

Communiqué de presse

prism'emploi
PROFESSIONNELS
DU RECRUTEMENT ET DE L'INTÉRIM

www.prismemploi.eu
@Prismemploi

Communiqué de presse
26 juillet 2018

Entrée dans le Code du travail du CDI Intérimaire

Le 25 juillet 2018, l'article 68 visant à pérenniser le CDI intérimaire a été adopté par l'Assemblée nationale dans le cadre du projet de loi « pour la liberté de choisir son avenir professionnel ». L'inscription dans le code du travail français du CDI¹ constitue une étape décisive dans la reconnaissance de ce nouveau contrat. Le CDI, qui a connu une montée en puissance constante depuis sa mise en place expérimentale, portée par la loi Rebsamen, devient ainsi un contrat pérenne, définitivement reconnu.

Il s'agit d'un palier important pour le développement de ce contrat qui garantit une sécurité d'emploi aux salariés intérimaires tout en contribuant à l'emploi durable.

CHIFFRES ET DATES CLES

- 10 juillet 2013 : accord de branche du secteur du travail temporaire
- Août 2015 : le dispositif du CDI intérimaire et la création du FSPI sont portés à titre expérimental jusqu'au 31/12/2018 par la loi Rebsamen, relative au dialogue social et à l'emploi
- Fin juin 2018, 37 700 CDI-I ont été signés²
- 25 000 CDI sont en cours au 1^{er} trimestre 2018³

¹ Après le vote du Sénat et la promulgation de la loi

² Source : Prism'emploi

³ Source : DARES

UN CONTRAT INNOVANT VISANT A SECURISER LE PARCOURS PROFESSIONNEL DES SALARIES

Le Contrat à Durée Indéterminée Intérimaire (CDII) a été créé par l'**accord de branche du 10 juillet 2013** relatif à la **sécurisation des parcours professionnels des salariés intérimaires**. Il s'agit d'un nouveau type de contrat de travail qui permet au salarié d'être embauché à durée indéterminée par son agence d'emploi temporaire tout en **réalisant des missions d'intérim variées au sein d'entreprises utilisatrices**. Ces missions sont ponctuées par des périodes d'intermissions permettant aux salariés de bénéficier de formations en conservant un salaire minimum mensuel et une garantie d'emploi au-delà du terme de la mission. Le salarié développe ainsi son employabilité grâce à la diversité des missions proposées qui contribuent à enrichir son expérience professionnelle.

La réussite de ce dispositif innovant témoigne de l'engagement du secteur du travail temporaire à imaginer des solutions nouvelles pour favoriser la sécurisation des parcours professionnels et pour développer l'employabilité des salariés intérimaires.

UNE MONTEE EN PUISSANCE DU DISPOSITIF DEPUIS 2014

Les agences d'emploi autant que les entreprises utilisatrices et les salariés intérimaires se sont progressivement appropriés le CDII. Le nouveau contrat connaît une nette accélération courant 2017. Au quatrième trimestre 2017, la France comptait **22 210 salariés en CDII**, soit **10.000 salariés supplémentaires sur un an** (+ 82%). En comparaison, l'intérim classique représente 69 733 créations d'emplois sur la même période. Fin 2017, le CDII constituait donc 13% des emplois créés dans l'intérim². Autre signe du succès grandissant du CDII, ce dispositif est désormais proposé par 1 500 agences sur tout le territoire et se développe à un rythme de 13 000 contrats par an.

Ces chiffres montrent que le CDII est désormais bien installé sur le marché du travail français. La mobilisation des agences d'emploi a permis de déployer ce dispositif et de le promouvoir auprès des entreprises utilisatrices et des intérimaires. Selon une étude de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement sur le CDII publiée en février 2018, ce contrat est largement à l'initiative des agences d'emploi (pour 2/3) mais les entreprises utilisatrices s'en parent de plus en plus.

UN DISPOSITIF TRIPLEMENT GAGNANT

Le recours de plus en plus fréquent au CDII montre la volonté constante des acteurs de l'intérim d'**améliorer la relation tripartite** spécifique de ce secteur d'activité. Le CDII est en effet un dispositif présentant des opportunités favorables aux intérêts respectifs des trois parties prenantes :

- Pour **l'entreprise utilisatrice** : le CDII permet d'embaucher un salarié intérimaire sur une durée longue (jusqu'à 36 mois) et sans délai de carence, tout en conservant la flexibilité de l'intérim classique.
- Pour **le salarié** : le CDII apporte une garantie de rémunération stable, ce qui peut faciliter les projets personnels par l'assurance apportée aux tiers (banques, bailleurs, etc...).
- Pour **l'agence d'emploi** : le CDII constitue un levier de fidélisation des intérimaires.

Ainsi, le salarié intérimaire voit sa situation stabilisée (notamment du point de vue du salaire) tandis que l'entreprise utilisatrice bénéficie de la flexibilité offerte par le travail temporaire, participant ainsi de la « **flexisécurité** » qui répond aux besoins du marché du travail actuel.

DES SALARIES EN GRANDE MAJORITE SATISFAITS PAR LE CDII

Selon l'OIR, 77% des personnes ayant signé un CDII se déclarent satisfaites de leur expérience. Ce contrat permet de se projeter professionnellement grâce à une **augmentation de l'intensité d'emploi** et une **meilleure reconnaissance dans l'entreprise utilisatrice**. Cette satisfaction provient notamment de la bonne information donnée aux salariés en amont de la signature du contrat qui garantit une compréhension des spécificités du CDII. Par exemple, la diminution globale du revenu, possible facteur d'insatisfaction, est compensée par la mise en avant de la régularité de ce revenu.

Du côté des entreprises utilisatrices, les avantages sont nombreux. Embaucher un salarié en CDII peut permettre de prolonger les relations intérimaires dans un cadre sécurisé. Cela peut constituer une solution de sourcing qui rassure et sécurise l'entreprise utilisatrice.

² Source : DARES à partir des relevés mensuels de contrats et des DSN des entreprises de travail temporaire depuis mi 2016

UNE INITIATIVE QUI SOUTIENT LE RÔLE DE L'INTERIM DANS LA MISE A L'EMPLOI DURABLE

Pour les salariés, le CDI est un **accès à l'emploi durable**. Il représente également un **tremplin vers un emploi hors intérim**. 67% des ruptures de CDI sont suivies d'une embauche en CDI au sein de l'entreprise utilisatrice. Pour 45% des salariés en CDI, ce contrat constitue le premier CDI de leur carrière. Ce taux monte à 68% pour les salariés de moins de 30 ans³. Cette capacité de mise à l'emploi du CDI provient en partie des dispositifs de formation accrus, prévus notamment au cours des périodes d'intermission. En effet, 45% des personnes en CDI depuis plus d'un an ont reçu une formation et 84% d'entre eux estiment que ces formations ont été utiles dans leurs parcours professionnels.

Le secteur de l'intérim considère que la formation joue un rôle majeur dans l'accompagnement des salariés. Le **Fonds de sécurisation des parcours des intérimaires** (FSPI), créé en 2013 en parallèle du CDI, va dans ce sens puisqu'il favorise l'employabilité et l'insertion sur le marché du travail. Celui-ci permet de financer des formations et d'accompagner les parcours professionnels des salariés intérimaires avec pour objectif d'intensifier les durées d'emploi. En 2017, 85 millions d'euros ont été investis par ce fonds et 64 000 salariés intérimaires en ont bénéficié avec pour conséquence un allongement de la durée moyenne des missions de 15%⁴. En ce sens, la mise en œuvre du CDI et du FSPI témoignent de l'importance qu'accorde le secteur de l'intérim au rôle de la formation dans la carrière des individus, ce qui permet d'assurer leur mise à l'emploi.

« Le CDI est un bon exemple du travail accompli par le secteur de l'intérim, dans le cadre d'un dialogue social constructif pour proposer des dispositifs innovants en matière de flexi-sécurité. Lorsque toutes les parties prenantes, les salariés, les agences d'emploi et les entreprises en tirent avantage, le succès est au rendez-vous » déclare **Gilles Lafon**, président de Prism'emploi

Contacts presse
Marine Dahais
Tél : 01 40 41 54 36
mdahais@golin.com
Amina Ennaciri
Tél : 01 40 41 56 09
aennaciri@golin.com

A propos de Prism'emploi
Prism'emploi - Professionnels du recrutement et de l'intérim - est l'organisation professionnelle, qui regroupe plus de 600 entreprises de toutes tailles représentant 90 % du chiffre d'affaires de la profession.
8 260 agences d'emploi et 26 000 salariés permanents sont présents sur l'ensemble du territoire.

³ Source : Etude nationale sur le CDI Intérimaire de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (février 2018)

⁴ Rapport économique et social de Prism'emploi (2017)