammann (2004), « L'action syndicale dans l'intérim face au risque de l'instrumentalisation par les entreprises de travail temporaire (ETT) », *Communication aux Journées de sociologie du travail*, Rouen.
- Grégoire M. (2013), *Les intermittents du spectacle. Enjeux d'un siècle de luttes (de 1919 à nos jours)*, Paris, La Dispute.
- Grimault S. (2008), « Sécurisation des parcours professionnels et flexicurité : analyse comparative des positions syndicales », *Travail et Emploi*, n° 113, p. 75-89.
- Higelé J.-P. (2011), « Sécurisation des parcours professionnels et sécurité sociale professionnelle : deux projets antinomiques pour le travail », *Notes de l'IES*, n° 20, mars.
- Fabre A., Lefresne F., Tuchsirer C. (2008), « L'accord du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail. Une tentative d'évaluation », *Revue de l'OFCE*, n° 107, p. 5-28.

- Faure-Guichard C. (2000), *L'emploi intérimaire, trajectoires et identités*, Rennes, PUR.
- Fayolle J., Guyot F. (2014), *La sécurisation des parcours professionnels*, Paris, Presses de Sciences Po.
- Freyssinet J. (2010), *Négociier l'emploi. 50 ans de négociation interprofessionnelle sur l'emploi et la formation*, Paris, Liaisons.
- Kornig C. (2003), *La fidélisation des intérimaires permanents : une stabilité négociée*, Thèse de doctorat de sociologie, EHESS.
- Le Droit ouvrier* (2015), Dossier : « Vers un nouveau statut social attaché à la personne du travailleur ? » (Sur les ambiguïtés des réformes récentes en matière de chômage, formation professionnelle et complémentaire santé), n° 807, octobre.
- Lyon-Caen A., Sachs T. (2013), « L'ADN d'une réforme », *Revue de droit du travail*, n° 3, p. 162-167.
- Medef (2015), *Bilan des accords nationaux interprofessionnels (2008-2013)*, mars.
- Prisme (2011), *Livre blanc. 8 propositions pour 170 000 emplois*, <http://www.prismemploi.eu/Public/Page-d-accueil/Documentation/Ouvrages>.
- Perez C. (2014), « La déstabilisation des stables : Restructuration financière et travail insoutenable », *Travail et Emploi*, n° 138, p. 37-52.
- Sarfati F., Vivés C. (2016), « Quand le patronat de l'intérim vante les mérites du CDI », *Connaissance de l'emploi*, n° 128, février, <http://www.cee-recherche.fr/publications/connaissance-de-lemploi/quand-le-patronat-de-linterim-vante-les-merites-du-cdi>.
- Supiot A. (dir.) (1999), *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion.
- Thuderoz C. (2013), « Le problème du compromis », *Négociations*, n° 20, p. 95-111.
- Zartman W. (1977), *The Negotiation Process. Theories and Applications*, Beverly Hills, Sage.