

La prolongation de l'aide exceptionnelle à l'apprentissage : Une solution pérenne pour l'embauche des jeunes ?

« Je crois totalement en l'apprentissage » disait le Président de la République en septembre dernier. L'apprentissage et les contrats de professionnalisation dits d'alternance ont été largement réformés notamment par la loi Liberté avenir professionnel du 5 septembre 2018 « afin de les rendre plus attractifs. »

Ce sujet est un sujet éminemment politique puisqu'étroitement lié aux politiques gouvernementales de l'emploi et de la formation professionnelle.

Depuis un décret du 24 août 2020 pris en regard de la crise liée à l'épidémie de COVID-19, le gouvernement a augmenté le montant de l'aide unique à l'apprentissage. Cette dérogation a systématiquement été renouvelée afin de ne pas rajouter une difficulté pour cette jeunesse tant éprouvée durant la crise sanitaire. Le dernier décret en date du 29 juin 2022 proroge le système d'aides financières jusqu'au 31 décembre 2022. Néanmoins, le ministre du travail, Olivier Dussopt a d'ores et déjà indiqué sa volonté de poursuivre ses aides en 2023.

Le Projet de Loi de Finances 2023 prévoit par ailleurs en son sein 3,5 milliards d'euros d'aide à l'embauche et une enveloppe de 2 millions d'euros pour l'organisme France Compétences, chargé du financement de l'apprentissage et de la formation professionnelle.

Actuellement, une entreprise qui souhaiterait embaucher un apprenti pourrait obtenir une aide s'élevant à 5 000 euros maximum pour la première année d'apprentissage si son apprenti est mineur et de 8 000 euros maximum si son apprenti est majeur. Pour les années suivantes, c'est l'aide unique à l'embauche qui prend ainsi le relais.

Dans l'hypothèse où cette aide exceptionnelle ne serait pas reconduite, les entreprises ne se retrouveraient pas démunies mais verraient le retour de l'aide unique à l'embauche oscillant entre 4125 et 1200 euros sur trois ans.

La volonté du gouvernement est claire et a été réaffirmée par la première ministre Élisabeth Borne : 1 million de contrats d'apprentissage d'ici à la fin du quinquennat. On en dénombrait 718 000 en 2021...

Au-delà des aides financières, certains allègements de charges ont été prévus par le législateur afin que les entreprises puissent envisager de prendre un apprenti sans que la question de son coût ne s'érige comme un obstacle. Les entreprises ayant recours à l'apprentissage sont donc exonérées de CSG-CRDS sur la rémunération de l'apprenti. L'entreprise reste néanmoins soumise au paiement des cotisations AT/MP et des éventuelles cotisations conventionnelles.

Comme pour insuffler l'idée d'un juste retour des choses, certaines entreprises concluant un contrat d'apprentissage avec un jeune doivent s'acquitter de la taxe d'apprentissage à hauteur de 0,68% des revenus d'activité, excepté pour les entreprises basées dans les départements du Bas et Haut-Rhin et de la Moselle qui bénéficient d'un régime particulier, eu égard à l'histoire singulière de ces départements.

Les entreprises de plus de 250 salariés doivent quant à elles, s'acquitter d'une contribution supplémentaire variant en fonction du nombre d'apprenti par l'effectif moyen annuel de l'entreprise.

D'autres aides sont en parallèle développées pour l'apprenti, c'est notamment le cas dans les Hauts-De-France via une aide au transport qui selon un barème kilométrique permet de dédommager l'apprenti concernant ses trajets pour se rendre sur son lieu de travail. De plus par la voie décrétole, une aide d'un montant de 500 euros a été prévue pour les apprentis souhaitant passer l'examen du permis de conduire. On comprend ainsi en filigrane que la conclusion d'un contrat d'apprentissage est fortement influencée par l'aspect financier, ces contrats sont donc finalement « sous perfusion financière étatique ».

Le tour de force serait finalement de réussir à traiter le cœur du problème. Ses aides ne constituent-elles pas un pansement sur une jambe de bois ? Leur diminution n'entraînerait-elle pas de facto une diminution du nombre de contrat d'apprentissage conclu ?



Les articles ci-dessus sont protégés par les dispositions du Code de la propriété intellectuelle, notamment celles relatives au droit d'auteur. Toute copie, plagiat est illégale. Article L335-3 du code de la propriété intellectuelle dispose « Est également un délit de contrefaçon toute reproduction, représentation ou diffusion, par quelque moyen que ce soit, d'une œuvre de l'esprit en violation des droits de l'auteur, tels qu'ils sont définis et réglementés par la loi. Ces articles sont la propriété de leurs auteurs, étudiants du Master II et sous leur responsabilité. « Les propos tenus sont propres à leurs auteurs et n'engagent pas l'équipe pédagogique du Master Droit de l'entreprise parcours Droit Social, l'UFR ou l'UPJV.

Plus globalement, il s'agirait ici de percevoir le contrat d'apprentissage comme un contrat aidé, issu d'une politique de l'emploi décidée par un gouvernement. Bien que « l'État ne puisse pas tout » ce dernier semble vouloir s'attaquer au chômage des jeunes en favorisant leur formation et leur embauche.

L'importance des aides financières ne peut ainsi être éludée, celles-ci permettent également à des TPE/PME de former la jeunesse de notre pays au travers des contrats d'apprentissage, mais permettent également de trouver une main d'œuvre qualifiée et de confiance qu'ils pourront par la suite embaucher dans leur entreprise.

En dépit des aides financières importantes pour les entreprises, l'apprenti reste un salarié « classique ». Ainsi l'employeur doit l'intégrer chaque mois dans sa déclaration sociale nominative (DSN) adressée à l'URSSAF. L'employeur doit également le faire bénéficier des éventuelles primes, treizième mois, avantages en nature tels que les tickets restaurants, les chèques cadeaux. Comme le rappelle la jurisprudence de la chambre sociale de la Cour de Cassation dans un arrêt du 12 juillet 1999 « *les apprentis bénéficient en principe des conventions ou accords collectifs de travail applicables aux salariés dans la branche ou l'entreprise considérée [...] excepté pour les dispositions qui sont incompatibles avec leur situation de jeune en première formation ainsi que les mesures réservées à une catégorie particulière de salariés.* »

Ce statut implique néanmoins des spécificités à l'image du formalisme imposé par le Code du Travail et l'existence d'un formulaire CERFA (FA 13) concernant le contrat de travail de l'apprenti, mais aussi l'importance et l'omniprésence de l'OPCO (Opérateur de Compétences) chargé de valider le contrat de travail et de suivre la formation professionnelle des apprentis.

Les modalités de rupture du contrat de travail sont spécifiques et extrêmement encadrées par le Code du Travail et ne suivent pas le schéma traditionnel d'un salarié. L'encadrement de la rupture pourrait être interprétée comme la volonté de rééquilibrer la relation de travail, puisque celle-ci semble de facto davantage déséquilibrée qu'entre un salarié et un employeur eu égard au facteur de la minorité de l'apprenti. Comme l'a récemment rappelé la chambre sociale de la Cour de Cassation, « *un employeur qui ne respecterait pas les modalités de rupture du contrat, devra s'acquitter du paiement des salaires jusqu'au terme prévu initialement.* »

Ainsi la restriction des cas de rupture semble devoir agir comme un bouclier protégeant l'apprenti d'une rupture abusive de son contrat.

La rémunération de l'apprenti est également un point extrêmement important puisqu'elle est constituée d'un pourcentage du SMIC en fonction de son âge, strictement réglementée par un décret. L'employeur endosse une grande responsabilité puisqu'il travaille souvent avec des apprentis mineurs, il doit donc veiller aux temps de repos hebdomadaire de ces derniers mais aussi veiller à la durée hebdomadaire du temps de travail, à l'interdiction du travail de nuit comme le souligne le Code du Travail.

Au-delà du coût financier qui aurait pu être un frein sans les aides financières mises en place pour les entreprises, un récent sondage révèle néanmoins que les difficultés à trouver un contrat d'apprentissage restent belles et bien réelles en dépit des plans gouvernementaux mis en place (1 jeune, 1 solution). Au sein même de notre promotion, certains ne sont pas parvenus à trouver un contrat de professionnalisation...

Cela peut notamment s'expliquer par le manque de maître d'apprentissage, puisque ces derniers sont soumis à des conditions de formation spécifiques prévues par le législateur, mais également par le sentiment développé par de plus en plus de salariés de manquer de temps nécessaire afin d'exercer correctement leurs tâches professionnelles. Ainsi rajouter la formation d'un apprenti ne semble pas compatible pour certains salariés avec leur charge de travail, qui craignent de manquer de temps et de délaisser ce jeune ayant soif de connaissances pratiques.

Toutefois, nonobstant le fait que le recours à l'apprentissage pour les employeurs est souvent conditionné à l'octroi d'une aide financière, cette formation pratico-pratique débouche très souvent sur une embauche qui permet ainsi de résoudre partiellement la question du chômage chez les jeunes. Bien qu'une épée de Damoclès plane au-dessus des contrats d'apprentissage en fonction du montant de l'aide octroyée par l'État.

L'INSEE rappelle toutefois que 18,3% des 18-25 ans sont toujours au chômage au cours du troisième trimestre de l'année 2022

Emma GARCIA

Sources :

- Articles L.6211-1 à L.6243-1 du Code du Travail
- Décret du 29 juin 2022 (2022-958)
- Décret du 24 août 2020 (2020-1084)
- Décret du 26 février 2021 (2021-223)
- Décret du 3 janvier 2019 (2019-1)
- Arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 12 juillet 1999 (97-43.400)
- Arrêt de la chambre sociale de la Cour de Cassation du 16 mars 2022 (19-20.658)
- Enquête BVA pour l'observatoire de l'alternance publié sur le site de l'étudiant
- Communiqué de presse du conseil des ministres du 27 avril 2018
- Taux de chômage au troisième trimestre 2022 publié par l'INSEE
- « PLF 2023 : hausse de budget pour le ministère du Travail » article du 4 octobre 2022 sur alternance-professionnelle.fr

L'EMPLOI DES SENIORS : LES DEMI-MESURES DU GOUVERNEMENT

Force est de constater que la France affiche toujours l'un des taux d'emploi des seniors les plus faibles de l'Union européenne. En effet, selon la Dares, le taux d'emploi des personnes âgées de 55 à 64 ans n'est que de 56 %. Celui-ci chute à 35,5 % entre 60 et 64 ans. Pour les seniors également, le retour à l'emploi est encore plus difficile. Les personnes âgées de 55 ans et plus sont les premières victimes du chômage de longue durée. En moyenne, elles restent inscrites à Pôle emploi pendant plus de 2 ans. C'est plus du double que pour l'ensemble des demandeurs d'emploi.

Ce constat est problématique dans la mesure où le gouvernement souhaite repousser l'âge de départ à la retraite à 65 ans. C'est la raison pour laquelle Olivier Dussopt, ministre du Travail, a exposé plusieurs pistes afin de favoriser l'emploi des seniors dans le cadre de la concertation sur la réforme des retraites. Ces pistes ont été présentées aux partenaires sociaux le 11 octobre.

Concrètement, il projette d'augmenter les investissements dans la formation des seniors, en encourageant les entreprises à adapter en priorité leurs plans de développement des compétences aux besoins de leurs salariés les plus âgés. Lors des entretiens professionnels de mi-carrière (vers 45 ans), obligatoires pour les entreprises de plus de 50 salariés, le ministère souhaite également inciter les employeurs à informer et orienter leurs salariés vers le conseil en évolution professionnelle, un dispositif gratuit d'aide à la construction d'un projet professionnel. Aussi, le gouvernement prévoit de renforcer les droits à la formation des plus de 50 ans.

Au-delà des réflexions liées à la formation, il prévoit de créer un index professionnel de l'emploi des seniors dans les entreprises, pour y mesurer leur présence, de façon à pousser les entreprises à recruter dans ce sens.

En outre, le ministère est prêt à faire évoluer les mécanismes destinés à faciliter la transition entre activité et retraite : la retraite progressive et le cumul emploi-retraite. La retraite progressive permet à un salarié d'au moins 60 ans de percevoir une partie de sa pension de retraite en travaillant à temps partiel. Pourtant ce dispositif est rarement utilisé. Le ministère envisage de le rendre plus accessible en introduisant une simulation systématique du montant de la pension de l'assuré à partir de 55 ans, et ce, tous les 5 ans. Est encore étudiée l'idée de contraindre l'employeur à motiver son refus d'adhésion d'un salarié au dispositif dans les 2 mois de la demande. Une autre piste suggérée est de permettre à ceux qui optent pour le cumul emploi-retraite d'acquérir de nouveaux droits à retraite s'ils exercent une activité après la liquidation de leur retraite.

Le gouvernement veut aussi prendre des mesures pour inciter les demandeurs d'emploi seniors à reprendre une activité. Une des pistes serait de mettre en place une « assurance-salaire », qui permettrait aux seniors acceptant un emploi moins bien rémunéré de conserver une partie de leur allocation chômage.

D'autres mesures visant à inciter les entreprises à embaucher des seniors ont été évoquées, comme notamment des exonérations de cotisations sociales.

Seulement, plusieurs mécanismes sont déjà en place. Effectivement, les employeurs peuvent solliciter une aide de l'État lorsqu'ils embauchent un demandeur d'emploi de 45 ans ou plus sous contrat de professionnalisation. Depuis 2006, le CDD senior offre la possibilité aux salariés de plus de 57 ans d'acquérir des droits supplémentaires afin de profiter d'une retraite à taux plein. Destiné aux plus de 57 ans également, le CDI inclusion permet d'aider les seniors faisant face à des difficultés socioprofessionnelles à retrouver un emploi dans des structures spécialisées. Par ailleurs, les parcours emploi compétences, sans être exclusivement

destinés aux seniors, peuvent leur être proposés s'ils rencontrent des difficultés socioprofessionnelles. Comme les autres demandeurs d'emploi, les seniors ont droit à des périodes de mise en situation en milieu professionnel et à des actions de formation telles que la préparation opérationnelle à l'emploi individuelle ou collective et l'action de formation préalable au recrutement. Ces derniers peuvent également prétendre au bénéfice de certaines allocations : ARE et ASS par exemple. L'allocation d'aide au retour à l'emploi (ARE) est versée par Pôle emploi, sous conditions, aux demandeurs d'emploi involontairement privés d'emploi. L'allocation de solidarité spécifique (ASS) est attribuée aux demandeurs d'emploi ayant épuisé leurs droits au chômage. Et, déjà, un retraité peut cumuler ses pensions de retraite avec les revenus d'une activité professionnelle.

Les mesures proposées par Olivier Dussopt apporteront-elles vraiment quelque chose de nouveau à celles déjà existantes ?

En dépit de ces mesures qui existent déjà, l'emploi des seniors se heurte à des stéréotypes liés à l'âge, pouvant conduire à de véritables comportements discriminatoires. Jugés chers, lents, peu adaptables, fragiles dans leur santé, maladroits avec les outils numériques, les seniors font face à la défiance des employeurs, réticents aussi bien lorsqu'il s'agit de les maintenir dans l'emploi que de les embaucher. Pourtant l'article L. 1132-1 du Code du travail dispose qu' « aucune personne ne peut être écartée d'une procédure de recrutement ou de nomination ou de l'accès à un stage ou à une période de formation en entreprise, aucun salarié ne peut être sanctionné, licencié ou faire l'objet d'une mesure discriminatoire, directe ou indirecte, [...] en raison de son âge ». Nonobstant, les employeurs privilégient les jeunes candidats au désavantage des profils plus âgés. De même, ils privilégient le départ des seniors au départ de personnes plus jeunes. Il est ainsi paradoxal de vouloir reculer l'âge légal de départ à la retraite alors que nombre d'entreprises se montrent réticentes quant à l'emploi des seniors. En pratique, les dispositifs existants ne sont que très peu utilisés. Le gouvernement devrait donc songer à la rénovation de ces dispositifs avant d'envisager de nouvelles mesures.

D'autant plus que les mesures projetées par Olivier Dussopt sont insuffisantes pour permettre d'améliorer la situation des seniors sur le marché de l'emploi. Ces mesures donnent l'impression que les seniors eux-mêmes sont responsables du faible taux d'emploi qui les affecte. Or, des mesures incitatives, mais aussi des mesures plus contraignantes doivent être mises en place auprès des entreprises. Par ailleurs, les entreprises doivent également se saisir du sujet. En effet, les stéréotypes à l'égard des seniors sont alimentés à cause du manque de maintien dans l'emploi des seniors par les entreprises. Par conséquent, sans volontariat des entreprises, l'emploi des seniors ne progressera pas.

Ainsi, par ces mesures, c'est-à-dire en mettant l'accent sur l'emploi des seniors, il s'agit pour le gouvernement de contrer les critiques sur le recul de l'âge légal de départ à la retraite. Il ne s'agit pas d'une véritable politique des pouvoirs publics en vue d'agir efficacement pour le retour à l'emploi des seniors.

Malgré tout, la France souffre d'une vision très négative du vieillissement au travail. C'est pourquoi, il faut déconstruire les stéréotypes si l'on veut faire progresser l'emploi des seniors.

Le combat pour l'emploi des seniors est loin d'être gagné...

Chloé ETHIS

Sources :

- Articles L. 1132-1, L. 5132-5-1, L. 5134-20, L. 5135-1, L. 5421-1, L. 5423-1, L. 6326-1, L. 6326-3 et D. 1242-2 du Code du travail
- Article 1er du décret n° 2011-524 du 16 mai 2011 relatif à l'aide à l'embauche des demandeurs d'emploi de quarante-cinq ans et plus en contrat de professionnalisation
- *Emploi des seniors : ce qui est sur la table des premières discussions*, revuefiduciaire.grouperf.com
- *Emploi des seniors : les pistes évoquées avec les syndicats*, editions-legislatives.fr
- *Mesures seniors*, travail-emploi.gouv.fr
- *Olivier Dussopt envisage un cumul de salaire avec l'indemnisation pour favoriser l'emploi des seniors*, liaisons-sociales.fr
- Rapport de la Dares, « *Les seniors et le marché du travail* », avril 2022

Instauration d'un nouveau service d'accompagnement par l'URSSAF : le "suivi DSN"

La déclaration sociale nominative (la DSN), est un dispositif obligatoire se substituant en 2017 aux déclarations sociales annuelles précédemment exigées au titre de l'emploi.

Le champ d'application de la DSN s'applique à toutes les entreprises du secteur privé, du régime général et du régime agricole de sécurité sociale, quelle que soit leur taille, à partir du moment où ces dernières embauchent des salariés, la DSN est inévitable.

Cependant, certains employeurs sont exclus de la DSN et doivent continuer à pratiquer les déclarations antérieures à celle-ci.

Les souscriptions à ces déclarations, effectuées par les employeurs ou par un tiers déclarant, permettront le calcul et le paiement des cotisations sociales dues, et par ailleurs la transmission des données des salariés de l'entreprise aux organismes sociaux.

La DSN doit être communiquée au minimum une fois par mois et au plus tard avant le 5 du mois pour les entreprises d'au moins 50 salariés, dans les autres cas, elle devra être éditée avant le 15 du mois. Toutefois, une DSN est également nécessaire si des événements tels que le congé maternité, l'accident du travail, voire la rupture de contrat, surviennent dans le mois. Ces événements doivent être signalés dès que l'employeur en a connaissance et dans la limite des 5 jours suivant la survenance de ces faits.

Une fois transmise, l'URSSAF soumettra la DSN à différents contrôles pour procéder à la vérification de la régularité des données individuelles et agrégées transmises.

En cas d'anomalies constatées, l'URSSAF communiquera un "compte rendu métier" au déclarant via la messagerie du site net-entreprises.fr. Ce rapport, jugé insuffisant par l'URSSAF et les entreprises, a été complété par le "suivi DSN" depuis le mois d'avril 2022 au bénéfice des entreprises de la Provence-Alpes-Côte-d'Azur et de l'Aquitaine, puis déployé sur l'ensemble du territoire national le 29 septembre 2022.

Ce nouveau service d'assistance permet de notifier, directement et plus précisément, la détection d'anomalie sur la DSN de l'employeur. L'URSSAF communique en temps réel la source de l'erreur, les détails de celle-ci ainsi que les modalités de modification et les suggestions pour éviter de reproduire les mêmes erreurs. Elle explique également aux employeurs l'impact sur le calcul des cotisations et sur les droits des salariés : gage d'un recouvrement plus équitable.

Grâce à ce système, on a un renforcement de l'accompagnement des employeurs et de leur entreprise dans la réalisation de leur DSN contrairement à la période antérieure au 29 septembre 2022.

Un suivi efficace a été établi au regard d'une volonté de tracer l'erreur et d'y remédier incessamment sous peu.

Cependant, cet outil d'information et de correction, ne rectifie pas directement les anomalies. Cela ne reste qu'un dispositif à des fins informatives. Le déclarant est tenu de corriger la situation anormale signalée par les organismes signataires des données déclarées. L'employeur devra s'en occuper instantanément.

À défaut, il s'exposera à une sanction, au même titre qu'une non-transmission ou d'un retard de transmission de la DSN. La pénalité pécuniaire est calculée en fonction du nombre de salariés inscrits dans la dernière DSN transmise.

Nonobstant, des mesures de tolérance ont été prises en ce qui concerne les déclarations sociales et les versements de cotisations sociales. Le décret du 11 octobre 2019, relatif aux relations avec les URSSAF, traduit la loi pour un État au service d'une société de confiance du 10 août 2018, invoquant le droit à l'erreur. À ce titre, *“ Une personne ayant méconnu pour la première fois une règle applicable à sa situation ou ayant commis une erreur matérielle lors du renseignement de sa situation ne peut faire l'objet, de la part de l'administration, d'une sanction, pécuniaire ou consistant en la privation de tout ou partie d'une prestation due, si elle a régularisé sa situation de sa propre initiative ou après avoir été invitée à le faire par l'administration dans le délai que celle-ci lui a indiqué ”*. En cas d'ignorance et de bonne volonté, les employeurs échappent aux majorations et aux pénalités.

En revanche, en cas de fraude, de malveillance, d'omission de salariés ou encore d'inexactitudes répétées des montants de rémunérations déclarées, l'URSSAF peut imposer les sanctions prévues par la loi sans avoir l'obligance d'inviter le déclarant à régulariser sa situation.

Concrètement, la DSN est une déclaration unique, mensuelle et dématérialisée qui permet aux déclarants de sécuriser, simplifier, et également fiabiliser leurs obligations sociales.

Néanmoins, ce dispositif nécessitait un renforcement efficace à la fois dans le soutien et dans le suivi des déclarations. Le *“suivi DSN”* a justement vu le jour pour combler ces lacunes. Le système met à la disposition des entreprises un contenu pédagogique leur permettant de mieux comprendre et d'identifier la source des anomalies afin que les corrections nécessaires puissent être apportées. Cette nouveauté s'inscrit dans une volonté de suivre les déclarations au fil du temps et d'éviter d'éventuelles sanctions financières en cas d'inexactitude des déclarations.

Cependant, ce dispositif est sujet à critiques. Le *“suivi DSN”* ne corrige pas directement les anomalies, l'employeur doit y faire face et s'en occuper seul. Il n'est qu'à titre indicatif uniquement.

Aussi, le procédé est récent puisqu'il date de quelques mois. Il faut voir ce qu'il offre à l'avenir. Aide-t-il réellement les entreprises à contrôler efficacement leurs déclarations ou s'agit-il d'un système désinvolte ?

Elise SUEUR

Sources :

- Article L. 123-1 du Code des relations entre le public et l'administration
- Articles L133-5 à L133-5-5 du Code de la sécurité sociale
- Article R243-6 du Code de la sécurité sociale
- Décret n° 2019-1050 du 11 octobre 2019 relatif à la prise en compte du droit à l'erreur par les organismes chargés du recouvrement des cotisations de sécurité sociale
- Guide pratique et juridique –La déclaration sociale nominative (DSN), comment cela fonctionne ?- economie.gouv.fr, octobre 2021.
- Suivi DSN : un nouveau service pour fiabiliser vos déclarations, URSSAF, 29 septembre 2022

Le CDI intérimaire : une opportunité méconnue ?

Une **entreprise de travail temporaire (ETT)** peut conclure un contrat à durée indéterminée (**CDI**) avec un **salarié** pour l'exécution de **missions successives**. Ce contrat est régi par les dispositions du Code du travail relatives au CDI, sous réserve de certaines dispositions spécifiques au **CDI intérimaire** prévues aux articles L. 1251-58-1 et suivants du code du travail.

Comme un salarié en contrat de mission intérimaire « classique », un salarié en CDI intérimaire est un salarié embauché et rémunéré par une ETT qui le met à la disposition d'une « entreprise utilisatrice » pour une durée limitée, dénommée **mission**.

Chaque mission donne lieu à la conclusion d'un **contrat de mise à disposition** entre l'entreprise de travail temporaire et le client utilisateur et, à l'établissement par l'ETT d'une **lettre de mission**.

Le contrat :

Le CDI intérimaire peut prévoir des périodes sans exécution de mission, celles-ci étant assimilées à du temps de travail effectif pour la détermination des droits à congés payés et pour l'ancienneté.

Il est établi par écrit et comporte les mentions prévues à l'article L1251-58-2 du Code du travail. Il prévoit notamment « *le périmètre de mobilité dans lequel s'effectuent les missions* » et « *le montant de la rémunération mensuelle minimale garantie* » visant à assurer des revenus même lorsque le salarié est en « intermissions »,

Les règles applicables au contrat de mission (cas de recours, terme et durée minimale fixée par la lettre de mission, nombre de renouvellements possibles et leurs conditions, principe d'égalité de rémunération avec les salariés de l'entreprise utilisatrice, responsabilité de l'entreprise utilisatrice concernant les conditions d'exécution du travail : durée du travail, santé et sécurité, suivi de la santé, accès aux installations collectives, pour ne citer que les principales), sont applicables au CDI intérimaire, à l'exception des dispositions relatives :

- à la période d'essai (de la mission) ;
- au versement de l'indemnité compensatrice de congés payés après chaque mission effectuée ;
- au versement de l'indemnité de fin de mission ;
- à la rupture anticipée du contrat de mission (le CDI intérimaire relève des règles de droit commun du licenciement) ;
- au délai de carence entre deux missions successives sur le même poste de travail.

La mission :

La mise à disposition d'un salarié intérimaire en CDI à une entreprise utilisatrice n'est possible que **pour exécuter une tâche précise et temporaire** dans les cas limitativement énumérés dans la loi : remplacement d'un salarié absent, attente de la prise de fonction d'un nouveau salarié, attente de la suppression définitive du poste du salarié ayant quitté définitivement l'entreprise, remplacement d'un salarié passé provisoirement à temps partiel, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise, pourvoi d'un emploi à caractère saisonnier ou d'un emploi temporaire « d'usage ».

Comme pour le contrat de mission, une convention ou un accord de branche étendu peuvent fixer la durée totale de la mission et le nombre maximal de renouvellements possibles pour une même mise à disposition d'un salarié titulaire d'un CDI intérimaire. À défaut, **la durée totale de la mission ne peut excéder trente-six mois** et la mise à disposition est **renouvelable deux fois** pour une durée déterminée qui, ajoutée à la durée du contrat initial, ne peut excéder la durée maximale totale.

Le contrat de mise à disposition et la lettre de mission :

Le contenu obligatoire du **contrat de mise à disposition** écrit, conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice, est le même que celui du contrat de mise à disposition prévu pour un salarié sous contrat de mission. Le contrat de mise à disposition établi pour chaque salarié doit ainsi comporter les mentions suivantes :

- le motif du recours à un salarié temporaire ;
- le terme de la mission (ou sa durée minimale) ;

- le cas échéant, la clause prévoyant la possibilité de modifier le terme de la mission (qui peut être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail et de deux jours pour les missions inférieures à dix jours de travail). Cette disposition s'applique également à l'avenant prévoyant le renouvellement du contrat de mise à disposition ;
- les caractéristiques particulières du poste de travail à pourvoir et, notamment si celui-ci figure sur la liste des postes présentant des risques particuliers pour la santé ou la sécurité des salariés prévue à l'article L. 4154-2 du code du travail ;
- la qualification professionnelle exigée ;
- le lieu de la mission ;
- l'horaire de travail ;
- la nature des équipements de protection individuelle que l'intérimaire doit utiliser et, le cas échéant, l'indication que ceux-ci sont fournis par l'entreprise de travail temporaire ;
- le montant de la rémunération que percevrait après période d'essai dans l'entreprise utilisatrice un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail, avec ses différentes composantes y compris, s'il en existe, les primes et accessoires de salaire.

La **lettre de mission** entre le salarié temporaire et son employeur (l'ETT), est établie par écrit et « *comporte notamment* » :

- *la reproduction des clauses et mentions du contrat de mise à disposition ;*
- *la qualification professionnelle du salarié ;*
- *les modalités de la rémunération due au salarié ;*
- *une clause de rapatriement du salarié à la charge de l'entrepreneur de travail temporaire lorsque la mission s'effectue hors du territoire métropolitain. »*

Elle est transmise au salarié au plus tard dans les deux jours ouvrables suivant sa mise à disposition.

Le statut du salarié en CDI intérimaire :

Pendant sa mission, le salarié intérimaire est placé sous l'autorité et le contrôle du chef de l'entreprise utilisatrice. Il dispose des mêmes droits que ses salariés et bénéficie des mêmes équipements collectifs (transport, restauration, tickets restaurant, douches, vestiaires...).

Les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice s'appliquent à l'intérimaire en ce qui concerne :

- la durée du travail ;
- le travail de nuit ;
- le repos hebdomadaire et les jours fériés ;
- la sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail ;
- les conditions d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs.

Dans les ETT, les conditions d'ancienneté applicables aux salariés temporaires pour la mise en place du comité social et économique (CSE) sont de trois mois pour être électeur et de six mois pour être éligible. Les périodes de mission et d'intermission sont totalisées pour apprécier l'ancienneté des salariés en CDI intérimaire.

Dans l'entreprise utilisatrice, la condition de présence des salariés mis à disposition est de douze mois continus pour y être électeur. Ils choisissent s'ils exercent leur droit de vote dans l'entreprise qui les emploie ou dans l'entreprise utilisatrice. Les salariés mis à disposition ne sont par contre pas éligibles dans l'entreprise utilisatrice.

Pour le calcul de l'effectif de l'entreprise utilisatrice effectué en vue de mettre en place le CSE, le salarié intérimaire est pris en compte proportionnellement à son temps de présence dans celle-ci au cours des douze mois précédents, sauf lorsqu'il remplace un salarié absent.

Le salarié intérimaire exerce ses droits collectifs dans l'entreprise de travail temporaire. Il peut se faire représenter dans l'entreprise utilisatrice dotée d'un CSE puisque les attributions de la délégation du personnel au CSE s'exercent aussi au profit des salariés temporaires pour leurs réclamations concernant leur rémunération, leurs conditions de travail et l'accès aux installations collectives.

Le CDI intérimaire sécurise donc à la fois le parcours professionnel des intérimaires et permet aux entreprises utilisatrices de recourir à des missions plus longues et sans délai de carence sur le même poste que pour un contrat de mission intérimaire classique.

Cette flexibilité sera encore renforcée lors de l'adoption définitive de la Loi « Marché du Travail » qui supprime la durée maximale applicable aux missions d'intérim réalisées par un salarié en contrat à durée indéterminée intérimaire.

Nicolas POLLET

Sources :

- *Articles L. 1251-58-1 et suivants, L1251-16, L1251-43 et L2314-23 du Code du travail*
- CDI intérimaires, Site ministère du travail, le CDI intérimaire octobre 2021
- Revue Fiduciaire Premium / Actualités / Social / CDD/intérim, 14/11/22, Loi Marché du travail : le volet contrats précaires.
- Editions Tissot Actualités / Droit du travail & RH / Contrat de travail / CDI intérimaire : fin de la durée maximale de mission publié sur <https://www.editions-tissot.fr> le 17/11/2022.