

NOUVEAUTÉS DANS LE TRAVAIL TEMPORAIRE



LOI DU 21 DÉCEMBRE 2022 PORTANT
MESURES D'URGENCE RELATIVES AU
FONCTIONNEMENT DU MARCHÉ DU
TRAVAIL EN VUE DU PLEIN EMPLOI

Les nouvelles règles relatives à l'abandon de poste ne sont pas applicables à l'intérimaire en CTT. Quid CDII?

■ Contenu :

- *Art. L. 1237-1-1 CT: Le salarié qui a abandonné volontairement son poste et ne reprend pas le travail après avoir été mis en demeure de justifier son absence et de reprendre son poste, par lettre recommandée ou par lettre remise en main propre contre décharge, dans le délai fixé par l'employeur, est présumé avoir démissionné à l'expiration de ce délai.*
- *L'intérimaire en CTT ne peut démissionner. La non-présentation à son poste de travail entraîne l'absence de paiement des jours non travaillés, la possibilité pour l'ETT de rompre pour faute grave le contrat de mission et, en cas d'action judiciaire de l'employeur, le paiement de dommages-intérêts liés à cette non-présentation.*
- *L'intérimaire en CDII obéit aux règles du CDI concernant la rupture du contrat. Bien que considérés comme des intérimaires par la branche du travail temporaire, la règle applicable aux salariés en CDI est donc a priori applicable, sous réserve d'une contestation ultérieure de ce dernier qui pourrait être liée au fait que la mission concernée ne respecte pas les emplois et/ou la zone géographique visés dans son contrat.*
- *A noter: cette règle ne doit pas être confondue avec le refus par l'intérimaire en CDI d'une (lettre de) mission dans les conditions prévue par son contrat de travail (Cf métiers, temps de déplacement).*

■ Fondement légal:

- *LOI n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, article 4*
- <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046771781>

La durée maximale de 36 mois de la mission n'est plus applicable aux intérimaires en CDII

■ Contenu :

- *Art. L. 1251-58-6 CT : La durée totale du contrat de mission prévue à l'article L. 1251-12-1 n'est pas applicable au salarié lié par un contrat à durée indéterminée avec l'entreprise de travail temporaire.*
- *La règle des 36 mois n'est donc plus applicable aux intérimaires en CDII.*

■ Fondement légal:

- *LOI n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, article 7*
- <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046771781>

■ A retenir:

- *La règle demeure selon laquelle l'intérim (CTT, lettre de mission d'un CDII) ne peut avoir ni pour objet ni pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice (article L1251-12 CT). Si le salarié parvient à démontrer que cette règle est enfreinte, il peut demander la requalification en CDI.*
- *Malgré la dérogation à la durée maximale de 36 mois, l'entreprise doit fixer un terme à la mission, que ce terme soit défini ou indéfini (retour de la personne remplacée).*

Le refus d'un CDI par l'intérimaire peut justifier l'exclusion du bénéfice de l'assurance chômage

■ Contenu :

- Art. L. 1243-11-1 CT: Lorsque l'employeur propose que la relation contractuelle de travail se poursuive après l'échéance du terme du contrat à durée déterminée sous la forme d'un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, assorti d'une rémunération au moins équivalente pour une durée de travail équivalente, relevant de la même classification et sans changement du lieu de travail, il notifie cette proposition par écrit au salarié. En cas de refus du salarié, l'employeur en informe Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.
« Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article. »
- Art. L. 1251-33-1 CT: Lorsque, à l'issue d'une mission, l'entreprise utilisatrice propose au salarié de conclure un contrat à durée indéterminée pour occuper le même emploi ou un emploi similaire, sans changement du lieu de travail, elle notifie cette proposition par écrit au salarié. En cas de refus du salarié, l'entreprise utilisatrice en informe Pôle emploi en justifiant du caractère similaire de l'emploi proposé.
Un décret en Conseil d'Etat fixe les modalités d'application du présent article.
- Art. L. 5422-1 I dernier alinéa CT: S'il est constaté qu'un demandeur d'emploi a refusé à deux reprises, au cours des douze mois précédents, une proposition de contrat de travail à durée indéterminée dans les conditions prévues à l'article L. 1243-11-1, ou s'il est constaté qu'il a refusé à deux reprises, au cours de la même période, une proposition de contrat de travail à durée indéterminée dans les conditions prévues à l'article L. 1251-33-1, le bénéfice de l'allocation d'assurance ne peut lui être ouvert au titre du 1° du présent I que s'il a été employé dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée au cours de la même période. Le présent alinéa ne s'applique pas lorsque la dernière proposition adressée au demandeur d'emploi n'est pas conforme aux critères prévus par le projet personnalisé d'accès à l'emploi mentionné à l'article L. 5411-6-1 si ce projet a été élaboré avant la date du dernier refus pris en compte.

■ Fondement légal:

- LOI n° 2022-1598 du 21 décembre 2022 portant mesures d'urgence relatives au fonctionnement du marché du travail en vue du plein emploi, article 2
- <https://www.legifrance.gouv.fr/jorf/id/JORFTEXT000046771781>

Le refus d'un CDI par l'intérimaire peut justifier l'exclusion du bénéfice de l'assurance chômage: décryptage

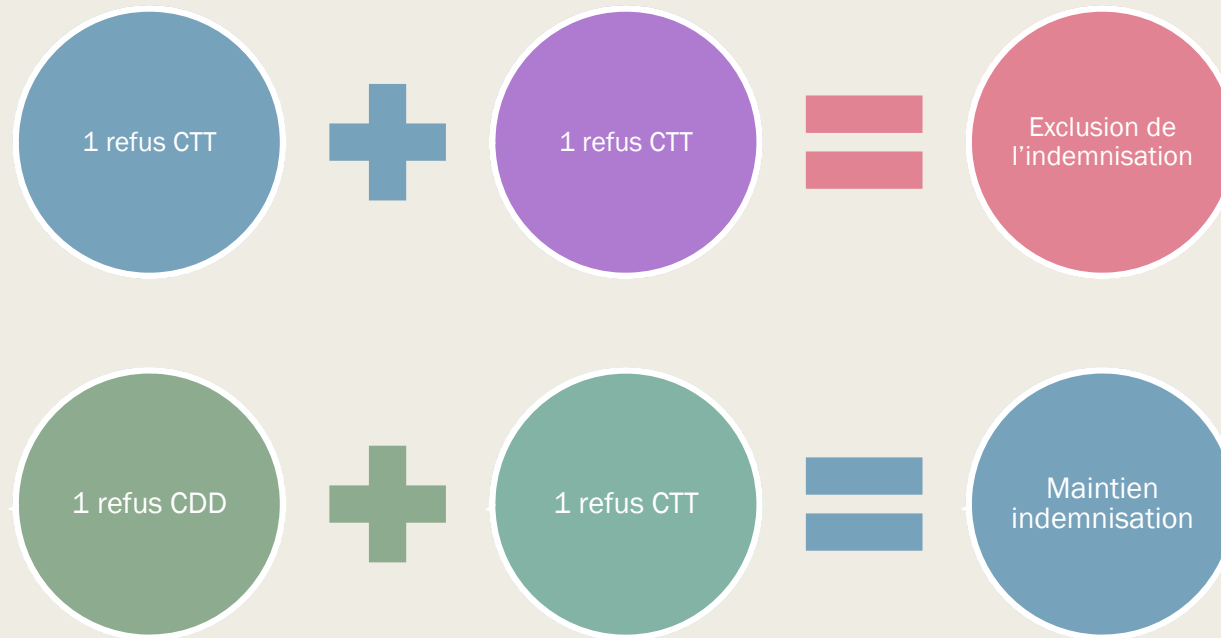
■ Principe :

- *Le refus par l'intérimaire d'une proposition d'emploi écrite émanant de l'entreprise utilisatrice constitue une faute. L'emploi doit être le même emploi ou un emploi similaire à celui occupé par l'intérimaire à l'occasion de sa mission.*
- *Cette faute est susceptible d'entraîner la perte du bénéfice de la garantie d'assurance chômage.*
- *A noter : à cette règle s'ajoute celle ayant pour effet de faire perdre à l'intérimaire le bénéfice de l'indemnité de fin de mission: article L1251-33 CT.*

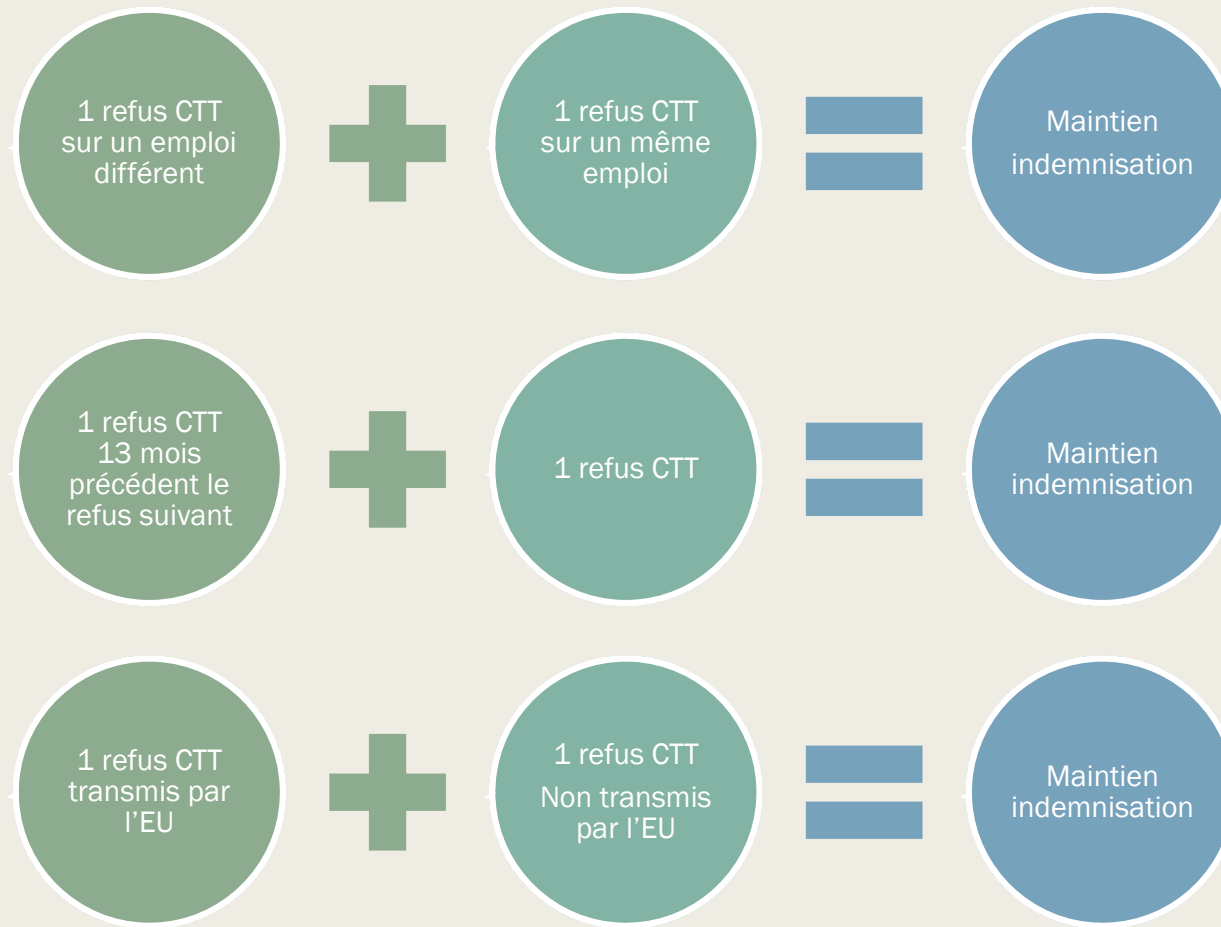
■ Les conditions qui doivent être réunies:

- *Le refus doit porter sur une proposition d'emploi écrite. Son contenu doit être le même emploi ou un emploi similaire à celui occupé par l'intérimaire à l'occasion de sa mission. Ce refus doit être porté à la connaissance de Pôle emploi par l'entreprise utilisatrice (et non par l'ETT).*
- *Il faut deux refus dans la condition précitée pour que soit encouru l'exclusion de l'assurance chômage.*
- *Ces deux refus doivent intervenir dans un délais de 12 mois précédant le dernier refus fautif.*
- *Concernant le premier refus fautif, peu importe que l'emploi proposé entre dans le cadre d'un projet personnalisé d'accès à l'emploi (PPAE). Le second refus doit en revanche contrevenir aux critères prévus par le PPAE.*
- *Les deux refus doivent être de même nature (Cf 2 refus en qualité de CDD ou 2 refus en qualité de CTT). Les dispositions de la nouvelle loi sont moins exigeantes quant à la définition du même emploi ou d'emploi similaire pour le travail temporaire . En effet, concernant les intérimaires, sont concernés les seuls emplois sans changement de lieu de travail. Pour les CDD, quant à eux, l'emploi proposé doit, en plus, être assorti d'une rémunération équivalente et relever d'une même classification.*

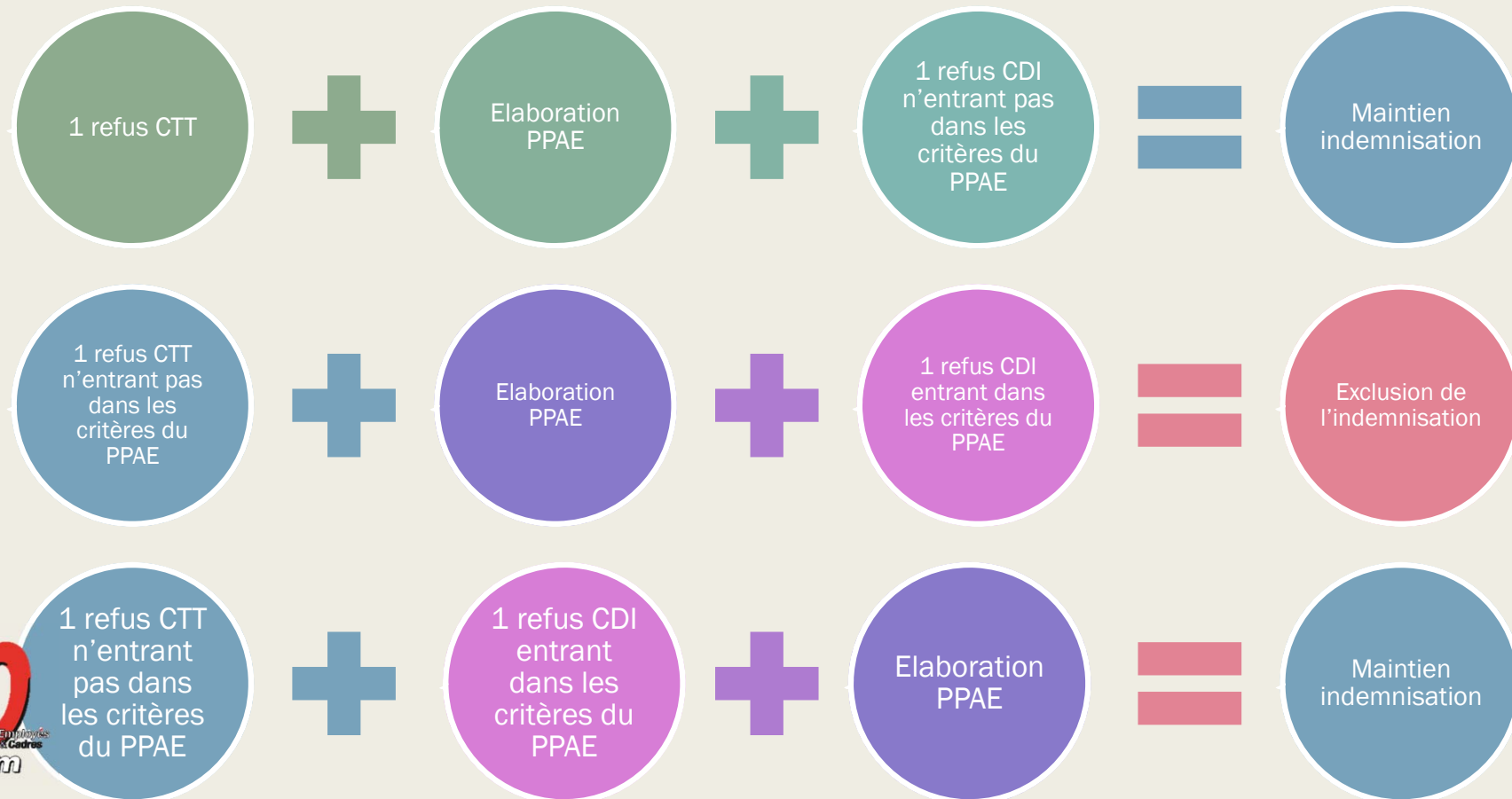
Le refus d'un CDI par l'intérimaire peut justifier l'exclusion du bénéfice de l'assurance chômage: exemples



Le refus d'un CDI par l'intérimaire peut justifier l'exclusion du bénéfice de l'assurance chômage: exemples



Le refus d'un CDI par l'intérimaire peut justifier l'exclusion du bénéfice de l'assurance chômage: exemples



Points d'attention et perspectives d'actions

■ Points d'attention

- *Suivi dans les ETT (& EU) des process de gestion d'application de la loi.*
- *L'intérimaire n'a pas nécessairement conscience qu'il commet une faute en refusant une proposition d'emploi, voire qu'il accepte une mission pouvant le conduire à refuser une proposition d'embauche.*

■ Perspectives d'actions

- *Groupe de représentants FO dans les ETT de suivi des nouveaux process de gestion.*
- *Quel accompagnement (services?) des intérimaires?*
- *Quelles conséquences dans l'activité des permanents pour mettre en défaut les intérimaires?*

PROJET DE LOI PORTANT DIVERSES DISPOSITIONS
D'ADAPTATION AU DROIT DE L'UNION EUROPÉENNE
DANS LES DOMAINES DE L'ÉCONOMIE, DE LA SANTÉ,
DU TRAVAIL, DES TRANSPORTS ET DE L'AGRICULTURE

L'intérimaire devra demander à bénéficier de la liste des emplois à pourvoir dans l'EU

- Droit actuel: article L1251-25 CT
 - *L'entreprise utilisatrice porte à la connaissance des salariés temporaires la liste des postes à pourvoir dans l'entreprise par des contrats à durée indéterminée lorsqu'un tel dispositif d'information existe déjà pour les salariés bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée.*
- Projet de texte: article L1251-25 CT
 - *A la demande du salarié temporaire justifiant chez la même entreprise utilisatrice d'une ancienneté continue d'au moins six mois, l'entreprise utilisatrice l'informe des postes en contrat à durée indéterminée à pourvoir au sein de l'entreprise.*

Un décret fixe les modalités d'application du présent article.
- L'intérimaire perd son droit à la transmission automatique de la liste des postes à pourvoir dans l'EU. Il devra en faire la demande expresse et justifier d'une ancienneté de six mois.

NÉGOCIATION NATIONALE ET INTERPROFESSIONNELLE SUR LE PARTAGE DE LA VALEUR AJOUTÉE

Evolution des règles relatives aux dispositifs de participation et d'intéressement

- Proposition Prism'emploi portée par le Medef dans le cadre de la négociation:
 - « Permettre aux entreprises d'intérim de mettre en place des accords d'intéressement sur des périmètres spécifiques permettant de distinguer les intérimaires dans le champ de ces accords.
 - La règle actuelle relative à l'intéressement est très défavorable à la mise en place d'accord dans ces entreprises
 - La configuration des entreprises d'intérim, qui impose d'intégrer dans le champ d'application des accords les intérimaires sans pouvoir les réserver aux personnel permanent, conduit en effet à distribuer des sommes très faibles compte tenu des critères de répartition et au regard des frais de gestion induits.
 - En effet, les sommes versées au titre de l'intéressement et de la participation sont identiques que le salarié soit « permanent », en contrat de travail temporaire ou en CDI.
 - Cette règle entraîne une forte dilution des sommes distribuées, ainsi qu'un niveau élevé de sommes en déshérence.
 - Par ailleurs, l'impossibilité d'opérer une distinction entre les salariés intérimaires et les permanents en matière de calcul de l'intéressement, prive les entreprises d'un outil de rémunération collectif très attractif, alors que les typologies de salariés concourent à des projets professionnels distincts.
 - Il est donc proposé de laisser aux partenaires sociaux de la branche l'opportunité d'aménager les modalités d'attribution tenant compte de la nature de la relation qui lie le salarié à son entreprise. »

Evolution des règles relatives aux dispositifs de participation et d'intéressement

- L'Accord national interprofessionnel du 10 février 2023 relatif au partage de la valeur au sein de l'entreprise a retenu la règle suivante:
 - « Article 20. Permettre à la branche du travail temporaire d'aménager les modalités d'attribution de l'intéressement et de la participation.
 - Les modalités actuelles de calcul de la participation et de l'intéressement sont peu adaptées au secteur du travail temporaire. Elles conduisent d'une part, à un très fort effet de dilution des sommes, et d'autre part, désincitent les entreprises du secteur de s'engager dans la négociation d'accords d'intéressement.
 - Les signataires souhaitent que soit donnée la possibilité aux partenaires sociaux de la branche du travail temporaire d'aménager les modalités d'attribution de l'intéressement et de la participation, afin de tenir compte de la nature de la relation qui lie le salarié à son entreprise.»
- Il en résulte qu'une négociation au niveau de la branche professionnelle sera bientôt ouverte pour déterminer les modalités d'attribution sur ces deux dispositifs, avec pour probable proposition du patronat de défavoriser les intérimaires.