

LES TIERS EMPLOYEURS,
OU COMMENT CONJUGUER COMPETITIVITE ET
RESPONSABILITE DANS LA FRANCE DU XXIème
SIECLE

Pistes de réflexion suite à la mission confiée par Monsieur Xavier Bertrand,
ministre du Travail, des Relations Sociales, de la Famille et de la Solidarité

Janvier 2009

Thomas CHAUDRON

3 constats généraux

1. Le salariat et la relation bilatérale sont la norme depuis des décennies, et le resteront.
2. La crise actuelle nous oblige à imaginer de nouvelles voies et de nouvelles limites, sans tabous préalables.
3. En France, on a du mal à expérimenter. Et quand on expérimente, on ne sait pas évaluer.

4 enjeux généraux

1. Créer et maintenir des emplois existants
Reconnaître l'importance des relations triangulaires de travail, c'est reconnaître le formidable gisement de création ou de maintien d'emplois.
2. Améliorer la compétitivité des entreprises
Grâce à l'apport de personnels dont l'entreprise n'a pas les compétences, ni la capacité d'embauche, ni même le besoin récurrent.
3. Sécuriser la dynamique économique et sociale des territoires
En permettant le développement de l'emploi et de l'employabilité localement.
4. Jeter les bases d'une flexi-sécurité à la française
En permettant de sortir du cadre habituel pour trouver de nouvelles solutions.

2 enjeux de méthode

1. Définir clairement les finalités de chaque outil disponible
Utilisés à bon escient, chacun des dispositifs apporte sa pierre à l'édifice ; sinon, c'est un dévoiement et une régression.
2. Mettre fin à l'hypocrisie de nombreuses pratiques existantes
Par exemple : contournement des cas de recours pour l'intérim, travaux de régie déguisés en sous-traitance, utilisation de missions d'intérim comme période d'essai rallongée, etc.

Les Groupements d'Employeurs (G.E.)

5 constats

1. Faisceau de sympathie pour les G.E.
« Y'a des gens de partout qui lui veulent du bien »
2. Spécificité française, qui s'exporte vers d'autres pays européens et même au Québec
3. Dispositif qui amène les employeurs à se saisir de la question des compétences et à coopérer localement
La bataille des compétences et le travail en réseau sont les enjeux clés pour les PME demain : le G.E. a une vertu pédagogique.
4. Dispositif pertinent pour faire rencontrer des publics en difficulté avec des entreprises demandeuses
Seniors, femmes ayant élevé leurs enfants, saisonniers : il est possible de retrouver une activité maillée sur plusieurs entreprises qui n'ont pas un besoin à temps plein.
5. Solidarité financière des adhérents
Spécificité dont la plupart des responsables de GE disent que c'est le fondement du dispositif, tout en se rendant compte que cela pénalise leur démarrage et parfois leur développement.

3 enjeux

1. Développer le nombre de G.E. sur l'ensemble du territoire, ainsi que le nombre de salariés concernés
2. Utiliser le G.E. pour des besoins pérennes (> 12 mois) sur des postes qualifiés ou non, à temps partiel choisi ou plein
3. Faire évoluer cette branche, qui a besoin de se structurer (convention collective) et de se professionnaliser (label)

6 propositions

1. Créer une convention collective dédiée pour les salariés des G.E.
Cela permettra de renforcer les garanties des salariés sur les enjeux de formation, de mobilité, de modulation du temps de travail, de rémunération minimale, de mutuelle, de retraite complémentaire etc.
2. Supprimer l'obligation d'un accord collectif dans les établissements de plus de 300 salariés
Pour éviter une lourdeur inutile.
3. Appliquer le régime fiscal correspondant au statut de l'utilisateur
Cela évitera de pénaliser financièrement le G.E. et renforcera sa capacité de développement.
4. Elargir et renforcer les possibilités de solidité financière des G.E. tout en maintenant l'obligation de solidarité
En gardant au moins 50% des garanties financières nécessaires par la solidarité des adhérents, il devrait être possible d'utiliser des dispositifs identiques à ceux en cours dans le Travail Temporaire. Par ailleurs, la répartition des créances en cas de défaillance d'un adhérent devrait être possible en fonction des volumes de facturation du G.E. à chaque adhérent.
5. Elargir les possibilités d'adhésion des collectivités territoriales
6. Accompagner et soutenir les G.E. responsables
Afin de faire élever le niveau d'exigence dans le fonctionnement et dans les finalités du G.E.

Le prêt de main d'œuvre

3 constats

1. Une législation française parmi les plus contraignantes en Europe
2. Un besoin de reconnaissance de nouveaux modes d'activité
3. Un flou artistique favorisant l'émergence de structures aux pratiques douteuses
Régie, contrat de mission, portage, activité de conseil ... rendent incroyablement compliqué la compréhension de ce secteur.

3 enjeux

1. Améliorer la sécurité juridique des entreprises et secteurs d'activité qui s'engagent à une plus grande responsabilité
2. Améliorer la connaissance du statut et des droits des salariés concernés
3. Limiter le prêt de main d'œuvre à des missions avec un apport intellectuel ou un besoin de compétences clairement définis

4 propositions

1. Supprimer la condamnation pénale pour les personnes physiques
Mais garder la possibilité de condamnation des personnes morales en faute de faute caractérisée
2. Réserver la possibilité de prêt de main d'œuvre aux entreprises justifiant d'une expertise et d'une politique de développement des compétences
Afin d'éviter la prolifération d'entreprises dont la seule valeur ajoutée est la qualité du « vivier ». L'Espagne a une réglementation bien plus claire en la matière.
3. Améliorer la transparence vis-à-vis des salariés concernant sa mission
Par exemple au travers d'une convention tripartite obligatoire.
4. Expérimenter dès que possible le prêt de main d'œuvre entre entreprises d'un même bassin d'emplois non couvert par des dispositifs de CTP
En élargissant la possibilité actuelle limitée aux entreprises d'une même branche, et en bordant les garanties (durée, droits acquis, droit de refus) des salariés.

L'intérim

4 constats

1. Un fort développement depuis 30 ans
L'intérim répond à un besoin évident de flexibilité des entreprises en face d'un droit du travail très rigide. Mais ses salariés sont aussi les premiers touchés en cas de retournement ou de crise.
2. Une réglementation très contraignante
Parmi les dispositifs relevant de relations triangulaires dans le travail, l'intérim est aujourd'hui le dispositif le plus encadré et réglementé.
3. Une extension progressive des missions assurées par les entreprises de travail temporaire
Ces entreprises ont su profiter des dispositifs législatifs émergents pour élargir leur champ d'intervention.
4. Un dialogue social de branche fructueux
Les partenaires sociaux ont su négocier des avantages et garanties (formation, mutualisation des droits, FAST TT) très aboutis en faveur des salariés intérimaires.

2 enjeux

1. Utiliser l'intérim pour des missions court terme
Toute utilisation pour des besoins autres que ponctuels et durables est à prescrire, où à pénaliser.
2. Améliorer les conditions d'embauche des intérimaires dans les entreprises utilisatrices
L'égalité de traitement ne doit pas empêcher les intérimaires de voir leur ancienneté dans les entreprises de travail temporaire reconnu, comme au Royaume-Uni.

3 propositions

1. Augmenter le nombre de renouvellements autorisés
Face à la très faible visibilité dont font face les entreprises concernant leur carnet de commande, il serait utile de passer de 1 à 3 fois la possibilité de renouvellement d'un contrat.
2. Supprimer le délai de carence
Censé protéger le salarié contre l'emploi à outrance en intérim, il est aujourd'hui vécu comme une contrainte par un certain nombre d'intérimaires et très souvent contourné dans la pratique.
3. Moduler l'indemnité de fin de mission selon la durée du contrat
Fixée actuellement à 10%, elle passerait à 15% au bout de 6 mois et 20% après 12 mois pour renforcer le côté ponctuel du recours à l'intérim.