



Evaluation du contrat à durée indéterminée aux fins d'employabilité



Rapport



Azadeh AKRAMI-CASTANON

Isabelle BENOTEAU

Membres de l'inspection générale des affaires sociale

2023-011R
Juillet 2023

SYNTHESE

Le Ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion a chargé l'IGAS d'une mission d'évaluation du contrat de travail à temps partagé à durée indéterminée à des fins d'employabilité (CDIE), créé à titre d'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2023.

Le CDIE est un contrat de mise à disposition de salariés introduit par amendement dans le cadre des débats de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour liberté de choisir son avenir professionnel. Il s'inscrit juridiquement dans le cadre du contrat de travail à temps partagé, dispositif de mutualisation de l'emploi créé en 2005, lui aussi par amendement. Le salarié est embauché par une entreprise de travail à temps partagé (ETTP) et peut être mis à disposition d'entreprises utilisatrices sans limite de temps et sans avoir à justifier d'un quelconque motif de recours. Alors que la loi de 2005 cible cette mise à disposition sur du personnel qualifié auprès d'entreprises qui ne peuvent recruter directement « en raison de leur taille ou de leurs moyens », le CDIE vise quant à lui « des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle », sans condition sur l'entreprise de mise à disposition.

La loi prévoit que le Gouvernement remet au Parlement un rapport sur les conditions d'application de ce dispositif au plus tard le 30 juin 2023. Dans cette perspective, il était demandé à l'IGAS un diagnostic de l'usage de ce contrat ainsi que de son articulation avec d'autres dispositifs existants et en particulier le CDI intérimaire, qui constitue un autre dispositif de prêt de main d'œuvre à but lucratif où le salarié est lié par un CDI à l'entreprise de travail. La mission était également attendue sur la formulation de propositions concernant les suites à donner à l'expérimentation et, si nécessaire, d'évolutions législatives concernant d'autres formes de mise à disposition.

Un des enjeux majeurs de la mission était de collecter les informations quantitatives indispensables pour réaliser un diagnostic sur la volumétrie et les caractéristiques des contrats, non disponibles dans les données administratives. La mission s'est toutefois heurtée à l'absence de moyen pour identifier de manière exhaustive l'ensemble des entreprises de travail à temps partagé et, en leur sein, celles recourant au CDIE. Les différentes tentatives de la mission pour contourner cet obstacle s'étant avérées peu concluantes, la représentativité statistique des analyses s'en trouve limitée. Malgré l'absence d'exhaustivité, l'ensemble des informations collectées par la mission permettent de dresser un certain nombre de constats utiles pour le législateur.

Les principaux constats de la mission

Cinq ans après son inscription dans la loi, le CDIE demeure confidentiel : la mission a pu identifier environ 5000 contrats signés depuis 2018 dont environ 1500 en cours, sans garantie d'exhaustivité. En tout état de cause, le dispositif est peu connu des services déconcentrés de l'Etat, des acteurs en charge de l'insertion sur le terrain et même des salariés concernés, qui le confondent parfois avec le CDI intérimaire.

D'après les investigations de la mission, le CDIE n'est pas utilisé dans un objectif de mutualisation de l'emploi entre plusieurs entreprises, mais très majoritairement dans un objectif de mise à disposition de salariés auprès d'une seule entreprise, pour des missions de durée en moyenne plus longue que dans le cas de l'intérim classique, voire du CDI intérimaire sans qu'il soit possible de l'affirmer en raison du manque de recul sur le dispositif.

Le principal intérêt du CDIE pour les entreprises utilisatrices est la grande flexibilité de la mobilisation de la main d'œuvre. Juridiquement, elles peuvent avoir recours à des salariés mis à disposition en CDIE, sans avoir à justifier de motifs, sans limite de durée, sur tous types de postes, y compris sur les emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice, sans risquer la requalification en CDI au sein de l'entreprise utilisatrice. C'est une différence majeure avec le CDI intérimaire, dont le recours est encadré et qui respecte l'essentiel du cadre légal et conventionnel du travail temporaire. Les motivations déclarées par les entreprises (entreprises utilisatrices et ETPP interrogées sur les besoins de leurs clientes) montrent que pour les entreprises utilisatrices, le CDIE est un moyen privilégié de faire travailler des salariés sans limite de temps, tout en conservant la possibilité de s'en séparer quand elles le souhaitent. Le CDIE leur permettrait ainsi de fidéliser les salariés délégués chez elles, par ailleurs souvent déjà connus avant la signature du CDIE.

Le cadre du travail à temps partagé offre également plus de flexibilité aux ETPP, dont le statut n'est pas encadré comme celui des entreprises de travail temporaire (pas d'obligation de déclaration permettant un contrôle spécifique de l'inspection du travail, ni de régime de sanctions). En l'absence de convention collective définissant un ensemble de garanties pour le salarié (protection sociale, formation, accompagnement, etc.), le coût du travail résultant des obligations légales et conventionnelles du CDIE apparaît moindre que celui du CDI intérimaire, offrant aux ETPP une marge de manœuvre pour arbitrer entre (i) une stratégie de captation de parts de marché par une tarification avantageuse aux entreprises utilisatrices, (ii) des garanties pour les salariés supérieures à celles prévues par le cadre légal, (iii) une plus grande marge commerciale. En pratique, la tarification n'apparaît pas comme un élément particulièrement discriminant pour les entreprises utilisatrices.

Concernant les garanties offertes aux salariés, la mission note une grande hétérogénéité des pratiques au sein des ETPP, certaines d'entre elles pouvant aller au-delà de leurs simples obligations légales. Toutefois, l'absence de cadre régulateur – tel que celui mis en place par la branche de l'intérim – pourrait favoriser le développement d'ETPP moins-disantes, *a fortiori* dans une conjoncture du marché du travail moins favorable aux salariés qu'aujourd'hui. Le cadre légal du CDIE s'avère toutefois plus avantageux sur un point : la rémunération des périodes d'intermission calculée en référence au dernier salaire de base, et non en référence au Smic comme c'est le cas pour le CDI intérimaire.

Enfin, la mission constate qu'il n'est pas établi à ce stade que le CDIE atteigne l'objectif qui lui est assigné d'assurer « l'employabilité » de personnes « ayant des difficultés d'insertion ». D'une part, le ciblage des publics défini par la loi est trop large pour atteindre les personnes vraiment éloignées de l'emploi et recoupe largement celui du CDI intérimaire dans les faits (même si, au-delà des critères légaux, la part des non-diplômés s'avère malgré tout plus élevée parmi les salariés en CDIE). D'autre part, si la loi prévoit le doublement de l'abondement du compte personnel de formation (CPF), rien ne permet de garantir qu'il s'agisse de l'outil d'accès à la formation le plus pertinent pour des salariés mis à disposition au sein d'une autre entreprise (la mobilisation du CPF

pouvant requérir un accompagnement) ; en tout état de cause, la mission constate qu'en raison de difficultés pratiques, rares sont les ETP qui ont procédé à l'abondement supplémentaire, et plus rares encore sont les salariés qui ont utilisé leur CPF durant leur CDIE. Quant à l'offre de formations certifiantes, obligation également prévue par la loi, les données recueillies par la mission suggèrent qu'elle serait faible, et moins développée que pour le CDI intérimaire. Finalement, l'analyse des données ne permet pas de mettre en évidence un meilleur taux d'insertion dans l'emploi durable que d'autres dispositifs existants, notamment le CDI intérimaire, sans toutefois pouvoir s'appuyer sur une évaluation d'impact robuste permettant de neutraliser les éventuelles différences de profils des salariés selon les dispositifs.

Les propositions de la mission

Sur la base de ces constats, la mission préconise de ne pas pérenniser l'expérimentation du CDIE dans son cadre actuel. En effet, l'inscription du dispositif dans la loi pourrait conduire non seulement à une substitution du CDIE au CDI intérimaire, mais aussi à une externalisation non maîtrisée de l'emploi, remettant en cause le CDI comme la forme normale et générale de la relation de travail. Le cadre légal du CDIE ne prévoit aucune limite à cette externalisation, ce qui en fait une exception au regard des pratiques de la plupart des pays européens, y compris ceux où l'intérimaire est lié à son employeur par un CDI, ceux-ci prévoyant une forme de limite (cas de recours, durée, requalification, etc.). La seule borne à la substitution à l'emploi direct est d'ordre économique, à travers l'arbitrage réalisé par les entreprises utilisatrices au regard du coût relatif de l'externalisation et de l'embauche directe : plus le surcoût du recours au CDIE par rapport à l'embauche directe est modéré (par exemple inférieur au surcoût d'un licenciement abusif), plus une pérennisation du CDIE pourrait conduire à une large substitution à l'embauche directe. La mission n'a toutefois pu investiguer plus en avant les coûts respectifs de cet arbitrage.

La mission est également défavorable à une pérennisation de l'expérimentation CDIE quand bien-même celle-ci serait assortie d'une évolution substantielle du cadre actuel pour garantir au salarié suffisamment de protection, et parvenir à un point d'équilibre entre les intérêts des donneurs d'ordres et la sécurisation des travailleurs. En effet, cela reviendrait à reconstituer un cadre proche de celui du CDI intérimaire, qu'il s'agisse des mesures législatives (encadrement du recours par les entreprises utilisatrices et partage de l'information avec le CSE, régime de déclaration des ETP, de suivi et de sanctions, compléments sur les responsabilités de l'entreprise utilisatrice etc.) ou de la construction d'une branche. Celle-ci se heurterait par ailleurs à de nombreuses difficultés. Il s'agit d'un processus long, au cours duquel les organisations syndicales seraient amenées à demander un niveau de garanties équivalent à celui de la branche du travail temporaire. La création d'une branche autonome est en outre contradictoire avec l'objectif de réduction du nombre de branches professionnelles poursuivi par le ministère du travail, ce qui militerait plutôt pour un élargissement du champ de la branche du travail temporaire, remettant encore davantage en question l'intérêt de pérenniser le CDIE à côté du CDI intérimaire. De manière générale, la pérennisation du CDIE conduirait à renforcer la sédimentation du paysage actuel des contrats de travail (CDI apprenant, CDI intermittents, CDD insertion, etc.) et des formes d'emploi flexibles (CDD, intérim, portage salarial, groupements d'employeurs, travail à temps partagé, prêt de main d'œuvre et travailleurs des plateformes, etc.). Cette dispersion crée un flou et une complexité pour les salariés comme pour les employeurs, avec un risque d'en limiter la portée et l'efficacité.

S'il existait une volonté politique de donner plus de flexibilité aux entreprises dans le recours à l'externalisation de l'emploi, tout en assurant aux salariés une certaine stabilité dans le travail, la mission estime que cela pourrait être atteint en faisant évoluer le cadre du CDI intérimaire, par exemple à travers une suppression de l'encadrement des cas de recours possibles, assortie d'un rétablissement d'une durée maximale de mise à disposition.

- La nécessité pour les entreprises utilisatrices de justifier le recours au CDI intérimaire au regard de critères très encadrés semble conduire à limiter la durée mentionnée dans la lettre de mission, celle-ci devant correspondre juridiquement au motif de recours. Dans le même temps, les motifs permettent d'ores et déjà aux entreprises d'avoir recours à des volumes d'intérim importants, au risque de faire face à des contentieux. La suppression des cas de recours pourrait ainsi apporter plus stabilité pour le salarié et un moindre risque juridique pour les entreprises utilisatrices.
- Toutefois, pour la mission, il est impératif de prévoir une forme de borne juridique à l'externalisation, d'autant plus que cette suppression pourrait représenter un pas en avant dans la remise en cause du CDI en embauche directe, comme forme normale et générale de la relation de travail. C'est pourquoi la mission préconise, en contrepartie, de rétablir une durée maximale de mise à disposition, ce qui se rapprocherait du modèle allemand. S'agissant de la possibilité ou non de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice, la mission présente les avantages et limites des deux options, sans toutefois se prononcer plus avant.
- Ce nouvel équilibre proposé par la mission pourrait concerner soit tous les publics, soit les seuls publics éloignés de l'emploi (avec un ciblage plus resserré que celui retenu pour le CDIE) : la seconde option permettrait un accès plus facile au CDIE pour ces publics vulnérables, mais pourrait paradoxalement les enfermer dans une relation triangulaire de travail potentiellement porteuse de risques, et devrait le cas échéant être assortie de garanties conventionnelles supplémentaires (en matière d'action sociale, d'accompagnement, etc.).
- Dans tous les cas, la mission recommande de confier aux partenaires sociaux la négociation des modalités de mise en œuvre de ce nouvel équilibre (durée maximale, garanties supplémentaires pour les salariés, etc.), en cohérence avec le fait que le CDI intérimaire est une construction conventionnelle.

RECOMMANDATIONS DE LA MISSION

n°	Recommandation	Priorité	Autorité responsable	Échéance
1	Prévoir l'identification en DSN des contrats de travail à temps partagé, et l'obligation de désignation de la principale entreprise utilisatrice.	1	DGT Dares GIP-MDS	2024-2025
2	Ne pas pérenniser le contrat de travail à temps partagé à durée indéterminée à des fins d'employabilité (CDIE) défini par l'article 115 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les entreprises de travail à temps partagé ne pourraient plus conclure de nouveaux CDIE.	1	Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion	Arbitrage T3 2023
3	Envisager une suppression de l'encadrement des motifs de recours au CDI intérimaire, et réintroduire en parallèle une durée maximale de mission (renouvellement inclus), et éventuellement une durée minimale ou une durée de préavis. Cette évolution pourrait concerner soit tous les publics, soit les seuls publics éloignés de l'emploi. Conditionner la mise en œuvre de cette évolution législative à la négociation d'un accord de branche étendu au sein de la branche du travail temporaire, qui aura pour objet de définir ces bornes et les nouvelles garanties accordées aux salariés en CDI intérimaire.	2	Ministère du Travail, du Plein emploi et de l'Insertion Organisations syndicales et patronales représentatives de la branche du travail temporaire	2023-2024

SOMMAIRE

SYNTHESE	2
RECOMMANDATIONS DE LA MISSION	6
RAPPORT	10
INTRODUCTION	10
1 L'EXPERIMENTATION CDIE A ETE PEU CADREE DANS SES OBJECTIFS, SES MOYENS ET L'ECRITURE DU TEXTE	13
1.1 LE CDIE EST UN CONTRAT A DUREE INDETERMINEE DE MISE A DISPOSITION DE SALARIES, INTRODUIT A TITRE D'EXPERIMENTATION DANS LE CADRE JURIDIQUE DU TRAVAIL A TEMPS PARTAGE, EN MEME TEMPS QUE LA PERENNISATION DU CDI INTERIMAIRE	13
1.1.1 <i>En tant que contrat de mise à disposition, le CDIE n'apporte pas autant de stabilité dans le travail qu'un CDI en embauche directe</i>	13
1.1.2 <i>Le CDIE s'inscrit dans le cadre juridique du temps partagé, un cadre de mise à disposition peu règlementé dont le CDIE modifie substantiellement le périmètre sans viser de mutualisation</i>	14
1.1.3 <i>Créé par amendement, sans évaluation préalable, il a finalement été introduit à titre d'expérimentation</i>	17
1.1.4 <i>Le CDIE a été introduit dans la loi en même temps que la pérennisation du CDI intérimaire, qui repose sur un cadre éprouvé construit par les partenaires sociaux, soulevant des sujets d'articulation entre les dispositifs</i>	19
1.2 LE CDIE POURSUIT UN OBJECTIF FLOU ET NE S'ACCOMPAGNE PAS DES MOYENS ADAPTES	22
1.2.1 <i>Il poursuit l'objectif d'améliorer « l'employabilité » de personnes en difficulté d'insertion professionnelle, une notion à l'usage controversé qui questionne en miroir le rôle des entreprises dans la gestion de la main d'œuvre</i>	22
1.2.2 <i>Le ciblage des publics est trop large pour toucher prioritairement les personnes éloignées de l'emploi</i>	24
1.2.3 <i>Les dispositions prévues pour la formation ne permettent pas de garantir une amélioration effective de la formation des salariés</i>	25
1.3 LES MODALITES D'EVALUATION DE L'EXPERIMENTATION NE SONT PAS PRECISEES	28
1.3.1 <i>Les modalités de suivi n'ont pas été prévues avec suffisamment de précision, rendant très complexe l'identification des salariés embauchés en CDIE</i>	28
1.3.2 <i>Le protocole d'évaluation de l'expérimentation n'a pas été défini en amont de sa mise en œuvre sur le terrain</i>	28
1.3.3 <i>Le faible nombre de contrats signés à ce jour constitue une autre limite à l'évaluation de l'expérimentation en vue d'une éventuelle généralisation</i>	30
2 IL N'EST PAS ETABLI QUE LE CDIE PERMETTE D'ATTEINDRE L'OBJECTIF QUI LUI A ETE ASSIGNE D'AMELIORER L'EMPLOYABILITE DE SALARIES ELOIGNES DE L'EMPLOI	32
2.1 LES SALARIES RECRUTES EN CDIE ONT UN PROFIL PLUS PROCHE DES SALARIES DE L'INTERIM QUE DES SALARIES EN INSERTION PAR L'ACTIVITE ECONOMIQUE	32
2.2 LES SALARIES RECRUTES EN CDIE BENEFICIENT RELATIVEMENT PEU DE FORMATIONS CERTIFIANTES PENDANT LA DUREE DE LEUR CONTRAT	34

2.2.1	<i>Le compte personnel de formation a été peu abondé en raison de difficultés opérationnelles, et peu mobilisé par les salariés le cas échéant.....</i>	34
2.2.2	<i>Les relations complexes avec les OPCO et l'absence de fonds dédié au financement de la formation limitent fortement l'offre des ETP en la matière.....</i>	35
2.3	<i>L'INTENSITE DE L'ACCOMPAGNEMENT DES SALARIES VARIE CONSIDERABLEMENT SELON LES ETP, SANS EFFET SUR LA SATISFACTION DES SALARIES CONCERNANT LEUR RELATION AVEC LEUR EMPLOYEUR</i>	37
2.4	<i>LE CADRE LEGAL ET CONVENTIONNEL DU CDIE OFFRE UNE MOINDRE PROTECTION AUX SALARIES QUE LE CDI INTERIMAIRE</i>	37
2.4.1	<i>La protection des droits des salariés par la loi semble plus faible que dans le cas du CDI intérimaire</i>	37
2.4.2	<i>La couverture sociale des salariés en CDIE est plus faible que pour les intérimaires sur le plan conventionnel</i>	38
2.4.3	<i>Les pratiques des ETP en matière de protection sociale sont très variables, et s'avèrent parfois mieux-disantes que leurs obligations.....</i>	40
2.4.4	<i>Une place importante est laissée à l'encadrement par le contrat de travail du CDIE, avec des questions de la part de certaines ETP sur les modalités de sa rupture</i>	40
2.5	<i>SI LE TAUX DE SATISFACTION DES SALARIES EST ELEVE, IL N'EST POURTANT PAS ETABLI A CE STADE QUE LE TAUX D'EMBAUCHE DIRECTE EN CDI SOIT MEILLEUR QUE POUR D'AUTRES DISPOSITIFS</i>	44
2.5.1	<i>Des salariés satisfaits de leur passage en CDIE, notamment au regard de la régularité des revenus.....</i>	44
2.5.2	<i>Un taux d'emploi en embauche directe à l'issue du CDIE difficile à estimer, mais qui semble proche de celui observé à l'issue du CDI intérimaire.....</i>	45
2.5.3	<i>Une sécurisation des parcours qui semble reposer principalement sur la nature des missions, qui seraient plus longues que dans l'intérim</i>	46

3 POUR LES ENTREPRISES UTILISATRICES, LE CDIE REpond A UN BESOIN DE FIDELISATION DES SALARIES MIS A DISPOSITION, MAIS AUSSI DE FLEXIBILITE SANS POUR AUTANT S'APPUYER SUR UN CADRE JURIDIQUE ADAPTE A CET USAGE 48

3.1	<i>CONSTRUIT EN DEHORS DU CADRE DU TRAVAIL TEMPORAIRE, LE CDIE ECHAPPE A UN ENCADREMENT QUI VISE, EN FRANCE COMME DANS DE NOMBREUX PAYS, A LIMITER LES RISQUES SOCIAUX LIES A L'EXTERNALISATION DE L'EMPLOI</i>	48
3.1.1	<i>La législation du travail temporaire, sur laquelle repose le CDI intérimaire, vise à offrir aux entreprises de la flexibilité tout en la bornant et en protégeant les droits des salariés.....</i>	48
3.1.2	<i>Le recours au CDIE est juridiquement beaucoup plus flexible que le recours au CDI intérimaire pour les entreprises utilisatrices, et ne comporte pas les garanties visant à limiter les risques sociaux liés à l'externalisation de l'emploi.....</i>	51
3.2	<i>LE COUT RESULTANT DES OBLIGATIONS LEGALES ET CONVENTIONNELLES EST MOINDRE QUE POUR LE CDI INTERIMAIRE, MAIS LE COUT REEL POUR LES ENTREPRISES UTILISATRICES PEUT ETRE SIMILAIRE A CELUI DU CDI INTERIMAIRE SELON LES STRATEGIES DES ETP</i>	54
3.3	<i>LES MOTIVATIONS DECLAREES PAR LES ENTREPRISES, LEUR PROFIL ET CELUI DES MISSIONS SUGGERENT QUE LE CDIE REpond A UN DOUBLE OBJECTIF DE FLEXIBILITE ET DE FIDELISATION DES SALARIES MIS A DISPOSITION, AU-DELA DE CE QUE PERMETTENT LES DISPOSITIFS EXISTANTS</i>	56
3.3.1	<i>Les entreprises utilisatrices ne se distinguent pas des entreprises recourant aux autres formes de mise à disposition.....</i>	56
3.3.2	<i>Les entreprises utilisatrices déclarent chercher un outil de flexibilité (capacité à se séparer du salarié) tout en fidélisant les salariés mis à disposition, pour la plupart déjà connu d'elles.....</i>	58
3.3.3	<i>Selon les ETP, la capacité à faire travailler sur le long terme un salarié déjà connu, tout en conservant la capacité à s'en séparer, serait la principale motivation de leurs clientes</i>	61

4	L'EVOLUTION DU DROIT DOIT S'APPUYER SUR UNE CLARIFICATION DES OBJECTIFS REELLEMENT POURSUIVIS	62
4.1	CORRIGER LES LIMITES DU CDIE CONDUIRAIT A RECONSTRUIRE EN GRANDE PARTIE LE CADRE LEGISLATIF ET CONVENTIONNEL DE L'INTERIM, CE QUI CONDUIT A ECARTER UNE PERENNISATION DU DISPOSITIF	62
4.2	ACCORDER PLUS DE FLEXIBILITE AUX ENTREPRISES TOUT EN ASSURANT UNE PLUS GRANDE STABILITE DANS LE TRAVAIL POUR LES SALARIES INTERIMAIRES POURRAIT PASSER PAR UNE MODIFICATION DE L'EQUILIBRE DU CDI INTERIMAIRE	66
	ANNEXE 1 : METHODOLOGIE	71
	ANNEXE 2 : RESULTATS COMPLEMENTAIRES	76
	ANNEXE 3 : PROTECTION DES DROITS DES SALARIES DES TIERS EMPLOYEURS - COMPARAISON INTERNATIONALE	95
	PIECE JOINTE 1 : ARTICLE 115 DE LA LOI N° 2018-771	97
	PIECE JOINTE 2 : EXTRAIT DU RAPPORT INTERMEDIAIRE – TRAVAUX DARES	98
	LISTE DES PERSONNES RENCONTREES	100
	SIGLES UTILISES	104
	LETTRE DE MISSION	106

RAPPORT

Introduction

Par lettre de mission en date du 17 décembre 2022¹, signée par le Ministre du travail, du plein emploi et de l'insertion, l'IGAS a été chargée d'une mission d'évaluation du contrat de travail à temps partagé à durée indéterminée à des fins d'employabilité (CDIE).

Le CDIE est un contrat de mise à disposition de salariés à durée indéterminée, créé à titre d'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2023 et introduit par amendement, dans le cadre des débats de la loi n°2018-771 du 5 septembre 2018 pour liberté de choisir son avenir professionnel (création d'un article 115).

Il s'inscrit dans le cadre du contrat de travail à temps partagé, dispositif de mutualisation de l'emploi créé en 2005, lui aussi par amendement, et qui permet de mettre des salariés à disposition d'entreprises utilisatrices sans restriction quant aux conditions de recours aux mises à disposition et à leur durée. Le contrat de travail à temps partagé visait la mise à disposition de personnel qualifié à des entreprises qui, « en raison de leur taille ou de leurs moyens », ne peuvent les recruter directement. Le CDIE déroge à ces conditions : il vise « des personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle » et concerne toute entreprise utilisatrice.

La loi prévoyait initialement que le Gouvernement remettrait au Parlement un rapport sur les conditions d'application de ce dispositif au plus tard le 30 juin 2021. En raison de la survenue de la crise sanitaire, l'expérimentation a été prorogée dans le cadre de la loi du 14 décembre 2020², jusqu'au 31 décembre 2023, et la date de remise du rapport du Gouvernement a été reportée au 30 juin 2023, avec la remise d'un rapport intermédiaire au plus tard le 30 juin 2022. Le rapport du Gouvernement sera établi « après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle ».

Face à l'absence de données permettant d'évaluer le dispositif, le rapport intermédiaire de mars 2022 soulignait l'importance de la « réalisation d'enquêtes dédiées et la production de données complémentaires » et concluait à la nécessité de diligenter une mission IGAS afin de procéder à l'évaluation du dispositif et orienter les décisions sur son avenir à l'issue de la période d'expérimentation.

Les objectifs assignés à la mission sont les suivants :

- Construire un diagnostic sur les structures dites d'entreprise de travail à temps partagé, leur nombre, leur territorialisation et leur pérennité.
- Construire un diagnostic relatif au recours au travail à temps partagé de droit commun tel que prévu aux articles L.1252-1 et suivants du code du travail et à l'expérimentation du travail à

¹ L'équipe de mission n'a toutefois été constituée au complet qu'au mois de mars.

² Relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée ».

temps partagé à des fins d'employabilité tel que prévu à l'article 115 de la loi du 5 septembre 2018, que ce soit en termes de :

- caractérisation des contrats : profil et parcours des salariés, volume de contrats conclus, durée de la relation de travail, activités concernées, droits conventionnels, qualité de l'emploi, formation et insertion durable des salariés dans l'emploi ;
- articulation avec d'autres dispositifs existants, notamment le CDI intérimaire, en analysant les besoins et les publics auxquels ces dispositifs répondent, ainsi qu'en établissant une comparaison relative aux garanties pour les salariés et aux contraintes pour les entreprises qui y ont recours.
- Formuler des propositions sur les suites à donner à cette expérimentation, au regard notamment des autres dispositifs prévus par la loi concourant à l'insertion durable dans l'emploi ; si nécessaire, proposer des aménagements législatifs aux autres formes de contrat concourant à l'insertion durable dans l'emploi (CDI intérimaire, entreprise de travail d'insertion, groupement d'employeurs pour l'insertion et la qualification, etc.), ainsi qu'un statut des entreprises de travail à temps partagé.

En accord avec les commanditaires de la mission, il a été décidé de recentrer les analyses sur l'expérimentation du CDI à des fins d'employabilité, et de ne considérer le contrat de travail à temps partagé de droit commun tel que prévu aux articles L.1252-1 et suivants du code du travail qu'en tant que cadre juridique sur lequel s'appuie le dispositif concerné.

La mission était particulièrement attendue sur l'analyse de la cohérence et de l'efficacité du CDIE par rapport aux objectifs assignés par le législateur, mais aussi sur les enjeux d'articulation - voire de concurrence - avec les dispositifs existants (et notamment le CDI intérimaire), ainsi que sur l'évolution du cadre juridique. A cet égard, il s'agissait de veiller à :

- garantir un meilleur équilibre entre sécurisation du parcours des salariés et flexibilité apportée à l'entreprise (avantages offerts aux salariés, encadrement de l'intermission, encadrement du licenciement, etc.),
- limiter une éventuelle concurrence déloyale (motifs de recours, périmètre des publics concernés) ou un risque d'externalisation non contrôlée (responsabilité et obligations de l'entreprise utilisatrice),
- assurer un meilleur suivi et contrôle des obligations.

Un des enjeux majeurs de la mission, avant même de chercher à évaluer le dispositif à l'aune des objectifs d'employabilité qui lui sont assignés, était de collecter les informations quantitatives indispensables pour réaliser un diagnostic sur la volumétrie et les caractéristiques des contrats non disponibles dans les données administratives. Compte tenu de l'impossibilité d'identifier le CDIE dans les données administratives (déclaration sociale nominative), la première étape consistait à identifier les employeurs recourant à ce type de contrat, puis à identifier les salariés titulaires de ces contrats et les entreprises dans lesquelles ils sont délégués. Sur cette base, la réalisation d'enquêtes *ad hoc* et d'entretiens avec les acteurs³ permettait de collecter les informations nécessaires à la réalisation d'un diagnostic sur l'utilisation du dispositif, à défaut de

³ La mission a notamment rencontré des entreprises de travail à temps partagé et quelques entreprises utilisatrices, mais a également échangé par téléphone avec plusieurs salariés en CDIE. A des fins de comparaison avec les dispositifs existants, la mission a également rencontré les majors de l'intérim et quelques représentants de structures ayant recours à d'autres formes de mises à disposition.

pouvoir conduire une étude d'impact robuste de l'effet du dispositif sur la sécurisation des parcours professionnels. La mission a ainsi adressé trois questionnaires : un premier aux entreprises de travail à temps partagé (ETTP), portant à la fois sur leur vision globale du dispositif et sur chacun des contrats en CDIE conclus (profil des salariés, caractéristiques des missions, etc.) ; un deuxième à l'ensemble de des salariés de ces ETTP et un troisième aux entreprises utilisatrices pour lesquels la mission a réussi à obtenir les contacts.

La mission s'est toutefois heurtée à des limites fortes dans cette démarche, à commencer par l'absence de moyen pour identifier de manière exhaustive l'ensemble des entreprises de travail à temps partagé, et en leur sein celles recourant au CDIE. Les tentatives de la mission (questionnaire adressé par l'Acos à l'ensemble des entreprises faisant de la mise à disposition, à la demande de la mission) se sont avérées peu concluantes, limitant la portée de la représentativité des analyses réalisables. Le périmètre du présent rapport est circonscrit à la vingtaine d'entreprises adhérentes du syndicat des employeurs du travail à temps partagé - dont certaines ne recourent pas encore au CDIE - auxquelles s'ajoutent trois entreprises que la mission a réussi à identifier. Même sur ce périmètre, le faible taux de réponse des salariés et l'impossibilité de procéder à un retraitement des résultats conduit à nuancer la portée des analyses. Néanmoins, malgré l'absence d'exhaustivité, l'ensemble des informations collectées par la mission permettent de dresser un certain nombre de constats utiles pour le législateur.

Le rapport, après une présentation de la genèse du dispositif, de la présentation de ses enjeux et du contexte de l'expérimentation (partie 1), se place dans un premier temps du point de vue de l'intérêt du dispositif pour les salariés (partie 2) puis du point de vue de l'intérêt du dispositif pour les entreprises utilisatrices (partie 3). La dernière partie propose différentes options permettant de faire évoluer l'équilibre entre la sécurisation du parcours professionnel des salariés et le besoin de flexibilité des salariés, tout en rappelant que le choix du curseur est une question avant tout politique (partie 4).

1 L'expérimentation CDIE a été peu cadrée dans ses objectifs, ses moyens et l'écriture du texte

1.1 Le CDIE est un contrat à durée indéterminée de mise à disposition de salariés, introduit à titre d'expérimentation dans le cadre juridique du travail à temps partagé, en même temps que la pérennisation du CDI intérimaire

1.1.1 En tant que contrat de mise à disposition, le CDIE n'apporte pas autant de stabilité dans le travail qu'un CDI en embauche directe

Le CDIE a été introduit par amendement dans le cadre des débats de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel du 5 septembre 2018 (article 115 de la loi) et inscrit dans le cadre juridique du contrat de travail à temps partagé créé en 2005 (Articles L. 1252-1 à L. 1252-13 du code du travail). Le socle juridique du CDIE repose ainsi à la fois sur l'article 115 spécifique au CDIE et sur les articles codifiés relatifs au travail à temps partagé⁴.

Comme pour toute forme de mise à disposition, le CDIE se distingue d'un CDI de droit commun en embauche directe, forme normale et générale de la relation de travail (article L. 1221-2) : il s'inscrit dans une relation triangulaire de travail entre un salarié, une entreprise de travail - à temps partagé (ETTP) dans le cas du CDIE ou, par exception, de travail temporaire – et une entreprise cliente, ou « entreprise utilisatrice », auprès de qui l'entreprise de travail met à disposition ses salariés. L'ETTP et le salarié sont liés par un contrat de travail ; l'ETTP et l'entreprise cliente sont liées par un contrat commercial.

Le salarié est lié à l'ETTP par un contrat à durée indéterminée (article L1252-4), et délégué en mission auprès de différentes entreprises. La durée des missions n'est pas encadrée par la loi (aucune borne minimale ou maximale). Dans les faits, les missions ont toujours une durée déterminée : comme pour l'intérim, elles sont renouvelées par lettres de mission successives, si bien que la durée réelle de mission est supérieure à la durée mentionnée dans les lettres (cf. partie 2). Entre les missions, le salarié est placé en période dite d'intermission. La loi prévoit que, dans le cadre du CDIE, le dernier salaire horaire de base est garanti au salarié pendant ces périodes (article 115 de la loi du 5 septembre 2018).

Les contrats de mise à disposition sont régis par le titre IV du code du travail⁵. Ainsi, ni le CDI intérimaire (cf. encadré 2), ni le CDIE ne constituent un contrat de droit commun même s'ils sont en partie régis par certaines dispositions du code du travail relatif au CDI (notamment en ce qui concerne le licenciement⁶, avec toutefois des difficultés pratiques - cf. partie 2.4.4). Cette

⁴ Sous réserve de la question d'interprétation mentionnée au 1.1.3

⁵ Le CDI de droit commun est régi par les titres I, II et III du livre II de la première partie du code du travail. Les contrats de mise à disposition sont régis par le titre IV (cf. partie 2.4.4).

⁶ C'est ainsi que le code du travail prévoit l'application des dispositions du titre III relatif à la rupture du contrat de travail à durée indéterminée pour le contrat de travail à temps partagé et le contrat de travail intérimaire.

distinction entre un CDI de mise à disposition et un CDI de droit commun ne résulte pas seulement d'un principe du droit du travail, mais est la traduction d'une réalité : si la mise à disposition dans le cadre d'un CDI apporte en principe une certaine stabilité de l'emploi, elle n'apporte pas pour autant de stabilité dans le travail puisque la mise à disposition auprès d'entreprises différentes successives est possible, induisant un changement d'activité, de collectif de travail, de liens avec la hiérarchie, de conditions matérielles, organisationnelles et psychologiques⁷.

Par ailleurs, la stabilité des conditions d'emploi est moindre que dans le cadre d'un CDI en embauche directe. En effet, dans le cadre du contrat en CDIE et autres contrats similaires comme le CDI intérimaire (cf. partie 1.1.4), les stipulations relatives au libellé de l'emploi, à la mobilité géographique, mais aussi celles relatives à la rémunération minimale, au travail de nuit ou en horaires décalés sont rédigées de façon suffisamment large pour permettre d'affecter le salarié de façon souple, sans avoir à requérir son accord pour modifier le contrat initial. A la lettre, l'interdiction de modifier les éléments essentiels du contrat sans accord du salarié est donc respectée, mais dans les faits presque tout élément du contrat du salarié peut évoluer dans certaines limites, fixées par le contrat. C'est également le cas dans le cadre du CDI intérimaire (cf. encadré 2), à la différence que ces bornes sont fixées par la loi ou par accord de branche (cf. partie 2.4.4).

1.1.2 Le CDIE s'inscrit dans le cadre juridique du temps partagé, un cadre de mise à disposition peu règlementé dont le CDIE modifie substantiellement le périmètre sans viser de mutualisation

Le CDIE est venu élargir le champ du contrat de travail à temps partagé de 2005, qui autorise le prêt de main d'œuvre à but lucratif de salariés en dehors du cadre du travail temporaire.

- Le contrat de travail à temps partagé introduit par amendement en 2005⁸ constitue une exception au principe selon lequel la mutualisation de l'emploi entre entreprises s'effectue dans un but non lucratif, et devait être circonscrit à un cas particulier.

L'objectif du contrat de travail à temps partagé, introduit par amendement – qui a créé les articles L. 1251-1 à L. 1252-13 du code du travail – était de permettre une mutualisation de l'emploi entre entreprises, avec un partage du temps de travail des salariés entre ces entreprises. L'exposé des motifs de l'amendement partait du constat que « *les PME rencontrent des difficultés pour recourir à des compétences à temps partiel, soit en raison du caractère saisonnier d'une activité soit d'un besoin ne justifiant pas une embauche à temps plein, notamment pour les emplois qualifiés. Parallèlement, les salariés qui souhaitent partager leur activité entre plusieurs employeurs (temps partagé) rencontrent des freins importants liés à la complexité du droit actuellement applicable à ces pratiques* ». Il proposait de compléter les dispositifs de mutualisation de l'emploi existants, et

⁷ L'emploi renvoie au cadre défini par le contrat de travail et les conditions qu'ils définit. Le travail renvoie à l'activité de produire, et aux conditions matérielles, organisationnelles et psychologiques qui y sont liées. Cf. François Sarfati, Claire Vivés, *De l'intérim au CDI intérimaire : Se stabiliser dans le salariat pour limiter la subordination*, Sociétés contemporaines 2018/2 (N° 110), pages 119 à 141.

⁸ Dans le cadre des débats du projet de loi en faveur des petites et moyennes entreprises. Amendement N° 170 Rect. AN. 1^{er} juillet 2005.

notamment les groupements d'employeurs (présentés comme trop contraignants) et l'intérim (présenté comme trop onéreux).

Contrat de mise à disposition, le contrat de travail à temps partagé introduisait une exception à l'interdiction du prêt de main d'œuvre à but lucratif⁹, qui vise à éviter que la main d'œuvre ne soit utilisée comme une marchandise qui serait louée à d'autres entreprises, en déresponsabilisant l'entreprise utilisatrice. Ce principe connaît des exceptions, dont la principale est la mise à disposition de salariés par une entreprise de travail temporaire, qui fait l'objet d'un encadrement strict (cf. partie 3.1). Les autres exceptions relèvent de cas très ciblés et concernent des métiers spécifiques¹⁰. Le prêt de main d'œuvre à but non lucratif est quant à lui autorisé¹¹ et mis en œuvre notamment par les groupements d'employeurs¹², dont les entreprises adhérentes se partagent le temps de travail des salariés mis à disposition. La présence solidaire des membres du groupement au sein de la structure employeuse permet de réduire les risques de déresponsabilisation liés à l'externalisation de l'emploi.

Malgré le caractère lucratif de l'activité et l'absence de l'ensemble des garanties prévues dans le cadre du travail temporaire (cf. partie 3.1), **l'objectif ciblé du dispositif** (l'organisation d'un travail à temps partagé et les contraintes organisationnelles liées) **ainsi que son périmètre restreint** en termes de publics (« salariés qualifiés ») et d'entreprises clientes (les entreprises ne pouvant les recruter « en raison de leur taille et de leurs moyens », donc a priori plutôt des PME) **constituaient toutefois une certaine limite aux risques liés à l'externalisation à but lucratif de la main d'œuvre.**

Le Gouvernement était opposé à cet amendement, estimant que le dispositif n'était pas suffisamment abouti et n'avait pas fait l'objet d'une étude d'impact. Ce contrat ne fait l'objet d'aucun suivi depuis 2005, n'étant pas identifiable dans les données administratives (encadré 1).

⁹ Cette interdiction remonte à la loi n° 73-608 du 6 juillet 1973 relative à la répression du trafic de main-d'œuvre. Article L 8241-1 du code du travail.

¹⁰ Agence de mannequin par le titulaire de la licence d'agence de mannequin, prêt de sportifs mis à disposition de la fédération sportive délégataire en tant que membre d'une équipe de France, mise à disposition de salariés auprès d'un syndicat.

¹¹ Dernier alinéa de l'article L. 8241-1 du Code du travail : « Une opération de prêt de main-d'œuvre ne poursuit pas de but lucratif lorsque l'entreprise prêteuse ne facture à l'entreprise utilisatrice, pendant la mise à disposition, que les salaires versés au salarié, les charges sociales afférentes et les frais professionnels remboursés à l'intéressé au titre de la mise à disposition ».

¹² Les groupements d'employeurs ont été créés par la loi du 25 juillet 1985 et sont régis par les dispositions prévues aux articles L.1253-1 et suivants du code du travail.

Encadré 1 : une difficulté à quantifier le nombre d'ETTP et les contrats conclus dans le cadre du travail à temps partagé

En pratique, le contrat de travail à temps partagé n'étant pas identifiable dans les déclarations sociales nominatives (DSN), il est particulièrement difficile de quantifier son usage, et ce d'autant plus que la notion de travail à temps partagé peut englober toute forme de mutualisation de l'emploi, y compris celle à titre gratuit réalisée par exemple par les groupements d'employeurs. Les échanges avec la fédération nationale du travail à temps partagé n'ont pas permis d'identifier d'ETTP utilisant le dispositif de 2005, pas plus que les échanges avec les organisations professionnelles d'employeurs et les organisations syndicales de salariés.

Interrogées par l'Acosse à la demande de la mission, rares sont les entreprises au code NAF compatible avec cette activité (7820Z, 7930Z, 8299Z) qui ont déclaré utiliser ce contrat¹³, et souvent avec imprécision rendant délicate l'exploitation de ces données (cf. annexe 1). Quelques ETTP recourant au CDIE ont déclaré utiliser le contrat de travail à temps partagé de 2005, le plus souvent selon des modalités de mise à disposition très proches de celles retenues pour le CDIE, la différence se faisant uniquement sur les critères d'éligibilité des salariés, avec une orientation des salariés plus qualifiés vers le contrat de 2005 et une orientation des salariés moins qualifiés vers le contrat de 2018.

Source : Mission

- Juridiquement, le CDIE modifie substantiellement le périmètre des publics et des entreprises utilisatrices et est très majoritairement, voire exclusivement utilisé avec un client unique ; il est venu sécuriser, un usage du contrat de travail à temps partagé reposant sur une interprétation large de son champ.

Le CDIE est venu élargir considérablement le champ du contrat de travail à temps partagé de 2005 : à la différence du contrat de travail à temps partagé originel, le CDIE peut être utilisé pour mettre des salariés à disposition de tout type d'entreprise et concerne des salariés « rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle », selon des critères définis par la loi¹⁴ (cf. partie 1.2.2). L'entreprise cliente peut ainsi accueillir des salariés en CDIE sans avoir à justifier de motif de recours, ni en lien avec sa taille ou ses moyens (comme dans le cadre du contrat de travail à temps partagé de droit commun de 2005) ni en lien avec un besoin temporaire de remplacement (comme dans le cas de l'intérim).

Le CDIE poursuit également un objectif autre que le partage du temps de travail de salariés entre plusieurs entreprises. En effet, l'exposé des motifs de l'amendement ne mentionne nullement l'objectif de mutualisation de l'emploi. Les données recueillies par l'IGAS auprès des ETTP et des

¹³ En effet, le travail à temps partagé renvoie non seulement au contrat de travail à temps partagé de 2005 mais aussi à la notion générale de mutualisation de l'emploi, qui peut se faire dans divers cadres (dont les groupements d'employeurs). Certains répondants entraient ainsi en réalité dans d'autres cadres que le contrat de 2005.

¹⁴ Sous réserve de l'ambiguïté rédactionnelle mentionnée ci-après dans la partie 1.1.3.

salariés confirment par ailleurs qu'il est quasi-exclusivement utilisé au sein d'une seule entreprise cliente (cf. partie 2.5.3).

Le choix du contrat de travail à temps partagé comme support juridique du CDIE s'expliquerait notamment par le contexte de sa création. L'amendement sur le CDIE a permis d'apporter de la sécurité juridique – voire rendre légal – un usage du contrat de travail à temps partagé de 2005 qui reposait sur une interprétation large du périmètre des salariés et des entreprises utilisatrices (l'article L. 1252-2). En effet, les notions de « *personnel qualifié* » et d'entreprises « *ne pouvant recruter elles-mêmes à raison de leur taille ou de leurs moyens* » n'étant pas définies, des entreprises de travail à temps partagé ont pu utiliser ce contrat en retenant une acceptation large de ces notions. Cela a conduit à des contentieux à la suite de licenciements de salariés employés sous ce contrat. Dans le cadre d'une jurisprudence confirmée récemment en appel¹⁵, le juge a requalifié le contrat de travail à temps partagé en CDI de droit commun entre l'ETTP et le salarié, considérant que l'entreprise utilisatrice au sein de laquelle le salarié avait été mis à disposition disposait de la taille et des moyens pour l'employer directement et que, le cadre juridique du temps partagé de 2005 n'ayant pas été respecté, le contrat ne pouvait dès lors être considéré comme un contrat de travail à temps partagé.

Si l'objectif ciblé du contrat de travail à temps partagé pouvait justifier qu'il déroge à l'interdiction du prêt de main d'œuvre à but lucratif en dehors du cadre du travail temporaire, l'objectif et l'usage du CDIE ne permettent pas de justifier en soi une telle dérogation, comme démontré dans la suite de ce rapport.

1.1.3 Créé par amendement, sans évaluation préalable, il a finalement été introduit à titre d'expérimentation

Plusieurs amendements portant sur le CDIE ont été déposés, avant d'être retirés au profit de l'amendement finalement soutenu et adopté¹⁶; ils éclairent sur les souhaits des porteurs du dispositif. Ces amendements (similaires les uns aux autres) comportent plusieurs différences avec l'amendement adopté, en particulier le fait que le CDIE était introduit de façon pérenne « en dur » dans le code du travail, et non dans le cadre d'une expérimentation.

Par ailleurs, il était indiqué explicitement que « *Cette mise à disposition n'est pas opposable à l'activité normale et permanente de l'entreprise* ». Cette dernière précision est une référence à l'interdiction qui existe de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice dans le cadre du travail temporaire (article L. 1251-5) mais aussi en embauche directe dans le cadre d'un CDD (article L. 1242-1). Elle vise à **assurer un recours flexible, pérenne dans le temps à des salariés en CDIE pour les entreprises utilisatrices sans risquer la requalification en CDI (cf. partie 3)**. Maladroite dans sa rédaction, cette référence n'était pas nécessaire dans la mesure où le cadre juridique du contrat de travail à temps partagé de 2005, retenu comme support juridique, n'avait pas prévu une telle interdiction.

Les services du ministère du Travail considéraient que toute modification de la réglementation devait faire l'objet d'une analyse préalable. Dans le cadre de l'amendement soutenu et adopté,

¹⁵ Cour d'appel de Paris, 15 février 2023 - n° 20/06469, affaire société « mon CDI » venant aux droits de la société Pro services consulting.

¹⁶ Loi avenir professionnel (N°1019), assemblée nationale, 7 juin 2018. Amendement N° 1841, adopté.

le CDIE a finalement été introduit à titre d'expérimentation jusqu'au 31 décembre 2021, date prorogée au 31 décembre 2023¹⁷ en raison de la survenue de la crise sanitaire, avec la remise d'un rapport intermédiaire au plus tard le 30 juin 2021 et d'un rapport final au plus tard le 30 juin 2023.

Le texte créant le CDIE présente en outre des faiblesses rédactionnelles qui obligent à faire des choix en matière d'interprétation dans le cadre de la présente évaluation du dispositif.

Le premier alinéa de l'article 115 dispose que « *par dérogation aux articles L. 1252-1 à L. 1252-13 du code du travail, un entrepreneur de travail à temps partagé peut proposer un contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité* ». **La lecture littérale de cet alinéa conduirait à déroger à l'ensemble du cadre du travail à temps partagé défini aux articles L. 1251-1 à L. 1252-13. Cela laisserait une base juridique réduite au seul article 115 (cf. pièce jointe n°1), ce qui rendrait le dispositif inopérant¹⁸.** Sollicitée par l'IGAS, la DGT confirme cette analyse. On peut ainsi supposer que le législateur a voulu déroger au seul article L. 1252-2 qui définit les publics et les entreprises clientes du contrat de travail à temps partagé de 2005, et appliquer le reste du cadre juridique du travail à temps partagé. Il convient donc de considérer qu'il s'agit d'une erreur rédactionnelle et de lire « *par dérogation à l'article L. 1252-2 du code du travail* » sous réserve du contrôle du juge, et de **considérer que le cadre juridique au CDIE est constitué de l'article 115 de la loi du 5 septembre 2018 non codifié et des articles L. 1252-1 et L. 1252-3 à L.1252-13 du code du travail. C'est sur cette interprétation que se fonde la mission pour évaluer le dispositif.**

Par ailleurs, le troisième alinéa prévoit que « *lorsqu'il est recouru au travail à temps partagé aux fins d'employabilité dans les conditions prévues au I, le dernier salaire horaire de base est garanti au salarié pendant les périodes dites d'intermissions* ». S'il existe une définition statistique du salaire horaire de base¹⁹, la mission souligne qu'il n'est pas défini dans le code du travail. La mission n'a pas pu collecter auprès des ETTP de documents contractuels sur la rémunération durant l'intermission, mais s'interroge toutefois sur l'existence d'une certaine marge d'interprétation de ce concept au sein des ETTP rencontrées : si certaines d'entre elles assureraient bien durant l'intermission le versement du salaire horaire de base de la dernière mission, d'autres ETTP pourraient verser le salaire de base indiqué dans le contrat de travail, fréquemment fixé au niveau du SMIC et potentiellement différent du salaire de base versé au cours de la dernière mission (en raison de la présence d'une prime de mission permettant de s'aligner sur le taux horaire en vigueur dans l'entreprise utilisatrices).

Enfin, s'agissant du périmètre des publics, ce même alinéa indique que le CDIE peut être proposé « *aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, qui sont inscrites à Pôle emploi depuis au moins six mois, bénéficiaires de minima sociaux [etc.]* ». Le caractère imprécis du premier terme de l'énumération, (« [les] personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle ») laisse penser que les critères qui suivent permettent de définir ces personnes rencontrant des difficultés. La difficulté à apprécier un tel critère et le fait que la majorité des acteurs semblent retenir cette interprétation ont conduit la mission à considérer, dans le cadre de son évaluation du dispositif, que « les personnes

¹⁷ Dans le cadre de la loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoires zéro chômeur de longue durée ».

¹⁸ En particulier il n'y aurait alors plus de régime de rupture du contrat, et le dispositif ne respecterait pas non plus le droit européen

¹⁹ [Salaire horaire de base des ouvriers et des employés \(SHBOE\) | DARES \(travail-emploi.gouv.fr\)](#)

rencontrant des difficultés d'insertion » ne constitue pas un critère de ciblage, et que celui-ci est constitué par les autres critères énumérés ensuite (cf. 1.2.2). Il ne s'agit que d'une convention retenue, une autre interprétation possible consistant à considérer qu'il s'agit d'un critère supplémentaire défini de façon imprécise²⁰.

1.1.4 Le CDIE a été introduit dans la loi en même temps que la pérennisation du CDI intérimaire, qui repose sur un cadre éprouvé construit par les partenaires sociaux, soulevant des sujets d'articulation entre les dispositifs

Le CDI intérimaire est un contrat de mise à disposition de salariés employés en CDI par l'agence de travail temporaire et délégués au sein d'entreprises clientes pour des missions de durée limitée, avec interdiction de pourvoir des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise cliente (cf. encadré 2).

Le CDI intérimaire, avant d'être introduit par la loi à titre d'expérimentation puis pérennisé, a été créé par les partenaires sociaux dans le cadre d'un accord de branche²¹. Il est né dans le contexte de négociation de l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2013 qui instaurait une majoration de la cotisation (« bonus-malus ») sur les contrats courts. L'accord exemptait les contrats d'intérim de cette majoration, la branche du travail temporaire ayant pris l'engagement de mettre en place un contrat à durée indéterminée intérimaire permettant au salarié intérimaire en intermission d'être pris en charge par l'entreprise de travail temporaire, et non par Pôle Emploi.

Il est introduit dans la loi à titre d'expérimentation en 2015 (loi Rebsamen du 17 août 2015, article 56), en reprenant les stipulations conventionnelles de l'accord. L'expérimentation prenant fin au 31 décembre 2018, la loi prévoyait que le Gouvernement remettrait au parlement un rapport au plus tard le 30 juin 2018. L'élaboration du rapport s'est appuyée sur une étude d'impact commandée et financée par l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (branche du travail temporaire). Le rapport du Gouvernement, élaboré par la direction générale du travail en mai 2018, proposait sa pérennisation²².

La loi avenir professionnel du 5 septembre 2018 a inscrit le CDI intérimaire dans le code du travail. C'est dans le cadre de cette même loi que le CDIE a été introduit par amendement, soulevant des

²⁰ Une autre interprétation est en effet possible. On peut également considérer que le fait de « rencontrer des difficultés particulières d'insertion professionnelle » constitue un critère en soi, défini de façon imprécise (comme c'est le cas dans les autres versions de l'amendement déposé) et qui viendrait s'ajouter aux autres critères. La ponctuation qui suit (« , » et non « : ») et le caractère superflu de ces mots, s'ils ne constituaient pas un critère (il n'y a pas lieu de décrire ou commenter dans un dispositif légal dans l'énoncé du dispositif) rendent possible cette seconde interprétation, retenue par certains interlocuteurs rencontrés par la mission.

²¹ L'accord du 10 juillet 2013 portant sur la sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires qui a créé le CDI intérimaire et fixé l'objectif de 20 000 contrats CDI intérimaire sur 3 ans.

²² La pérennisation était proposée sur la base de la conclusion suivante : « Le contrat à durée indéterminée intérimaire présente de nombreux avantages qui l'emportent largement sur ses limites ou inconvénients. Il a fait l'objet d'une utilisation significative par les acteurs du secteur. En effet, il permet aux travailleurs concernés de bénéficier d'une stabilité de rémunération et bien souvent d'intégrer un emploi durable en dehors du cadre du travail temporaire. La conclusion de ce type de contrats contribue également à ne pas mettre à la charge de l'assurance chômage la rémunération de périodes d'intermission non travaillées par les travailleurs temporaires ».

questions d’articulation entre les deux dispositifs. Il s’agit en effet dans les deux cas de dispositifs de mise à disposition de salariés au sein d’entreprises clientes, avec un maintien de la rémunération entre deux missions assuré par l’entreprise de travail. Les parties 2 et 3 du rapport permettent notamment de comparer le profil des salariés des deux types de contrats, et les besoins des entreprises utilisatrices auxquelles ils répondent.

Après avoir atteint un point haut au premier trimestre 2022 avec 58 000 contrats actifs, le nombre de CDI intérimaire diminue légèrement depuis, et s’établit à 54 000 au premier trimestre 2023, soit 6,8 % de l’effectif total d’intérimaires (source Dares).

Encadré 2 : Le CDI intérimaire**Fonctionnement du CDI intérimaire**

Le CDI intérimaire est un contrat à durée indéterminée de mise à disposition de salariés en missions d'intérim. Entre deux missions (période « d'intermission »), le salarié reste employé par l'entreprise de travail temporaire et perçoit une rémunération au moins égale au SMIC horaire multiplié par la durée hebdomadaire du travail à temps plein (financée par une contribution conventionnelle spécifique). Cette période est assimilée à du temps de travail effectif et ouvre droit à l'acquisition d'ancienneté et de congés payés. Un salarié en CDI intérimaire ne perçoit pas de prime de précarité de 10 % (contrepartie du maintien de la rémunération entre deux missions), ni de prime de congés payés, les congés étant pris (pendant les périodes de mission ou d'intermissions).

Jusqu'à décembre 2022, la durée maximale des missions était fixée à 36 mois (au lieu de 24 mois pour l'intérim classique), avant d'être supprimée. Le cadre conventionnel de branche prévoit que le salarié est tenu d'accepter les missions qui correspondent aux postes mentionnés dans le contrat de travail (trois postes au plus) et qui se situent dans une distance de 50 km de son domicile (ramenée à 40 km²³ dans le cadre de la conclusion d'un récent accord sur le CDI intérimaire²⁴). Le salarié en intermission est tenu de répondre dans un délai maximal de 4h²⁵.

Le CDI intérimaire étant inscrit dans le cadre de la branche du travail temporaire, les salariés bénéficient de l'ensemble des avantages ouverts aux intérimaires : accès au fonds d'action sociale (FASTT) et à tous les dispositifs de formation de la branche, associés à des financements conventionnels dont certains sont spécifiques au CDI intérimaire (cf. partie 2).

La différence entre le CDI intérimaire et un CDI de droit commun est perçue par les salariés

Selon une enquête réalisée par des chercheurs auprès de salariés²⁶, le CDI intérimaire assure à ces derniers une stabilité dans l'emploi, mais non dans le travail. Le CDI intérimaire leur apporte une certaine sécurité matérielle (garantie de rémunération et capacité à accéder au logement) et leur permet de se projeter dans le temps (prévision des vacances). Toutefois, dans la mesure où le salarié est mis à disposition dans différentes entreprises, les salariés considèrent que le CDI intérimaire ne leur permet pas d'accéder à « un vrai métier », ni de s'insérer dans un collectif de travail stable, avec des interrogations sur la progression de carrière et d'ancienneté.

L'article souligne que « *rapport à l'activité de travail, rapport au collectif de travail, rapport à la hiérarchie et à la subordination dans l'exercice quotidien du travail sont alors mis en jeu dans ce CDI qui n'en est pas vraiment un* ». Au total, « *les intérimaires à qui le CDI-I a été proposé considèrent le CDI comme une norme d'emploi et de travail composée de différents attributs dont certains sont présents dans le CDI (continuité du salaire, capacité à envisager l'avenir matériellement et symboliquement) et d'autres sont absents (13e mois, reconnaissance salariale de l'ancienneté, stabilité du travail)* ». »

Source : Mission

²³ Ou une durée maximale de 1h15 en cas d'utilisation de transports en commun (trajet aller

²⁴ Accord du 15 mars 2022 relatif au statut social des salariés en CDI intérimaire, étendu par arrêté du 26 avril 2023.

²⁵ Courant à partir de 8h du matin, pour une information donnée après 17h

1.2 Le CDIE poursuit un objectif flou et ne s'accompagne pas des moyens adaptés

1.2.1 Il poursuit l'objectif d'améliorer « l'employabilité » de personnes en difficulté d'insertion professionnelle, une notion à l'usage controversé qui questionne en miroir le rôle des entreprises dans la gestion de la main d'œuvre

Assurer l'employabilité des salariés est un objectif affiché comme étant au cœur du contrat expérimenté, allant jusqu'à l'inscrire dans son intitulé : contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité. L'exposé des motifs de l'amendement présente le CDIE comme une « *nouvelle forme de mise à disposition à temps partagé pouvant employer des personnels en difficulté d'insertion professionnelle. Les personnes employées bénéficieraient d'une formation renforcée notamment pendant les périodes d'intermission pour parvenir à une qualification assurant leur employabilité* »²⁷.

Les contours de la notion d'employabilité ne font pas l'objet d'une acceptation communément partagée. Non déterminée juridiquement²⁸, cette notion protéiforme a connu de nombreuses évolutions d'interprétation, variables selon les publics visés.

La notion d'employabilité appliquée à la population générale comporte diverses dimensions (dimension individuelle, dimension organisationnelle de l'entreprise et de sa politique de ressources humaines, dimension de politique publique gouvernementale) aux contours variables dans le temps. Cette notion autrefois surtout statique (accès à l'emploi) a pris une dimension dynamique sous l'effet des évolutions du marché du travail et des mutations technologiques²⁹. Dans sa recommandation de 2004 sur la mise en valeur des ressources humaines, l'Organisation internationale du travail retient pour sa part la définition suivante : « *Le terme « employabilité » se rapporte aux compétences et aux qualifications transférables qui renforcent la capacité d'un individu à tirer parti des possibilités d'éducation et de formation qui se présentent pour trouver un travail décent et le garder, progresser dans l'entreprise ou en changeant d'emploi, ainsi que s'adapter aux évolutions de la technologie et des conditions du marché du travail* »³⁰.

Appliquée aux personnes éloignées du marché de l'emploi, public visé par le CDIE, la notion d'employabilité est controversée. Des chercheurs interrogent sa pertinence scientifique et soulignent notamment les implications de l'usage de cette notion en matière de représentation symbolique et de politique publique³¹, avec le risque d'occulter la dimension structurelle du chômage pour se focaliser davantage sur la responsabilité individuelle des personnes³² (cf. encadré 3).

²⁶ Sarfati, François, et Claire Vivés. « De l'intérim au CDI intérimaire. Se stabiliser dans le salariat pour limiter la subordination », Sociétés contemporaines, vol. 110, no. 2, 2018, pp. 119-141.

²⁷ La version de l'amendement discuté en séance et retiré (amendement N° AS933 (loi avenir professionnel (N°904), assemblée nationale, 25 mai 2018) précisait que les personnes employées « *présentent initialement une faible employabilité en raison d'un handicap ou de l'inadéquation de leurs compétences avec le marché du travail* ».

²⁸ D'après le rapport intermédiaire sur le CDIE, cette notion n'est présente dans le code du travail qu'à l'article L. 5312-1 2° sur les missions de Pôle emploi : « *prescrire toutes actions utiles pour [...] améliorer leur employabilité* ».

²⁹ N. Ben Hassen L. Guilbert, M. Hofaidhllaoui, E. Loarer, A. Roger

³⁰ Recommandation 195, §1.d

³¹ Mauger, 2001 ; Erbersold, 2004 ; Foschia O, 2019, ; Bouquin, 2017 ; Tiffon, 2017.

³² Voir en particulier l'ouvrage collectif rassemblant 24 contributions de chercheurs. Guillaume Tiffon, Frédéric Moatty, Dominique Glaymann, Jean-Pierre Durand (dir.), Le piège de l'employabilité. Critique d'une notion au regard de ses usages sociaux, Rennes, Presses universitaires de Rennes, coll. « Des Sociétés », 2017, 256 p.

Sans remettre en cause la nécessité pour les travailleurs de se former, de nombreux travaux insistent sur la nécessité de ne pas ignorer le rôle des entreprises dans les difficultés d'accès à l'emploi, à travers leurs modes de gestion et de sélection de la main-d'œuvre. Le rapport intermédiaire d'évaluation du CDIE soulevait la question de la capacité des ETTP à infléchir les comportements des entreprises utilisatrices à « recruter autrement ».

Encadré 3 : Employabilité et politique d'insertion : une sémantique controversée et une politique publique interrogée

De nombreux travaux de recherche s'intéressent depuis vingt ans, aux évolutions de la notion d'employabilité appliquée aux chômeurs. En France, l'employabilité apparaît dans le discours public au cours des années 1960 et renvoie à cette époque à une dimension collective (au-delà des caractéristiques individuelles des demandeurs d'emploi, elle prend également en compte le contexte macroéconomique et l'état du marché du travail), mais à partir des années 1980, l'accent est mis davantage sur la dimension individuelle (« l'employabilité-initiative »)³³. A la notion de chômeur se substitue alors la notion de personne inemployable, voire parfois de personne inadaptée au monde de l'entreprise³⁴, opérant ainsi une reconfiguration idéologique du non-emploi au sein des politiques d'insertion³⁵.

En contrepoids au concept d'employabilité, le terme d'« employeurabilité », dont l'usage commence à se répandre en France parmi les chercheurs et les praticiens³⁶, renvoie les entreprises à leurs propres responsabilités dans les processus d'exclusion du marché du travail, à travers leurs modes de sélection et de gestion de la main-d'œuvre et proposent des pistes d'évolution passant par une implication des entreprises et une évolution de leurs pratiques de recrutement, de gestion et d'intégration³⁷.

Dans le même temps, le concept d'employabilité, pourrait évoluer pour intégrer l'idée d'interaction de capacités individuelles et collectives³⁸.

Source : *Mission*

³³ Gazier (2017), préambule de l'ouvrage collectif « Le piège de l'employabilité », cité précédemment.

³⁴ Mauger (2001) « Les politiques d'insertion Une contribution paradoxale à la déstabilisation du marché du travail » Dans Actes de la recherche en sciences sociales 2001/1-2 (n° 136-137), pages 5 à 14.

³⁵ Serge Ébersold. « L'insertion ou la délégitimation du chômeur », Actes de la recherche en sciences sociales, vol. no 154, no. 4, 2004, pp. 92-102. « Loin d'entrevoir l'absence d'emploi comme une communauté de destin ancrée dans une question sociale trouvant sa source dans des mécanismes macro-sociologiques et macro-économiques, elles [les politiques d'insertion] l'ont réduite à une affaire individuelle qui trouve sa source dans des « déficits » professionnels, relationnels »

³⁶ Voir Levin et Kent, 2002 ; Duclos et Kerbourc'h, 2006 ; Duclos, 2007 ; Urasadettan et Schmidt, 2020.

Voir également les différents rapports du ministère du travail et de l'emploi : rapport Duclos (2018), rapport Borello (2018), rapport intermédiaire de Frétel et Jany-Catrice (2019).

Voir également le projet « employeurabilité » du Pacte Civique, lancé en 2019.

³⁷ Salognon Marie (2008), « L'exclusion professionnelle : quelle implication des entreprises ? », Horizons stratégiques 2008/1 (n° 7), pages 52 à 71

³⁸ Gazier (2021), « Il s'agirait ainsi d'« équiper le marché du travail au service des gens » autant et sinon plus que d'« équiper les gens pour le marché du travail ».

1.2.2 Le ciblage des publics est trop large pour toucher prioritairement les personnes éloignées de l'emploi

En lien avec l'objectif affiché de renforcer l'employabilité de son public, le CDIE ne peut être proposé qu'« *aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, qui sont inscrites à Pôle emploi depuis au moins six mois, bénéficiaires de minima sociaux, handicapées, ou âgées de plus de cinquante ans ou de niveaux de formation V, V bis ou VI* ». Si les critères s'inspirent fortement de ceux retenus dans le cadre de l'insertion par l'activité économique (IAE) malgré un ciblage sur les seniors plutôt que sur les jeunes (cf. encadré 4), deux remarques s'imposent toutefois :

- dans le cadre de l'IAE, il est nécessaire de répondre à au moins deux critères de façon cumulative - ce qui permet de s'assurer d'un éloignement réel du marché du travail – et le respect de ces critères fait l'objet d'un contrôle de la part des prescripteurs ;
- dans le cadre de l'IAE, le critère portant sur les personnes inscrites à Pôle emploi requiert une inscription depuis plus de 24 mois (chômeurs de très longue durée) : retenir l'ensemble de personnes inscrites à Pôle emploi depuis au moins 6 mois au moment de leur embauche conduit à rendre éligible une grande population. Au premier trimestre 2023, environ 3,2 millions de demandeurs d'emploi étaient inscrits à Pôle emploi depuis au moins 6 mois, et 1,3 million depuis au moins 24 mois (source Dares).

Ainsi, le ciblage du CDIE tel que défini par la loi ne permet pas de viser les personnes présentant véritablement des « difficultés particulières d'insertion professionnelle », telles que visées par les structures de l'IAE. Accompagner ces publics vers l'emploi requiert toutefois des moyens dont les ETP ne disposent pas en l'absence de financement complémentaire. A titre illustratif, l'entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) du réseau Humando (filiale d'Adecco) rencontrée par la mission, compte un permanent pour 14 ETP maximum - afin de garantir un suivi social et professionnel régulier et de qualité, et s'appuie sur un pôle formation doté de neuf permanents – afin de proposer des dispositifs sur mesure pour les salariés et les clients – et sur une équipe d'accompagnement spécialisée « réfugiés HOPE » - afin d'assurer un suivi renforcé pour ces personnes. Un tel niveau d'encadrement des salariés n'est pas envisageable sans subventions dédiées.

Encadré 4 : Insertion par l'activité économique et travail temporaire

Le principe de l'insertion par l'activité économique (IAE) est d'associer une mise en situation de travail à un accompagnement social et professionnel, afin de faciliter une insertion sur le marché du travail. L'IAE s'adresse aux personnes particulièrement éloignées de l'emploi. Ce sont notamment les chômeurs de très longue durée (24 mois ou plus), les personnes qui touchent des minima sociaux (RSA, ASS, AAH), les jeunes de moins de 26 ans en grande difficulté et les travailleurs reconnus handicapés. Les conditions pour entrer dans ce dispositif font l'objet d'un contrôle par les prescripteurs, qui ciblent les personnes et les orientent vers des structures spécialisées de l'IAE.

Les structures d'IAE sont conventionnées et ont l'obligation de fournir aux salariés un accompagnement social et professionnel adapté à leur profil. À ce titre, les structures bénéficient de subventions de l'État, dont le montant socle dépend du type de structure. En 2020, 40 % des personnes sortant du dispositif y ont suivi au moins une formation et 54 % ont bénéficié d'un accompagnement, essentiellement parmi les personnes rencontrant plus de difficultés d'accès à l'emploi.

La branche du travail temporaire a développé une partie de son activité dans le cadre de l'IAE³⁹ : l'entreprise de travail temporaire d'insertion est une structure labellisée de l'IAE et, à ce titre, centrée sur l'insertion professionnelle des personnes en difficulté. La mise à disposition dans l'entreprise utilisatrice se fait selon la réglementation rattachée aux entreprises de travail temporaire. La durée des contrats de mission peut toutefois être portée à 24 mois, renouvellement compris, au lieu de 18 mois dans le cas général. Pour compenser les difficultés des salariés, un accompagnement social et professionnel est effectué par les permanents de la structure.

Source : Mission

1.2.3 Les dispositions prévues pour la formation ne permettent pas de garantir une amélioration effective de la formation des salariés

L'exposé des motifs de l'amendement relatif au CDIE indique que « *Les personnes employées bénéficieraient d'une formation renforcée notamment pendant les périodes d'intermission pour parvenir à une qualification assurant leur employabilité* ».

La loi prévoit ainsi que « *l'employeur abonde le compte personnel de formation à hauteur de 500 € supplémentaires par salarié à temps complet et par année de présence. L'abondement est calculé, lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, à due proportion du temps de travail effectué. L'employeur s'assure de l'effectivité de la formation* »⁴⁰.

Le compte personnel de formation (CPF), introduit dans la loi en 2015, s'inscrit dans une logique d'autonomisation de la personne dans la construction de son parcours de formation continue, et ce tout au long de sa vie professionnelle. Plusieurs points méritent d'être soulevés concernant les modalités prévues par la loi relative au CDIE :

- En l'absence de rehaussement du plafond du compte personnel de formation, fixé à 5 000 euros (ou 8 000 euros pour les salariés pas ou peu qualifiés), l'abondement supplémentaire a pour effet d'atteindre plus rapidement le plafond (en 5 ans au lieu de 10 ans), ce qui permet de faire des formations plus fréquemment mais pas de réaliser des formations plus coûteuses.

³⁹ Une autre forme de mise à disposition s'est également développée dans le cadre de l'IAE : il s'agit des associations intermédiaires (AI), qui ont pour rôle de mettre du personnel à disposition à titre onéreux mais à but non lucratif pour réaliser des petits travaux.

⁴⁰ Le compte personnel de formation (CPF) permet d'acquérir des droits à la formation mobilisables tout au long de sa vie professionnelle. Il est abondé par l'employeur à hauteur de 500 € par an (ou de 800 € pour les salariés peu ou pas qualifiés, qui n'auraient pas atteint un niveau de formation sanctionné par un diplôme classé au niveau CAP/BEP).

- **En termes d'amélioration de l'employabilité de salariés précaires, la plus-value du compte personnel de formation par rapport à d'autres dispositifs de formation ne semble pas établie à ce stade.** Sans remettre en question la pertinence de l'outil de manière générale, plusieurs interlocuteurs rencontrés par la mission, notamment la DGEFP et des responsables chargés des questions de l'emploi au sein des organisations interprofessionnelles patronale et syndicale, ont souligné le fait que la mobilisation du CPF par les travailleurs précaires demanderait un accompagnement spécifique, limitant son usage et ainsi la portée de son efficacité si les conditions nécessaires ne sont pas réunies⁴¹. Le diagnostic dépend toutefois vraisemblablement du type de formation considéré : le CPF serait par exemple davantage mobilisé par les ouvriers et les salariés peu qualifiés pour financer leur permis de conduire ou des formations obligatoires⁴². Selon ces interlocuteurs, les dispositifs de formation à l'initiative de l'employeur seraient plus efficaces, tels que le contrat de professionnalisation ou les contrats en alternance développés par la branche de l'intérim (cf. encadré 5). Enfin, selon la Caisse des dépôts et consignations, gestionnaire du CPF et habilitée à percevoir des fonds complémentaires pour construire des projets conventionnels⁴³, le CPF – bien que présentant de nombreux intérêts – ne serait pas nécessairement l'outil le plus pertinent pour des salariés mis à disposition, car ceux-ci ne sont pas présents chez leur employeur mais dans une autre entreprise, avec un accès peu facile à un ordinateur. De manière générale, les différents interlocuteurs ont souligné l'efficacité des outils coconstruits avec les grandes entreprises et les branches par l'intermédiaires de leur OPCO, car ils répondraient à un besoin des entreprises et des secteurs d'activité. En tout état de cause, une comparaison avec d'autres modalités de financement de la formation, notamment par des fonds dédiés, tels que ceux mis en place par la branche de l'intérim, devrait être réalisée.
- La formule « l'employeur s'assure de l'effectivité de la formation » est par ailleurs très imprécise, tant sur la formation visée, que sur le délai dans lequel elle doit être réalisée. N'étant assortie d'aucune modalité de suivi, de contrôle ou de sanction, cette formule ne peut produire que peu d'effets en droit. En outre, le fait de vouloir s'assurer de l'effectivité de la formation tout en privilégiant le CPF comme outil, librement mobilisable par le salarié tout au long de sa carrière, comporte en soi une contradiction : l'entreprise ne peut être responsable de l'usage du CPF.

De nombreuses entreprises se sont par ailleurs heurtées à des difficultés pratiques dans la mise en œuvre de cet abondement supplémentaire, qui a été de ce fait rarement réalisé (cf. partie 2).

⁴¹ Selon une étude de la Caisse des dépôts « *Bien que le taux de recours des salariés précaires (en CDD ou intérim) progresse lui aussi entre 2019 et 2020, il décroche par rapport à celui des autres salariés à partir de l'été 2020. Leur probabilité relative de recourir à la formation professionnelle financée par le CPF, toutes choses égales par ailleurs, est significativement plus faible en 2020 que celle des salariés en CDI : de 41% pour les salariés en CDD comme pour les salariés en intérim. En outre, les formations qu'ils suivent sont plus courtes et moins coûteuses que celles suivies par les autres salariés [...]* Ces salariés, à l'employabilité plus fragile (Jauneau et Vidalenc, 2019 ; Limon, 2021), sont donc paradoxalement, du point de vue des objectifs assignés au dispositif, ceux qui ont le moins recours à la formation professionnelle ». Langevin (2022), Formations financées par le CPF des salariés en contrats courts ou au Smic, en 2019 et en 2020.

⁴² Bismuth, Carloni, Gauthier (2023), « Les usages du CPF : les formations obligatoires »

⁴³ Fonds complémentaires émanant d'entreprises, des régions, des OPCO, de Pôle emploi, de l'Agefiph, etc.

Encadré 5 : Comparaison avec les dispositifs de formation de la branche du travail temporaire

La branche du travail temporaire a créé au début des années 2000 deux dispositifs de formation en alternance à destination des publics éloignés de l'emploi : le contrat d'insertion professionnelle intérimaire (CIPI) et le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI). Mobilisés à l'initiative de l'agence d'emploi, ces dispositifs alternent des périodes de formation réalisées avec un organisme de formation et des périodes d'emploi en missions d'intérim, permettant de mettre en pratique les compétences acquises en formation. Les formations sont construites en partenariat avec les entreprises clientes, et conçus pour être au plus proche des besoins des intérimaires, dans une logique de construction d'un parcours qualifiant.

De courte durée⁴⁴, le CIPI s'adresse à des publics très éloignés de l'emploi rencontrant des difficultés d'insertion sur le marché du travail⁴⁵. La formation suivie ne donne pas nécessairement lieu à l'obtention d'une certification ou de qualification, mais le salarié peut se voir proposer un CDPI ou un contrat de professionnalisation intérimaire à l'issue du CIPI.

De durée plus longue que le CIPI⁴⁶, le CDPI s'adresse aux salariés intérimaires peu ou pas qualifiés et vise à permettre l'accès à un premier niveau de qualification. Généralement soumis à condition d'ancienneté dans la branche⁴⁷, le CDPI doit nécessairement aboutir à l'obtention d'une certification ou d'une qualification reconnue dans une convention collective de branche. A l'issue du CDPI, le salarié intérimaire peut se voir proposer un contrat de professionnalisation ou d'apprentissage.

De manière générale, différentes sources de financements peuvent être mobilisées pour la formation des intérimaires. En effet, la branche de l'intérim prévoit des obligations de financement conventionnels fléchés vers les OPCO ou le FPE-TT (fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire, créé par la branche). Une partie des ressources du FPE-TT est mutualisée et sert à financer les dispositifs spécifiques de branche, tandis que le reste est géré en compte entreprise et destiné à accompagner les entreprises de travail temporaire dans leur politique de formation professionnelle.

Source : *Mission (d'après loi, accord de branche CDI intérimaire et éléments transmis par Prism' emploi).*

⁴⁴ De 140 heures (4 semaines) à 315 heures (9 semaines) avec un temps minimum de formation (70 heures).

⁴⁵ Publics accompagnés par les entreprises de travail d'insertion, réfugiés et demandeurs d'asile sans activité depuis au moins un an, certains demandeurs d'emploi de longue durée.

⁴⁶ Entre 140 heures (4 semaines) et 525 heures (15 semaines)

⁴⁷ Au moins 150 heures d'ancienneté sur les 12 derniers mois (sauf reconversion et CIPI complet).

1.3 Les modalités d'évaluation de l'expérimentation ne sont pas précisées

1.3.1 Les modalités de suivi n'ont pas été prévues avec suffisamment de précision, rendant très complexe l'identification des salariés embauchés en CDIE

La loi prévoit que « *l'entrepreneur de travail à temps partagé aux fins d'employabilité communique à l'autorité administrative, tous les six mois, les contrats signés, les caractéristiques des personnes recrutées, les missions effectuées et les formations suivies ainsi que leur durée* ». L'administration n'a pas organisé de façon précise l'ensemble du circuit de collecte de ces informations, concernant la nature exacte des données à transmettre ainsi que les modalités de déclaration ou de transmission⁴⁸. Les ETP ont en pratique très peu procédé à la déclaration de données sur ces contrats auprès des services déconcentrés du ministère du travail. Les quelques DREETS interrogées sur le sujet ont fait part de la très faible visibilité du dispositif, parfois non identifié en interne.

Les contrats de travail à temps partagé n'étant pas repérables dans les déclarations sociales nominatives (DSN)⁴⁹, il n'est pas possible de les identifier dans les données administratives, et par conséquent de mettre en place des modalités de contrôle du respect des critères de ciblage des publics ou d'effectivité des actions prévues en matière de formation (cf. annexe 1).

La principale difficulté repose donc sur l'identification des contrats signés et des salariés concernés⁵⁰, avant même d'estimer l'effet du dispositif sur l'employabilité de ces derniers.

Recommandation n°1 Prévoir l'identification en DSN des contrats de travail à temps partagé, et l'obligation de désignation de la principale entreprise utilisatrice.

1.3.2 Le protocole d'évaluation de l'expérimentation n'a pas été défini en amont de sa mise en œuvre sur le terrain

Dans son étude de 2019 intitulée *Les expérimentations : comment innover dans la conduite des politiques publiques*, le Conseil d'État soulignait le fait que « *beaucoup d'expérimentations souffrent encore de carences méthodologiques* », mettant en question la fiabilité des résultats de leur évaluation. Le Conseil d'État préconisait ainsi un cadre méthodologique adaptable à toutes les expérimentations, devant notamment garantir une vigilance particulière sur la phase de conception de l'expérimentation (choix de sa durée, définition de ses objectifs, de ses critères de

⁴⁸ La direction générale du travail a demandé aux chefs de pôles Travail des DREETS de lui faire remonter les données en reprenant les termes de la loi. Toutefois, ces données ne sont pas remontées.

⁴⁹ Aucune expression de besoin n'a été faite auprès du GIP Modernisation des déclarations sociales. Par ailleurs, le Siret de l'entreprise de mise à disposition est très mal renseigné pour ces contrats, ce qui ne permet pas non plus de les approcher via le canal du prêt de main d'œuvre (cette mauvaise saisie du Siret de l'entreprise utilisatrice semble également observée pour les salariés en CDI intérimaire).

⁵⁰ Les tentatives de la Dares pour identifier un « proxy » de ces contrats dans les DSN n'ont pas permis de les appréhender de manière satisfaisante (cf. pièce jointe n°2).

réussite et des modalités d'une évaluation objective), ainsi que les moyens nécessaires à son évaluation (appui de chercheurs, etc.).

Dans le cas de l'expérimentation relative au CDIE, la loi ne précise pas les critères d'évaluation retenus pour juger de l'efficacité du dispositif. Les objectifs poursuivis en matière d'employabilité des publics connaissant des « *difficultés particulières d'insertion professionnelle* » ne sont pas définis clairement.

La question est donc de savoir à quelle aune évaluer l'évolution de la situation des titulaires d'un CDIE. Le taux de sortie dans l'emploi faisait partie des informations que les ETP devaient transmettre à l'administration, sans qu'il soit toutefois précisé comment calculer ce taux : à quelle date mesurer la situation sur le marché du travail, quel type d'emploi considérer (embauche directe ou non, emploi durable ou non), etc. Les modalités d'évaluation sont essentiellement renvoyées aux entreprises, supposées fournir « *tout document permettant d'évaluer l'impact du dispositif en matière d'insertion professionnelle des personnes* ». Aucun protocole d'évaluation n'a été prévu lors de la conception de l'expérimentation, avec pour conséquence l'absence d'indicateur conçu *ab initio* permettant de définir les critères devant présider à l'évaluation.

En tout état de cause, le taux de sortie dans l'emploi est loin de permettre à lui seul de juger de l'efficacité du dispositif en matière de sécurisation des parcours professionnels. Afin d'identifier l'effet du CDIE sur l'insertion dans l'emploi, et compte tenu de la spécificité des profils ciblés, seule une comparaison de la trajectoire des salariés avec celle de personnes ayant les mêmes caractéristiques sans avoir été titulaires dudit contrat permet d'approcher l'impact du contrat sur les bénéficiaires en termes d'insertion durable dans l'emploi.

En pratique, les conditions pour réaliser une telle évaluation d'impact n'ayant pas été assurées dès le lancement de l'expérimentation, il est très difficile d'évaluer l'efficacité du dispositif en termes d'insertion dans l'emploi.

- L'absence de possibilité d'identification fiable des salariés recrutés en CDIE rend impossible l'estimation du taux moyen d'insertion dans l'emploi à l'issue du contrat, et *a fortiori* la comparaison de cet indicateur sur une population aux caractéristiques proches (y compris en termes de probabilité *ex ante* d'être recruté en embauche directe, difficilement mesurable) et donc l'estimation de l'effet causal du passage en CDIE sur la trajectoire professionnelle des salariés concernés⁵¹.
- Le manque de recul historique sur les trajectoires à l'issue de la rupture du CDIE – la plupart ayant été signés à partir de 2022 en raison de la crise sanitaire – ne permet pas de disposer d'information sur le caractère durable de l'insertion dans l'emploi.
- Enfin, la conjoncture dans laquelle intervient l'évaluation de l'expérimentation est un facteur qui peut considérablement influencer la plus ou moins grande facilité d'insertion des salariés, or les tensions actuelles de recrutement sur le marché du travail sont à un niveau inédit depuis plusieurs décennies.

⁵¹ La comparaison avec les dispositifs existants s'est faite sur la base de la documentation existante, notamment celle de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) relative au CDI intérimaire (évaluation toutefois réalisée en 2019, dans une conjoncture économique différente de celle de 2022).

Les différentes composantes du dispositif devant contribuer à améliorer l'employabilité sont également difficiles à évaluer. Comme rappelé par le rapport intermédiaire sur le CDIE⁵², « la capacité des tiers employeurs à sécuriser les parcours professionnels dépend de leur capacité à offrir des prestations qui excèdent la simple mise en œuvre de la fonction de mise à disposition. Cela peut passer par l'effectivité de la formation, l'accompagnement des salariés, la mise en relation avec les entreprises utilisatrices, la nature du poste de travail permettant ou non de développer une qualification, etc. ». Compte tenu de la complexité des mécanismes à l'œuvre sur le marché du travail, seule une évaluation des différents facteurs contribuant, le cas échéant, à une amélioration de l'employabilité permettrait de tirer tous les enseignements nécessaires à la conduite des politiques publiques de l'emploi.

1.3.3 Le faible nombre de contrats signés à ce jour constitue une autre limite à l'évaluation de l'expérimentation en vue d'une éventuelle généralisation

La mission n'a pu identifier qu'un faible nombre d'entreprises de travail temporaire ou à temps partagé ayant recruté des salariés en CDIE. Le syndicat des employeurs de travail à temps partagé (SEED) compte 21 entreprises adhérentes à la date de rédaction de ce rapport, dont 18 déclarent avoir signé des CDIE. La majorité de ces entreprises sont des filiales issues du monde de l'intérim, plus rarement du monde du travail à temps partagé.

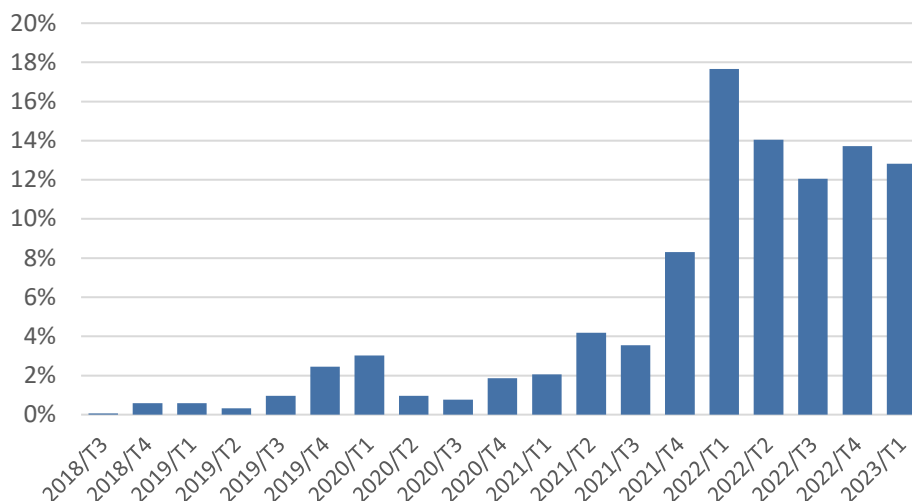
L'exhaustivité n'est cependant pas assurée. D'autres entreprises de mise à disposition peuvent en effet recourir au CDIE sans adhérer au syndicat des employeurs du travail à temps partagé. Rien ne garantit que les entreprises adhérentes soient statistiquement représentatives de l'ensemble des entreprises utilisatrices : leurs pratiques de recours au CDIE pourraient différer de celles d'autres entreprises, par exemple plus proches de la logique du temps partagé telle que pratiquée par les groupements d'employeurs. Un questionnaire passé via l'AcoSS à l'ensemble des entreprises faisant de la mise à disposition (code NAF 7820Z, 7830Z et 8299Z) suggère que d'autres entreprises pourraient recourir à ce contrat sans qu'il ait toutefois été possible d'établir une liste avec certitude compte tenu : (i) du faible taux de réponse, (ii) de l'impossibilité d'entrer en contact pour une grande partie des entreprises ayant déclaré utiliser ce contrat et (iii) du taux d'erreur élevé dans le remplissage du questionnaire (grande confusion sur la nature du contrat). Au total, la mission a pu entrer en contact et collecter les informations sur les CDIE pour seulement trois entreprises non adhérentes du syndicat employeur (cf. annexe 1).

Sur le champ restreint des employeurs identifiés par la mission, il ressort que le nombre de CDIE en avril 2023 serait relativement faible - environ 1 500 - et atteindrait à peine les 5 000 contrats signés en cumulé depuis 2018 (dont 4 200 signés par seulement deux entreprises). La montée en charge de l'expérimentation, largement impactée par la crise sanitaire, a en effet été très lente. La plupart des contrats ont été signés à partir de 2022. En dehors de la principale entreprise employeuse, qui s'est emparée du dispositif dès le lancement de l'expérimentation, la plupart des signatures de contrat ont eu lieu à partir du quatrième trimestre 2021 (Graphique 1). En revanche,

⁵² Rapport intermédiaire sur les conditions d'application du dispositif expérimental du travail temps partagé à des fins d'employabilité - Rapport conjoint établi par la DGT, la DGEFP et la Dares – mars 2022.

lors des échanges avec la mission, plusieurs ETP ont annoncé des recrutements en CDIE pour les mois à venir, et notamment pour le deuxième semestre 2023 voire l'année 2024.

Graphique 1 : Répartition des CDIE selon la date de leur signature



Source : questionnaire de la mission auprès des ETP - calculs de la mission (cf. annexe 1).

Champ : CDIE des ETP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE, hors principal employeur - soit 19 ETP répondantes. Les contrats conclus après le premier trimestre 2023 n'ont pas été inclus car toutes les entreprises n'ont pas déclaré ces contrats avec le même degré d'actualisation.

Lecture : en avril 2023, près de 18 % des CDIE avaient été signés au premier trimestre 2022.

La très lente montée en charge du dispositif emporte des conséquences importantes sur l'évaluation qu'il est possible d'en faire à ce jour, et ce malgré la prolongation de l'expérimentation de deux années supplémentaires par rapport au projet de loi initial.

- Quand bien même la mission aurait réussi à identifier l'ensemble des salariés ayant signé un CDIE, leur faible nombre au regard de la cible potentielle, et l'effort d'attractivité réalisé par les ETP dans ce contexte, rend toute généralisation des résultats particulièrement ardue. **Rien ne permet cependant d'exclure à ce stade un développement de grande ampleur si le dispositif devait être pérennisé** : le caractère expérimental du contrat pourrait en effet présenter un frein pour certains tiers employeurs, qui peineraient à trouver des entreprises utilisatrices prêtes à se lancer avant l'inscription pérenne du dispositif dans le droit. Ainsi, parmi les ETP identifiées par la mission, 60 % déclarent que le manque de visibilité sur l'avenir du dispositif constitue un frein à son développement (40 % comme frein principal), suivi par le manque de connaissance du dispositif.
- Le faible nombre de contrats signés en fait un dispositif très peu connu, qu'il s'agisse des services déconcentrés de l'Etat, des acteurs en charge de l'insertion sur le terrain et même des salariés concernés, qui ont parfois du mal à distinguer leur contrat d'un CDI intérimaire.
- Si les salariés ayant signé un CDIE depuis le début de l'expérimentation sont peu nombreux, ceux qui l'ont rompu le sont *a fortiori* encore moins. Ce constat est par ailleurs renforcé par le fait que le plus gros employeur – ayant recruté en CDIE dès 2018 – n'a pas transmis les données relatives aux contrats qui ont été rompus. Il est par conséquent très difficile de tirer des conclusions robustes sur l'effet du contrat sur la trajectoire future des salariés (cf. annexe 1).

2 Il n'est pas établi que le CDIE permette d'atteindre l'objectif qui lui a été assigné d'améliorer l'employabilité de salariés éloignés de l'emploi

2.1 Les salariés recrutés en CDIE ont un profil plus proche des salariés de l'intérim que des salariés en insertion par l'activité économique

Les salariés recrutés en CDIE semblent avoir en pratique des profils relativement proches de ceux des intérimaires, et en particulier des salariés en CDI intérimaire, le ciblage défini par la loi étant plus large que celui habituellement retenu pour définir les personnes ayant des difficultés d'accès à l'emploi (voir partie 1.2.2). Plusieurs points permettent d'étayer ce constat.

D'après les déclarations des ETPP identifiées par la mission, près de 80 % des salariés en CDIE seraient éligibles au titre de leur inscription à Pôle emploi ou de leur niveau de qualification (Tableau 1). Environ 6 % ne présenteraient aucun des critères d'éligibilité définis par la loi⁵³. En tout état de cause, en l'absence de modalités de contrôle, il est délicat d'établir avec fiabilité le profil des salariés recrutés en CDIE. La moitié des salariés recrutés en CDIE ne font d'ailleurs pas la différence entre leur contrat et un CDI intérimaire.

Tableau 1 : Répartition des salariés en CDIE selon les critères légaux d'éligibilité à l'embauche

	Part des CDIE
Inscription à Pôle emploi depuis au moins 6 mois	38%
Niveau de formation V, V bis ou VI	38%
Agé(e) de plus de 50 ans	15%
Bénéficiaire de minima sociaux	2%
Travailleur handicapé	1%
Sans critère légal	6%
Total	100%

Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP - calculs de la mission (cf. annexe 1).

Champ : ensemble des CDIE des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE. Une ETPP n'a toutefois pas renseigné le critère d'éligibilité. Le champ porte ainsi sur 2218 CDIE pour 19 ETPP répondantes.

Note : critère principal d'éligibilité déclaré par l'ETPP pour chacun de ses salariés (avec un retraitement sur le critère d'âge dans le cas d'une entreprise qui considérerait une borne de 45 ans, non conforme à la loi).

Niveau V : CAP / CAPA / BEP (avec ou sans diplôme) ; Niveau V bis : 1ère année de CAP / BEP ; Niveau VI : formation professionnelle ou pré-professionnelle (en 1 an) sans diplôme.

Lecture : 38 % des salariés en CDIE sont éligibles au titre de leur inscription à Pôle emploi depuis plus de 6 mois.

Au-delà du critère d'éligibilité considéré pour la signature du CDIE, moins de 10 % des salariés en CDIE ayant répondu au questionnaire de la mission seraient bénéficiaires de minima sociaux, alors

⁵³ Sous réserve de l'interprétation des critères retenue par la mission (voir partie 1.1.3).

que ces publics représentaient en 2021 près du quart des salariés embauchés en entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI) ou en association intermédiaire (AI), deux structures d'insertion par l'activité économique faisant de la mise à disposition⁵⁴.

D'après un sondage réalisé à l'été 2022 par Adecco auprès de ses salariés en CDI intérimaire (environ 13 500 salariés, dont 2 125 répondants), 85 % d'entre eux rempliraient au moins un des critères d'éligibilité au CDIE et 50 % au moins deux de ces critères. Plus précisément, 50 % des salariés en CDI intérimaire étaient inscrits à Pôle emploi depuis au moins 6 mois au moment de leur embauche, 11 % étaient bénéficiaires de minima sociaux et 8 % avaient une reconnaissance de travailleur handicapé⁵⁵. Près des deux tiers avaient un niveau de formation de niveau inférieur ou égal au CAP/BEP, ce qui apparaît toutefois nettement supérieur (d'environ 10 points) à ce qui ressortait de l'étude d'évaluation du CDI intérimaire de 2019 (annexe 2, Tableau 9).

Tableau 2 : Profil des salariés en CDIE versus CDI intérimaire au regard des critères légaux d'éligibilité définis pour le CDIE

	CDIE	CDI intérimaire – Adecco
Inscription à Pôle emploi depuis au moins 6 mois	40%	50%
Niveau de formation V, V bis ou VI	50%	64%
Agé(e) de plus de 50 ans	16%	12%
Bénéficiaire de minima sociaux	<10%	11%
Travailleur handicapé	<6%	8%
Taux de salariés remplissant au moins un critère	94%	85%

Sources : enquête réalisée par Adecco auprès de 13 638 salariés en CDI intérimaire en juillet 2022 (2125 répondants), et questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE et calculs de la mission (voir annexe 1).

Champ : salariés identifiés par la mission comme ayant été recrutés en CDIE, et salariés en CDI intérimaire chez Adecco.

Note : Niveau V : CAP / CAPA / BEP (avec ou sans diplôme) ; Niveau V bis : 1^{ère} année de CAP / BEP ; Niveau VI : formation professionnelle ou pré-professionnelle (en 1 an) sans diplôme.

Lecture : 50 % des salariés embauchés en CDI intérimaire chez Adecco déclarent qu'ils étaient inscrits à Pôle emploi depuis au moins 6 mois lors de l'embauche, contre 40 % des salariés en CDIE ayant répondu au questionnaire de la mission.

Le niveau de formation des salariés en CDIE serait globalement inférieur à celui déclaré en 2019 par les salariés en CDI intérimaire⁵⁶, sans qu'il soit possible de neutraliser l'effet d'un changement de conjoncture : si près de la moitié des salariés ont un niveau de formation de niveau infra bac dans les deux dispositifs, répondant ainsi au critère défini par la loi, ils sont toutefois plus d'un tiers à se déclarer sans diplôme (autre que le brevet) au sein des salariés en CDIE contre 10 % au sein des salariés en CDI intérimaire. D'après les déclarations sociales nominatives (voir annexe 1), parmi les contrats signés en 2022, les femmes seraient également davantage représentées parmi les titulaires d'un CDIE que parmi les titulaires d'un CDI intérimaire.

Une évolution des modalités de ciblage au cours du temps n'est pas à exclure. Une ETPP témoigne ainsi d'un effort pour élargir le vivier de ses candidats, *a fortiori* dans un contexte de tensions de

⁵⁴ Dares (2023), L'insertion par l'activité économique en 2021 – Dares Résultats n°13

⁵⁵ Ces chiffres apparaissent cohérents avec ceux fournis à la mission par une autre enseigne d'intérim.

⁵⁶ Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) - Etude relative au CDI intérimaire, rapport final. Janvier 2020. Sauf mention contraire, les résultats sur le CDI intérimaire sont issus de cette étude réalisée en 2019.

recrutement, avec une orientation progressive des critères d'éligibilité vers les publics plus éloignés de l'emploi et une progression du nombre de bénéficiaires de minima sociaux entre 2021 et 2023 (passant de près de zéro en 2021 à presque 25 % sur le début de l'année 2023). Les ouvriers non qualifiés seraient également davantage représentés au sein des contrats signés après 2022 (cf. partie 3, Tableau 7). Le manque de recul historique contraint toutefois fortement l'analyse de la dynamique des stratégies de ciblage des ETPP.

Les salariés ayant répondu au questionnaire de la mission déclarent une situation préalable sur le marché du travail relativement proche de celle déclarée en 2019 par les salariés en CDI intérimaire : près de 9 salariés sur 10 se déclarent « presque tout le temps » en emploi durant les six mois précédant la signature de leur contrat. Ils sont un peu plus nombreux à déclarer avoir connu des périodes où ils souhaitaient travailler sans qu'on leur propose de mission (près de 4 salariés en CDIE sur 10 *versus* un quart des salariés en CDI intérimaire). En revanche, le CDIE signé ne constitue le premier CDI de la carrière que pour un peu plus de 35 % des salariés concernés, quand c'est le cas de la moitié des salariés en CDI intérimaire⁵⁷.

2.2 Les salariés recrutés en CDIE bénéficient relativement peu de formations certifiantes pendant la durée de leur contrat

2.2.1 Le compte personnel de formation a été peu abondé en raison de difficultés opérationnelles, et peu mobilisé par les salariés le cas échéant

En matière de formation des salariés en CDIE, objectif affiché par la loi pour favoriser l'employabilité, la mission constate que les pratiques des ETPP s'avèrent très différentes. Nombre d'entre elles ont déclaré rencontrer des difficultés pratiques pour réaliser l'abondement supplémentaire du compte personnel de formation, aucune ligne spécifique n'ayant été prévue sur le portail de la Caisse des dépôts et consignations (même s'il était toujours possible pour les entreprises de réaliser un abondement supplémentaire sur la ligne générale) : seules trois ETPP ont ainsi déclaré avoir procédé à l'abondement supplémentaire de 500 euros, quand les autres ont le plus souvent déclaré avoir provisionné le montant correspondant. En tout état de cause, le compte personnel de formation n'a quasiment jamais été mobilisé pour financer une formation durant le CDIE, quand bien même l'ETPP aurait procédé à l'abondement supplémentaire.

Quel que soit l'avenir du dispositif, la mission note qu'il serait utile de rappeler aux ETPP leur obligation de procéder au versement des montants dus sur le compte personnel de formation de chacun de leurs salariés concernés, y compris ceux ayant rompu leur CDIE. Une notice d'information pourrait être diffusée à cet égard concernant les modalités pratiques de ce versement.

Parmi les salariés embauchés en CDIE ayant répondu au questionnaire de la mission, environ un quart déclarent ne pas savoir détenir un compte personnel de formation et 10 % déclarent ne pas

⁵⁷ Observatoire du recrutement et de l'intérim (OIR) - Regards croisés sur l'intérim – Etude relative au CDI intérimaire. Juillet 2022.

en posséder (annexe 2, Tableau 22). Parmi les deux tiers restants des salariés, environ 40 % connaissent le montant capitalisé sur leur compte de formation, et seulement un tiers d'entre eux déclarent l'avoir déjà utilisé ou avoir l'intention de l'utiliser dans un avenir proche. Ces taux seraient toutefois plus élevés au sein des salariés ayant rompu leur CDIE (quoique peu nombreux dans l'échantillon), en lien avec d'éventuels projets professionnels de reconversion : plus de la moitié des 25 salariés ayant rompu leur CDIE, et déclarant avoir connaissance de l'existence du compte personnel de formation, ont déjà utilisé cet outil ou ont l'intention de l'utiliser dans un avenir proche.

2.2.2 Les relations complexes avec les OPCO et l'absence de fonds dédié au financement de la formation limitent fortement l'offre des ETPP en la matière

D'après les déclarations des ETPP, le nombre de salariés ayant reçu une formation financée par l'employeur varie considérablement selon les structures, avec un taux de couverture allant de moins de 5 % des salariés embauchés en CDIE à près de la moitié. En l'absence d'accord de branche, certaines ETPP ont pu procéder à des versements volontaires auprès de leur OPCO, en s'alignant sur les pratiques du travail temporaire. Néanmoins, de l'avis de toutes les ETPP rencontrées, les difficultés d'affiliation à un OPCO qui réponde à leurs besoins, notamment du fait de l'absence de branche mais pas exclusivement⁵⁸, ont fortement limité leur capacité à proposer une offre de formations certifiantes à leurs salariés en CDIE (annexe 2, Tableau 6).

Au-delà des difficultés avancées par les ETPP dans leurs relations avec les OPCO, l'absence d'un fonds conventionnel dédié à la formation – tel que le fonds professionnel pour l'emploi (FPE-TT) prévu par la convention collective du travail temporaire (encadré 5) – laisse la place à des pratiques très variées de la part des ETPP, notamment dans le choix de mobiliser leurs fonds propres pour financer la formation de leurs salariés lorsque celle-ci n'est pas prise en charge par l'OPCO. En comparaison, la branche de l'intérim prévoit de multiples obligations de financements fléchés vers la formation (Tableau 3), dont un financement spécifique pour les salariés en CDI intérimaire (représentant 10 % de leur masse salariale) destiné au financement de la rémunération mensuelle minimale garantie visée à l'article L. 1251-58-3 du code du travail et de « *tout type d'actions permettant le développement des compétences, le maintien dans l'emploi et la sécurisation des parcours professionnels* » de ces salariés.

⁵⁸ L'absence de branche couvrant les entreprises de travail à temps partagé est une première limite puisque ce sont les branches qui participent à la gouvernance des OPCO et contribuent à définir ses orientations en fonction de leurs besoins, en travaillant notamment dans le cadre de sections paritaires professionnelles dédiées à chaque branche. Les entreprises n'appartenant à aucune branche, lorsqu'elles rejoignent un OPCO, se trouvent dans une section interprofessionnelle, ce qui limiterait leur capacité à construire outils les plus adaptés par rapport aux opportunités offertes dans le cadre des filiales du travail temporaire. L'autre limite avancée par certaines ETPP serait le refus des OPCO dont le champ est le plus proche de leurs activités de les accueillir. Toutefois la mission a pu constater que, concernant le même OPCO, certaines entreprises avaient pu y adhérer et d'autres non.

De manière générale, les salariés ayant répondu à la mission ne déclarent que rarement que leur CDIE leur a donné un accès plus facile à la formation (environ 15 %). Environ deux tiers des salariés répondants mentionnent n'avoir bénéficié d'aucune action de formation durant leur CDIE (légèrement moins parmi les salariés embauchés depuis plus d'un an). En revanche, parmi le tiers des salariés ayant bénéficié d'au moins une action de formation, 9 sur 10 déclarent qu'elle leur a été utile ou très utile dans la suite de leurs parcours professionnel (annexe 2, Tableau 21). En comparaison, les salariés recrutés en CDI intérimaire sont plus de deux tiers à déclarer avoir suivi une ou plusieurs formations, parmi lesquels 40 % considèrent que ces formations ont été rendues possibles par le CDI intérimaire.

Tableau 3 : Comparaison des contributions obligatoires à la formation

	Contribution	Gestion	Usage	CDII	CDIE
Contributions légales	Taxe d'apprentissage	Prélèvement Urssaf, mutualisation dès le 1er euro, éligible à la péréquation	Contrats d'apprentissage	0,68	0,68
	Contribution à la formation professionnelle ^a	Prélèvement Urssaf, mutualisation dès le 1er euro, éligible à la péréquation	Contrats de professionnalisation, Pro-A, PDC, formation des chômeurs	1,00	1,00
	Abondement supplémentaire du CPF ^b	Compte salarié	Formations éligibles au CPF	0	2,76
Contributions conventionnelles ou assimilées	Investissement formation ^c	Gestion en compte entreprise avec possibilité de versement à un OPCO	Tout type de formation	0,6	0
	Contribution au Fonds professionnel pour l'emploi - Travail temporaire	Gestion en compte entreprise et mutualisation au bout de deux ans	Tout type de formation	0,77	0
		Mutualisation dès le 1 ^{er} euro	CIPi, CDPI, contrats d'alternance de reconversion	0,3	0
	Contribution CDI intérimaire ^d	Compte entreprise. Versement du solde au FPE-TT après financement GMMR.	Tout type de formation	10	0

Source : Mission, sur la base de la documentation transmise par Prism'emploi et le syndicat des ETP.

Notes de lecture : CDII : CDI intérimaire ; CPF : compte personnel de formation ; OPCO : opérateurs de compétences ; GMMR : garantie mensuelle minimum de rémunération ; PDC : plan de développement des compétences ; CIPi : contrat d'insertion professionnelle intérimaire ; CDPI : contrat de développement professionnel intérimaire ; GMMR : garantie minimale mensuelle de rémunération.

a/ La contribution légale à la formation professionnelle est abaissée à 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés. b/ calculs du syndicat des employeurs de travail à temps partagé – la conversion de l'abondement supplémentaire du CPF est réalisée sur la base d'un salaire au Smic. c/ certaines ETP ont réalisé des versements volontaires à leur OPCO d/ environ un tiers de la contribution de 10 % pourrait financer la formation (source Adecco).

2.3 L'intensité de l'accompagnement des salariés varie considérablement selon les ETPP, sans effet sur la satisfaction des salariés concernant leur relation avec leur employeur

Une composante clé de l'insertion professionnelles des personnes en difficulté consiste en un accompagnement de qualité de ces salariés.

Comme pour les actions de formation, les retours du terrain suggèrent que les pratiques des ETPP seraient très variables dans le domaine de l'accompagnement. Dans certaines entreprises de travail, jusqu'à deux tiers des salariés répondants déclarent n'avoir presque jamais d'entretien de suivi avec leur employeur. Dans d'autres agences, plus de 4 salariés sur 10 déclarent avoir un tel entretien au moins une fois par mois. En moyenne, la moitié des salariés considèrent que ces entretiens sont plutôt utiles ou très utiles (annexe 2, Tableau 23).

Les entretiens avec les ETPP et les entreprises utilisatrices ont mis en évidence certaines formes d'accompagnement plus poussées que le simple entretien téléphonique, sans qu'il soit possible d'en estimer la fréquence : les salariés permanents peuvent être amenés à accompagner les salariés sur leur lieu de travail, ou à les visiter à leur domicile afin de mieux percevoir leurs besoins socio-professionnels. La fréquence de ces pratiques est toutefois très difficile à estimer. De manière générale, les ETPP déclarent une fréquence beaucoup plus élevée des entretiens d'accompagnement que les salariés eux-mêmes.

Le taux de satisfaction des salariés concernant leurs relations avec leur entreprise de travail est élevé, y compris au sein des structures ne proposant que très peu d'accompagnement, quoique légèrement plus faible que celui déclaré par les salariés en CDI intérimaire (80 % versus 87 %).

2.4 Le cadre légal et conventionnel du CDIE offre une moindre protection aux salariés que le CDI intérimaire

2.4.1 La protection des droits des salariés par la loi semble plus faible que dans le cas du CDI intérimaire

Le socle légal du CDIE est bien plus faible que celui du CDI intérimaire. Il n'est en effet constitué que de 12 articles relatifs au contrat de travail à temps partagé et d'un article non codifié spécifique au CDIE (article 115 de la loi de 2018), soit au total 13 articles. Les articles relatifs au contrat de travail à temps partagé sont les articles strictement nécessaires au fonctionnement du dispositif (règles minimales pour le décrire) et quelques articles découlant des obligations européennes. Le socle légal du CDI intérimaire est pour sa part inscrit dans le cadre du travail temporaire (L. 1251-1 à L. 1251-63), avec toutefois quelques dérogations (comme l'absence de prime de précarité ou la durée maximale de mission), soit au total une soixantaine d'articles.

Les droits spécifiques des salariés garantis dans le cadre du CDIE correspondent aux règles strictement requises par les textes européens⁵⁹ : égalité de traitement, accès aux postes de l'entreprise utilisatrice, responsabilité de l'entreprise utilisatrice s'agissant des conditions d'exécution du travail, accès aux équipements et services collectifs de l'entreprise utilisatrice. Par ailleurs, concernant la responsabilité en matière de conditions d'exécution du travail, il n'est pas

⁵⁹ Directive 2008/104/CE du 19 novembre 2008 et directive 91/383/CEE.

explicité de façon détaillée ce que cela recouvre⁶⁰, comme c'est le cas dans le cadre du CDI intérimaire qui liste les éléments que cela inclut de façon précise et limitative.

Une partie des règles de droit commun s'applique également, en particulier en ce qui concerne la santé et la sécurité au travail (partie 4 du code du travail)⁶¹.

Pour le reste, les garanties prévues dans le cadre du CDI intérimaire - inscrit dans le cadre du travail temporaire - sont absentes dans le cadre du CDIE. Ainsi il n'est pas interdit de faire appel à un salarié en CDIE pour la réalisation de travaux dangereux ; il n'est pas prévu l'obligation pour l'entreprise utilisatrice de fournir les équipements de protection individuels ; il n'est pas précisé quelle entreprise à la charge des obligations relatives à la médecine du travail. Par ailleurs, si la fourniture d'une garantie financière pour assurer le versement des salaires et des cotisations de sécurité sociale est obligatoire, son montant n'est pas encadré, comme c'est le cas dans le cadre du travail temporaire et du CDI intérimaire.

Le CDIE est toutefois plus avantageux sur un point pour le salarié : la rémunération garantie pendant l'intermission correspond au dernier salaire de base et non au Smic, et s'avère, dans les faits, plus élevé que ce dernier.

2.4.2 La couverture sociale des salariés en CDIE est plus faible que pour les intérimaires sur le plan conventionnel

Malgré une existence de près de 20 ans, le travail à temps partagé (ETTP) n'est encore couvert par aucune convention collective. Les acteurs ont évoqué auprès de la mission leur souhait de créer une branche, ce qui soulève toutefois divers obstacles (cf. partie 4).

Le CDI intérimaire s'appuie quant à lui sur le socle conventionnel abondant du travail temporaire, construit sur le long terme par les partenaires sociaux, qui concerne aussi les salariés en CDI intérimaire. Bien que ne l'ayant pas évalué, la mission note que ce socle contient plus d'une soixantaine d'accords et d'avenants, notamment sur la formation professionnelle (une vingtaine d'accords et d'avenants), sur les frais de santé et la prévoyance (près d'une trentaine d'accords et d'avenants sur ces deux thèmes) et sur le contrat de travail. La branche du travail temporaire a également conclu des accords sur les thèmes du droit syndical et la représentation du personnel, sur l'égalité et la non-discrimination et la santé et la sécurité au travail.

⁶⁰ Dans le cadre du CDI intérimaire, l'article L. 1251-21 est ainsi rédigé « Pendant la durée de la mission, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail, telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail. Pour l'application de ces dispositions, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement ce qui a trait : 1° A la durée du travail ; 2° Au travail de nuit ; 3° Au repos hebdomadaire et aux jours fériés ; 4° A la santé et la sécurité au travail ; 5° Au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs ». Dans le cadre du travail à temps partagé, l'article équivalent (L. 1252-7) est ainsi rédigé « Pendant la durée de la mise à disposition, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par les dispositions légales et conventionnelles applicables au lieu de travail. » La rédaction retenue dans le cadre du temps partagé semble ainsi à la fois plus large et imprécise.

⁶¹ Article L. 4111-5 : Pour l'application de la présente partie, les travailleurs sont les salariés, y compris temporaires, et les stagiaires, ainsi que toute personne placée à quelque titre que ce soit sous l'autorité de l'employeur.

S'ajoutent à cela des accords-cadres thématiques conclus avec l'Etat ou d'autres partenaires (pôle emploi, l'APEC, l'AFPA etc.), portant sur des thèmes tels que la lutte contre le travail illégal, la prévention des discriminations, le recrutement des personnes handicapées, la qualification des jeunes.

La branche du travail temporaire a également conclu des accords avec d'autres branches, notamment pour la mise en place des certificats de qualification professionnelle ou pour renforcer la sécurité des intérimaires dans certains secteurs d'activité, notamment le bâtiment.

Enfin la branche s'est dotée de plusieurs organismes paritaires : outre le fonds professionnel pour l'emploi dans le travail temporaire (FPE-TT), il s'agit de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement⁶² ainsi que du fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT).

Le FASTT a pour objectif de favoriser l'intégration sociale et professionnelle des intérimaires. Les partenaires sociaux ont orienté leurs priorités pour sécuriser les besoins fondamentaux des intérimaires, le traitement des difficultés sociales, la santé, le logement, l'accès à des solutions de crédit (encadré 6). Sur ce dernier point, les échanges de la mission avec BNP Paribas Personal Finance, partenaire du FASTT, montrent que ce partenariat permet aux intérimaires ayant des capacités de remboursement d'un emprunt mais ne disposant pas de la confiance des banques, de bénéficier d'un accès au crédit à la consommation. Ces échanges conduisent à nuancer l'affirmation avancée par les ETP selon laquelle le caractère moins stigmatisant du CDI par rapport au CDI intérimaire permettrait un accès facilité au crédit : en pratique, si l'employeur est identifié comme une filiale d'un groupe du travail temporaire ou si le salarié déclare comme métier le fait d'être « intérimaire »⁶³, ou encore si les caractéristiques du salarié – proches de celles de l'intérimaire – le classent dans les populations à risque (jeunes ou seniors notamment), leur accès au crédit sera *de facto* restreint.

Encadré 6 - Focus sur le fonds d'action sociale du travail temporaire (FASTT)

Le FASTT gère non seulement la couverture sociale des intérimaires (mutuelle, prévoyance, sécurité au travail) mais propose également des solutions pour sécuriser les missions et accompagner les projets de vie des intérimaires : dispositifs « SOS » de levée de freins à l'emploi (garde d'enfant d'urgence ou de longue durée, véhicule de location à tarif social, service de recherche de solution d'hébergement), ou encore service social et accompagnement délivré par les assistantes sociales pour les personnes les plus en difficulté dans leur parcours.

Le FASTT accompagne aussi les intérimaires afin de favoriser leur mobilité. Pour le permis de conduire, le FASTT conseille et oriente vers des solutions de petits crédits de 500 à 1 600 euros ou des solutions de microcrédits accompagnés avec l'ADIE. Cette proposition s'adresse aux intérimaires rencontrant des difficultés et souhaitant bénéficier d'un accompagnement dans leurs démarches administratives et dans leur recherche de solutions de financement. Le FASTT propose un accompagnement personnalisé assorti d'un suivi régulier et doublé d'outils clé en main (garanties logement, solution de financement des projets).

⁶² Cet observatoire réalise des études sur l'emploi, les métiers, les qualifications, sur le dialogue social au sein de la branche, assure une veille des actions en matière de santé et la sécurité au travail).

⁶³ Cette hypothèse est renforcée par le fait qu'ils sont très nombreux à ne pas savoir distinguer leur contrat de celui d'un CDI intérimaire.

Le partenariat du FASTT avec BNP Paribas Personal Finance permet de mettre en place des solutions d'accès au financement de projets, et notamment d'achat automobile. Le statut temporaire de leur contrat de travail fait que les intérimaires ne peuvent que très difficilement accéder au crédit bancaire traditionnel. Cela semble le cas également pour les salariés en CDI intérimaire. Plusieurs raisons peuvent être avancées : les salariés peuvent avoir tendance à déclarer leur statut d'intérimaire comme métier, l'employeur peut parfois être facilement identifié comme agence d'intérim, les caractéristiques socio-démographiques des salariés en CDI intérimaire en font souvent une population à risque auprès des banques (jeunes, peu diplômés, etc.). C'est la mise en place d'une gamme de produits de crédits à la consommation spécialement conçus pour répondre au besoin des intérimaires⁶⁴ et les échanges avec le FASTT (indication sur le nombre d'heures travaillées, etc.) qui permet de valoriser des dossiers qui n'auraient pas été regardés dans la procédure standard, indépendamment de la nature du contrat de travail (non demandé par les banques, qui se contentent des feuilles de paye).

Source : Mission.

2.4.3 Les pratiques des ETP en matière de protection sociale sont très variables, et s'avèrent parfois mieux-disantes que leurs obligations

En l'absence de cadre conventionnel, la plupart des ETP ne proposent guère de couverture des risques à leurs salariés au-delà d'une mutuelle santé, obligatoire depuis 2016.

Rares semblent être les ETP qui ont mis en place des solutions innovantes pour permettre un accompagnement de qualité des salariés en difficultés sociales ou professionnelles. Parmi les quelques ETP rencontrées, l'une d'entre elles a néanmoins choisi de financer sur ses fonds propres un service d'accompagnement des salariés en difficulté (accompagnement budgétaire, accompagnement au logement, accompagnement administratif) et d'aide à la parentalité.

Au total, la perception que les salariés ont de l'effet du CDIE sur la sphère personnelle est proche de celle déclarée dans le cas du CDI intérimaire. Près de 7 salariés sur 10 ayant répondu à la mission⁶⁵ déclarent que le CDIE leur a permis d'améliorer l'organisation de leur vie personnelle. Ils sont 30 % à considérer que le CDIE leur a été utile pour se loger et 40 % pour obtenir un crédit pour la réalisation d'un projet personnel, et notamment l'achat d'un véhicule (annexe 2, Graphique 7). Ces résultats sont très proches de ceux constatés pour les salariés en CDI intérimaire.

2.4.4 Une place importante est laissée à l'encadrement par le contrat de travail du CDIE, avec des questions de la part de certaines ETP sur les modalités de sa rupture

- Les contrats de mise à disposition de salariés sur des missions variables laissent une grande liberté à l'employeur pour faire évoluer les conditions d'emploi et de travail

⁶⁴ BNP PF offre des solutions de financement allant de 500 à 15 000 euros sans aucun frais de dossier.

⁶⁵ Hors personnes ayant déclaré qu'il était trop tôt pour se prononcer.

Dans le cadre du CDIE comme du CDI intérimaire, le contrat de travail doit être rédigé de manière à permettre l'affectation à des missions différentes, ce qui conduit à des stipulations souples pour l'employeur.

- Dans le droit commun, les éléments essentiels du contrat de travail ne peuvent être modifiés que pour un motif économique et avec l'accord du salarié (article L1222-6). S'il n'existe pas de définition légale de ces éléments essentiels, la jurisprudence retient notamment la rémunération, les attributions du salarié lorsque cela induit un changement de qualification, le lieu d'exécution de sa mission (en l'absence de clause de mobilité), certaines modifications d'horaire du travail.
- Dans le cadre du contrat en CDI intérimaire et en CDIE, les dispositions relatives au poste, lieu de travail, horaires, rémunération sont rédigées de façon suffisamment large pour permettre d'affecter le salarié sur des missions variables sans avoir à requérir son accord pour modifier le contrat initial. A la lettre, l'interdiction de modifier les éléments essentiels du contrat sans accord du salarié est donc respectée, mais dans les faits tout élément sous-jacent aux stipulations du contrat du salarié peut faire l'objet d'une modification dans certaines limites.

Pour le CDIE, en l'absence de cadre conventionnel⁶⁶, une grande liberté est laissée à l'employeur dans l'encadrement des missions par les contrats de travail, dans la mesure où la loi ne prévoit qu'un faible encadrement. Dans le cas du CDI intérimaire, certaines bornes sont fixées par accord de branche : distance maximale au domicile (40 kilomètres), nombre de libellés d'emploi⁶⁷ mentionnés pour lesquels le salarié est tenu d'accepter la mission (fixé à trois).

Dans les faits, les contrats en CDIE sont souvent proches des contrats en CDI intérimaire pour la plupart des stipulations (les ETPP semblent s'être inspirées des contrats en CDI intérimaire pour les contrats-types en CDIE). Une différence concerne toutefois la durée des missions, qui fait fréquemment l'objet d'un encadrement dans les contrats de travail des salariés en CDIE : la moitié des ETPP déclarent que leurs contrats de travail stipulent une durée minimale de mission (un cinquième une durée maximale) ; parmi les autres, les trois quarts ont inscrit une condition de durée minimale dans leur convention de partenariat avec l'entreprise cliente ou contrat de mise à disposition (annexe 2, Tableau 2). L'absence d'encadrement légal et conventionnel laisse toutefois la possibilité à des ETPP de fixer des règles moins avantageuses pour les salariés, *a fortiori* dans une conjoncture dégradée du marché de l'emploi.

- La mission a pu constater l'existence de stipulations d'accord d'entreprise, voire contractuelles, favorisant la possibilité pour l'employeur de licencier pour motif personnel en cas d'arrêt de mission et en l'absence de proposition de nouvelle mission par l'employeur

La sécurisation du parcours des salariés en CDIE et des salariés en CDI intérimaire passe par la continuité du contrat de travail des salariés en l'absence de mission, avec maintien d'une rémunération minimale et donc internalisation par le tiers employeur du risque d'absence de mission. C'est une différence majeure par rapport à l'intérim classique, où le contrat s'achève en

⁶⁶ La mission n'a eu connaissance de l'existence que d'un seul accord d'entreprise.

⁶⁷ Il est parfois précisé qu'il s'agit de la nomenclature utilisée par l'administration (INSEE, Ministère) pour identifier les libellés des emplois, c'est-à-dire le codes Profession et catégorie socio-professionnelle des emplois salariés, code PCS-ESE (comme c'est le cas pour le CDI intérimaire)

même temps que la mission, avec prise de relai par l'assurance chômage (sous réserve que le salarié réponde aux conditions d'indemnisation).

Le salarié qui n'a plus de mission ne devrait pas voir son contrat s'achever. La loi ne dispose pas explicitement que l'absence de proposition de missions par l'employeur ne peut constituer un motif de licenciement, mais précise toutefois que les modalités de droit commun de la rupture du contrat de travail s'appliquent dans le cadre du contrat de travail à temps partagé (article L. 1252-9) et donc du CDIE, comme du CDI intérimaire (article L. 1251-41). Cela suppose que le licenciement doit être justifié par une cause réelle et sérieuse, qui peut être un motif économique ou un motif personnel.

- L'incapacité à trouver une mission à un salarié ne peut constituer en soi une cause réelle et sérieuse de licenciement pour motif économique (le licenciement économique est a priori accessible aux ETTP dans le cadre du CDIE, mais il faut justifier de difficultés économiques).
- Elle ne devrait pas non plus pouvoir constituer un motif personnel de licenciement, puisque le motif personnel doit résulter d'une insuffisance ou d'une faute du salarié. Si une telle possibilité était légale, le CDIE ne pourrait être considéré comme un contrat à durée indéterminée : le risque économique serait totalement reporté sur le salarié et/ou l'assurance chômage, et le contrat s'apparente en réalité à un contrat de mission dans le cadre de l'intérim, eu égard aux modalités de rupture.

Dans le cadre du CDIE, la mission a pu constater que certains interlocuteurs, notamment des ETTP, s'interrogeaient sur la possibilité de licencier un salarié pour motif personnel en cas de difficulté à lui trouver des missions. A cet égard, le seul accord d'entreprise dont la mission a eu connaissance prévoit des stipulations relatives à la rupture de contrat en cas d'absence de mission sur lesquelles la mission s'interroge (encadré 7). Une telle ambiguïté n'a pas été relevée lors des échanges avec les entreprises de travail temporaire, Prism'emploi ou les organisations syndicales de salariés. En effet, l'accord de branche relatif au CDI intérimaire précise que le refus d'une mission qui ne correspond pas aux critères définis dans son contrat de travail, eux-mêmes encadrés par l'accord de branche, ne peut être assimilé à une absence injustifiée⁶⁸. *A fortiori*, il faut en déduire que l'incapacité de l'employeur à proposer une mission répondant à ces critères, et qui conduirait à une absence de mission, ne peut être assimilée à une absence injustifiée⁶⁹.

⁶⁸ Selon la jurisprudence, une absence injustifiée prolongée ou répétée peut constituer un motif de licenciement sous certaines conditions (par exemple désorganisation de l'entreprise).

⁶⁹ Par cette mention, les partenaires sociaux signataires de l'accord sur le CDI intérimaire ont sans doute souhaiter rappeler que cela ne peut constituer un motif personnel de licenciement. Celle-ci n'était a priori pas nécessaire, compte tenu de l'application des règles de droit commun du licenciement, mais contribue à expliciter les règles dans le cadre d'un contrat atypique. Les contrats en CDIE (à défaut d'accord de branche pour le CDIE) ne prévoient pas la mention équivalente. Certains contrats, notamment ceux de l'une des principales ETTP (autre que celle dont l'accord d'entreprise est mentionné), rappellent *a contrario* que le refus par le salarié des missions correspondant au cadre fixé par le contrat sera considéré comme « *une inexécution des obligations contractuelles pouvant légitimer son licenciement pour cause réelle et sérieuse* ». Si ces mentions ne créent a priori pas d'effet supplémentaire en droit, elles ont toutefois un effet sur la compréhension par le salarié de ses droits, dans un contexte d'asymétrie de l'information, *a fortiori* pour des salariés peu qualifiés. La mission n'a pas constaté cette même mention dans les contrats types en CDI intérimaire dont elle a eu connaissance.

Encadré 7 : Stipulations d'un accord d'entreprise relatives à la rupture de contrat de travail

L'accord d'entreprise d'une des ETPP rencontrées par la mission stipule que « *sans nouvelle mission au bout des trois mois d'intermission, ou après trois refus successifs de la part du salarié, le contrat de travail est rompu dans le cadre d'un licenciement pour motif personnel et donne lieu au paiement du préavis et au versement de l'indemnité de licenciement.* »

La mission interroge la légalité d'une telle stipulation. De manière générale, comme l'a confirmé la DGT à la mission, aucune clause du contrat de travail ne peut valablement décider qu'une circonstance quelconque constituera en elle-même une cause de licenciement. Telle est la portée d'un arrêt rendu le 12 février 2014 par la Chambre sociale de la Cour de cassation (Cass. soc., 12 février 2014, n° 12-11.554, FS-P+BT).

La mention de cette stipulation dans le rapport intermédiaire remis par le Gouvernement au parlement semble avoir contribué à installer l'idée qu'une telle stipulation serait légale. Considérer que de telles stipulations sont illégales mettrait en lumière les risques juridiques associé à un dispositif à la fois peu encadré légalement et construit en dehors d'une branche.

Source : Mission

Si les trois quarts des ETPP déclarent qu'elles n'ont pas d'obligation stricte de proposer une ou plusieurs missions au salarié dont la mission s'est terminée, rares sont toutefois les salariés qui déclarent qu'une rupture de contrat était prévue au moment de l'embauche si jamais leur ETPP ne parvenait à leur trouver une nouvelle mission (Tableau 4).

Tableau 4 : Modalités prévues par l'ETTP en fin de première mission, telles que rapportées par les salariés

	Part des salariés en CDIE
Autre mission trouvée par l'agence d'emploi dans une autre entreprise	52%
Maintien dans l'entreprise utilisatrice jusqu'à ce qu'elle trouve une autre mission	9%
Rien de prévu	23%
Une rupture conventionnelle	3%
Une démission	0%
Un licenciement	0%
Ne se souvient pas	12%
Total	100 %

Source : questionnaire de la mission auprès des salariés – calculs de la mission.

Champ : salariés identifiés par la mission comme ayant été recrutés en CDIE – 476 répondants.

Lecture : 52 % des salariés identifiés par la mission déclarent qu'il était prévu que leur agence leur trouve une autre mission dans une autre entreprise à la fin de leur première mission.

2.5 Si le taux de satisfaction des salariés est élevé, il n'est pourtant pas établi à ce stade que le taux d'embauche directe en CDI soit meilleur que pour d'autres dispositifs

2.5.1 Des salariés satisfaits de leur passage en CDIE, notamment au regard de la régularité des revenus

Les salariés sont dans leur grande majorité satisfaits de leur expérience en CDIE : en dehors des 10 % de salariés qui considèrent qu'il était encore trop tôt pour se prononcer, 8 salariés sur 10 se déclarent satisfaits (5 sur 10) ou très satisfaits (3 sur 10) de leur contrat. Ces taux moyen sont comparables à ceux observés pour le CDI intérimaire⁷⁰ (annexe 2, Tableau 25). A noter que le taux de satisfaction est légèrement plus élevé au sein des salariés recrutés en CDIE depuis moins d'un an, et nettement plus faible au sein des quelques salariés répondants ayant rompu leur CDIE. La moitié des salariés ont le sentiment que le CDIE leur a permis d'avoir davantage de reconnaissance de la part de l'entreprise utilisatrice (annexe 2, Graphique 8).

Concernant la perception qu'ont les salariés de l'effet du passage en CDIE sur leur parcours professionnel, 8 salariés sur 10 déclarent que le CDIE les a aidés à avoir des revenus plus réguliers⁷¹ (annexe 2, Graphique 7). Ce résultat contribue en grande partie à la forte satisfaction des salariés : en effet, la stabilité des revenus est la raison la plus souvent avancée par les salariés comme motivation à signer le CDIE, mentionnée par les trois quarts des salariés interrogés (et par 30 % comme raison principale), juste devant le fait de pouvoir rester dans son entreprise de mise à disposition (annexe 2, Tableau 14). Cette régularité des revenus semble moins valorisée par les salariés en CDI intérimaire, aussi bien dans leur motivation à signer leur contrat (22 % mentionnent cet objectif comme raison principale), que dans les faits (la moitié déclarent que le CDI intérimaire leur a été utile pour avoir des revenus plus réguliers). Une telle différence d'appréciation pourrait découler de deux facteurs : les modalités de rémunération des périodes d'intermission, plus favorable dans le cas du CDIE, et des durées de mission potentiellement plus longues, limitant les variations de revenus propres au changement de mission.

Un tiers des salariés déclarent que leur revenu a globalement diminué par rapport à leur situation juste avant la signature du CDIE, soit moins que les salariés en CDI intérimaire (annexe 2, Tableau 20). Ce résultat pourrait s'expliquer par la présence d'anciens intérimaires au sein des salariés en CDIE, pour lesquels la perte des indemnités de fin de mission peut constituer un manque à gagner. Ce constat est toutefois moins marqué que dans le cas des salariés en CDI intérimaire, qui sont plus de la moitié à déclarer une perte globale de revenu suite à la signature de leur CDI intérimaire. Cela peut suggérer des niveaux de salaire un peu plus élevés en CDIE qu'en CDI intérimaire, ce que semble confirmer l'analyse de la Dares sur les données de salaires de base des DSN⁷², ou

⁷⁰ Observatoire de l'intérim et du recrutement, étude 2022 sur le CDI intérimaire.

⁷¹ Hors salariés déclarant qu'il était trop tôt pour se prononcer.

⁷² Le salaire de base des salariés en CDIE serait supérieur de 200 euros bruts à celui des salariés en CDI intérimaire (sur le champ des salariés recrutés en 2022). Ces chiffres sont toutefois à prendre avec précaution compte tenu des nombreuses limites méthodologiques dans l'identification du périmètre des salariés en CDIE en DSN (voir annexe 1) et de la définition du salaire retenue.

refléter la moindre part d'anciens intérimaires au sein des salariés en CDIE qu'au sein des salariés en CDI intérimaire.

En revanche, les salariés en CDIE sont moins nombreux que ceux en CDI intérimaire à considérer que leur contrat les aide à se projeter professionnellement (respectivement 40 % et 60 % d'entre eux), ce qui pourrait potentiellement s'expliquer par une embauche plus récente. Environ un cinquième des salariés en CDIE ayant répondu à la mission ne savent pas ce qu'ils envisagent pour leur parcours professionnel dans les prochains mois. Ils sont 40 % à envisager d'être employés en CDI classique, et près de 30 % de rester en CDIE (annexe 2, Tableau 26).

2.5.2 Un taux d'emploi en embauche directe à l'issue du CDIE difficile à estimer, mais qui semble proche de celui observé à l'issue du CDI intérimaire

Le manque de recul sur les parcours de personnes ayant rompu leur CDIE rend délicate toute analyse des trajectoires professionnelles, et *a fortiori* toute analyse de l'impact du passage en CDIE sur l'insertion durable en embauche directe.

D'après les données renseignées par les ETTP⁷³, environ 45 % de leurs salariés en CDIE seraient embauchés directement en CDI à l'issue de leur contrat, quasiment tous dans l'entreprise utilisatrice. Ce taux augmente toutefois fortement si on exclut les nombreuses personnes ayant rompu leur CDIE durant la période d'essai⁷⁴ : sur ce champ, deux tiers des salariés sont embauchés en CDI à l'issue de leur CDIE (annexe 2, Tableau 8). En l'absence d'informations fiables déclarées directement par les salariés en CDIE⁷⁵, les résultats sont difficilement comparables avec les déclarations faites par les salariés en CDI intérimaire sur leur situation à l'issue de leur contrat (40 % en CDI dans l'entreprise utilisatrice et 17 % en CDI ailleurs⁷⁶, voir annexe 2 Tableau 27). Une analyse réalisée par la Dares sur la base des DSN suggère que le taux d'insertion en emploi durable trois mois après la rupture du contrat serait proche pour les salariés en CDIE et en CDI intérimaire - d'environ 50 % pour les sortants de contrat en 2022 - mais les limites méthodologiques sous-jacents à ces résultats invitent à les interpréter avec précaution⁷⁷ (voir annexe 1).

Une analyse causale de l'effet du passage en CDIE sur la trajectoire professionnelle est encore plus ardue. Elle nécessiterait de pouvoir comparer finement les trajectoires de salariés aux caractéristiques similaires, les uns en CDIE et les autres en CDI intérimaire, et ce dans une conjoncture identique. Même ainsi, il demeurerait très difficile d'isoler un biais de sélection dans

⁷³ L'entreprise ayant recruté le plus grand nombre de CIE n'a pas fourni d'information sur les quelques 2600 salariés ayant rompu leur contrat.

⁷⁴ Près d'un tiers des salariés ayant rompu leur contrat l'ont fait durant la période d'essai, soit beaucoup plus que dans le cas du CDI intérimaire, où seulement 3 % des ruptures ont lieu en période d'essai. Cette différence peut s'expliquer par le fait que les salariés en CDI intérimaires sont quasiment toujours connus de l'agence d'emploi avant la signature de leur contrat.

⁷⁵ Seule une quarantaine de salariés ayant répondu au questionnaire de la mission ne sont plus en CDIE. Parmi ces derniers, la moitié ont été en emploi juste après la fin de leur CDIE, et un tiers en CDI dans l'entreprise utilisatrice. Environ 40 % déclarent que le CDIE leur a été utile pour la suite de leur parcours.

⁷⁶ Observatoire du recrutement et de l'intérim (OIR) - Regards croisés sur l'intérim – Etude relative au CDI intérimaire. Juillet 2022.

⁷⁷ L'emploi durable correspond à l'emploi en CDI (nature du contrat="01" en DSN), qui exclut les CDI intérimaires mais non les CDIE, non repérables par construction.

les personnes recrutées respectivement en CDI intérimaire et en CDIE, selon des caractéristiques non identifiables dans les données (par exemple, les salariés en CDI intérimaire sont des personnes connues de l'agence pour lesquelles un lien de confiance est établi, les salariés en CDIE étaient plus souvent identifiés par l'entreprise utilisatrice avant la signature du contrat). Aussi, l'identification de l'impact du passage en CDIE sur la trajectoire professionnelle n'a pas pu être réalisée par la mission.

2.5.3 Une sécurisation des parcours qui semble reposer principalement sur la nature des missions, qui seraient plus longues que dans l'intérim

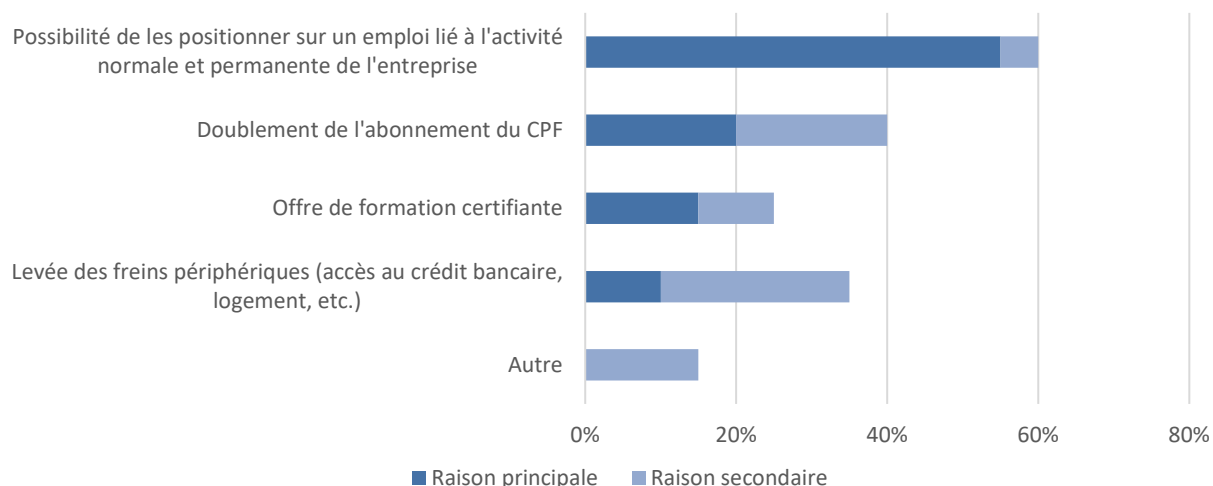
Parmi les salariés ayant répondu au questionnaire de la mission, un tiers de ceux embauchés depuis plus d'un an considèrent que la durée de leurs missions a augmenté suite à l'embauche en CDIE (un quart de l'ensemble des salariés, voir annexe 2 Tableau 18). Environ 85 % des salariés déclarent n'avoir travaillé que dans une seule entreprise depuis la signature de leur contrat, y compris parmi ceux embauchés depuis plus d'un an (annexe 2, Tableau 19)⁷⁸. C'est nettement plus que dans le cas du CDI intérimaire (60 %).

La durée moyenne des missions s'avère en pratique difficile à comparer : compte tenu du faible recul temporel depuis l'embauche, beaucoup de salariés en CDIE déclarent ne pas savoir répondre en l'absence de visibilité sur la fin de leur unique mission à ce stade. Néanmoins, plusieurs ETPP rencontrées ont déclaré imposer à l'entreprise cliente une durée minimale de mission dans le contrat commercial. Cette durée varie selon les ETPP, pouvant aller jusqu'à un an dans les contrats analysés par la mission, associé d'un préavis en cas de fin anticipée de mission (jusqu'à trois mois dans les contrats analysés par la mission). Ces modalités commerciales de mise à disposition, propres au CDIE, pourraient conduire à allonger la durée des missions.

Interrogées sur la raison principale qui permettrait d'améliorer l'employabilité de leurs salariés en CDIE par rapport au CDI intérimaire, la moitié des ETPP mentionnent le fait de pouvoir les positionner sur un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Les enjeux relatifs à la formation ne viennent qu'en seconde position (Graphique 2).

⁷⁸ Par ailleurs, 7 salariés sur 10 déclarent qu'il était prévu qu'ils travaillent dans une seule entreprise lors la signature de leur contrat, et moins de 1 sur 10 qu'ils devaient travailler dans plusieurs entreprises.

Graphique 2 : Raisons permettant d'améliorer l'employabilité des salariés en CDIE par rapport au CDI intérimaire, d'après les ETPP



Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP - calculs de la mission.

Champ : ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté des salariés en CDIE - 20 répondants.

Lecture : 55 % des ETPP déclarent que l'amélioration de l'employabilité des salariés en CDIE découlent principalement de la possibilité de les positionner sur un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise, et 5 % déclarent ce motif comme raison secondaire.

Plus de 80 % des salariés en CDIE ayant répondu au questionnaire de la mission se déclarent satisfaits de leur(s) mission(s), et environ 40 % considèrent avoir gagné en responsabilité avec ce contrat, sans qu'il soit possible de comparer précisément ces résultats avec ceux d'autres dispositifs et notamment le CDI intérimaire (annexe 2, Tableau 24 et Graphique 8). Quelques éléments peuvent toutefois fournir un éclairage de comparaison : d'après le rapport final d'évaluation du CDI intérimaire⁷⁹, si la moindre liberté dans le choix de missions est souvent citée par les agences comme un facteur de refus de CDI intérimaire, la nature des missions représente *in fine* moins de 10 % des motifs de démission (13 % des motifs de démission concernent la perte de revenus). Par ailleurs, plus de 60 % de salariés en CDI intérimaire considèrent que leur expérience de ce contrat est une aide pour la suite de leur parcours (40 % tout à fait d'accord et 20 % plutôt d'accord) : parmi eux, 13 % attribuent cette aide à l'acquisition d'expérience ou l'évolution de carrière.

⁷⁹ Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) - Etude relative au CDI intérimaire, rapport final. Janvier 2020.

3 Pour les entreprises utilisatrices, le CDIE répond à un besoin de fidélisation des salariés mis à disposition, mais aussi de flexibilité sans pour autant s'appuyer sur un cadre juridique adapté à cet usage

3.1 Construit en dehors du cadre du travail temporaire, le CDIE échappe à un encadrement qui vise, en France comme dans de nombreux pays, à limiter les risques sociaux liés à l'externalisation de l'emploi

3.1.1 La législation du travail temporaire, sur laquelle repose le CDI intérimaire, vise à offrir aux entreprises de la flexibilité tout en la bornant et en protégeant les droits des salariés

L'intervention d'un tiers dans la relation directe entre le salarié et son employeur a longtemps été interdite⁸⁰, ou fortement circonscrite. En effet, le prêt de main d'œuvre à but lucratif est porteur de risques portant à la fois sur le fonctionnement du marché du travail, les droits et la santé des salariés concernés et le possible usage de la mise à disposition pour contourner d'autres normes sociales. C'est à ce titre que la mise à disposition de salariés par des agences de travail temporaire (y compris lorsque la relation contractuelle entre l'agence et le salarié est un CDI) fait l'objet d'une réglementation précise en France (cadre du travail temporaire) et dans la plupart des Etats européens.

La mise à disposition de salariés par les agences de travail temporaire a été progressivement autorisée (entre les années 70 et les années 90) et assouplie dans une certaine mesure (à partir de la fin des années 80), dans le but de doter les entreprises de la capacité à recourir à une main d'œuvre temporaire externe (en complément de l'assouplissement de la réglementation sur le licenciement⁸¹).

Dans tous les Etats, il demeure toutefois une législation précise⁸² visant à borner l'externalisation de la main d'œuvre, ainsi que le recours excessif à des contrats courts (qui peut s'apparenter à un contournement de la réglementation relative au licenciement)⁸³. Tout en cherchant à donner un outil de flexibilité aux entreprises, les Etats européens veillent à limiter la substitution à

⁸⁰ En France et Allemagne, la législation réglementant l'intérim date de la fin des années 60 et du début des années 70. Dans d'autres pays, elle est plus récente, comme l'Espagne où le Japon, où l'intérim a été autorisé à la fin des années 90.

⁸¹ Cf. travaux de l'OCDE sur la législation sur la protection de l'emploi

⁸² Sophie Robin-Olivier, L'emploi par l'intermédiaire d'une entreprise de travail temporaire, Les contrats de travail flexibles (2015), pages 49 à 62.

⁸³ A cet égard la convention n°158 de l'OIT sur le licenciement demande aux Etats de prévoir « *les garanties adéquates [...] contre le recours à des contrats à durée déterminée visant à éluder la protection contre [le licenciement] découlant de cette convention* ».

l'embauche directe⁸⁴, avec des solutions diverses avec un point d'équilibre et des modalités évoluant dans le temps. Cela se traduit par des réglementations diverses dans les pays. L'Organisation internationale du travail indique ainsi : « *La législation de plusieurs pays limite le nombre d'affectations et encadre leur renouvellement ou leur suspension. Dans certains cas, ces restrictions concernent spécifiquement le travail intérimaire ; ailleurs, la législation générale régissant les contrats de durée déterminée s'applique également aux missions d'intérim. Plusieurs pays limitent ou interdisent le travail intérimaire : dans certaines branches d'activité* »⁸⁵. Des Etats prévoient également des obligations d'autorisation et de communication d'informations⁸⁶.

- En France, la limitation de l'externalisation passe principalement par l'encadrement légal des cas où il est possible pour une entreprise utilisatrice de recourir au travail temporaire, la limitation de la durée de missions à 6 à 24 mois au plus (chaque cas de recours ayant une durée limite différente) et l'obligation de respecter un délai de carence entre deux missions.
- En Allemagne, la durée initialement limitée à 3 mois est désormais limitée à 18 mois. Le travailleur y est lié à l'entreprise de travail temporaire par un contrat à durée indéterminée (cf. encadré 8). Le risque de l'absence de mission est ainsi reporté sur le tiers employeur, ce qui peut constituer une borne au développement du travail temporaire.
- Au Pays-Bas, au-delà d'une certaine durée de mise à disposition, le salarié devient un salarié de l'entreprise utilisatrice. Comme dans divers pays, le renouvellement n'est possible qu'en justifiant un motif précis, sous le contrôle du juge qui peut estimer le recours injustifié, estimant que le principal objectif est de contourner la loi sur les licenciements.

Dans l'objectif de limiter l'externalisation de la main d'œuvre et le contournement de la loi sur le licenciement, le recours au travail temporaire après un licenciement économique est interdit en France et dans divers pays⁸⁷.

⁸⁴ A l'exception de quelques Etats, comme le Royaume-Uni, où le cadre du travail temporaire est peu réglementé.

⁸⁵ OIT - Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi (Genève, 16-19 février 2015)

⁸⁶ OCDE, Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2020. Chapitre 3. Évolution récente de la législation sur la protection de l'emploi.

⁸⁷ Croatie, Espagne, France, Grèce, Hongrie, Italie, Lituanie, Portugal et Slovaquie. OIT, Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi (Genève, 16-19 février 2015).

Encadré 8 : Le CDI intérimaire constituait une innovation dans le droit du travail français mais correspond au cadre traditionnel de l'intérim allemand et d'autres pays européens

La désynchronisation entre la durée du contrat à durée indéterminée et la durée limitée de la mission représente une innovation majeure du système juridique du travail temporaire français, qui repose traditionnellement sur un contrat de mission à durée limitée. Une telle dissociation entre la durée du contrat et la durée de la mission n'était jusqu'alors possible que dans une logique de mutualisation de l'emploi entre entreprises « se partageant » le temps de travail d'un salarié (groupement d'employeurs et contrat de travail à temps partagé).

Il en va différemment en Allemagne où, dès son introduction, le travail temporaire reposait sur un contrat de travail à durée indéterminée entre le salarié et l'entreprise de travail temporaire, qui se devait de maintenir la rémunération de celui-ci pendant les périodes d'intermission. La « réforme Hartz n°1 » de 2002 et 2003 a par la suite supprimé cette règle de non-synchronisation, allongeant dans le même temps la durée maximale de la mise à disposition, avant de la supprimer complètement. La loi de 2011 revient toutefois sur cette dernière évolution : les intérimaires ne peuvent plus être mis à disposition pour une durée indéterminée, ce qui leur permettait de se substituer à la main-d'œuvre de l'utilisateur⁸⁸.

Le contrat à durée indéterminée entre l'agence et le travailleur constitue la forme de relation contractuelle la plus fréquemment rencontrée dans le cadre du travail par intérim dans plusieurs pays européens, notamment en Autriche et en Suède⁸⁹. En Italie, le contrat du salarié est automatiquement converti en un contrat à durée indéterminée après une série de mises à disposition en contrat à durée déterminée.

Source : *Mission*

Par ailleurs, la réglementation relative au travail temporaire – et donc au CDI intérimaire en France – vise aussi à protéger le travailleur, soumis à des risques particuliers en raison de l'inscription de son travail dans une relation triangulaire où l'employeur est dissocié de l'entreprise utilisatrice qui prescrit le travail. Elle vise également à éviter le recours au travail temporaire comme moyen de contourner d'autres normes, par exemple le droit de grève (cf. annexe 3).

⁸⁸ Sophie Robin-Olivier, L'emploi par l'intermédiaire d'une entreprise de travail temporaire, Les contrats de travail flexibles (2015), pages 49 à 62.

⁸⁹ D'après l'OCDE, c'était le cas dans 8 pays en 2013, notamment en Autriche, en Italie, en Suède et en Slovaquie. Voir OCDE (2013) « Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la législation sur la protection de l'emploi », dans Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013, Éditions OCDE.

3.1.2 Le recours au CDIE est juridiquement beaucoup plus flexible que le recours au CDI intérimaire pour les entreprises utilisatrices, et ne comporte pas les garanties visant à limiter les risques sociaux liés à l'externalisation de l'emploi

L'ensemble des garanties juridiques qui limitent l'externalisation de la main d'œuvre, en France comme dans la plupart des pays européens (même lorsque le contrat liant le salarié à l'entreprise de travail temporaire est un CDI), ne sont pas présentes dans le cadre du CDIE. Ce dernier peut être utilisé librement par les entreprises utilisatrices de façon illimitée dans le temps, sans avoir à justifier de motif de recours ni le caractère temporaire du besoin, et sans courir aucun risque de requalification en CDI par le juge, ni de sanctions associées.

Le tableau ci-dessous propose une comparaison des conditions légales de recours au CDIE et au CDI intérimaire, inscrit dans le cadre du travail temporaire (exposé ci-dessus) et auquel s'applique donc la plupart des dispositions de l'intérim classique.

Tableau 5 : Comparaison des disposition législatives concernant le recours au CDIE et au CDI intérimaire

	CDIE	CDI intérimaire
Motifs de recours	Pas de nécessité de justifier de motifs de recours	Recours possible seulement en cas de remplacement d'un salarié ⁹⁰ , accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, emplois à caractère saisonnier ⁹¹ , remplacement d'un chef d'entreprise ou d'une exploitation agricole (comme dans le cadre de l'intérim classique)
Limitation de la durée	Aucune limite de durée	Désormais aucune limite de durée ⁹² , mais demeure l'interdiction mentionnée ci-dessous (constituant un « garde-fou » ⁹³)
Restriction concernant le caractère des emplois pouvant être pourvus	Aucune restriction	Interdiction de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice (comme dans le cadre de l'intérim classique)

⁹⁰ En cas d'absence ; de passage provisoire à temps partiel, conclu par avenant à son contrat de travail ou par échange écrit entre ce salarié et son employeur ; de suspension de son contrat de travail ; de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail après consultation du comité social et économique, s'il existe ; d'attente de l'entrée en service effective d'un salarié recruté par contrat à durée indéterminée appelé à le remplacer.

⁹¹ Dans les secteurs définis par décret ou par accord de branche.

⁹² La durée maximale de 36 mois a été supprimée en décembre 2022 (Loi n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi).

⁹³ Apporter la preuve qu'il s'agit d'un tel emploi peut toutefois s'avérer difficile en l'absence de définition légale.

Possibilité de recourir à des salariés mis à disposition après un licenciement économique	Oui (pas d'interdiction prévue par la loi)	Non (comme dans le cadre de l'intérim classique)
Risque de requalification en CDI au sein de l'entreprise utilisatrice	Pas de possibilité de requalification prévue par la loi	Requalification en CDI au sein de l'entreprise utilisatrice possible lorsque les dispositions légales et conventionnelles ne sont pas respectées (comme dans le cadre de l'intérim classique)
Sanctions concernant l'entreprise utilisatrice	Pas de régime de sanction particulier prévu par la loi	Sanctions pénales prévues en cas de non-respect des dispositions légales et conventionnelles du CDI intérimaire

Source : Mission

Compte tenu de ce cadre juridique, il n'y a pas de risque de requalification en CDI de droit commun au sein de l'entreprise utilisatrice, ni de sanctions associées. Rien n'empêche que des entreprises utilisatrices accueillent pendant plusieurs années des salariés en CDIE, tout en conservant la possibilité de s'en séparer quand elles le souhaitent. Le salarié mis dans cette situation peut voir sa lettre de mission renouvelée ou non, auquel cas il est mis fin à sa présence dans l'entreprise utilisatrice.

Certaines entreprises utilisatrices rencontrées par la mission, qui avaient l'habitude d'avoir recours à différentes modalités de mise à disposition, ont indiqué avoir été étonnées de cette souplesse, qui a pu les faire hésiter initialement à recourir au dispositif (parfois une direction opérationnelle d'un groupe a pu y recourir, sans qu'il s'étende dans le reste du groupe, les autres restant réservés sur un dispositif si souple).

Il n'existe pas non plus d'obligation légale pour les entreprises utilisatrices de partager, dans le cadre de leurs instances de dialogue social, les données relatives au recours à des salariés en CDIE, contrairement à l'obligation qui existe concernant les salariés en CDD et les intérimaires (y compris les CDI intérimaire)⁹⁴. Les organisations syndicales ne sont pas placées en situation de suivre la part relative de ces contrats par rapport aux contrats en embauche directe. Une des confédérations syndicales et une de ses fédérations rencontrées par la mission ont souligné ce manque et ses effets sur la veille que peuvent exercer les organisations syndicales pour limiter l'externalisation de la main d'œuvre et contribuer à la protection des droits des salariés concernés⁹⁵.

Par ailleurs, le statut des ETPP est également peu réglementé. Il n'existe pas d'obligations d'enregistrement des ETPP permettant de déclencher un suivi particulier de l'administration, comme c'est le cas pour les entreprises de travail temporaire, ni de sanctions pénales associées au non-respect de leurs obligations légales et conventionnelles liées au cadre du travail à temps

⁹⁴ Articles R2312-8 (entreprises de moins de 300 salariés) et R2312-9 (plus de 300 salariés) relatifs aux informations que doit contenir la base de données économiques et sociales.

⁹⁵ Quoique ne participant pas à l'élection du CSE de l'entreprise utilisatrice, les salariés mis à disposition, du moins dans le cadre de l'intérim peuvent en effet faire appel en principe aux délégués du personnel.

partagé. C'est une différence avec les entreprises de travail temporaire, qui s'exposent à des sanctions en cas de non-respect de certaines dispositions (obligation de déclaration, absence de garantie financière, contrat de travail avec des mentions inexactes, etc.).

La protection légale et conventionnelle des droits des salariés, plus vulnérables que ceux en embauche directe compte tenu de l'inscription dans une relation triangulaire de travail, est également globalement moindre que dans le cadre du CDI intérimaire (cf. partie 2). S'agissant de la protection d'autres normes sociales, il n'est pas prévu d'interdiction d'utiliser la mise à disposition en CDIE à la suite d'un conflit collectif⁹⁶. Or, compte tenu du fonctionnement du CDIE (mise à disposition de salariés sur des missions de durée limitée, avec des renouvellements) et du besoin auquel il répond, proche de celui du CDI intérimaire (cf. partie 3.3), il est difficile d'identifier les règles relatives au CDI intérimaire dont la non-application au CDIE pourrait être justifiée.

Cet écart de règles entre le CDIE et le CDI intérimaire, en particulier en ce qui concerne la flexibilité du recours, représente un risque de substitution du CDIE au CDI intérimaire et d'externalisation accrue et non contrôlée de l'emploi.

En l'absence de toute limite juridique, la seule borne à la substitution à l'emploi direct qui demeure est l'arbitrage économique opéré par les entreprises utilisatrices au regard des coûts respectifs du recours à des salariés mis à disposition ou du recours à des salariés embauchés directement. Dans la gestion de leur main d'œuvre, les entreprises font notamment face à un arbitrage entre le coût du licenciement de leurs salariés et le coût de l'externalisation de la main d'œuvre⁹⁷. Le coût de licenciement dépend du motif invoqué pour justifier une cause réelle et sérieuse à la rupture du contrat (soit lié à un motif personnel, soit dans le cadre d'un licenciement économique), et de son caractère abusif en l'absence de tels motifs (par exemple en cas de recherche de compétitivité, par l'éviction de salariés jugés moins productif ou par ajustement très fin à l'activité⁹⁸). Le coût du recours à de la main d'œuvre temporaire découle de la facturation appliquée par les agences d'emploi pour la rémunération de leur service d'intermédiation (recrutement, formation, accompagnement, marge commerciale, etc.), et peut varier selon les agences d'emploi, la taille du contrat commercial ou la nature du contrat de mise à disposition⁹⁹ : dans tous les cas, l'égalité de traitement entre les travailleurs mis à disposition et les salariés de l'entreprise empêche en effet l'entreprise utilisatrice de répercuter ce coût sur les salaires (mais elle peut en répartir une partie sur d'autres avantages tels que l'intéressement, la participation ou encore sur la protection sociale complémentaire des salariés). En l'absence de tout encadrement

⁹⁶ Ou pour remplacer le médecin du travail.

⁹⁷ Dans la mesure où la relation de travail est une relation asymétrique dans laquelle le salarié est subordonné et dépendant pour sa subsistance de son employeur, l'objectif du droit du travail est d'équilibrer cette relation de travail, en particulier contre le risque de licenciement.

⁹⁸ Mutations technologiques, réorganisation de l'entreprise nécessaire à la sauvegarde de sa compétitivité.

⁹⁹ La mission n'a pu avoir connaissance des coûts de facturation et des éléments de bilan permettant de faire les calculs, mais aux dires de tous les acteurs (et compte tenu du principe d'égalité de rémunération entre salariés mis à disposition et embauchés) le recours à un tiers employeurs conduirait à un coût global du travail supérieur.

légal des conditions d'externalisation, comme c'est le cas dans le cadre du CDIE, ce surcoût éventuel constitue la seule borne à l'externalisation de la main d'œuvre¹⁰⁰.

3.2 Le coût résultant des obligations légales et conventionnelles est moindre que pour le CDI intérimaire, mais le coût réel pour les entreprises utilisatrices peut être similaire à celui du CDI intérimaire selon les stratégies des ETPP

D'après les déclarations des ETPP, confirmées par les entretiens réalisés avec les entreprises utilisatrices et leurs réponses au questionnaire de la mission, rares sont les situations où la tarification constituerait pour les clients un réel avantage en faveur du CDIE par rapport à d'autres dispositifs, et notamment le CDI intérimaire. Si le cadre réglementaire du CDIE prévoit moins de dispositions de nature à augmenter le coût du travail que le cadre réglementaire du CDI intérimaire (Tableau 6 et partie 2.2.2 pour le détail sur le financement de la formation), les ETPP ne semblent utiliser cette latitude que très marginalement pour capter des parts de marché en offrant un tarif plus concurrentiel aux entreprises utilisatrices. La capacité à attirer des clients est indéniablement l'objectif premier affiché par les ETPP pour recourir au CDIE plutôt qu'au CDI intérimaire (Graphique 3 infra), néanmoins la plus grande flexibilité du dispositif pourrait constituer à elle seule un avantage comparatif suffisant.

Tableau 6 : Coûts légaux et conventionnels associés au CDIE et CDI intérimaire

		CDI intérimaire	CDIE
Contributions légales	Fonds de garantie des salaires	0,03	0,15
	Taxe d'apprentissage ^a	0,68	0,68
	Contribution à la formation professionnelle	1,00	1,00
	Abondement supplémentaire du CPF ^b	0	2,76
Contributions conventionnelles ou assimilées	Prévoyance	0,49	0
	Mutuelle ^c	0,60	0,60
	Action Sociale	0,15	0
	Contribution à la formation ^d	11,67	0
Total		13,94	5,19

Source : mission, sur la base de la documentation transmise par Prism'emploi et le syndicat des ETPP.

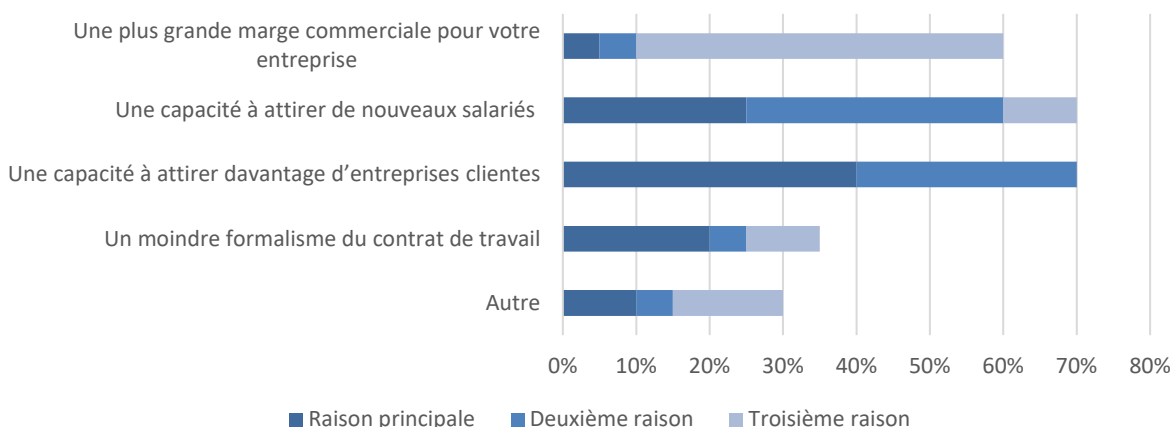
Notes de lecture : CPF : compte de formation professionnelle. CDII : CDI intérimaire.

a/ La contribution légale à la formation professionnelle est abaissée à 0,55 % de la masse salariale pour les entreprises de moins de 11 salariés. b/ calculs du syndicat des employeurs de travail à temps partagé – la conversion de l'abondement supplémentaire du CPF est réalisée sur la base d'un salaire au Smic. c/ dans le cas du CDIE, et contrairement au CDI intérimaire (0,0599€/h sur la base d'un temps plein au Smic), il n'existe pas d'obligation conventionnelle déterminant un niveau minimal de garanties au-delà de l'obligation légale : le montant affiché est celui transmis par le syndicat des employeurs de travail à temps partagé d/ Ensemble des versements conventionnels au titre de la formation, dont contribution de 10 % pour le CDI intérimaire (pour la quelle environ un tiers de la contribution de 10 % pourrait financer la formation – source Adecco)

¹⁰⁰ La mission n'a pu investiguer plus en avant les coûts respectifs de cet arbitrage (impliquant de connaître les coûts de licenciement et les marges commerciales des ETPP)

En pratique, les marges de manœuvre offertes par le cadre réglementaire peuvent être utilisées de manière très variée entre les ETPP, et la différence de rentabilité économique du CDIE par rapport au CDI intérimaire est difficile à estimer. Certaines utilisent leurs fonds propres pour garantir une protection sociale équivalente à celle proposée par la branche de l'intérim (souscription d'une prévoyance, voire d'un service d'accompagnement social), ou financer des actions de formation et d'accompagnement. En l'absence de fonds dédiés au financement de la garantie de salaire durant les intermissions, les fonds propres doivent également servir à couvrir ce risque. Les salaires offerts aux salariés en CDIE semblent par ailleurs supérieurs à ceux offerts aux salariés en CDI intérimaire¹⁰¹. Il s'avère donc très difficile d'estimer la rentabilité du modèle économique et le différentiel de marge commerciale par rapport au modèle du CDI intérimaire. Le fait de réaliser une plus grande marge commerciale que pour le CDI intérimaire est néanmoins évoqué par 60 % des ETPP interrogées par la mission, même si ce critère n'intervient le plus souvent qu'en troisième position (Graphique 3).

Graphique 3 : Raisons avancées par les ETPP pour recourir au CDIE plutôt qu'au CDI intérimaire



Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP – calculs de la mission.

Champ : ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté des salariés en CDIE – 20 répondants.

Lecture : 40 % des ETPP déclarent comme raison principale de recourir au CDIE plutôt qu'au CDI intérimaire une capacité à attirer davantage d'entreprises clientes. Elles sont 30 % à déclarer ce motif comme deuxième raison principale.

En tout état de cause, la grande latitude donnée aux ETPP laisse place à de potentiels comportements non vertueux, avec un risque de moins-disant social et de concurrence déloyale avec le CDI intérimaire, une mauvaise gestion du risque d'augmentation des périodes d'intermission et donc de licenciement économique. En effet, à l'heure actuelle, les périodes d'intermission sont quasiment inexistantes pour les salariés en CDIE, qui travaillent pour l'essentiel à temps plein dans une seule entreprise. Ce modèle économique pourrait toutefois être fragilisé dans une conjoncture moins favorable si la rémunération des périodes d'intermission n'a pas été suffisamment anticipée. Le pouvoir de négociation des ETPP face aux entreprises utilisatrices,

¹⁰¹ La comparaison des salaires est délicate et ne peut être réalisée finement que sur la base de la DSN. Les exploitations de la Dares réalisées sur le salaire de base suggèrent un écart de l'ordre de 10 % au profit des salariés en CDIE. Ces résultats sont toutefois à prendre avec grande précaution car soumis à d'importantes limites méthodologiques (voir annexe 1).

découlant de la souplesse du dispositif par rapport aux dispositifs existants, pourrait en effet être amoindri, ne leur permettant plus de négocier des durées de mission suffisamment longues (durée minimale de mission et période de préavis suffisamment longue pour remplacer la salarié), et ce d'autant plus dans un contexte de généralisation du CDIE (cf. partie 4).

Dans le cas du CDI intérimaire, certaines enseignes nationales de travail temporaire ont rapporté à la mission fixer à leurs agences un taux maximal de signatures de ce contrat par rapport au nombre total d'intérimaires mis à disposition, afin de maîtriser leur risque lié à la rémunération des intermissions. Cette information est cohérente avec les propos tenus par une entreprise publique (présente sur un bassin où la sous-traitance et l'intérim sont importants) sur la difficulté à obtenir des salariés en CDI intérimaire mis à disposition, au-delà d'un certain nombre. Il en va de même pour un grand groupe privé ayant recours à quelques dizaines de salariés en CDIE.

Afin de juger de la capacité des ETPP à préserver dans le temps la sécurité des parcours de leurs salariés, une étude plus approfondie du modèle économique de ces structures devrait être réalisée, ce que la mission ne peut faire en l'absence de l'ensemble des informations nécessaires, notamment sur les fonds propres et la marge commerciale.

3.3 Les motivations déclarées par les entreprises, leur profil et celui des missions suggèrent que le CDIE répond à un double objectif de flexibilité et de fidélisation les salariés mis à disposition, au-delà de ce que permettent les dispositifs existants

3.3.1 Les entreprises utilisatrices ne se distingueraient pas des entreprises recourant aux autres formes de mise à disposition

En dehors du groupe public représentant le plus gros utilisateur de CDIE, 80 % des établissements utilisateurs identifiés par la mission compteraient moins de 250 salariés (environ 500 établissements, sans aucune garantie de représentativité)¹⁰². Un rapprochement avec le répertoire Sirene suggèrent toutefois que nombre de ces établissements appartiendraient à des entreprises de taille intermédiaire et des grandes entreprises¹⁰³. Parmi les plus grosses structures se trouvent notamment quelques grands noms de l'industrie et de la logistique. Il n'a toutefois pas été

¹⁰² Calculs de la mission sur la base des informations transmises par la Dares, issues du répertoire commun des déclarants (RCD) établi par l'Urssaf, qui permet aux destinataires des DSN d'identifier les entreprises et leurs établissements. L'effectif moyen annuel, utilisé pour le calcul, repose sur les effectifs renseignés en DSN.

¹⁰³ Il s'agit de la « catégorie d'entreprise » - variable statistique calculée par l'Insee pour l'année 2020 - disponible dans le répertoire Sirene (système national d'identification et du répertoire des entreprises et de leurs établissements). Les petites et moyennes entreprises (PME) sont celles qui, d'une part, occupent moins de 250 personnes, d'autre part, ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 50 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 43 millions d'euros. Les entreprises de taille intermédiaire (ETI) sont des entreprises qui n'appartiennent pas à la catégorie des PME et qui, d'une part, occupent moins de 5 000 personnes, d'autre part, ont un chiffre d'affaires annuel n'excédant pas 1 500 millions d'euros ou un total de bilan n'excédant pas 2 000 millions d'euros. Les grandes entreprises (GE) sont des entreprises non classées dans les catégories précédentes.

possible pour la mission de mettre le profil des entreprises utilisatrices au regard du nombre de salariés en CDI délégués chez elles, ce qui limite la portée de l'analyse.

Concernant le secteur d'activité, d'après les déclarations des ETP, environ 4 salariés en CDIE sur 10 travailleraient dans les services postaux et autres services tertiaires. Un tiers travailleraient dans le secteur de l'industrie et 20 % dans le secteur des transports/logistique (annexe 2, Tableau 4). Cette répartition est globalement cohérente avec celle de la catégorie socio-professionnelle des salariés identifiés en DSN, *modulo* les limites méthodologiques présentées en annexe (Tableau 7). Elle reflète en grande partie la présence d'un grand groupe public, dont l'appel d'offre pour la mise à disposition de 600 salariés a été remporté par deux ETP.

Tableau 7 : Répartition des salariés selon la classification des professions et catégories socioprofessionnelles à l'embauche – CDIE versus CDI intérimaire

	Contrats terminés en 2022		Contrats commencés en 2022	
	CDIE	CDII	CDIE	CDII
Ouvriers non qualifiés de type industriel	37%	40%	43%	37%
Ouvriers qualifiés de type industriel	14%	17%	8%	20%
Ouvriers qualifiés de la manutention, du magasinage et du transport	13%	12%	8%	13%
Ouvriers non qualifiés de type artisanal	1%	3%	2%	4%
Ouvriers qualifiés de type artisanal	1%	6%	1%	6%
Employés administratifs d'entreprise	4%	5%	3%	4%
Chauffeurs	0%	4%	1%	4%
Employés civils et agents de service de la fonction publique	19%	4%	27%	4%
Techniciens (sauf techniciens tertiaires)	3%	3%	2%	2%
Personnels des services directs aux particuliers	1%	1%	0%	0%
Employés de commerce	1%	2%	0%	2%
Professions intermédiaires administratives et commerciales des entreprises	1%	1%	1%	1%
Autres	3%	3%	4%	4%

Source : DSN-Sismmo, calculs Dares – voir annexe 1 pour les limites méthodologiques.

Note : la catégorie Autres comporte notamment la modalité 99. CDII : CDI intérimaire.

Lecture : 36 % des individus en fin de contrat en 2022 sont des ouvriers non qualifiés de type industriel.

Champ : secteur privé, contrats en CDI intérimaire et CDI d'employabilité

La mission n'a pu rencontrer que peu d'entreprises utilisatrices malgré ses tentatives de prise de contact. Parmi elles, se trouvaient notamment un grand groupe privé et deux grandes entreprises publiques, dont le plus gros utilisateur de CDIE à ce jour.

D'après les rares entreprises utilisatrices rencontrées, le type de métier ne serait pas particulièrement discriminant dans le fait de recourir à au CDIE plutôt qu'au CDI intérimaire. Celles qui recouraient déjà fréquemment au CDI intérimaire avant de se tourner en complément vers le CDIE, déclarent que le métier ne serait pas un critère majeur d'affectation des salariés en CDIE. Ce constat est toutefois partiellement contradictoire avec les déclarations des ETP sur le fait de flécher les intérimaires sur certains métiers - reposant sur des missions courtes - et les salariés en CDIE sur des métiers reposant sur des missions à plus longue échéance. Pour le grand

groupe privé qui externalise une partie importante de ses emplois, les quelques dizaines de CDIE hébergés ne se distinguaient pas – y compris en termes de métier – des autres formes de mise à disposition : intérim (plusieurs milliers d'intérimaires), CDI intérimaire (représentants 10 % des intérimaires), groupements d'employeurs (mettant à disposition de cette entreprise unique des salariés à plein temps).

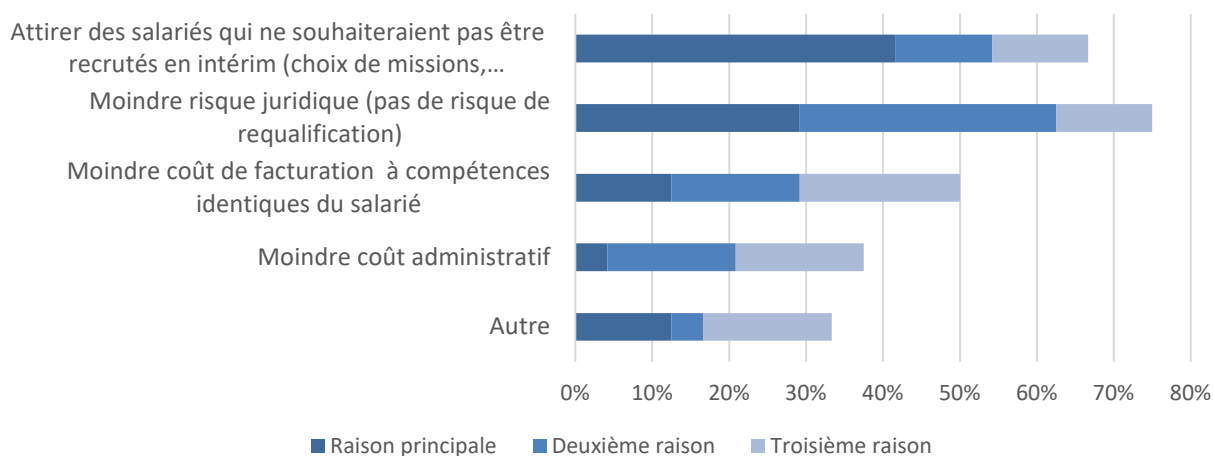
3.3.2 Les entreprises utilisatrices déclarent chercher un outil de flexibilité (capacité à se séparer du salarié) tout en fidélisant les salariés mis à disposition, pour la plupart déjà connu d'elles

Parmi les entreprises identifiées par la mission par l'intermédiaire des ETPP, rares sont celles qui ont répondu au questionnaire de la mission. Au-delà des trois grandes entreprises clientes rencontrées par la mission, ce n'est le cas que de seulement 24 entreprises (sur 163 entreprises contactées, sans exhaustivité), limitant fortement la représentativité des résultats.

D'après les informations collectées par la mission, les entreprises utilisatrices voient dans le CDIE un moindre risque juridique de requalification en CDI par rapport au CDI intérimaire, permettant notamment de combiner flexibilité et fidélisation des salariés par des missions plus longues qu'en intérim. Parmi la petite trentaine d'entreprises ayant répondu au questionnaire, environ 30 % mettent en avant cet argument de sécurité juridique comme principal avantage comparatif avec le CDI intérimaire, et les trois quarts l'évoquent parmi les trois principaux avantages (Graphique 4). En termes de durée, le CDIE est parfois perçu par les entreprises comme un entre-deux entre l'intérim et l'embauche directe, permettant de prolonger la relation de travail sans risque juridique (voir annexe 2 pour la comparaison avec l'intérim classique – qui ne répondrait pas au besoin de missions longues – et avec le CDI en embauche directe – qui n'offrirait pas assez de flexibilité sur les modalités de séparation).

L'objectif de poursuivre la relation avec un salarié déjà connu de l'entreprise utilisatrice se reflète dans le fait qu'une grande part des salariés embauchés en CDIE travaillaient déjà dans l'entreprise utilisatrice au moment de la signature du contrat, vraisemblablement en intérim classique (entre 40 % et 75 % selon les déclarations respectivement des ETPP et des salariés – voir Tableau 17 en annexe 2).

Graphique 4 : Raisons avancées par quelques entreprises utilisatrices pour recourir au CDIE plutôt qu'au CDI intérimaire



Source : questionnaire Entreprises utilisatrices – calculs mission.

Champ : entreprises identifiées par la mission comme utilisatrices de salariés en CDIE – 27 répondants.

Lecture : 42 % des entreprises utilisatrices déclarent comme raison principale de recourir au CDIE plutôt qu'au CDI intérimaire le fait d'attirer des salariés qui ne souhaiteraient pas être recrutés en intérim ; 12 % déclarent ce motif en deuxième raison principale et 12 % en troisième raison principale.

Plusieurs entreprises utilisatrices et ETP ont souligné que le CDIE permet aux entreprises utilisatrices de « tester » le salarié sur longue période avant de le recruter. Toutefois, le droit du travail prévoit d'ores et déjà une période d'essai¹⁰⁴ à l'issue de laquelle l'employeur peut rompre le contrat sans avoir à justifier de motif (et de même pour le salarié). Tester le salarié sur une période de plusieurs années, dans le cadre d'une mise à disposition pouvant s'achever à tout instant, s'apparente davantage au processus de mise sous pression et de sélection des intérimaires décrit à la suite d'une enquête de recherche sur l'intérim de masse¹⁰⁵.

La volonté d'attirer des salariés qui ne souhaiteraient pas être recrutés en intérim apparaît comme la raison principale la plus souvent avancée par les entreprises utilisatrices. Le passage de l'intérim classique au CDI intérimaire entraînerait une perte de rémunération trop importante (absence des indemnités de fin de missions), comme souligné par les travaux de l'Observatoire du recrutement et de l'intérim : 54 % des intérimaires déclarent qu'ils n'accepteraient pas de CDI intérimaire si leur agence le leur proposait¹⁰⁶. Selon les ETP, le CDI intérimaire pourrait ne pas

¹⁰⁴ Elle est de deux mois, renouvelable pour les agents et ouvriers soit quatre mois au total (et davantage pour les agents de maîtrise et cadres).

¹⁰⁵ Tranchant, Lucas. « L'intérim de masse comme vecteur de disqualification professionnelle. Le cas des emplois ouvriers de la logistique », *Travail et emploi*, vol. 155-156, no. 3-4, 2018, pp. 115-140. « L'intérim représente donc une période d'essai à durée indéterminée, qui permet de sélectionner les travailleurs les plus rentables pour l'entreprise tout en tirant un maximum de ceux jugés moins productifs. C'est une gestion des ressources humaines sur le principe de la sélection par rotation (...) l'objectif est d'avoir dans son « panel d'intérimaires » des gens qui « peuvent être dans la durée » (entretien de mai 2016). La productivité des intérimaires est supposée augmenter à mesure qu'ils s'habituent aux produits de l'entrepôt, à leurs emplacements, qu'ils retiennent les codes de validation. ».

¹⁰⁶ Regards croisés sur l'intérim, image de l'intérim (juillet 202). Le rapport final de 2020 sur le CDI intérimaire faisait par ailleurs état du fait que « En continuité avec l'étude 2017, les refus de CDI par les personnes à qui ces contrats sont proposés, tels que perçus et renvoyés par les agences d'emploi lors des entretiens qualitatifs, sont surtout motivés par la perte de revenus qu'induit le CDI à situation d'emploi égale (perte des indemnités

convenir à certains salariés parce que l'étiquette de l'intérim serait jugée trop stigmatisante (association avec le travail précaire).

Les entreprises utilisatrices ayant un besoin de main d'œuvre non satisfait (celles qui ne faisaient pas déjà travailler le salarié chez elles) perçoivent parfois le CDIE comme un moyen d'élargir le vivier des candidats proposés par les agences de travail, et ce d'autant plus en période de fortes tensions de recrutement. Certaines entreprises utilisatrices rencontrées rapportent que les ETPP seraient ainsi davantage à même d'aller chercher des profils nouveaux afin de répondre à leurs besoins, en particulier lorsque le métier recherché est très spécifique (cas d'une des entreprises rencontrées par la mission). D'après le questionnaire envoyé aux salariés, environ 40 % d'entre eux n'étaient pas déjà en relation avec leur agence d'emploi (ou une filiale du groupe) avant de signer leur CDIE, et 70 % parmi ceux qui n'était pas déjà en poste dans leur entreprise au moment de la signature du CDIE (annexe 2, Tableau 13). Ce résultat, cohérent avec les déclarations des ETPP (annexe 2, Graphique 3), constitue une différence notable avec le CDI intérimaire, dont la signature repose sur une relation de confiance avec l'agence l'intérim et concerne de ce fait des salariés déjà connus par cette dernière : seuls 7 % des salariés en CDI intérimaire n'étaient pas déjà en relation avec leur agence d'intérim préalablement à la signature de leur contrat.

Le CDIE permet également d'afficher des résultats en matière de RSE, argument mentionné notamment par une des principales entreprises utilisatrices, indépendamment des garanties offertes à ces salariés. Le fait que le CDIE concerne « des publics éloignés de l'emploi » permet à l'entreprise d'afficher la présence de ces salariés au sein de son entreprise et de remplir l'objectif « d'amélioration de leur employabilité » (sans avoir à se questionner par ailleurs sur les garanties sociales pour ces travailleurs, apparemment peu connues). Même si dans les faits le profil des salariés en CDIE est proche de celui de ceux en CDI intérimaire et en intérim classique, l'absence de données sur les caractéristiques de ces travailleurs ne lui permet pas de présenter comme un engagement RSE ces deux derniers dispositifs.

En l'absence d'expérimentation sur le CDIE, un tiers des entreprises ayant répondu au questionnaire déclarent qu'elles auraient malgré tout travaillé avec ces salariés en passant par un CDI intérimaire (dont la plus grosse utilisatrice de CDIE) et un autre petit tiers en passant par de l'intérim classique. Un peu plus de 20 % des entreprises déclarent qu'elles n'auraient pas travaillé avec les salariés actuellement en CDIE. Pour une des entreprises publiques rencontrées par la mission, avec un faible nombre de contrats (moins de 20 au total), le recours au CDIE était réalisé en l'absence de cas de recours mais avec la perspective d'embaucher ensuite ces salariés en interne. Il s'agissait de mettre en place une nouvelle organisation non encore validée dans les instances décisionnelles, avec une incertitude sur la pérennité des emplois, sans autorisation de recruter directement en CDI ou en CDD. En l'absence du CDIE, il n'aurait pas été possible de continuer à faire travailler ces personnes déjà connues de l'entreprise (missions d'intérim auparavant).

de fin de mission et démonétisation des indemnités de congés payés, dans l'hypothèse de personnes avec une forte intensité d'emploi avant le CDIE) ».

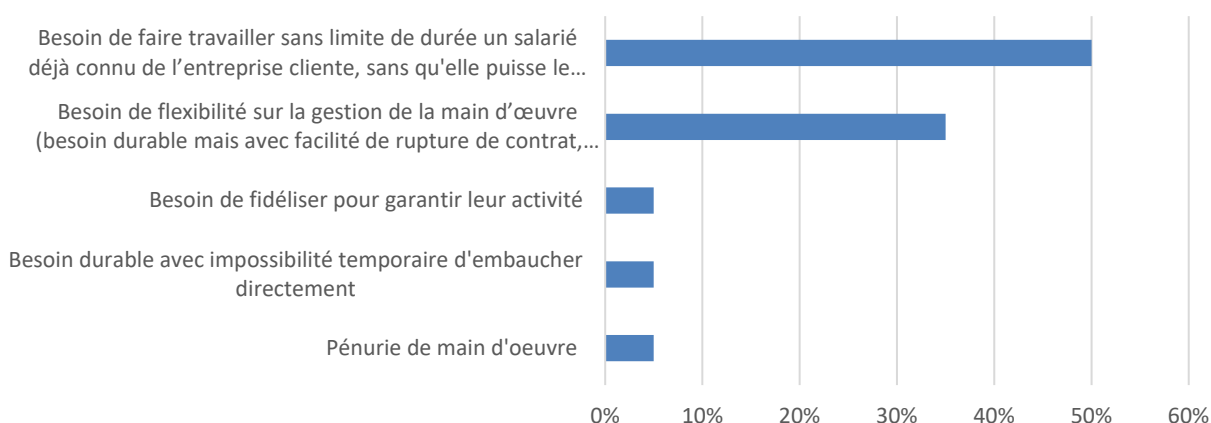
3.3.3 Selon les ETPP, la capacité à faire travailler sur le long terme un salarié déjà connu, tout en conservant la capacité à s'en séparer, serait la principale motivation de leurs clientes

Selon les ETPP identifiées par la mission, la principale motivation de leurs entreprises clientes serait de pouvoir faire travailler sans limite de durée un salarié déjà connu de celle-ci sans avoir besoin de le recruter (Graphique 5).

La seconde raison serait le besoin de flexibilité, consistant à répondre à un besoin durable de main d'œuvre, tout en conservant la possibilité de se séparer du salarié, sans avoir à rompre le contrat de travail. Toutes les ETPP interrogées déclarent ainsi que leurs clientes recourent très fréquemment (deux tiers) ou souvent (un tiers) à l'intérim classique.

Les deux autres besoins des entreprises utilisatrices seraient, selon les ETPP, le besoin de fidéliser les salariés et le besoin de faire travailler durablement un salarié qu'elles n'ont pas la possibilité d'embaucher directement.

Graphique 5 : Besoin le plus souvent exprimé par les entreprises utilisatrice selon les ETPP



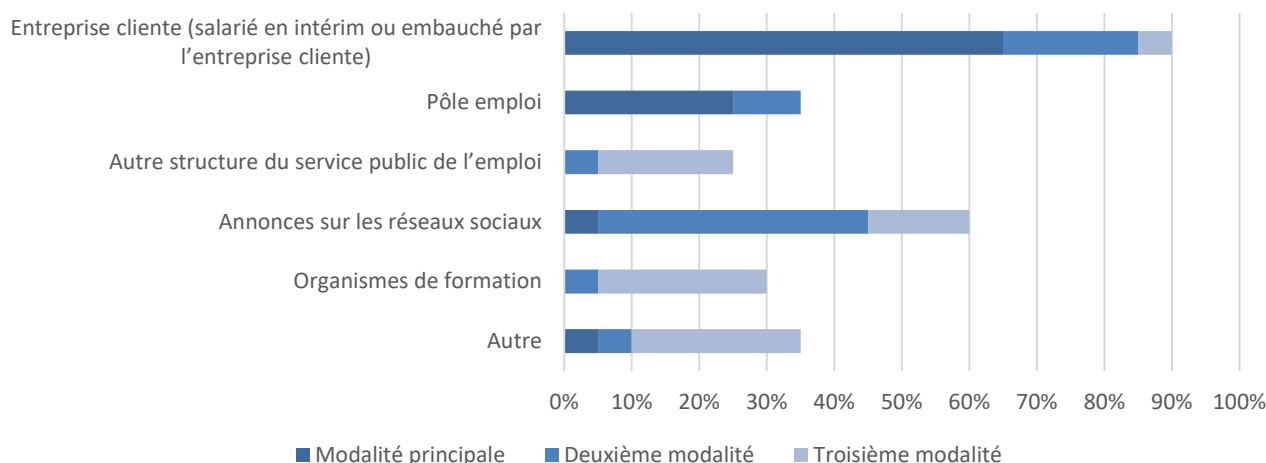
Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP – calculs mission.

Champ : ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 20 répondants.

Lecture : 50 % des ETPP déclarent comme raison principale de leurs clientes de recourir au CDIE plutôt qu'au CDI intérimaire un besoin de faire travailler sans limite de durée un salarié.

L'analyse des modalités de *sourcing* confirme qu'il s'agirait de faire travailler dans le cadre d'une mise à disposition un salarié déjà connu de l'entreprise utilisatrice : deux tiers des ETPP déclarent avoir recruté leurs salariés principalement via l'entreprise utilisatrice (Graphique 6). Si les deux principaux acteurs déclarent passer principalement par Pôle emploi pour rechercher leurs salariés, ceux de leurs salariés qui ont répondu au questionnaire de la mission déclarent aux trois quarts qu'ils étaient déjà présents au sein de la même entreprise utilisatrice au moment où la signature d'un CDIE leur a été proposée. Cette proportion est toutefois beaucoup plus élevée que celle déclarée par les ETPP en question, qui s'établit à 25 % pour l'une et 50 % pour l'autre.

Graphique 6 : Modalités de sourcing déclarées par les ETPP



Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP – calculs mission.

Champ : ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté des salariés en CDIE – 20 répondants.

Lecture : 65 % ETPP déclarent comme raison principale de recourir au CDIE plutôt qu'au CDI intérimaire une capacité à attirer davantage d'entreprises clientes ; 20 % déclarent ce motif comme deuxième raison principale et 5% comme troisième raison.

4 L'évolution du droit doit s'appuyer sur une clarification des objectifs réellement poursuivis

4.1 Corriger les limites du CDIE conduirait à reconstruire en grande partie le cadre législatif et conventionnel de l'intérim, ce qui conduit à écarter une pérennisation du dispositif

- Contenir le risque d'externalisation incontrôlée de la main d'œuvre et protéger les droits des salariés implique de reconstituer un cadre légal et conventionnel proche de celui du CDI intérimaire

Les analyses présentées dans le rapport ont mis en évidence les risques associés à l'absence

- de tout cadre législatif visant à mettre une limite à la substitution à l'embauche directe¹⁰⁷ (cf. partie 3.1) ;
- de tout socle conventionnel permettant de rééquilibrer la relation entre employeur et salarié dans le cadre d'une relation triangulaire, notamment en matière de protection sociale, d'action sociale et de formation professionnelle (mais aussi concernant le contrat de travail pour encadrer les affectations du salarié à des missions), et d'un cadre légal suffisamment complet pour protéger leurs droits et leur santé.

S'agissant de la substitution à l'embauche directe, il n'existe aujourd'hui aucune borne légale ou conventionnelle dans le cadre du CDIE, contrairement à ce qui existe dans le cadre du travail

¹⁰⁷ Voir conventionnel. En Allemagne par exemple, les secteurs d'activité prévoient dans leurs conventions collectives une régulation du recours au travail temporaire, en complément des obligations légales.

temporaire et plus généralement, dans la plupart des pays européens, pour la mise à disposition de salariés dans un cadre lucratif (cf. partie 3.1)¹⁰⁸. La seule limite à la substitution à l'emploi direct est d'ordre économique, à travers l'arbitrage auquel font face les entreprises utilisatrices en termes de coûts du recours à des salariés mis à disposition par rapport à des salariés embauchés directement. La mission n'a pu investiguer plus en avant les coûts respectifs de cet arbitrage, mais souligne toutefois que si le surcoût lié au CDIE par rapport à l'embauche directe était modéré (et donc inférieur même en cumulé au surcoût d'un licenciement abusif), cela pourrait conduire à une large substitution à l'embauche directe. Un tel phénomène remettrait en cause le CDI comme la forme normale et générale de la relation de travail :

- les salariés sont plus nombreux à se projeter en CDI de droit commun (en embauche directe) qu'en contrat de mise à disposition, comme le montre l'analyse des données collectées par la mission auprès des salariés en CDIE (cf. partie 2.5.1) et comme le révélaient déjà des travaux antérieurs sur le CDI intérimaire¹⁰⁹.
- la stabilité dans le travail dans le cadre de la mise à disposition reste moindre que celle permise par l'embauche directe (cf. encadré 2).

S'agissant de la protection des travailleurs inscrits dans une relation triangulaire de travail, comme rappelé par France Stratégie dans son étude sur les tiers employeurs¹¹⁰, *« un enjeu fondamental tient aux règles qui doivent permettre de combiner les intérêts des différentes parties de la relation de travail. Le niveau de régulation des tiers dépend pour beaucoup de leur 'maturité'. Les formes les plus anciennes, en premier lieu l'intérim, se sont progressivement régulées en tant que « secteur », pour parvenir à un point d'équilibre entre intérêt des donneurs d'ordres et sécurisation des travailleurs, avec des protections attachées au travailleur et non à son contrat. »* En témoignent les nombreuses obligations en matière de formation, de protection sociale, d'accompagnement mais aussi de financement des garanties de rémunération.

La constitution d'un cadre conventionnel pour le CDIE représenterait cependant un lourd travail de concertation avec les partenaires sociaux, pour un résultat qui ne serait vraisemblablement pas très éloigné du cadre existant pour l'intérim.

- La création d'une branche est un processus long, qui demande au préalable que la représentativité d'une ou plusieurs organisations patronales soit établie (processus complexe, qui n'intervient que tous les quatre ans et qui exige le respect de nombreux critères), ainsi que celle des organisations syndicales.
- Par ailleurs, si un tel projet devait être décidé, les partenaires sociaux de la branche devraient alors reprendre à zéro le travail conduit dans le cadre de la branche du travail temporaire. Au sein de chaque confédération syndicale, la fédération qui y négocierait serait vraisemblablement la même que celle qui négocie dans la branche du travail temporaire, et

¹⁰⁸ Qu'il s'agisse d'autoriser le recours dans des cas précis liés au caractère conjoncturel de l'activité, de limiter dans le temps la durée totale des missions, de donner la possibilité au juge de requalifier les contrats en CDI lorsque ces cas ne sont pas respectés ou au-delà d'une certaine durée de présence ou encore d'autoriser certains secteurs seulement à y avoir recours, etc.

¹⁰⁹ François Sarfati, Claire Vivés, « De l'intérim au CDI intérimaire, Se stabiliser dans le salariat pour limiter la subordination », Dans *Sociétés contemporaines* 2018/2 (N° 110)

¹¹⁰ Les tiers dans la relation de travail : entre fragmentation et sécurisation de l'emploi, La Note d'analyse de France Stratégie. Mars 2018.

demanderait vraisemblablement de s'aligner sur le même niveau de garanties, comme certains syndicats en ont d'ores et déjà fait part à la mission.

- En outre, même au terme de plusieurs années de négociation, il serait difficile de constituer un socle aussi complet que celui sur lequel s'appuie le CDI intérimaire, qui bénéficie de tout l'écosystème construit autour du travail temporaire et des financements associés, assis sur l'ensemble de la masse salariale des intérimaires (permettant de développer un observatoire, un fonds d'action sociale ou un fonds pour la formation professionnelle disposant de moyens importants). Par ailleurs, le modèle économique de la branche de l'intérim repose sur un important volume de contrats, lui permettant de mettre en place un nombre raisonnable de CDI de mise à disposition sans mettre en péril la soutenabilité de leur modèle face aux aléas conjoncturels.
- Enfin, dans le contexte de réduction du nombre de branches professionnelles engagée par le ministère du travail¹¹¹, il serait logique de procéder par élargissement de la branche du travail temporaire, dont le champ d'activité serait très proche de celui du travail à temps partagé (ce qui est un critère de fusion des branches) plutôt que de permettre la création d'une branche autonome. Le chantier de réduction du nombre de branches professionnelles a le double objectif de permettre la création de grandes branches aux moyens mutualisés (par rapprochements des organisations représentatives des divers branches) et de rendre le paysage conventionnel, aujourd'hui morcelé, plus lisible pour les salariés. Dans ces conditions, la possibilité offerte aux ETTP de créer une branche distincte, créerait un précédent, qui pourrait entraver la poursuite du chantier global.

Par ailleurs, le risque d'émergence d'ETTP ayant des pratiques illégales et faisant courir des risques excessifs à leurs salariés, ne fait l'objet d'aucun encadrement législatif. Contrairement à ce qui existe pour les entreprises de travail temporaire¹¹², il n'existe pas d'obligation légale de déclaration pour les ETTP, permettant de déclencher des contrôles périodiques de l'administration, comme c'est le cas en France, mais aussi dans d'autres pays européens, ni de sanctions pénales associées au non-respect de leurs obligations (dont la déclaration régulière, la garantie financière), comme le prévoit le droit du travail pour les entreprises de travail temporaire. Le montant de la garantie financière qui doit couvrir les salaires et les cotisations n'est pas non plus encadré. Enfin le risque que la mise à disposition ne serve à contourner d'autres normes sociales ne fait l'objet d'aucune disposition (cf. partie 3.1).

Parvenir à un équilibre entre les intérêts des donneurs d'ordres et la sécurisation des travailleurs impliquerait :

- D'encadrer le recours à des salariés mis à disposition en CDIE, afin que celui-ci ne puisse exister indéfiniment et ne remette en cause le CDI en tant que forme normale de la relation de travail : à défaut de restreindre le recours à une liste de motifs prédéfinis, cela impliquerait de prévoir une durée limite de mise à disposition et/ou l'interdiction de pourvoir un emploi permanent et durable de l'entreprise utilisatrice.
- De compléter éventuellement la loi afin de préciser davantage certaines responsabilités de l'employeur (interdiction de leur faire exécuter des travaux dangereux, fourniture des EPI,

¹¹¹ Conformément aux préconisations de divers rapports recommandant de restructurer le paysage conventionnel.

¹¹² Cf. différents travaux de l'OCDE sur la réglementation du travail temporaire, et cf. partie 3.1

préciser davantage ce que couvre la responsabilité en matière de conditions d'exécution du travail¹¹³, etc.).

- D'interdire le recours à la mise à disposition en CDIE en cas de conflit collectif, pour remplacer le médecin du travail, etc.
- De prévoir un régime de déclaration, de contrôle et de sanctions.
- D'encourager la construction d'une convention collective du « travail à temps partagé » (couvrant les ETPP employant des salariés en CDIE) ou, compte tenu du chantier de réduction du nombre de branches professionnelles, l'élargissement du champ de la branche du travail temporaire afin de couvrir les salariés des ETPP en CDIE ; d'encourager dans ce cadre la conclusion d'un accord comparable à celui du CDI intérimaire afin d'encadrer les affectations du salarié à différentes missions (encadrer la clause de mobilité géographique, de nombre de poste, la possibilité de refus de mission ne correspondant pas à ces critères, et rappeler qu'il ne peut constituer un motif de licenciement personnel etc.)

Cela reviendrait à construire un cadre légal et conventionnel très proche de celui du travail temporaire, et donc de celui du CDI intérimaire (inscrit dans ce cadre).

De manière générale, cela conduirait à renforcer la sédimentation du paysage actuel des contrats de travail (CDI apprenant, CDI intermittents, CDD insertion, etc.) et des formes d'emploi flexibles (CDD, intérim, portage salarial, groupements d'employeurs, travail à temps partagé, prêt de main d'œuvre et travailleurs des plateformes, etc.). Cette dispersion crée un flou et une complexité pour les salariés comme pour les employeurs, avec un risque d'en limiter la portée et l'efficacité. L'existence de multiples contrats aux finalités proches peut par ailleurs être une possibilité pour l'employeur d'échapper aux accords collectifs issus de nombreuses négociations qui visent à rendre plus favorables pour les salariés certaines formes de contrat similaires.

Aussi, la mission préconise de ne pas pérenniser le CDIE, de sorte qu'il ne serait plus possible pour les ETPP de proposer de CDIE au-delà du 31 décembre 2023. Les contrats conclus avant cette date continueraient à produire leurs effets en droit, sans qu'il soit juridiquement nécessaire pour le législateur d'intervenir pour le préciser¹¹⁴.

Recommandation n°2 Ne pas pérenniser le contrat de travail à temps partagé à durée indéterminée à des fins d'employabilité (CDIE) défini par l'article 115 de la loi pour la liberté de choisir son avenir professionnel. Les ETPP ne pourraient plus conclure de nouveaux CDIE.

- Une attention particulière doit être portée au contrat de travail à temps partagé afin d'éviter toute dérive du dispositif

Concernant le cadre général du contrat de travail à temps partagé, l'encadrement juridique prévu aux articles L. 1252-1 à L. 1252-13 du code du travail (qui sert de socle au CDIE) et l'absence de cadre conventionnel de branche ne permettent pas de prévenir l'ensemble des risques mentionnés ci-dessus, notamment en matière de protection des droits, de la santé et de la

¹¹³ Cf. partie 4.4.1

¹¹⁴ Cela résulte à la fois de la rédaction de l'article 115 (« jusqu'au... un entrepreneur de travail à temps partagé peut conclure... ») et du respect de la liberté contractuelle (art. 4 DDHC) et de l'exigence de sécurité juridique (voir notamment Cass. Soc., 2 mai 2000, n° 97-45.323).

sécurité des salariés et en ce qui concerne l'exercice de cette activité par des entreprises qui seraient peu scrupuleuses (régime de déclaration, contrôle et de sanction)¹¹⁵.

Le risque d'externalisation de l'emploi dans le cadre du contrat de travail à temps partagé de 2005 est pour sa part vraisemblablement limité, dans la mesure où les publics concernés sont des publics qualifiés et le périmètre des entreprises est ciblé. Toutefois, dans la mesure où ces critères ne sont pas définis précisément, ni par la loi ni par décret, certaines entreprises pourraient avoir un usage large du contrat, en s'exposant à des risques de contentieux (comme cela a pu être le cas avant l'introduction du CDIE). La mission estime qu'il serait souhaitable que le législateur précise ces critères afin de réduire les risques juridiques, plutôt que de laisser la jurisprudence les préciser au fil du temps, avec des incertitudes pour les parties prenantes.

Dans la mesure où il est à ce jour impossible de réaliser un diagnostic exhaustif des ETTP et de l'usage du contrat de travail à temps partagé de 2005 et par conséquent de mesurer l'impact d'une évolution législative consistant à préciser les critères, la mission se contente de recommander à court terme le repérage impératif de ce contrat en DSN (par une expression de besoin à adresser par le ministère du travail au GIP-MDS). Cela permettra ensuite d'établir un diagnostic, et de préciser ultérieurement les contours du dispositif dans la loi en connaissance de cause. Une telle intervention législative pourrait être l'occasion de compléter le cadre du travail à temps partagé s'imposant aux ETTP (régime de déclaration, de sanctions, et ajout d'une partie des obligations et interdictions prévues dans le cadre du travail temporaire).

4.2 Accorder plus de flexibilité aux entreprises tout en assurant une plus grande stabilité dans le travail pour les salariés intérimaires pourrait passer par une modification de l'équilibre du CDI intérimaire

Si l'objectif affiché du CDIE est « d'améliorer l'employabilité » des personnes éloignées de l'emploi, les éléments disponibles à ce jour ne permettent pas d'établir qu'il permettrait d'atteindre cet objectif mieux que le CDI intérimaire. En effet, comme montré dans les précédentes analyses, le dispositif juridique ne prévoit pas les moyens qui permettent de l'atteindre ni ne cible les personnes réellement éloignées de l'emploi ; dans les faits, il est difficile de prouver qu'il atteindrait mieux cet objectif que le CDI intérimaire qui n'a pourtant pas été conçu dans un tel but.

- **Pour les salariés, le principal intérêt du CDIE serait d'être utilisé pour des durées plus longues de mise à disposition que dans le cadre du CDI intérimaire, et surtout de l'intérim classique,** permettant de rester plus longtemps dans la même entreprise et d'avoir une plus grande stabilité dans le travail (en revanche, le niveau de garanties offerts par le CDIE est globalement moindre que celui offert par le CDI intérimaire - cf. partie 2). Le revers de la médaille est qu'il n'existe aucune limite à la durée de mise à disposition, ce qui peut constituer un obstacle à leur embauche directe (et ce d'autant plus si ce type de contrat se généralise à de nombreux salariés au détriment du CDI).

¹¹⁵ Il n'est pas non plus établi que ce cadre soit conforme à la convention N° 181 de l'OIT sur les agences d'emploi privées (qui demande de prévoir un régime d'agrément ou des garanties équivalentes) et à la recommandation n°188 qui prévoit notamment l'interdiction de recourir à la mise à disposition de salariés par des agences en cas de grève.

- **Pour les entreprises utilisatrices, le principal intérêt serait la flexibilité supérieure offerte par le CDIE**, qui leur permet de faire travailler des salariés mis à disposition sur longue durée, souvent déjà connus, sans avoir à en justifier le recours ni courir le risque de requalification en CDI.

La mission n'avait pas vocation à proposer de mesures alternatives au CDIE au-delà des enjeux d'insertion durable dans l'emploi. Toutefois, si l'objectif politique poursuivi par les commanditaires était d'offrir une plus grande flexibilité pour les entreprises utilisatrices, associée à une plus grande stabilité dans le travail pour les salariés mis à disposition, la mission formule une proposition visant à atteindre cet objectif, tout en limitant les risques associés et en garantissant un niveau suffisant de protection des droits des salariés.

- L'atteinte de cet objectif pourrait passer par une évolution du cadre juridique du CDI intérimaire, avec une suppression de l'encadrement des motifs de recours assortie d'un rétablissement d'une durée maximale de mission

Plusieurs raisons pourraient justifier une facilitation du recours au CDI intérimaire : ce contrat offre une sécurisation plus importante au salarié que l'intérim classique ¹¹⁶ et son développement représente un intérêt pour les comptes sociaux (indemnisation de l'intermission supporté par l'entreprise de travail temporaire et non par l'assurance chômage). En dépit de ce double avantage par rapport à l'intérim classique, il n'y aujourd'hui pas d'intérêt fort pour les entreprises de travail temporaire à développer le CDI intérimaire (sauf dans un contexte de tension du marché du travail afin de fidéliser leurs intérimaires). Pour limiter les risques associés, les entreprises de travail temporaire se fixent des quotas de recours au CDI intérimaire (cf. partie 3).

Afin de favoriser le développement du CDI intérimaire par rapport à l'intérim classique et allonger ainsi la durée des missions, il serait envisageable de permettre d'y recourir sans que l'entreprise utilisatrice ne soit dans l'obligation de justifier un motif en lien avec le caractère temporaire du besoin de main d'œuvre, ce qui reviendrait à supprimer les motifs de recours possibles listés à l'article L1251-6 dans le cadre du CDI intérimaire. En effet, la nécessité pour les entreprises utilisatrices de justifier le recours au CDI intérimaire au regard de critères très encadrés semble conduire à limiter la durée mentionnée dans la lettre de mission, celle-ci devant correspondre juridiquement au motif de recours. Dans le même temps, les motifs permettent d'ores et déjà aux entreprises d'avoir recours à des volumes d'intérim importants, au risque de faire face à des contentieux. La suppression des cas de recours pourrait ainsi apporter plus stabilité pour le salarié et un moindre risque juridique pour les entreprises utilisatrices.

Se poserait alors la question de maintenir ou non l'interdiction de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. D'un côté, le maintien de cette mention pourrait paraître contradictoire avec la dispense pour l'entreprise de justifier le caractère temporaire du recours en se conformant aux motifs jusqu'ici énoncés par la loi. La suppression des cas de recours avec maintien de la mention pourrait augmenter les contentieux. D'un autre côté, la suppression de la mention contribuerait à remettre fortement en cause le principe du CDI

¹¹⁶ D'après le rapport d'évaluation du CDI intérimaire, les principales raisons ayant motivé les salariés à signer un CDI intérimaire sont liés à des aspirations en termes de sécurité et de stabilité, que ce soit sur les plans professionnels et/ou personnels.

Etude nationale réalisée par Amnyos groupe sur le CDI Intérimaire Premier bilan sur sa mise en œuvre et ses effets, Rapport final, Observatoire de l'intérim et du recrutement, 19 février 2018

en embauche directe comme forme normale de la relation de travail. La mission note à cet égard que certaines législations ne prévoient pas de cas de recours tout en prévoyant la possible requalification en CDI¹¹⁷.

La mission estime qu'il est en revanche impératif de prévoir une borne temporelle à l'accueil de salariés mis à disposition si la justification du recours n'est plus exigée. L'absence de toute borne pourrait en effet conduire à une externalisation sans limite et une substitution à l'embauche directe (cf. partie 4.1.1). Cela conduirait à revenir sur la suppression de la durée maximale de mission de 36 mois décidée par la loi du 21 décembre 2022. La mission note cependant, à titre illustratif, que l'Allemagne a d'abord supprimé la durée maximale de mission des salariés intérimaires en CDI dans le cadre des réformes Hartz de 2003-2004, avant de la réintroduire en 2011 pour contenir le risque d'externalisation (cf. encadré 8 partie 3) : la durée maximale de mise à disposition des salariés y est de 24 mois (et de 18 mois pour le même salarié), mais les conventions collectives de branche peuvent prévoir des règles plus contraignantes par secteur d'activité (durées inférieures, limitation des renouvellements).

La mission ne se prononce pas sur la durée maximale souhaitable mais note que la durée moyenne des missions était supérieure à un an pour 30 % des CDI intérimaires terminés en 2019, et que plus de la moitié des salariés concernés étaient embauchés dans l'entreprise utilisatrice à l'issue¹¹⁸.

Une durée minimale de mission pourrait également être envisagée afin de donner davantage de visibilité au salarié et de stabilité dans le travail. Une telle disposition est appliquée en pratique pour le CDIE par l'essentiel des ETP, via des clauses dans les contrats commerciaux avec leurs clients. Un préavis est également prévu en cas de rupture anticipée à l'initiative de l'entreprise utilisatrice, afin de laisser le temps à l'ETP de trouver une nouvelle mission. Si l'introduction de telles dispositions pourraient constituer un frein pour les entreprises utilisatrices, cela se justifierait au regard de l'objectif de sécurisation des parcours en CDI intérimaire et de la possibilité laissée aux entreprises de recourir à l'intérim classique. La mission ne se prononce pas sur la durée minimale souhaitable, ni sur le délai de préavis.

Par ailleurs, dans la mesure où supprimer les cas de recours contribue à conforter la mise à disposition au détriment du CDI intérimaire de droit commun (malgré l'instauration d'une borne temporelle), il semble souhaitable de prévoir un renforcement des garanties conventionnelles offertes aux salariés en CDI intérimaire.

- Cette évolution du CDI intérimaire pourrait éventuellement être ciblée sur des publics éloignés de l'emploi

Se pose la question de savoir si cette évolution du CDI intérimaire devrait concerner tous les publics ou seulement ceux éloignés de l'emploi afin de leur favoriser l'accès à un CDI de mise à disposition, comme le poursuivait l'objectif affiché par le CDIE. L'avantage d'un ciblage restreint

¹¹⁷ Aux Pays-Bas où il n'existe pas de motifs de recours (OIT-Bureau international du travail - Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, Genève, 16-19 février 2015) après une certaine période d'emploi, les travailleurs temporaires deviennent des travailleurs permanents de l'entreprise de travail temporaire (Sophie Robin-Olivier, L'emploi par l'intermédiaire d'une entreprise de travail temporaire, Les contrats de travail flexibles (2015), pages 49 à 62).

¹¹⁸ Observatoire de l'intérim et du recrutement (OIR) - Etude relative au CDI intérimaire, rapport final. Janvier 2020.

serait de faire remonter les publics éloignés de l'emploi dans « la file d'attente » pour accéder à un CDI intérimaire. Cela conduirait aussi paradoxalement à prendre le risque « d'enfermer plus longtemps » des salariés plus vulnérables dans un contrat moins protecteur que le CDI de droit commun. Il conviendrait donc de prévoir pour ces salariés des garanties plus importantes en termes d'action sociale, grâce par exemple à un renforcement des offres spécifiques dans le cadre du fonds d'action sociale du travail temporaire (levée des freins dits périphériques), voire en termes d'accompagnement (taux d'accompagnement de ces salariés, par des salariés permanents). De telles garanties pourraient être définies dans le cadre d'un accord conclu au sein de la branche du travail temporaire.

Si un ciblage sur des publics éloignés de l'emploi devait être retenu, la mission estime nécessaire de resserrer le ciblage par rapport au périmètre retenu pour le CDIE, tout étant plus large que celui retenu pour les structures de l'insertion par l'activité économique. En particulier, le critère de demandeurs d'emploi inscrits à Pôle emploi depuis au moins 6 mois reviendrait à inclure la moitié des salariés en CDI intérimaire (Tableau 1), limitant fortement l'intérêt de prévoir un ciblage spécifique¹¹⁹. Il paraît en revanche souhaitable de rester sur un ciblage plus large que celui des structures de l'insertion par l'activité économique (IAE), dont le public requière un accompagnement renforcé coûteux justifiant une aide de l'Etat, pris en charge dans le cadre des entreprises de travail temporaire d'insertion (cf. partie 4.1). En l'absence de données statistiques permettant d'évaluer les enjeux de périmètre, la mission ne se prononce pas sur les critères à retenir précisément. Une mission pourrait être confiée à la Dares pour objectiver le nombre de personnes ciblées selon les critères retenus.

- Les modalités de ce nouvel équilibre devraient être négociées dans le cadre d'un accord de branche

Le CDI intérimaire étant une construction conventionnelle¹²⁰, la mission estime souhaitable de conditionner ces évolutions (suppression des cas de recours dans le cadre du CDI intérimaire et éventuellement de l'interdiction de pourvoir un emploi lié à l'activité normale et permanente) à la négociation d'un accord au sein de la branche du travail temporaire, dans le cadre duquel seraient définis à la fois les durées minimales et maximales de mise à disposition, les garanties supplémentaires offertes aux salariés en CDI intérimaire et les éventuels financements conventionnels associés. Elle note que les organisations syndicales de salariés pourraient aussi trouver un intérêt à favoriser le développement de ce dispositif qu'ils ont contribué à créer, dès lors qu'il serait assorti de garanties supplémentaires pour les salariés et de « garde-fous » contre une large substitution à l'embauche directe.

Dans l'option où le Gouvernement souhaiterait supprimer l'encadrement des cas de recours pour les seuls publics éloignés de l'emploi, l'accord conclu entre les partenaires sociaux aurait pour objet de créer un nouveau type de CDI intérimaire destiné à des publics éloignés de l'emploi. Les objectifs fixés à la négociation des partenaires sociaux seraient en plus de ceux mentionnés ci-

¹¹⁹ La convention tripartite État-Unédic-Pôle emploi 2019-2022 définie pour sa part les publics réputés éloignés de l'emploi par l'indicateur d'absence de période travaillée au moins 12 mois au cours des 15 derniers mois d'inscription à Pôle emploi.

¹²⁰ Créé par accord de branche du 10 juillet 2013 avant d'être transcrit dans la loi, cf. partie 1.

dessus, la définition du périmètre des publics concernés et les garanties supplémentaires offertes à ces salariés (en matière d'action sociale, de formation professionnelle ou d'accompagnement).

Dans les deux scénarios (suppression de l'encadrement des cas de recours pour tous les publics dans le cadre du CDI intérimaire ou pour les seuls publics éloignés de l'emploi), le législateur pourrait :

- soit intervenir ultérieurement pour transposer l'accord après une phase d'expérimentation et en fonction des résultats de son évaluation (comme cela a été le cas lors de l'inscription du CDI intérimaire dans la loi en 2015, puis sa pérennisation en 2018).
- soit intervenir dès à présent et conditionner l'application de la mesure et la définition de ses modalités à un accord de branche étendu (comme cela a été le cas pour mettre en œuvre les dispositions de l'article L1251-7 du code du travail relatif au contrat de mission conclu pour former un salarié en alternance (dans ce cas, l'entreprise utilisatrice n'a pas besoin de justifier d'autre motifs de recours).

Recommandation n°3 Envisager une suppression de l'encadrement des motifs de recours au CDI intérimaire, et réintroduire en parallèle une durée maximale de mission (renouvellement inclus) – et éventuellement une durée minimale ou une durée de préavis. Cette évolution pourrait concerner soit tous les publics, soit les seuls publics potentiellement éloignés de l'emploi.

Conditionner la mise en œuvre de cette évolution législative à la négociation d'un accord de branche étendu au sein de la branche du travail temporaire qui aura pour objet de définir ces bornes et les nouvelles garanties accordées aux salariés en CDI intérimaire.

Azadeh AKRAMI-CASTANON

Isabelle BENOTEAU

ANNEXE 1 : Méthodologie

Identification du périmètre : un exercice complexe, ne permettant pas d'assurer la représentativité des analyses

Malgré une création remontant à près de vingt ans, les contrats de travail à temps partagé ne sont pas identifiés dans les déclarations sociales nominatives (DSN), limitant considérablement toute possibilité de suivi de ce type de contrat. Inscrit juridiquement dans le cadre du contrat de travail à temps partagé, le CDIE souffre de la même faiblesse statistique : le lancement de l'expérimentation ne s'étant accompagné d'aucune expression de besoins auprès du GIP-Modernisation des Déclarations Sociales (GIP-MDS), le CDIE n'apparaît pas identifiable en DSN. Les tentatives de la Dares pour identifier « un proxy » de ces contrats n'ont pas permis de les appréhender de manière satisfaisante (voir rapport intermédiaire d'évaluation du CDIE – pièce jointe n°2).

La première étape du travail de la mission a consisté à récupérer la liste des Siret des entreprises ayant employé des salariés sous ce statut, afin de s'assurer d'une analyse la plus représentative possible de l'ensemble des contrats signés. Le syndicat des employeurs du travail à temps partagé (SEED) a accepté de transmettre la liste de ses adhérents et leur Siret.

En complément, à la demande de la mission, un questionnaire a été transmis par l'Acos à l'ensemble des entreprises enregistrées sous les codes NAF 7820Z, 7830Z et 8299Z concernant leur utilisation du contrat de travail à temps partagé et du CDIE. Cette démarche s'est heurtée à plusieurs écueils : (i) le taux de réponse a été très faible (environ 20 % des entreprises interrogées)¹²¹, (ii) de nombreuses entreprises ont refusé de communiquer leurs coordonnées (la moitié de celles ayant déclaré avoir recours au CDIE), et (iii) parmi les entreprises contactées, le taux d'erreur de déclaration s'est avéré important au regard des quelques retours obtenus en réponse aux sollicitations de la mission.

La représentativité des analyses menées par la mission n'est donc pas garantie, les investigations ayant été menées sur un champ dont il est difficile d'estimer la pertinence.

Méthodologie de collecte des données quantitatives sur le périmètre identifié par la mission

Afin de caractériser les salariés en CDIE, la première étape a consisté à exploiter les informations disponibles dans les DSN grâce au Siret de l'entreprise employeuse. Cette méthode ne permet cependant pas de distinguer les salariés permanents des salariés mis à disposition (les ETTP ne renseignent que très mal le lieu effectif de travail de leurs salariés) ; elle ne permet pas non plus de distinguer, au sein des salariés mis à disposition, les salariés en CDIE ou en contrat de travail à temps partagé de 2005, ce qui introduit un **biais non négligeable pour certaines ETTP**¹²². Modulo

¹²¹ Sur 12 995 employeurs destinataires du questionnaire envoyé par mail, 4 284 mails ont été effectivement lus et 2 634 ont abouti à une réponse au formulaire. Seuls 79 employeurs sur 2 634 ont indiqué avoir recours (ou avoir eu recours) au CDIE.

¹²² Un appariement sur la base des Noms/prénoms n'a pas pu être envisagé par la mission compte tenu des délais de traitement des DSN et de l'envoi tardif des coordonnées des salariés par les ETTP. En outre, la liste

cette imprécision sur le champ, les DSN fournissent des informations sur les parcours des salariés et quelques caractéristiques du contrat (âge, sexe, PCS, temps de travail du CDIE, etc.). Les services de la Dares ont été sollicités pour mener ces travaux sur **données brutes issues de la DSN**, sans retraitements statistiques (pour des questions de délai et de disponibilité des données). Une comparaison de ces caractéristiques avec celles des salariés embauchés en CDI intérimaire a également été réalisée par la Dares.

La Dares a également fourni les caractéristiques disponibles en DSN sur les entreprises clientes pour lesquelles la mission a obtenu les Siret auprès des ETP (700 numéros Siret retrouvés dans le répertoire commun des déclarants, dont environ 500 hors établissements rattachés au grand groupe public constituant le principal utilisateur de CDIE mais pour lequel de nombreux Siret n'ont pu être retrouvés). La mission a par ailleurs procédé à un rapprochement avec le répertoire Sirene, afin d'obtenir des informations au niveau de l'entreprise et non des seuls établissements.

En complément de ces informations fournies par la Dares, la mission a diffusé par mail plusieurs types de questionnaire, afin de recueillir les informations prévues par l'article 115 non disponibles en DSN : caractéristiques fines de chacune des personnes recrutées en CDIE depuis 2018 (critères d'éligibilité) et des missions effectuées (secteur d'activité, taille des entreprises utilisatrices, formations dispensées, devenir des salariés, etc.). La mission a ainsi procédé à l'envoi par mail :

- d'un **questionnaire auprès de l'ensemble des ETP/ETTP** identifiées comme ayant recruté des salariés en CDIE. Ce questionnaire comportait deux volets : l'un portait sur la vision et la stratégie de l'ETTP (motivations et freins dans le recours au CDIE, facteurs d'amélioration de l'employabilité des salariés, modalité de sourcing pour les recrutements, etc.), et l'autre portait sur les caractéristiques de l'ensemble des contrats en CDIE signés depuis 2018 et de leur titulaire (âge, sexe, critères d'éligibilité, temps de travail, organisation des missions, actions de formation, etc.).
 - sur les 21 entreprises adhérentes du SEED, trois ont déclaré ne pas encore avoir de CDIE (dont deux ont rempli le volet 'ETTP' du questionnaire), les autres ont répondu à l'ensemble du questionnaire de la mission à l'exception d'une ETP n'ayant rempli que le volet 'ETTP' et d'une autre n'ayant rempli que le volet 'contrats'.
 - sur les cinq autres entreprises identifiées via le SEED ou internet, seules trois ont répondu au questionnaire (dont une simplement pour déclarer ne pas avoir encore recruté en CDIE).
 - sur les 39 entreprises identifiées via l'Acos, seule une ETP a répondu partiellement au questionnaire (plusieurs ETP ont déclaré une erreur dans la réponse au questionnaire)
 - au total, ce sont donc 23 ETP qui ont renseigné, au moins partiellement, les informations chiffrées demandées par la mission :
 - 22 ont répondu au volet 'ETTP' (deux ETP n'ayant pas encore recruté en CDIE mais dont les motivations et les freins ont été renseignés dans le questionnaire),
 - 20 ont répondu au volet 'contrats', pour un total de 2321 CDIE.
- d'un **questionnaire auprès de l'ensemble des salariés pour lesquels les ETP ont transmis les coordonnées** (questionnaire proche de celui retenu pour l'évaluation du CDI intérimaire

des Siret utilisée pour les travaux de la Dares est légèrement moins complète que celle retenue *in fine* par la mission.

réalisée en 2019 par l'Observatoire de l'intérim et du recrutement, afin de permettre une comparaison des résultats).

- L'ensemble des salariés en CDIE à la date de l'enquête ont été sollicités, ainsi que les salariés ayant rompu leur contrat et dont l'employeur a bien voulu nous transmettre les coordonnées (ce qui n'a pas été le cas pour les deux principaux employeurs notamment).
- Sur les près de 1 800 salariés sollicités, 503 ont répondu au questionnaire et 476 ont déclaré avoir effectivement été recrutés en CDIE (la formulation sur la dénomination du contrat avait été volontairement assez large pour ne pas exclure des personnes qui n'auraient pas fait la différence avec le CDI intérimaire notamment).
- d'un court **questionnaire auprès de quelques entreprises utilisatrices** pour lesquelles les ETP ont accepté de transmettre les coordonnées. Les deux principaux employeurs n'ont fourni les coordonnées que de trois ou quatre de leurs clients.
 - Sur les 163 entreprises sollicitées, 27 ont répondu au questionnaire, dont l'entreprise hébergeant le plus grand nombre de CDIE
 - Plusieurs entreprises ont indiqué par mail ne pas avoir travaillé avec des salariés en CDIE ou avec l'ETP concernée.

Cette démarche par questionnaires soulève plusieurs points d'attention. Au-delà de l'enjeu de représentativité du périmètre, la non-réponse des ETP comme des salariés conduit à devoir considérer les résultats avec beaucoup de précaution.

- Concernant les réponses des ETP, sur les près de 5 000 CDIE déclarés par les ETP identifiées par la mission¹²³, seuls 2 320 ont été décrits dans le détail par les ETP (volet 'contrats' du questionnaire ETP). En effet, l'employeur principal n'a pas fourni d'information sur les quelques 2600 contrats rompus depuis 2018 au sein de son entreprise (ainsi que vraisemblablement sur quelques contrats encore en cours). **La représentativité des résultats sur les trajectoires en sortie de CDIE est donc fortement compromise, sans qu'il soit possible d'estimer le biais en l'absence d'informations complémentaires sur les contrats rompus.**
- Concernant les réponses des salariés, le faible taux de réponse – sur une base de sondage déjà fortement limitée par le manque d'exhaustivité des coordonnées pour les salariés ayant rompu leur CDIE – invite à une grande prudence dans l'interprétation des résultats. En particulier, seuls 37 salariés sortis de CDIE ont répondu au questionnaire, limitant fortement le caractère représentatif des analyses. Par comparaison avec les données renseignées par les ETP sur 2300 contrats, les salariés ayant répondu à l'enquête apparaissent plus âgés, moins diplômés et davantage représentés parmi les femmes (Tableau A infra). En revanche, les répondants ne semblent pas très différents de l'ensemble des salariés décrits par les ETP concernant leur trajectoire antérieure. **Compte tenu des nombreux biais introduits par ailleurs, ainsi que des moyens limités de la mission, aucun redressement de la non-réponse n'a été réalisé. La représentativité statistique des résultats n'est donc pas garantie.**
- Enfin, concernant les entreprises utilisatrices, il va sans dire que le très faible taux de réponse ne permet pas de tirer des enseignements généraux. **Les résultats ne sont fournis qu'à titre illustratif.**

¹²³ Les données renseignées par les ETP conduisent à un total de 4959. La précision de ce chiffre n'est toutefois pas garantie dès lors que le principal employeur a arrondi le nombre de ses contrats signés.

Tableau A - Comparaison des caractéristiques des salariés ayant répondu au questionnaire de la mission (476 salariés) avec celles de l'ensemble des salariés décrits par les ETPP (2321 salariés)

	Salariés déclarés par les ETPP	Salariés répondants
Part de femmes	34 %	41 %
Part de moins de 26 ans	21%	16%
Part de 50 ans et plus	16%	21%
Diplôme déclaré par l'ETTP niveau bac ou +	41%	51%
Situation antérieure déclarée par l'ETTP		
En poste dans l'entreprise cliente	43%	42%
Sans emploi	46%	47%

Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP – calculs de la mission.

Champ : première colonne : salariés décrits par les ETPP – 2321 CDIE ; deuxième colonne : salariés ayant répondu au questionnaire de la mission et retrouvés dans les données renseignées par les ETPP – 462 répondants.

Lecture : 34 % des CDIE renseignés par les ETPP sont signés par des femmes, quand c'est le cas de 41 % des CDIE signés par les salariés ayant répondu au questionnaire de la mission.

Note : le niveau de diplôme déclaré par l'ETTP n'est pas renseigné par l'ensemble des ETPP et diffère par ailleurs de celui renseigné par les salariés eux-mêmes. Il n'est fourni qu'à titre de comparaison sur les deux champs considérés.

Enfin, **les moyens de la mission n'ont pas permis de faire les retraitements nécessaires pour assurer la robustesse des résultats d'un point de vue statistique sur le périmètre identifié.** En particulier, l'ensemble des contrôles de cohérence nécessaires à la fiabilité des résultats n'ont pu être réalisés, tant sur les réponses apportées par les ETPP que par celles apportées par les salariés.

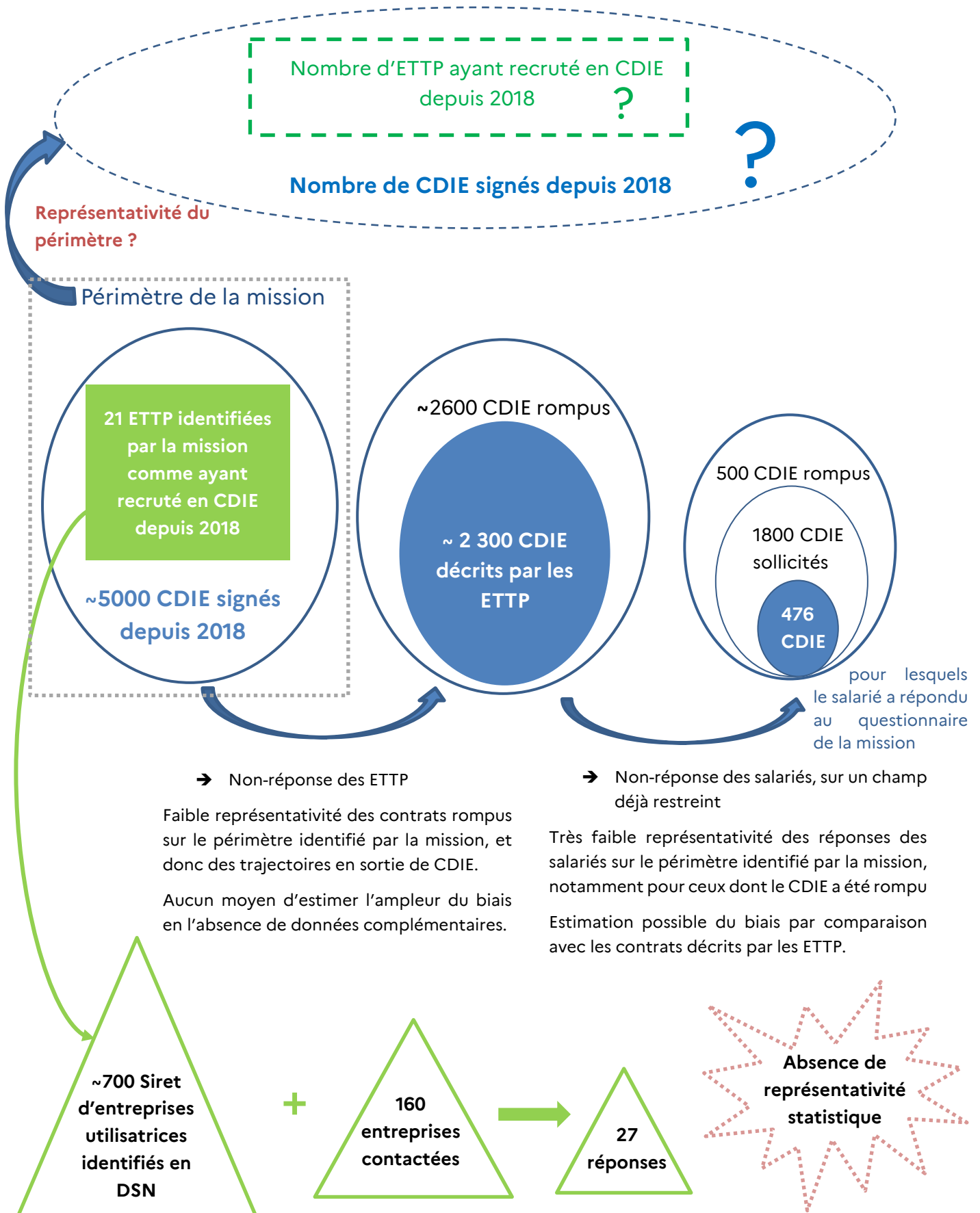
Collecte d'informations complémentaires sur le périmètre identifié par la mission

En complément de l'exploitation de ces données, la mission a procédé à des investigations de terrain. La mission a notamment rencontré des entreprises de travail à temps partagé et quelques entreprises utilisatrices (voir liste des personnes rencontrées). Elle a également échangé par téléphone avec plusieurs salariés en CDIE : quatre salariés sélectionnés de manière aléatoire parmi l'ensemble des salariés recrutés en CDIE par les ETPP identifiées par la mission, et quatre salariés sélectionnés de manière aléatoire au sein des personnes ayant déclaré, dans le questionnaire de la mission, avoir rompu leur CDIE.

Concernant les ETPP, la mission leur a demandé à chacune de lui fournir les éléments suivants : contrat de travail anonymisé, lettre de mission, convention de partenariat avec une entreprise cliente, contrat de mise à disposition avec une entreprise cliente, feuille de paye anonymisée, accord d'entreprise le cas échéant, comptes de résultats pour 2022.

Les comparaisons avec les dispositifs proches ont été réalisées sur la base de la documentation existante, et notamment l'évaluation du CDI intérimaire réalisée en 2019 et publiée par l'Observatoire de l'intérim et du recrutement (rapport final 2020). L'évolution de la conjoncture depuis 2019 invite toutefois à une certaine prudence dans les interprétations. Aussi, la mission a exploité au maximum les données plus récentes lorsqu'elles étaient disponibles (une étude de l'Observatoire réalisée en 2022 actualise quelques statistiques du rapport d'évaluation).

Graphique A - Schéma de la collecte des données relatives au CDIE et des biais sous-jacents en matière de représentativité statistique



ANNEXE 2 : Résultats complémentaires

A- Questionnaire adressé aux ETPP

Les résultats présentés ci-dessous sont issus du questionnaire que la mission a adressé aux entreprises identifiées comme ayant recruté en CDIE. Le questionnaire comporte deux volets : l'un porte sur la vision et la stratégie des ETPP concernant leur usage du CDIE, tandis que l'autre porte sur les caractéristiques des contrats signés par chacun des salariés depuis 2018.

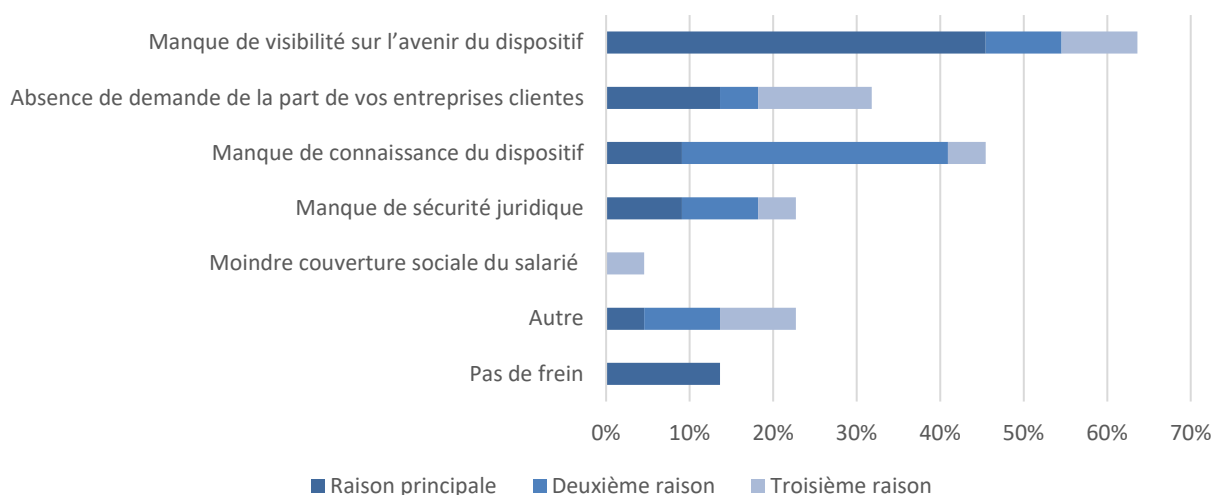
Volet du questionnaire adressé aux ETPP portant sur la vision et les pratiques des ETPP

Parmi les 23 entreprises ayant répondu à la mission, 22 ETPP ont renseigné le volet du questionnaire de la mission portant sur la vision et la stratégie des ETPP sur le CDIE (une ETPP n'a renseigné que le volet du questionnaire portant sur les contrats).

- Deux ETPP membres du syndicat des entreprises à temps partagé (SEED) ont répondu au questionnaire bien que n'ayant pas encore recruté en CDIE¹²⁴. Les réponses de ces deux ETPP ne sont prises en compte que pour les questions relatives aux motivations et freins de leur recours au CDIE.
- Parmi les ETPP répondantes, deux d'entre elles représentent à elles seules 85 % du total des contrats signés par ces ETPP depuis 2018. Pondérer les résultats par le nombre de contrats signés par l'ETTP (pour les questions portant sur les missions ou les salariés des ETPP) aurait ainsi conduit à éclipser les pratiques des autres ETPP. Afin de refléter au mieux la diversité des pratiques, la mission a fait le choix de considérer les réponses des ETPP avec un poids identique, sans tenir compte du nombre de contrats sous-jacents. Néanmoins, une note de lecture permet de mettre en perspective les résultats au regard du poids des différents acteurs lorsque cela s'avère pertinent.

¹²⁴ L'une en raison d'une méconnaissance du dispositif au moment de la signature des contrats, inscrits dans le cadre du contrat à temps partagé de 2005, et l'autre pour des raisons de calendrier, étant en phase de démarrage de leur activité

Graphique 1 : Freins rencontrés par les ETPP dans leur recours au CDIE

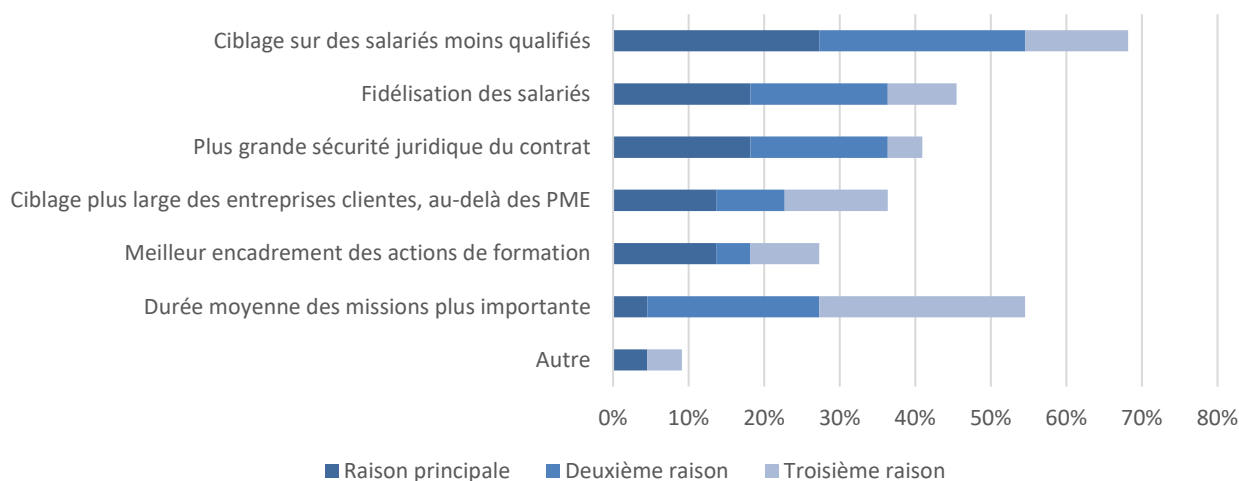


Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP.

Champ : ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté des salariés en CDIE - 22 répondants (dont 2 ETPP membres du syndicat des entreprises de travail à temps partagé mais n'ayant pas encore recours au CDIE).

Lecture : 45 % des ETPP déclarent le manque de visibilité sur l'avenir du CDIE comme principal frein à son recours, 10 % déclarent ce motif comme deuxième raison principale d'un moindre recours et 10 % comme troisième raison principale.

Graphique 2 : Motivations déclarées par les ETPP dans leur recours au CDIE plutôt qu'au contrat de travail à temps partagé défini par la loi de 2005

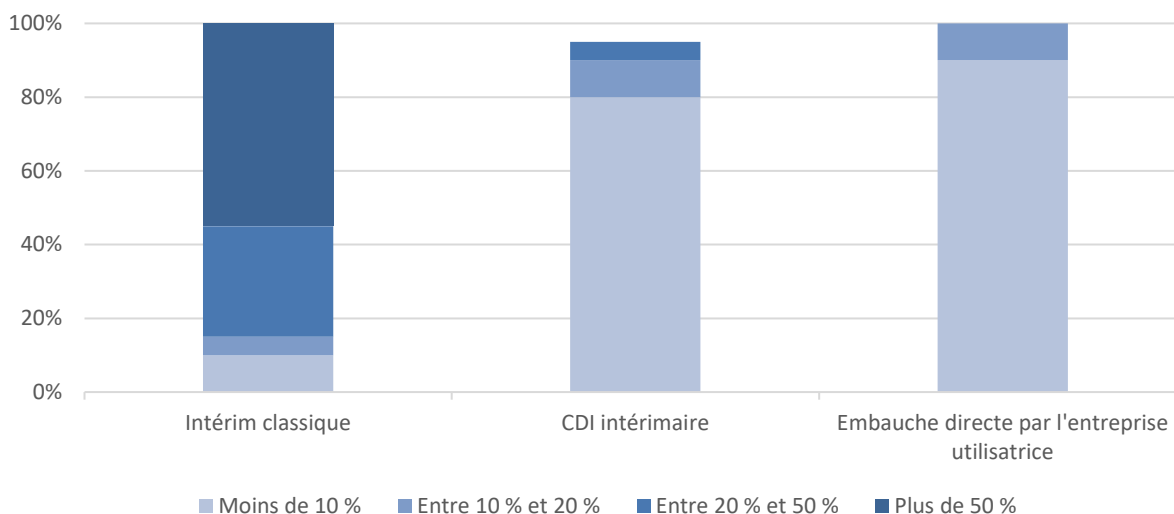


Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP.

Champ : ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté des salariés en CDIE - 22 répondants (dont 2 ETPP membres du syndicat des entreprises de travail à temps partagé mais n'ayant pas encore recours au CDIE).

Lecture : 27 % des ETPP déclarent que le ciblage du CDIE sur des salariés moins qualifiés est leur principale motivation de recourir à ce contrat plutôt qu'au contrat de travail à temps partagé de 2005, 27 % déclarent cette modalité comme deuxième raison principale et 14 % comme troisième raison principale.

Graphique 3 : Répartition des ETPP en fonction de la part de leurs salariés qui, avant la signature de leur CDIE, étaient déjà en intérim, en CDI intérimaire ou embauchés directement par l'entreprise utilisatrice



Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP.

Champ : ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté des salariés en CDIE - 20 répondants (sauf pour la question sur le CDI intérimaire à laquelle une ETPP n'a pas répondu, expliquant que le total ne se somme pas à 100 %).

Lecture : 80 % des ETPP déclarent que moins de 10 % de leurs salariés en CDIE étaient auparavant en CDI intérimaire.

Note : les deux entreprises principales ont répondu comme la majorité des ETPP, sauf concernant la part des salariés auparavant en intérim classique : l'une déclare une proportion supérieure à 50 % quand l'autre déclare une proportion comprise entre 20 % et 50 %.

Tableau 1 : Perception des ETPP sur la différence de coût pour l'entreprise utilisatrice, à profil de poste et de salarié identique, entre le CDIE et le CDI intérimaire

	Répartition des ETPP
Coût équivalent entre le CDIE et le CDI intérimaire	65%
Coût plus faible pour le CDI intérimaire que pour le CDIE	10%
Ecart inférieur à 5 %	5%
Ecart compris entre 5 et 10 %	5%
Coût plus faible pour le CDIE que pour le CDI intérimaire	25%
Ecart inférieur à 5 %	5%
Ecart compris entre 5 et 10 %	5%
Ecart supérieur à 10%	10%
Ne sait pas	5%
Total	100%

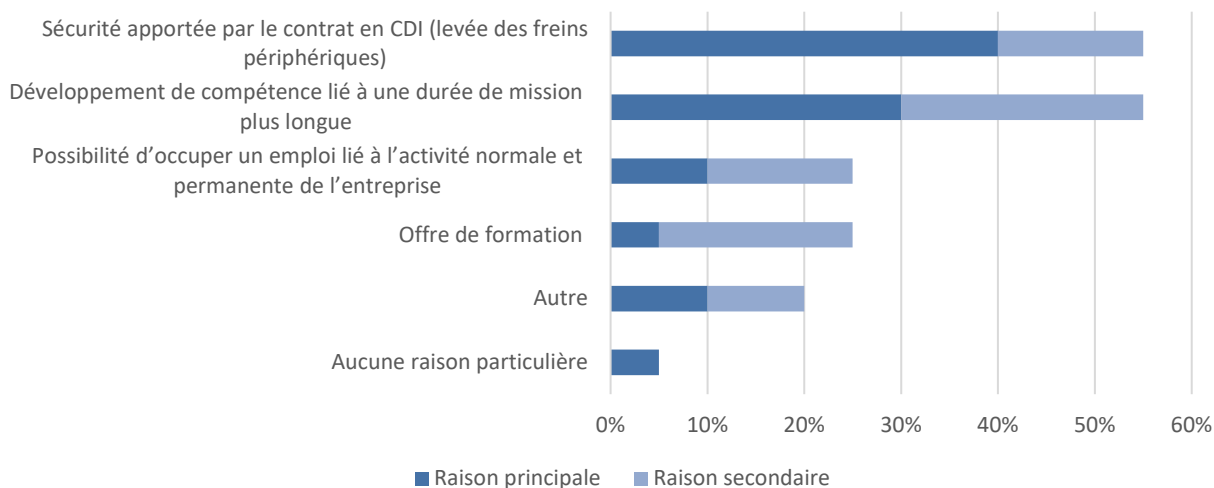
Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP.

Champ : ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté des salariés en CDIE - 20 répondants.

Lecture : 65 % des ETPP déclarent que le coût pour l'entreprise utilisatrice serait identique entre le CDIE et le CDI intérimaire à profil de poste et de salarié identique.

Note : les deux entreprises principales ont répondu comme la majorité des ETPP. Le fait que le coût puisse parfois être perçu comme plus élevé pour le CDIE que pour le CDI intérimaire peut tenir au pouvoir de négociation des ETPP et de leurs clients : plus le volume de contrats négociés est élevé, comme c'est le cas pour l'intérim, plus le prix peut être négocié à la baisse par les entreprises clientes.

Graphique 4 : Raisons permettant d'améliorer l'employabilité des salariés en CDIE par rapport aux salariés en entreprise de travail temporaire d'insertion (ETTI)



Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP.

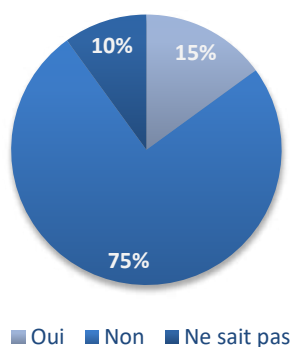
Champ : ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté des salariés en CDIE - 20 répondants.

Lecture : 40 % des ETPP déclarent que la principale raison permettant d'améliorer l'employabilité des salariés en CDIE par rapport aux salariés des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) est la sécurité apportée par le contrat en CDI ; 15 % des ETPP citent cette modalité en raison secondaire.

Note : la modalité 'Autre' a été définie par les répondants notamment comme une différence de philosophie entre deux dispositifs qui ne visent pas les mêmes publics. Plusieurs ETPP ont par ailleurs indiqué l'idée que le CDIE interviendrait en aval, dans une logique de complémentarité avec les dispositifs d'insertion.

Graphique 5 : Dispositifs de développement des compétences

Graphique 3a - Existence d'un plan de développement des compétences

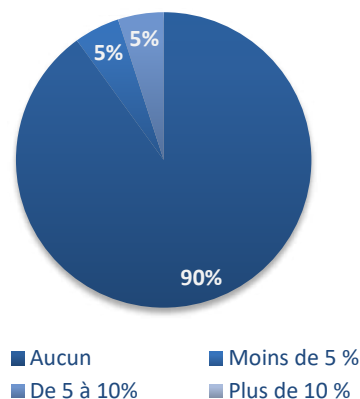


Lecture : 75 % des ETPP déclarent ne pas avoir mis en place de plan de développement des compétences.

Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP.

Champ : ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté des salariés en CDIE - 20 répondants.

Graphique 3b - Part des salariés en CDIE recrutés en alternance



Lecture : 90 % des ETPP déclarent qu'aucun de leurs salariés en CDIE n'est en alternance. L'un des deux principaux acteurs déclare néanmoins que cela concerne 5 à 10 % de ses salariés en CDIE.

Tableau 2 : Caractéristiques générales des missions

	Oui	Non	Non réponse
Les missions proposées doivent-elles correspondre à une distance maximale au domicile ou un temps de trajet maximal ?	95%	0%	5%
Les missions proposées doivent-elles correspondre à une liste de métiers convenue à l'avance avec le salarié ?	90%	10%	0%
Une durée de mission minimale est-elle prévue dans le contrat de travail ou l'accord d'entreprise ?	50%	45%	5%
Une durée de mission maximale est-elle prévue dans le contrat de travail ou l'accord d'entreprise ?	20%	80%	0%
Une durée maximale de présence cumulée chez un même employeur est-elle prévue ?	15%	85%	0%
Une durée minimale de mise à disposition auprès de vos entreprise clientes est-elle prévue ?	80%	20%	0%
Un délai de prévenance est-il prévu en cas de rupture du contrat de mission par l'entreprise utilisatrice ?	80%	20%	0%
dont délai d'un mois	55%	45%	0%
dont délai de deux mois	10%	90%	0%
dont délai de trois mois	15%	85%	0%

Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP.

Champ : ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté des salariés en CDIE - 20 répondants.

Lecture : 95 % des ETPP déclarent que les missions doivent correspondre à une distance maximale au domicile ou un temps de trajet maximal.

Note : les pratiques des deux acteurs principaux s'avèrent très différentes. Elles ne s'accordent que sur le fait de respecter une distance maximale ou un temps de trajet maximal dans les propositions de mission, et sur le fait d'imposer une durée minimale de mise à disposition à l'entreprise utilisatrice, avec un délai de prévenance en cas de rupture.

Volet du questionnaire adressé aux ETPP portant sur chacun des CDIE signés depuis 2018

Les entreprises ayant répondu au volet 'contrats' du questionnaire sont en très grande majorité les mêmes que celles ayant répondu au volet 'ETPP' :

- Les deux ETPP qui ont déclaré n'avoir signé aucun CDIE n'ont logiquement pas rempli ce volet du questionnaire.
- Une des ETPP n'a renseigné que le volet 'ETPP' du questionnaire (où elle déclare 7 CDIE),
- Une autre n'a renseigné que le volet 'contrats' du questionnaire.

Au total, les résultats présentés ci-dessous portent sur les réponses apportées par 20 ETPP.

Les ETPP étaient invitées à se prononcer sur chacun de leurs CDIE signés depuis le lancement de l'expérimentation en 2018. Pour la quasi-totalité des ETPP, le nombre de contrats renseignés est très proche du nombre de contrats totaux déclarés dans le volet 'ETPP' du questionnaire. Néanmoins, l'ETPP représentant le plus gros employeur de CDIE n'a fourni les informations demandées que sur les contrats encore en cours. **Ainsi, aucune information n'a été fournie sur les 2 600 CDIE rompus au sein de cette ETPP depuis 2018.**

Au total, le nombre de contrats renseignés s'élève à 2 321.

Tableau 3 : Profil des salariés recrutés en CDIE

	Part des CDIE
Femme	34%
Age lors de la signature du contrat	
Moins de 26 ans	21 %
26 à 49 ans	63%
Plus de 50 ans	16%
Catégorie socio-professionnelle	
Ouvrier	88%
Employé	9%
Agent de maîtrise, technicien	2%
Cadre ou ingénieur	1%

Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP – calculs de la mission.

Champ : CDIE des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE - 2 321 CDIE pour 20 ETPP répondantes.

Lecture : 34 % des CDIE ont été signés par des femmes.

Note : il n'est pas possible de distinguer dans les données entre ouvriers qualifiés et ouvriers non qualifiés. Les informations fournies par les ETPP sur le niveau de formation ou la perception de minima sociaux apparaissent peu fiables au regard des déclarations des salariés, et ne sont pas reproduites ici.

Tableau 4 : Caractéristiques des CDIE

	Part des CDIE
Organisation du temps de travail	
Part des contrats à temps plein (y compris au forfait)	98%
Part des contrats avec mise à disposition d'une seule entreprise simultanément	97%
Part des contrats sans période d'intermission sur le semestre	95%
Secteur d'activité de l'entreprise utilisatrice	
Industrie	30%
Services postaux et autres services tertiaires	39%
Transport / logistique	21%
BTP	4%
Agriculture	1%
Autre	5%

Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP - calculs de la mission.

Champ : CDIE des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE - 2 321 CDIE pour 20 ETPP répondantes. Pour le calcul des périodes d'intermission sur le semestre et du nombre d'entreprises utilisatrices en simultané, le champ est restreint aux contrats non rompus, soit 1481 CDIE. Pour le secteur d'activité, deux ETPP n'ont fourni l'information que sur les contrats non rompus.

Lecture : 98 % des CDIE sont à temps plein.

Note : deux ETPP concentrent 90 % des salariés à temps partiel.

Tableau 5 : Répartition des CDIE selon la situation du salarié avant signature

	Part des CDIE
En poste dans l'entreprise cliente	43%
dont intérim	21%
En poste dans une autre entreprise	7%
dont intérim	2%
Sans emploi	46%
Non réponse	3%
Total	100 %

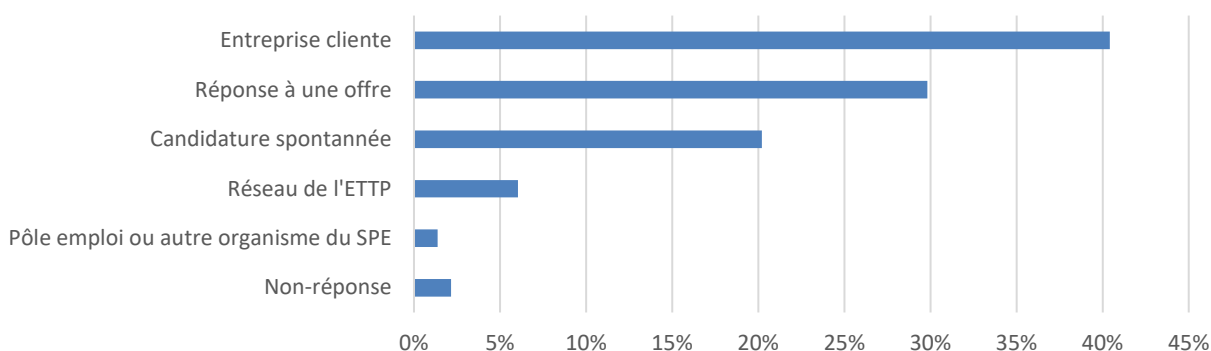
Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP - calculs de la mission.

Champ : CDIE des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE - 2 321 CDIE pour 20 ETPP répondantes.

Lecture : 43 % des salariés étaient déjà en poste dans l'entreprise cliente au moment de la signature du CDIE.

Note : ces résultats apparaissent très différents de ceux déclarés par les salariés (Tableau 17), ce qui pourrait en partie s'expliquer par le fait que l'intérim se caractérise par une alternance de périodes d'emploi et de chômage, difficilement catégorisable.

Graphique 6 : Répartition des CDIE selon la modalité de sourcing des salariés



Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP - calculs de la mission.

Champ : CDIE des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE - 2 321 CDIE pour 18 ETPP répondantes.

Lecture : 40 % des salariés en CDIE ont été repérés par l'ETTP grâce à l'entreprise cliente.

Tableau 6 : Modalités de formation durant le CDIE

	Part des CDIE
Modalités d'abondement du CPF à hauteur de 500 € supplémentaires	
Abondement effectif du CPF des salariés	7%
Provisionnement du montant (en l'absence d'abondement)	77 %
Offre de formation	
Actions effectives de formation durant le CDIE	16%
dont financées en fonds propres par l'ETTP	6%
dont formations certifiantes	8%

Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP - calculs de la mission.

Champ : CDIE des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE - 2 321 CDIE pour 20 ETPP répondantes.

Lecture : 7 % des CDIE se sont accompagnés d'un abondement du compte personnel de formation du salarié (CPF).

Note : les résultats sont à prendre avec précaution compte tenu de la forte hétérogénéité entre ETPP dans la saisie des réponses, rendant complexe tout exercice d'agrégation.

Tableau 7 : Répartition des CDIE selon le motif de leur rupture

	Part des CDIE
Fin de période d'essai	29%
<i>dont à l'initiative de l'employeur</i>	13%
Démission	50%
Licenciement	10%
Rupture conventionnelle	8%
Autre	2%
Total	100 %

Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP - calculs de la mission.

Champ : CDIE ayant été rompus au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE - 840 CDIE.

Lecture : 50 % des CDIE ont été rompus en raison de la démission du salarié, dont 16 % du fait d'une embauche dans l'entreprise utilisatrice.

Note : l'ETTP ayant signé le plus gros nombre de contrats n'ayant pas fourni d'informations sur les quelques 2600 contrats rompus, les résultats présentés ici sont à prendre avec précaution. Par ailleurs, le taux de rupture en période d'essai apparaît significativement plus élevé que dans le cas du CDI intérimaire.

Tableau 8 : Répartition des CDIE selon la situation des salariés à l'issue du contrat

	Part de l'ensemble des contrats rompus	Part des contrats rompus hors fin de période d'essai
Chômage	35%	17%
Contrat en CDI	45%	65%
<i>dont embauche dans l'entreprise utilisatrice</i>	40%	56%
Contrat en CDD	0%	1%
Intérim	11%	9%
Formation	1%	1%
Création d'entreprise	0%	0%
Retraite	0%	0%
Non réponse	6%	8%
Total	100%	100%

Source : questionnaire de la mission auprès des ETPP – calculs mission.

Champ : CDIE ayant été rompus au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 840 CDIE. Hors ruptures durant la période d'essai (et annulation ou décès du salarié), le nombre de CDIE rompus s'élève à 590.

Lecture : 45 % des salariés ayant rompu leur CDIE sont embauchés en CDI à la sortie, dont 39 % dans l'entreprise utilisatrice. Sur le champ des salariés dont le CDIE a été rompu hors période d'essai (et hors annulation ou décès du salarié), 65 % sont embauchés en CDI à la sortie, dont 56 % dans l'entreprise utilisatrice.

Note : l'ETTP ayant signé le plus gros nombre de contrats n'ayant pas fourni d'informations sur les quelques 2600 contrats rompus, les résultats présentés ici sont à prendre avec précaution. Par ailleurs, le taux de rupture en période d'essai apparaît significativement plus élevé que dans le cas du CDI intérimaire.

B- Questionnaire adressé aux salariés

Les résultats ci-dessous sont issus du questionnaire que la mission a adressé à l'ensemble des salariés en CDIE pour lesquels les ETPP identifiées ont accepté de fournir les coordonnées. Sur les près de 1800 salariés contactés, seuls 503 ont répondu au questionnaire, dont 476 ayant confirmé avoir bien été recrutés en CDIE.

Les résultats présentés ci-dessous portent sur ces 476 répondants. Ils n'ont pas été retraités pour corriger du biais de sélection (non-exhaustivité des coordonnées transmises par les ETPP) et du biais de non-réponse, or les salariés ayant répondu au questionnaire semblent plus âgés, davantage représentés parmi les femmes, et plus diplômés (voir annexe 1).

Sauf mention contraire, les résultats portant sur les salariés en CDI intérimaire sont issus de l'étude de l'Observatoire de l'intérim et du recrutement relative au CDI intérimaire réalisée en 2019 (rapport final publié en janvier 2020). Compte tenu de l'évolution de la conjoncture sur le marché du travail depuis 2019, les comparaisons avec le CDIE issues de cette étude sont à prendre avec précaution. La mission s'est efforcée, lorsque c'était possible, de présenter les quelques données actualisées par l'Observatoire en 2022.

Tableau 9 : Répartition des salariés par niveau de formation

	CDIE	CDI intérimaire
Aucun diplôme	12%	3%
Certificat d'études primaires, brevet des collèges	26%	7%
CAP, BEP	11%	38%
Baccalauréat	34%	30%
BTS, DUT, DEUG	7%	14%
Licence, maîtrise, master 1	7%	6%
Master 2, DEA, DEA, doctorat, diplôme de grande école	3%	2%
Ne sait pas	1%	0%
Total	100%	100%

Sources : Observatoire de l'intérim et du recrutement (2020) pour les salariés en CDI intérimaire. Questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDI intérimaire et salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants.

Lecture : 34 % des salariés en CDIE ayant répondu au questionnaire de la mission déclarent un niveau de formation de niveau baccalauréat. C'est le cas de 30 % des salariés en CDI intérimaire.

Tableau 10 : Caractéristiques des salariés au regard des critères d'éligibilité au CDIE

	Part des salariés en CDIE
Inscrit à Pôle emploi depuis plus de 6 mois	41%
Inscrit à Pôle emploi depuis plus de 12 mois	42%
Bénéficiaire de minima sociaux	6%
Travailleur handicapé	6%
Agé d'au moins 50 ans	21%

Source : questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants

Lecture : 42 % des salariés en CDIE ayant répondu au questionnaire de la mission déclarent qu'ils étaient inscrits à Pôle emploi depuis plus de 12 mois lors de la signature de leur CDIE, et 6 % qu'ils étaient bénéficiaires de minima sociaux.

Tableau 11 : Répartition des salariés selon la durée travaillée durant les six mois précédant la signature du CDIE ou la signature d'un CDI intérimaire

	CDIE	CDI intérimaire
Tout le temps ou presque	87%	92%
Trois semaines par mois en moyenne	2%	4%
Deux semaines par mois en moyenne	2%	1%
Une semaine par mois en moyenne	1%	1%
Moins d'une semaine par mois	8%	1%
Ne sait pas	-	1%
Total	100%	100%

Sources : Observatoire de l'intérim et du recrutement (2020) pour les salariés en CDI intérimaire. Questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE - calculs de la mission.

Champ : salariés en CDI intérimaire et salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants.

Lecture : 87 % des salariés en CDIE déclarent avoir travaillé « tout le temps ou presque » durant les six mois précédant la signature de leur contrat ; c'est le cas de 92 % des salariés en CDI intérimaire.

Tableau 12 : Répartition des salariés selon la fréquence, avant la signature du contrat, des périodes où ils souhaitaient travailler sans qu'on leur propose de mission

	CDIE	CDI intérimaire
Jamais	45%	53%
Rarement	17%	18%
Parfois	19%	12%
Souvent	19%	12%
Non concerné / Ne sait pas	-	5%
Total	100 %	100 %

Sources : Observatoire de l'intérim et du recrutement (2020) pour les salariés en CDI intérimaire. Questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE - calculs de la mission.

Champ : salariés en CDI intérimaire et salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants.

Lecture : 45 % des salariés en CDIE déclarent qu'il ne leur arrivait jamais, avant de signer leur contrat, de connaître des périodes où ils souhaitaient travailler sans qu'on leur propose de mission ; c'est le cas de 53 % des salariés en CDI intérimaire.

Tableau 13 : Répartition des salariés selon la durée de relation avec leur agence d'emploi (ou le groupe auquel elle appartient) au moment de la signature du contrat

	CDIE	CDI intérimaire en 2019	CDI intérimaire en 2022
Moins d'un an	16%	22%	30%
Entre un et deux ans	22%	30%	27%
Entre deux et trois ans	9%	12%	13%
Plus de trois ans	15%	27%	24%
Pas d'expérience de l'intérim auparavant	39%	7%	6%
Total	100 %	100 %	100 %

Sources : Observatoire de l'intérim et du recrutement (2020 et 2022) pour les salariés en CDI intérimaire. Questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE - calculs de la mission.

Champ : salariés en CDI intérimaire et salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants.

Lecture : 16 % des salariés en CDIE ayant répondu au questionnaire de la mission déclarent qu'ils réalisaient des missions avec leur agence d'emploi depuis moins d'un an lorsqu'ils ont signé leur contrat ; c'est le cas de 30 % des salariés en CDI intérimaire interrogés en 2022 (22 % de ceux interrogés en 2019).

Tableau 14 : Répartition des salariés en fonction de la raison principale les ayant conduits à signer leur contrat

	CDIE	CDI intérimaire
La sécurité de la rémunération (rémunération stable)	28%	22%
Rester dans l'entreprise utilisatrice	24%	17%
Le symbole, la dimension sociale ou psychologique d'être en CDI	12%	17%
Augmenter les chances d'être embauché par une entreprise	8%	5%
Ne pas avoir à se préoccuper de trouver des missions	7%	15%
Le sentiment de n'avoir pas eu le choix	6%	2%
Une évolution professionnelle plus intéressante	6%	2%
La perspective que cela facilite les projets personnels	5%	15%
L'augmentation de la rémunération	2%	0%
Des missions plus motivantes	1%	1%
Un accès à la formation plus facile	0%	2%
Le souhait que l'agence me consacre plus d'attention	0%	0%
Total	100%	100%

Sources : Observatoire de l'intérim et du recrutement (2020) pour les salariés en CDI intérimaire. Questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDI intérimaire et salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants.

Lecture : 28 % des salariés en CDIE ayant répondu au questionnaire déclarent la sécurité de la rémunération comme principale raison de signer leur contrat ; c'est le cas de 22 % des salariés en CDI intérimaire.

Tableau 15 : Répartition des salariés en CDIE selon leurs connaissances relatives au CDI intérimaire

	Part des salariés en CDIE
N'a jamais entendu parler de CDI intérimaire	12%
Considère son CDIE comme un CDI intérimaire	50%
Connaît la différence avec le CDI intérimaire	38%
dont proposition d'un CDI intérimaire par le passé	25%
dont absence de proposition d'un CDI intérimaire par le passé	12%
dont ne se souvient pas s'il y a eu proposition d'un CDI intérimaire	1%
Total	100%

Source : questionnaire auprès des salariés en CDIE - calculs de la mission.

Champ : salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants.

Lecture : 50 % des salariés ayant répondu au questionnaire de la mission considèrent que leur CDIE est un CDI intérimaire.

Tableau 16 : Pensez-vous que vous disposiez de toutes les informations utiles au moment de la signature de votre contrat ?

	CDIE	CDI intérimaire en 2019	CDI intérimaire en 2022
Oui, totalement	45%	64%	69%
Oui partiellement,	33%	23%	19%
Non	17%	12%	12%
Ne sait pas/ ne se souvient pas	5%	1%	0%
Total	100 %	100 %	100 %

Sources : Observatoire de l'intérim et du recrutement (2020 et 2022) pour les salariés en CDI intérimaire. Questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE - calculs de la mission.

Champ : salariés en CDI intérimaire et salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants.

Lecture : 45 % des salariés en CDIE ayant répondu au questionnaire pensent qu'ils disposaient de toutes les informations utiles au moment de signer leur contrat ; c'est le cas de 69 % des salariés en CDI intérimaire interrogés en 2022.

Tableau 17 : Répartition des salariés selon leur situation vis-à-vis de l'entreprise cliente au moment de la signature du CDIE, comparée à celle déclarée par les ETPP

	Part des salariés en CDIE
Déjà en poste dans l'entreprise cliente juste avant la signature du CDIE <i>dont déclaré « sans emploi » par leur ETPP</i>	74% 33%
Pas en poste dans l'entreprise cliente juste avant la signature du CDIE <i>dont déclaré « en emploi dans l'entreprise utilisatrice » par leur ETPP</i>	26% 6%
Total	100 %

Sources : questionnaires de la mission auprès des salariés en CDIE et auprès des ETPP – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 462 CDIE.

Lecture : 74 % des salariés ayant répondu au questionnaire de la mission déclarent qu'ils étaient déjà en poste dans l'entreprise utilisatrice au moment de la signature du CDIE mais pour 33 % leur ETPP déclare qu'ils étaient au contraire sans emploi.

Tableau 18 : Répartition de salariés en CDIE selon leur durée de travail

	CDIE	CDI intérimaire
Après signature du contrat, avez-vous travaillé ... ?		
Autant qu'avant	77%	75%
Moins qu'avant	4%	5%
Plus qu'avant	14%	16%
Non concerné / ne sait pas	5%	4%
Est-ce que la durée de vos missions ... ?		
A augmenté	23%	17%
N'a pas changé	46%	72%
A diminué	3%	5%
Non concerné / ne sait pas	28%	7%
Durée moyenne des missions (cf. note de lecture)		
Une semaine ou moins	3%	6%
Deux semaines à un mois	4%	9%
Plus d'un mois à trois mois	9%	10%
Plus de trois à six mois	14%	15%
Plus de six mois à un an	20%	21%
Plus d'un an	34%	35%
Ne sait pas	17%	3%
Total	100%	100%

Sources : Observatoire de l'intérim et du recrutement (2020) pour les salariés en CDI intérimaire. Questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE - calculs de la mission.

Champ : salariés en CDI intérimaire et salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants

Lecture : 23 % des salariés en CDIE ayant répondu au questionnaire estiment que la durée de leurs missions a globalement augmenté suite à l'embauche en CDIE ; c'est le cas de 17 % des salariés en CDI intérimaire.

Note : la durée moyenne des missions des salariés en CDIE est fortement contrainte par le manque de recul sur le dispositif, nombre d'entre eux déclarant ne pas savoir ou déclarant une durée moyenne équivalente à celle écoulée depuis leur embauche : la durée est donc tronquée, et non comparable à celle déclarée par les salariés en CDI intérimaire.

Tableau 19 : Proportion de salariés en CDIE travaillant au sein de plusieurs entreprises

	Ensemble des salariés en CDIE	Salariés en CDIE de plus d'un an
Part des salariés déclarant avoir travaillé pour plusieurs entreprises depuis leur embauche en CDIE	12%	15%
<i>Part des salariés déclarant avoir travaillé pour plus de deux entreprises</i>	7%	7%
Part des salariés déclarant avoir déjà travaillé simultanément pour plusieurs entreprises	3%	5%

Source : questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants

Lecture : 12 % des salariés ayant répondu au questionnaire déclarent avoir travaillé pour plusieurs entreprises durant leur CDIE ; ils sont 15 % parmi les salariés dont le CDIE a été signé il y a plus d'un an.

Tableau 20 : Répartition des salariés selon l'évolution moyenne de leurs revenus après signature du contrat

	CDIE	CDI intérimaire
Globalement en augmentation	23%	15%
Stable	36%	26%
Globalement en diminution	32%	54%
Ne sait pas/non concerné	9%	6%
Total	100 %	100 %

Sources : Observatoire de l'intérim et du recrutement (2020) pour les salariés en CDI intérimaire. Questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDI intérimaire et salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants

Lecture : 23 % des salariés en CDIE ayant répondu au questionnaire estiment que leurs revenus ont globalement augmenté suite à l'embauche en CDIE ; c'est le cas de 15 % des salariés en CDI intérimaire.

Tableau 21 : Proportion de salariés en CDIE ayant bénéficié d'actions de formation

	Part des salariés en CDIE
Part des salariés déclarant avoir bénéficié d'au moins une action de formation	33%
<i>Part de salariés considérant que la formation a été plutôt utile ou très utile</i>	31%
Part des salariés considérant que l'accès à la formation est...	
... plus facile qu'avant	14%
... plus difficile qu'avant	6%

Source : questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants.

Lecture : 33 % des salariés ayant répondu au questionnaire déclarent avoir bénéficié d'au moins une action de formation.

Note : la part des salariés formés apparaît nettement supérieure à celle issue des déclarations des ETPP.

Tableau 22 : Répartition des salariés en CDIE selon leur connaissance du compte personnel de formation

	Part des salariés en CDIE
Ne sait pas s'il dispose d'un compte personnel de formation	25%
Ne dispose pas de compte personnel de formation	9%
Dispose d'un compte personnel de formation	66%
Part des salariés ayant connaissance du montant capitalisé sur leur compte	26%
Part des salariés ayant déjà utilisé ce compte ou ayant prévu de le faire	23%
Total	100%

Source : questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants.

Lecture : 66 % des salariés ayant répondu au questionnaire de la mission déclarent disposer d'un compte personnel de formation. Ils sont 26 % à avoir connaissance du montant disponible sur leur compte et 23 % à l'avoir déjà utilisé ou avoir l'intention de l'utiliser.

Tableau 23 : Répartition des salariés en CDIE en fonction de leur degré d'accompagnement par l'ETTP et de leur sentiment d'utilité sur cet accompagnement

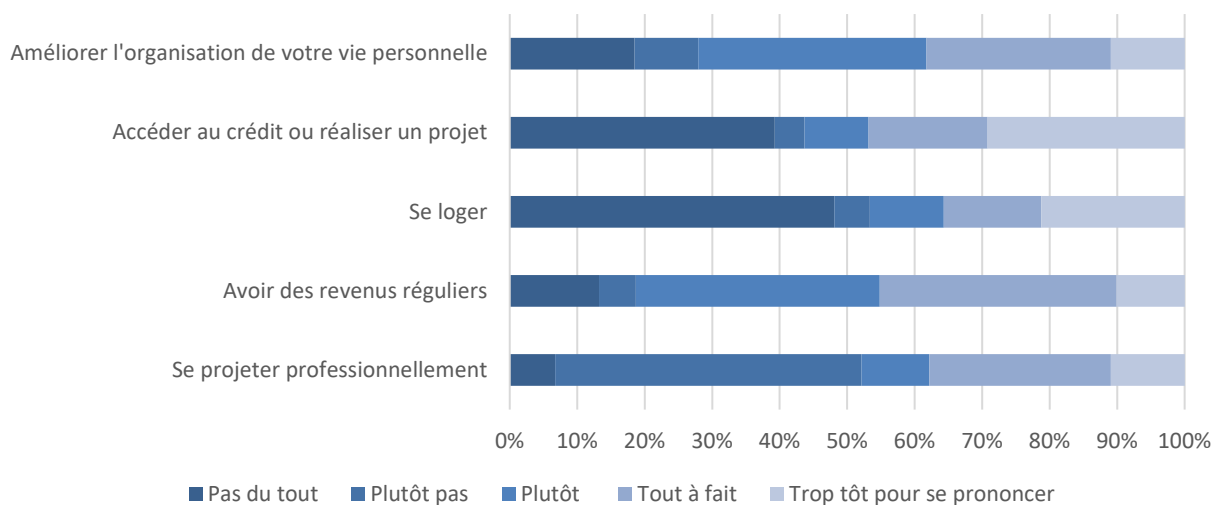
	Part des salariés en CDIE
Fréquence des entretiens avec l'ETTP	
Au moins une fois par semaine	3%
Au moins une fois par mois	21%
Entre deux et quatre fois par mois	5%
Au moins une fois par trimestre	16%
Une à deux fois par an	14%
Jamais ou très rarement	41%
Sentiment d'utilité de ces entretiens	
Très utile	19%
Plutôt utile	36%
Plutôt pas utile	11%
Pas utile du tout	19%
Ne sait pas	14%
Total	100%

Source : questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants.

Lecture : 21 % des salariés ayant répondu au questionnaire de la mission déclarent avoir un entretien avec leur agence d'emploi au moins une fois par mois, et 19 % déclarent que ces entretiens sont très utiles.

Graphique 7 : Diriez-vous que l’embauche en CDIE vous a aidé pour...

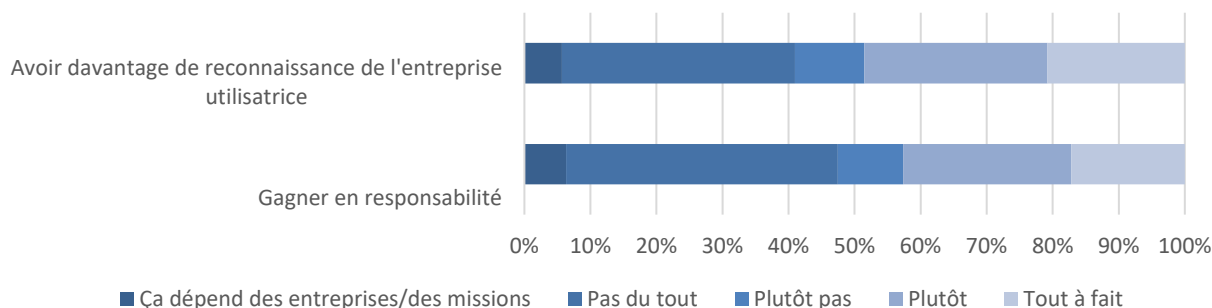


Source : questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants

Lecture : 48 % des salariés ayant répondu au questionnaire de la mission déclarent que leur CDIE ne leur a pas du tout été utile pour se loger, 14 % qu'il leur a été tout à fait utile.

Graphique 8 : Diriez-vous que l’embauche en CDIE vous a permis de...



Source : questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants

Lecture : 41 % des salariés ayant répondu au questionnaire de la mission déclarent que leur expérience en CDIE ne leur a pas du tout permis de gagner en responsabilité.

Tableau 24 : Répartition des salariés en CDIE selon leur niveau de satisfaction concernant leur(s) mission(s)

	Part des salariés en CDIE
Pas du tout satisfait	5%
Plutôt pas satisfait	5%
Plutôt satisfait	53%
Tout à fait satisfait	31%
Ça dépend des missions	6%
Total	100%

Source : questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants

Lecture : 5 % des salariés en CDIE ayant répondu au questionnaire se déclarent pas du tout satisfaits de leurs missions.

Tableau 25 : Répartition des salariés en CDIE et CDI intérimaire en fonction de leur satisfaction générale concernant leur contrat respectif

	CDIE	CDI intérimaire en 2022
Pas du tout satisfait	7%	14%
Plutôt pas satisfait	10%	10%
Plutôt satisfait	45%	46%
Tout à fait satisfait	27%	30%
Trop tôt pour se prononcer	11%	-
Total	100%	100%

Sources : Observatoire de l'intérim et du recrutement (2022), et questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDI intérimaire et salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants

Lecture : 7 % des salariés en CDIE ayant répondu au questionnaire se déclarent pas du tout satisfaits de leur expérience du dispositif. Les résultats sur le CDI intérimaire sont donnés à titre illustratif : en effet, la modalité 'trop tôt pour se prononcer' n'était pas proposée aux salariés en CDI intérimaire, ce qui ne permet pas de pouvoir comparer les résultats.

Tableau 26 : Répartition des salariés en CDIE en fonction de leur perspective envisagée pour la suite de leur parcours, au cours des prochains mois

	Part des salariés en CDIE
Être embauché en CDI classique	40%
Rester en CDIE	28%
Faire de l'intérim classique	4%
Ne sait pas	21%
Non concerné car déjà sorti de CDIE	7%
Total	100%

Source : questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDIE au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 476 répondants.

Lecture : 40 % des salariés en CDIE ayant répondu au questionnaire envisagent d'être embauché en CDI classique.

Les résultats suivants portent sur le champ des salariés dont le CDIE a été rompu. Leur nombre est très faible parmi les répondants au questionnaire de la mission (voir annexe 1), ce qui ne permet pas de tirer de conclusions sur l'ensemble des personnes en CDIE ayant rompu leur contrat. **Les résultats ci-dessous ne sont fournis qu'à titre illustratif, ne pouvant être considérés comme suffisamment robustes. La comparaison avec les salariés sortants de CDI intérimaire est par ailleurs biaisée par une différence de recul historique entre les deux dispositifs** (et de conjoncture lorsque seule l'étude de 2019 sert de point de comparaison). Une grande prudence est donc de mise dans l'interprétation de ces résultats.

Tableau 27 : Répartition des salariés selon leur situation à l'issue du contrat

	CDIE	CDI intérimaire en 2019	CDI intérimaire en 2022
CDI dans l'entreprise utilisatrice	35%	54%	40%
CDI ailleurs	11%	10%	17%
CDD ailleurs	5%	4%	5%
Intérim	11%	18%	12%
En recherche d'emploi	35%	7%	15%
Autre	3%	7%	11%
Total	100%	100%	100%

Sources : Observatoire de l'intérim et du recrutement (2020 et 2022) pour les salariés en CDI intérimaire. Questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDI intérimaire ayant rompu leur contrat, et salariés en CDIE ayant rompu leur contrat au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 37 répondants.

Lecture : 35 % des salariés dont le CDIE a été rompu ont été embauchés en CDI dans l'entreprise utilisatrice à l'issue de leur contrat ; c'est le cas de 40 % des salariés en CDI intérimaire.

Tableau 28 : Répartition des salariés selon qu'ils considèrent que leur expérience du dispositif les a aidés (ou les aidera) pour la suite de leur parcours

	CDIE	CDI intérimaire en 2019
Tout à fait	41%	43%
Plutôt	16%	21%
Plutôt pas	11%	8%
Pas du tout	32%	28%
Total	100%	100%

Sources : Observatoire de l'intérim et du recrutement (2020) pour les salariés en CDI intérimaire. Questionnaire de la mission auprès des salariés en CDIE – calculs de la mission.

Champ : salariés en CDI intérimaire ayant rompu leur contrat, et salariés en CDIE ayant rompu leur contrat au sein des ETPP identifiées par la mission comme ayant recruté en CDIE – 37 répondants

Lecture : 41 % des salariés dont le CDIE a été rompu se déclarent tout à fait d'accord avec le fait que leur expérience en CDIE les aidera pour la suite de leur parcours ; c'est le cas de 43 % des salariés en CDI intérimaire concernant leur propre contrat.

C- Questionnaire adressé aux entreprises utilisatrices

Les données présentées ci-dessous sont à prendre avec précaution. En effet, la mission n'a pu obtenir les coordonnées de l'ensemble des entreprises clientes des ETTP, et notamment de la part des deux principales enseignes. Par ailleurs, le taux de réponse des entreprises utilisatrices sollicitées par la mission est très faible, avec seulement 27 répondants au questionnaire.

Trois répondants déclarent n'avoir accueilli aucun salarié en CDIE, sans qu'il soit possible pour la mission de savoir s'il s'agit d'une erreur de saisie au regard de la saisie de l'ensemble du questionnaire. Leurs réponses sont prises en compte dans les résultats présentés par la suite ainsi que dans le corps du rapport.

Parmi ces 27 entreprises se trouve la principale utilisatrice de CDIE, avec 600 contrats signés. Les autres entreprises ont une utilisation plus marginale du dispositif (Tableau 29).

Tableau 29 : Répartition des entreprises utilisatrices répondantes en fonction du nombre de CDIE mis à leur disposition depuis 2018

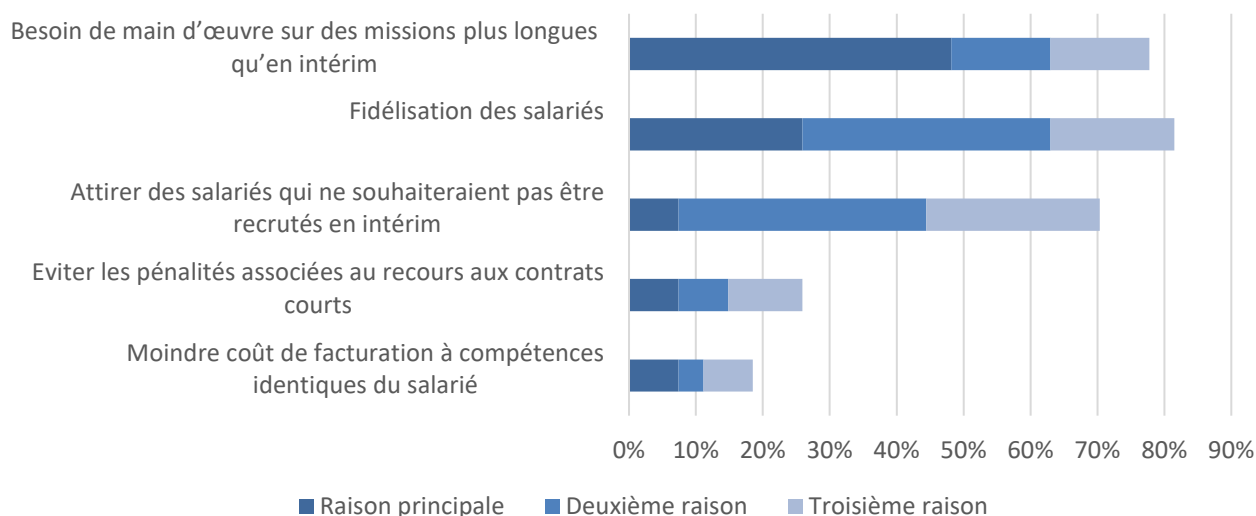
Nombre de salariés en CDIE mis à disposition de l'entreprise utilisatrice depuis 2018	Nombre d'entreprises utilisatrices
Moins de 10 salariés	20
<i>dont zéro salarié déclaré</i>	3
Entre 10 et 19 salariés	1
Entre 20 et 40 salariés	4
Plus de 40 salariés	1
Non-réponse	1
Total	27

Source : questionnaire adressé aux entreprises utilisatrices – calculs mission.

Champ : entreprises identifiées par la mission comme utilisatrices de salariés en CDIE – 27 répondants.

Lecture : sur les 27 entreprises utilisatrices ayant répondu au questionnaire de la mission, 4 ont déclaré avoir hébergé entre 20 et 40 salariés en CDIE depuis 2018.

Graphique 9 : Raisons avancées par les entreprises clientes pour recourir au CDIE plutôt qu'à de l'intérim classique

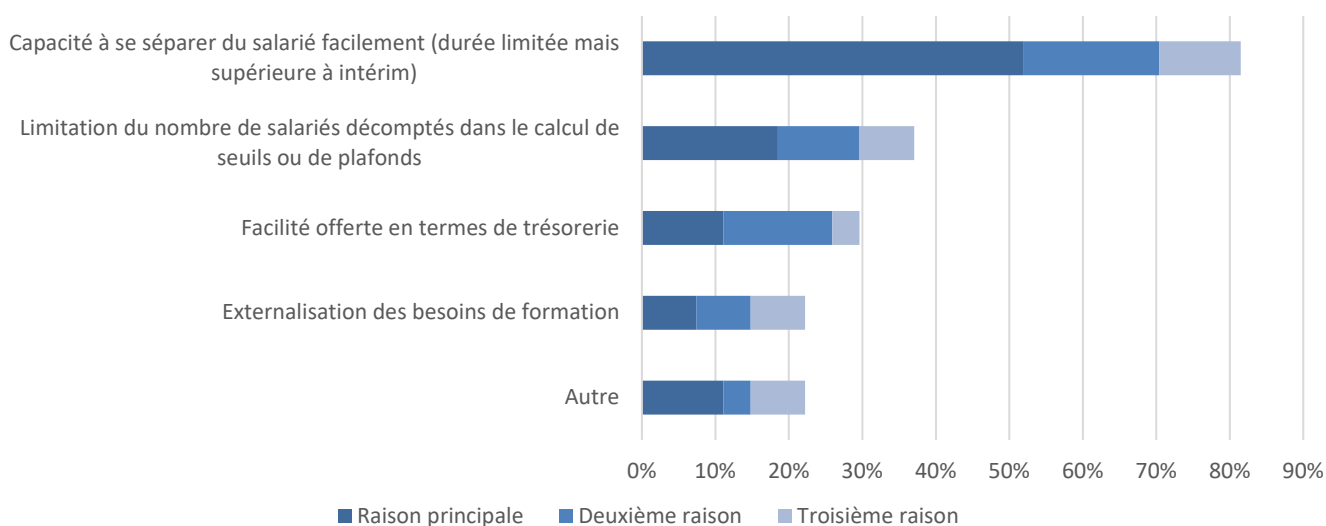


Source : questionnaire de la mission adressé aux entreprises utilisatrices.

Champ : entreprises identifiées par la mission comme utilisatrices de salariés en CDIE – 27 répondants.

Lecture : 48 % des entreprises utilisatrices ayant répondu au questionnaire déclarent recourir au CDIE plutôt qu'à de l'intérim classique principalement pour un besoin de main d'œuvre sur des missions plus longues qu'en intérim ; environ 15 % avancent cette modalité comme deuxième raison et 15 % en troisième raison.

Graphique 10 : Raisons avancées par les entreprises clientes pour recourir au CDIE plutôt qu'au CDI en embauche directe



Source : questionnaire de la mission adressé aux entreprises utilisatrices.

Champ : entreprises identifiées par la mission comme utilisatrices de salariés en CDIE – 27 répondants.

Lecture : plus de 50 % des entreprises utilisatrices ayant répondu au questionnaire déclarent recourir au CDIE plutôt qu'à une embauche directe en CDIE principalement pour la capacité à se séparer du salarié facilement (y compris en réponse à une variabilité de l'activité, ou une volonté de pouvoir tester le salarié) ; environ 15 % avancent cette modalité comme deuxième raison et 15 % comme troisième raison.

ANNEXE 3 : Protection des droits des salariés des tiers employeurs - comparaison internationale

Au niveau international, la réglementation relative au travail temporaire vise à protéger le travailleur intérimaire, soumis à des risques particuliers du fait de l'inscription dans une relation triangulaire de travail où l'employeur est dissocié de l'entreprise utilisatrice qui prescrit le travail.

Le prêt de main d'œuvre à but lucratif se distingue de la mise à disposition de salariés dans le cadre d'une prestation de service et de la sous-traitance : même si le salarié intervient au sein de l'entreprise donneuse d'ordres, l'entreprise prestataire de service reste celle qui prescrit le travail, en contrôle l'exécution et conserve toutes les attributions de l'employeur à l'égard du salarié. Dans le cadre du prêt de main d'œuvre à but lucratif, c'est l'entreprise utilisatrice qui prescrit et contrôle l'exécution du travail. Le salarié est placé sous son autorité. Dès lors, il y a lieu de répartir les responsabilités entre l'entreprise de travail temporaire, qui reste son employeur (en France et dans la plupart des régimes juridiques), et l'entreprise utilisatrice.

Les normes de l'OIT et le droit européen encadrent le recours au travail temporaire, avec un effet toutefois limité en France - comme dans d'autres Etats européens - au regard des dispositions déjà contenues dans les systèmes nationaux.

- Au niveau de l'OIT, la convention n°181¹²⁵ prévoit notamment que les États doivent, « *par le moyen d'un système d'attribution de licence ou d'agrément, déterminer les conditions d'exercice par les agences d'emploi privées de leurs activités, sauf lorsque lesdites conditions sont réglées, d'une autre manière, par la législation et la pratique nationales* ». Cette convention a toutefois été ratifiée par peu de pays¹²⁶.
- Au niveau européen, le travail intérimaire est considéré par la commission comme une forme d'emploi atypique (ainsi que les contrats courts et le temps partiel subi) qui requiert une protection particulière des travailleurs. La directive de 2008 relative au travail intérimaire exige notamment (i) le respect de l'égalité de traitement entre salariés intérimaires et salariés de l'entreprise utilisatrice, en particulier en matière de rémunération et (ii) un accès privilégié aux postes disponibles¹²⁷. Ces deux principes sont transcrits en droit européen dans le cadre juridique des différents types de mise à disposition existants (intérim mais aussi contrat de travail à temps partagé).

Le droit du travail français régit de façon précise le contrat de travail temporaire¹²⁸. Diverses législations prévoient également un système de contrôle des entreprises de travail temporaire,

¹²⁵ OIT C181 - Convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997

¹²⁶ C'est le cas de 38 Etats dont la France, mais très peu d'autres Etats européens.

¹²⁷ Commission européenne : <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=706&langId=fr&intPagelId=207>

¹²⁸ A titre d'exemple, il précise de façon détaillée quoique limitative ce que recouvre la responsabilité de l'entreprise utilisatrice en matière de conditions d'exécution du travail (L. 1251-21), ce qui inclut la santé et la

avec parfois même des certifications requises (Pays-Bas). En France, cela passe par une déclaration préalable, qui initie un contrôle périodique de l'administration et qui est associé à un système de sanctions. Les entreprises de travail temporaire doivent également avoir une garantie financière dont la règle de calcul est fixée par la loi avec un montant minimal fixé annuellement par décret.

La réglementation relative à la mise à disposition par des agences de travail temporaire vise également à éviter le contournement d'autres normes du travail, notamment le droit de grève ou celles relatives à la santé et la protection des salariés¹²⁹. La France interdit à titre d'exemple le recours au travail temporaire en cas de grève, tandis que l'Allemagne prévoit que le salarié peut refuser de travailler dans une entreprise à la suite d'une grève. La France interdit également le remplacement par un intérimaire du médecin du travail, compte tenu du rôle que joue celui-ci pour la protection de la santé des travailleurs de l'entreprise (limiter sa trop forte subordination).

sécurité au travail, les règles de la durée du travail etc. Il interdit la réalisation de travaux dangereux par les intérimaires et prévoit une prime de précarité de 10%.

¹²⁹ "[l'intérim] peut aussi, dans certains cas, être employé comme un moyen peu onéreux de contourner la législation de protection de l'emploi visant les contrats réguliers ou d'affaiblir les organisations syndicales et d'éviter les contraintes imposées par les conventions collectives, lorsque les travailleurs intérimaires ne bénéficient pas d'une égalité de rémunération et de conditions de travail par rapport aux salariés ordinaires de l'entreprise utilisatrice (voir, par exemple, Autor, 2003 ; Böheim et Zweimüller, 2013). » in OCDE (2013), « Protéger l'emploi, renforcer la flexibilité : un nouveau regard sur la législation sur la protection de l'emploi », dans Perspectives de l'emploi de l'OCDE 2013, Éditions OCDE.

PIECE JOINTE 1 : Article 115 de la loi n° 2018-771

Article 115

Version en vigueur depuis le 16 décembre 2020

Modifié par LOI n°2020-1577 du 14 décembre 2020 - art. 15

I.-A titre expérimental, jusqu'au 31 décembre 2023 et par dérogation aux articles [L. 1252-1](#) à [L. 1252-13](#) du code du travail, un entrepreneur de travail à temps partagé peut proposer un contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, qui sont inscrites à Pôle emploi depuis au moins six mois, bénéficiaires de minima sociaux, handicapées, ou âgées de plus de cinquante ans ou de niveaux de formation V, V bis ou VI.

II.-Le contrat de travail à temps partagé aux fins d'employabilité est un contrat à durée indéterminée.

Lorsqu'il est recouru au travail à temps partagé aux fins d'employabilité dans les conditions prévues au I, le dernier salaire horaire de base est garanti au salarié pendant les périodes dites d'intermissions.

III.-Le salarié bénéficie durant son temps de travail d'actions de formation prises en charge par l'entrepreneur de travail à temps partagé et sanctionnées par une certification professionnelle enregistrée au répertoire national des certifications professionnelles mentionné à l'article [L. 6113-1](#) du code du travail ou par l'acquisition d'un bloc de compétences au sens du même article L. 6113-1.

Sans préjudice des dispositions de l'article [L. 6323-14](#) du même code, l'employeur abonde le compte personnel de formation à hauteur de 500 € supplémentaires par salarié à temps complet et par année de présence. L'abondement est calculé, lorsque le salarié n'a pas effectué une durée de travail à temps complet sur l'ensemble de l'année, à due proportion du temps de travail effectué. L'employeur s'assure de l'effectivité de la formation.

IV.-L'entrepreneur de travail à temps partagé aux fins d'employabilité communique à l'autorité administrative, tous les six mois, les contrats signés, les caractéristiques des personnes recrutées, les missions effectuées et les formations suivies ainsi que leur durée, le taux de sortie dans l'emploi et tout document permettant d'évaluer l'impact du dispositif en matière d'insertion professionnelle des personnes mentionnées au I.

V.-Le présent article est applicable aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2023.

VI.-Au plus tard le 30 juin 2021, le Gouvernement remet au Parlement un rapport intermédiaire sur les conditions d'application de ce dispositif à la date de sa présentation.

Au plus tard le 30 juin 2023, le Gouvernement remet au Parlement un rapport final sur les conditions d'application de ce dispositif et sur son éventuelle pérennisation.

Les rapports mentionnés aux deux premiers alinéas du présent VI sont établis après concertation avec les organisations syndicales de salariés et les organisations professionnelles d'employeurs et après avis de la Commission nationale de la négociation collective, de l'emploi et de la formation professionnelle.

PIECE JOINTE 2 : extrait du rapport intermédiaire – travaux Dares

La Déclaration Sociale Nominative (DSN) ne permet pas de repérer directement les contrats de travail à temps partagé, ni a fortiori les CDI employabilité. Les premières tentatives de repérage indirect se sont révélées infructueuses : elles indiquent des ordres de grandeur nettement en deçà de ce qui circule dans la presse sur certaines entreprises déclarant y recourir.

a. Le repérage direct s'avère impossible faute de modalités déclaratives prévues en DSN

Interrogé sur la possibilité de repérer en DSN les contrats de travail à temps partagé (CTTP) et plus particulièrement les CDI employabilité, le Groupement d'intérêt public Modernisation des Déclarations Sociales (GIP-MDS) a répondu par la négative. Il précise n'avoir reçu aucune expression de besoin concernant une distinction spécifique de ces contrats de travail en temps partagé dans les zones DSN qui le permettrait. Ce type de contrat n'est en effet pas implémenté dans le cahier technique de la norme DSN dans sa version P22V01 ni dans les précédentes que ce soit au niveau de la rubrique « Nature du contrat - S21.G00.40.007 », « Dispositif de politique publique et conventionnel - S21.G00.40.008 », « Complément de dispositif de politique publique - S21.G00.40.073 » ou « Cas de mise à disposition externe d'un individu de l'établissement - S21.G00.40.074 ».

b. Le repérage indirect à partir de liste de critères, théoriquement prometteur, ne correspond pas aux déclarations faites par les principales entreprises identifiées par voie de presse.

Plusieurs entreprises déclarant recourir au CDI d'employabilité ont été repérées par voie de presse.

La plupart des entreprises identifiées appartiennent au secteur 7830Z : « Autre mise à disposition de ressources humaines ». Un repérage par ce secteur n'est toutefois pas nécessairement exhaustif : par exemple, une entreprise orientée sur des cadres de direction à temps partagé (ayant possiblement plus de 50 ans), classée dans le secteur 8299Z (Autres activités de soutien aux entreprises), pourrait également utiliser le CDI d'employabilité.

La méthode de repérage indirect testée consiste à se limiter au secteur 7830Z sans fins d'exhaustivité, en y cherchant les CDI (hors CDI intérimaires) qui n'appartiennent pas à d'autres dispositifs (portage salarial ou groupement d'employeurs, qui sont repérables en DSN) et pour lesquels l'entreprise utilisatrice est différente de l'entreprise d'affectation. A priori, ces derniers devraient correspondre à des CTTP et à des CDI d'employabilité.

En les dénombrant aux mois de juin de 2017 à 2021, il y a de l'ordre de 46 000 à 50 000 CDI dans ce secteur, dont 35 000 hors portage salarial et hors groupement d'employeurs. L'entreprise avec laquelle l'employé a un contrat de travail (l'entreprise d'affectation) est différente de l'entreprise utilisatrice pour environ 6 000 d'entre eux – dont 4 500 hors portage salarial et hors groupement d'employeurs (5 000 en 2017). Il pourrait s'agir de CTTP, sans certitude.

Pour distinguer les CDI d'employabilité des autres CTTP, on se propose d'utiliser un des critères d'éligibilité cités dans la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir

professionnel. La « profession et catégorie sociale » (PCS), bien qu'imparfaite, peut être utilisée comme proxy (le CTPP étant réservé aux personnels qualifiés, hormis dans le cadre du CDI d'employabilité) : **9,5 % des 4 500 CDI observés en 2021 (soit environ 430 CDI) concernent des « ouvriers non qualifiés »¹³⁰**, qui semblerait une première estimation (basse) des CDI d'employabilité.

Toutefois, cette méthode théorique de repérage se heurte à la confrontation avec les DSN des entreprises repérées par voie de presse : à titre d'exemple, l'une d'entre elles ne déclare aucun employé en CDI dans une entreprise utilisatrice (ou de lieu de travail distinct de l'entreprise d'affectation), ni en juin 2020, ni en juin 2021 alors qu'elle déclare dans la presse mettre à disposition son personnel en CDI d'employabilité. Le constat est similaire dans le cas d'une seconde entreprise (avec uniquement quelques salariés en CDI qui ont une entreprise utilisatrice différente de l'entreprise d'affectation, l'essentiel étant déclaré comme travaillant au siège de l'entreprise déclarante).

¹³⁰ Versus des cadres/professions intermédiaires/employés/autres ou ouvriers qualifiés.

LISTE DES PERSONNES RENCONTREES

● Administration

Cabinet travail

Christelle Akkaoui, conseillère droit du travail

Philippe Zamora, conseiller marché du travail

DGT

Aurore Vitou, sous-directrice des relations de travail

Nina Prunier, cheffe du bureau des relations individuelles de travail

Bruno Campagne, adjoint à la cheffe du bureau des relations individuelles de travail

Dares

Dorian Roucher, sous-directeur de l'emploi et du travail

Alexandre Cazenave-Lacroutz, adjoint au chef du département emploi

DGEFP

Cécile Charbaut, sous-directrice des parcours d'accès à l'emploi

Laurent Duclos, chef de projet « Ingénierie de parcours et stratégie d'accompagnement »

DREETS Auvergne-Rhône-Alpes

Dominique Vandroz, directeur adjoint de la DDETS du Rhône

Laurent Badiou, responsable du pôle entreprises, emploi et insertion professionnelle à la DDETS

● Opérateurs publics

France compétences

Stéphane Lardy, directeur général

Véronique Dessen-Torres, directrice territoires et partenariats

Caisses des dépôts et consignations

Laurent Durain, directeur de la formation professionnelle et des compétences

Laure Manoukian, cheffe de service produits

Favio Léoni, responsable de la communication et de la promotion de la formation professionnelle

Géraldine Boureau, responsable du service régulation et financement

● Organisations professionnelles d'employeurs

MEDEF

France Henry-Labordère, directrice générale adjointe du MEDEF, responsable du pôle social

Pierre-Matthieu Jourdan, directeur relations sociales et politique d'emploi

Pia Voisine, directrice de mission droit social

Florian Colombi, chargé de mission droit social

SEED (organisation professionnelle d'employeur des entreprises de travail à temps partagé)

Philippe Bazin, coprésident du SEED et cofondateur de Mon CDI

Yves Ruellan, coprésident du SEED et gérant de Wibemploi

Lysios (cabinet de conseils accompagnant le SEED)

Félix Fournier, consultant en affaires publiques

Jean-Philippe Daniel, associé à Lysios

OPS Conseil (cabinet de conseils accompagnant le SEED)

Germain Grac-Aubert, conseiller en communication

Le Faucheur avocats

M. Le Faucheur, avocat

Prism'emploi (organisation professionnelle d'employeur des entreprises de travail temporaire)

Isabelle Eynaud-Chevalier, déléguée générale

Dominique Delcourt, directrice juridique

● **Organisations syndicales de salariés et représentants des travailleurs à temps partagé**

Force Ouvrière

Michel Beaugas, secrétaire confédéral en charge de l'emploi, des retraites

Nicolas Faintrenie, secrétaire fédéral à la section des services (TT, BET)

Audrey Fabert, assistante confédérale sur les politiques de l'emploi

CFE-CGC

Jean-François Foucard, secrétaire national confédéral CFE-CGC emploi-formation.

Bertrand Mahe, délégué national confédéral parcours professionnels

Johaquim Assedo, juriste

Tania Dauchy, présidente du Syndicat National du Travail Temporaire CFE-CGC

François Marbot, président du syndicat de l'encadrement des services

CFTC

Agnès Marchat, Présidente CFTC INTERIM

Maxime Dumont

Fédération Nationale des Associations de Travail en Temps Partagé (FNATTP)

Maryse Dubien, représentante de la FNATTP

Jean-José Lelièvre, président de CTP Normandie

● **Organismes paritaires de la branche du travail temporaire**

Fonds Professionnel pour l'Emploi dans le Travail temporaire et Opco Akto

Marc Olivier Jouan, directeur et délégué d'Akto pour le travail temporaire

Fonds d'action sociale du travail temporaire

Daniel Lascols, directeur général

● **Organismes de garantie, banques**

Socamett

Bérengère Leclerc-Kher, directrice générale

Marie-Jo Rolland, directrice générale déléguée

BNP Paribas Personal Finance

Isabelle Guittard-Losay, directrice des relations institutionnelles de BNP Paribas Personal Finance
Laurent Bernois, directeur des risques

- **Entreprises de travail à temps partagé (ETTP) employant des salariés en CDIE**

Value-expert : Rose-Marie Gantzer, dirigeante

CDI Flex' :

Patrick Féaud, directeur
Caroline Malerba, présidente

Flexeo (groupe Proman) :

François Lemaire, Responsable de Flexeo
Laurent Robert, directeur général du groupe Proman (a contribué à la création de Flexeo)

CmonCDI (groupe Leader)

Frédéric Lemoine, directeur des opérations et du développement pour la France du groupe Leader
Vanessa Vial, directrice d'offre Temps partagé CDI aux fins d'employabilité chez CmonCDI

- **Entreprises de travail temporaire (ETT) et ETT d'insertion (ETTI)**

Adecco :

Camille Guezennec, directrice des Affaires Publiques et de la Prospective
Florence Oumerretane, directrice du CDI intérimaire
Jean-François Connan, directeur Impact Social et Environnemental

Humando (ETTI filiale d'Adecco) :

Aurélie Crisapulli, directrice de Zone Hauts de Seine
Françoise Menant, responsable recrutement et accompagnement
Cécile Neyrat, responsable insertion

Manpower

Franck Bodikian, directeur général des Ressources Humaines

Randstad

François Moreau, secrétaire général du groupe Randstad
Anne Dumas, directrice du développement des Ressources Humaines
Jean-Baptiste Thiercelin, directeur de pôle

- **Groupements d'employeurs**

Centre de ressources pour les groupements d'employeur (fédération de GE)

Cyrielle Berger, directrice du centre de ressources pour les GE
Pascale Croc, Vice-Présidente du CRGE, agricultrice,
France Joubert, fondateur du CRGE, autrefois membre du bureau national de la CFDT

SIRAC (qui a aussi une filiale ETTP)

Baptiste Dumas, gérant de SIRAC

- **Entreprises utilisatrices du CDIE**

La poste

Elodie Benchimol, responsable Ressources Humaines

SNCF mobilités

Nathalie Labeirie, chargée de l'emploi du technicentre TER Occitanie

Eric Lelong, DRH du technicentre Occitanie

William Duplan, responsable du département emploi de la DRH TER Occitanie

Renault

Bruno Lastrade, responsable du pôle emploi compétences et compétences jeunes

- **Député/ personnalité qualifiée**

Marc Ferracci, député (professeur en sciences économiques, thème marché du travail)

SIGLES UTILISES

AAH : allocation aux adultes handicapés

ADIE : association pour le droit à l'initiative économique

AFPA : agence nationale pour la formation professionnelle des adultes

AGEFIPH : association de gestion du fonds pour l'insertion professionnelle des personnes handicapées

AI : entreprise intermédiaire

APEC : association pour l'emploi des cadres

ASS : allocation de solidarité spécifique

BEP : brevet d'études professionnelles

CAP : certificat d'aptitude professionnelle

CDC : caisse des dépôts et consignations

CDD : contrat à durée déterminée

CDI : contrat à durée indéterminée

CDIE : contrat à durée indéterminée à des fins d'employabilité

CDII : contrat à durée indéterminée intérimaire

CDPI : contrat de développement professionnel intérimaire

CIPi : contrat d'insertion professionnelle intérimaire

CPF : compte personnel de formation

CQP : certification de qualification professionnelle

CSE : comité social et économique

CTTP : contrat de travail à temps partagé

DARES : direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques

DDETS : direction départementale de l'emploi, du travail et des solidarités

DGEFP : délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle

DGT : direction générale du travail

DREETS : direction régionale de l'économie, de l'emploi, du travail et des solidarités

DSN : déclaration sociale nominative

ETTI : entreprise de travail temporaire d'insertion

ETTP : entreprise de travail à temps partagé

FASTT : fonds d'action social du travail temporaire

FNATTP : fédération nationale des associations de travail en temps partagé

FPE-TT : fonds professionnel pour l'emploi du travail temporaire

GIP – MDS : groupement d'intérêt public – modernisation des déclarations sociales

GMMR : garantie minimale mensuelle de rémunération

IAE : insertion par l'activité économique

IGAS : inspection générale des affaires sociales

NAF : nomenclature d'activités française

OCDE : organisation de coopération et de développement économiques

OIT : organisation internationale du travail

OIR : observatoire de l'intérim et du recrutement

OPCO : opérateur de compétences

PCS : professions et catégories socioprofessionnelles

PDC : plan de développement des compétences

RSA : revenu de solidarité active

SEED : syndicat des entreprises d'emploi durable (syndicat employeur des ETPP)

SIRENE : système national d'identification et du répertoire des entreprises et de leurs établissements

LETTRE DE MISSION



**MINISTÈRE
DU TRAVAIL,
DU PLEIN EMPLOI
ET DE L'INSERTION**

*Liberté
Égalité
Fraternité*

Inspection générale des affaires sociales

27 DEC. 2022

OLIVIER DUSSOPT

Le Ministre

Paris, le

23 DEC. 2022

Nos Réf : D-22-027855

Monsieur le Chef de l'Inspection générale des affaires sociales,

Le travail à temps partagé, issu de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, constitue un dispositif de mutualisation de l'emploi et de mise à disposition de personnel qualifié.

L'article 115 de la loi n° 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel a introduit à titre expérimental des dispositions dérogatoires au travail à temps partagé, en permettant aux entreprises de travail à temps partagé de conclure des contrats de travail à des fins d'employabilité.

Ainsi, un contrat de travail à temps partagé à durée indéterminée peut être proposé aux personnes rencontrant des difficultés particulières d'insertion professionnelle, qui sont inscrites à Pôle emploi depuis au moins six mois, bénéficiaires de minima sociaux, handicapées, âgées de plus de 50 ans ou de niveaux de formation V, V bis ou VI. Initialement prévue jusqu'au 31 décembre 2021, l'expérimentation a été prolongée jusqu'au 31 décembre 2023 par l'article 15 de la loi du 14 décembre 2020 relative au renforcement de l'inclusion dans l'emploi par l'activité économique et à l'expérimentation « territoire zéro chômeur de longue durée ».

En s'éloignant du dispositif initial de travail à temps partagé, qui est un dispositif de mutualisation de l'emploi visant la mise à disposition de personnel qualifié auprès des PME, cette expérimentation a pour objet de permettre à une entreprise de travail à temps partagé de former des publics éloignés de l'emploi pour les mettre à disposition d'entreprises utilisatrices pendant une durée longue.

Toutefois, le CDI d'employabilité est contesté par certains acteurs de l'intérim mais aussi par les organisations syndicales, au regard d'une part, de recoupements existants avec d'autres dispositifs et, d'autre part, de son ciblage relativement large qui ne viserait pas strictement les publics les plus éloignés de l'emploi.

Le travail à temps partagé à des fins d'employabilité n'est en effet pas soumis au même niveau de contraintes juridiques applicable à d'autres dispositifs de prêt de main d'œuvre à but lucratif.

En effet, tandis que le CDI d'employabilité permet une mise à disposition de travailleurs temporaires sans limitation des cas de recours et sur une longue durée, le CDI intérimaire, dont le public cible peut en partie recouper les publics visés par le CDI d'employabilité, est encadré plus strictement avec des cas de recours et d'une durée maximale de 36 mois. Le coût du contrat de travail à temps partagé serait, par ailleurs, moins élevé que celui du contrat de travail temporaire ou du CDI intérimaire en raison d'une part des droits conventionnels différents attachés à ces contrats et d'autre part, de l'absence de prime de fin de mission pour les CDI d'employabilité.

Monsieur Thomas AUDIGE
Chef de l'Inspection générale des
affaires sociales
39-43, quai André Citroën
75739 PARIS Cedex 15

(Signature)

En outre, d'autres dispositifs coexistent avec un objectif proche, tel que le groupement d'employeurs ou des nouvelles formes d'emploi mobilisables dans le cadre de la politique de l'emploi, tel que les Groupements d'employeurs pour l'insertion et la qualification (GEIQ), les Coopératives d'activité et d'emploi (CAE) ou les Entreprises d'insertion par le travail indépendant (EITI) instaurées par la loi du 5 septembre 2018.

L'article 115 prévoit que l'entreprise de travail à temps partagé (ETTP) doit communiquer à l'autorité administrative, tous les six mois, les contrats signés, les caractéristiques des personnes recrutées, les missions effectuées et les formations suivies ainsi que leur durée, le taux de sortie dans l'emploi et tout document permettant d'évaluer l'impact du dispositif en matière d'insertion professionnelle. Toutefois, le rapport intermédiaire remis par le Gouvernement au Parlement en mars 2022 a démontré que les ETTP avaient peu procédé à la déclaration de données sur ces contrats auprès des services déconcentrés du ministère du travail, les remontées obtenues par les services de l'administration du travail restent ainsi très parcellaires, rendant très difficile tout travail d'évaluation et donc toute conclusion à tirer de l'expérimentation. Or, cette évaluation est nécessaire pour permettre d'orienter les décisions sur l'avenir de ce dispositif à l'issue de la période d'expérimentation.

Les objectifs de la mission seront donc les suivants :

- Construire un diagnostic sur les structures dites entreprises de travail à temps partagé, leur nombre, leur territorialisation et leur pérennité ;
- Construire un diagnostic relatif au recours au travail à temps partagé de droit commun tel que prévu aux articles L. 1252-1 et suivants du code du travail et à l'expérimentation du travail à temps partagé à des fins d'employabilité tel que prévu à l'article 115 de la loi du 5 septembre 2018, que ce soit en termes de profils et de parcours des salariés, de volume de contrats conclus, de durée de la relation de travail, d'activités concernées, de droits conventionnels, de qualité de l'emploi, de formation et d'insertion durable dans l'emploi ;
- Evaluer l'articulation du contrat à durée indéterminée à des fins d'employabilité avec d'autres dispositifs existants, notamment le CDI intérimaire, en analysant les besoins et les publics auxquels ces dispositifs répondent ainsi qu'en établissant une comparaison relative aux garanties pour les salariés et les contraintes pour les entreprises qui y ont recours ;
- A partir de ce constat, formuler des propositions sur les suites à donner à cette expérimentation, au regard notamment des autres dispositifs prévus par la loi concourant à l'insertion durable dans l'emploi
- A partir de l'ensemble de ces constats, et si cela s'avère nécessaire, proposer des aménagements législatifs aux autres formes de contrat concourant à l'insertion durable dans l'emploi, ainsi qu'un statut des entreprises de travail à temps partagé.

Vos conclusions et propositions, attendus d'ici la fin du mois de juin 2023, permettront d'éclairer la position du ministère du travail, de l'emploi et de l'insertion professionnelle quant à l'avenir de cette expérimentation.

Pour mener ces travaux, vous pourrez solliciter pour l'ensemble de vos investigations les directions et services du ministère, notamment la direction générale du travail et la délégation générale à l'emploi et à la formation professionnelle.



Olivier DUSSOPT