

P.22 PORTAGE SALARIAL

La difficile alliance du portage et de l'intérim

P.24 GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

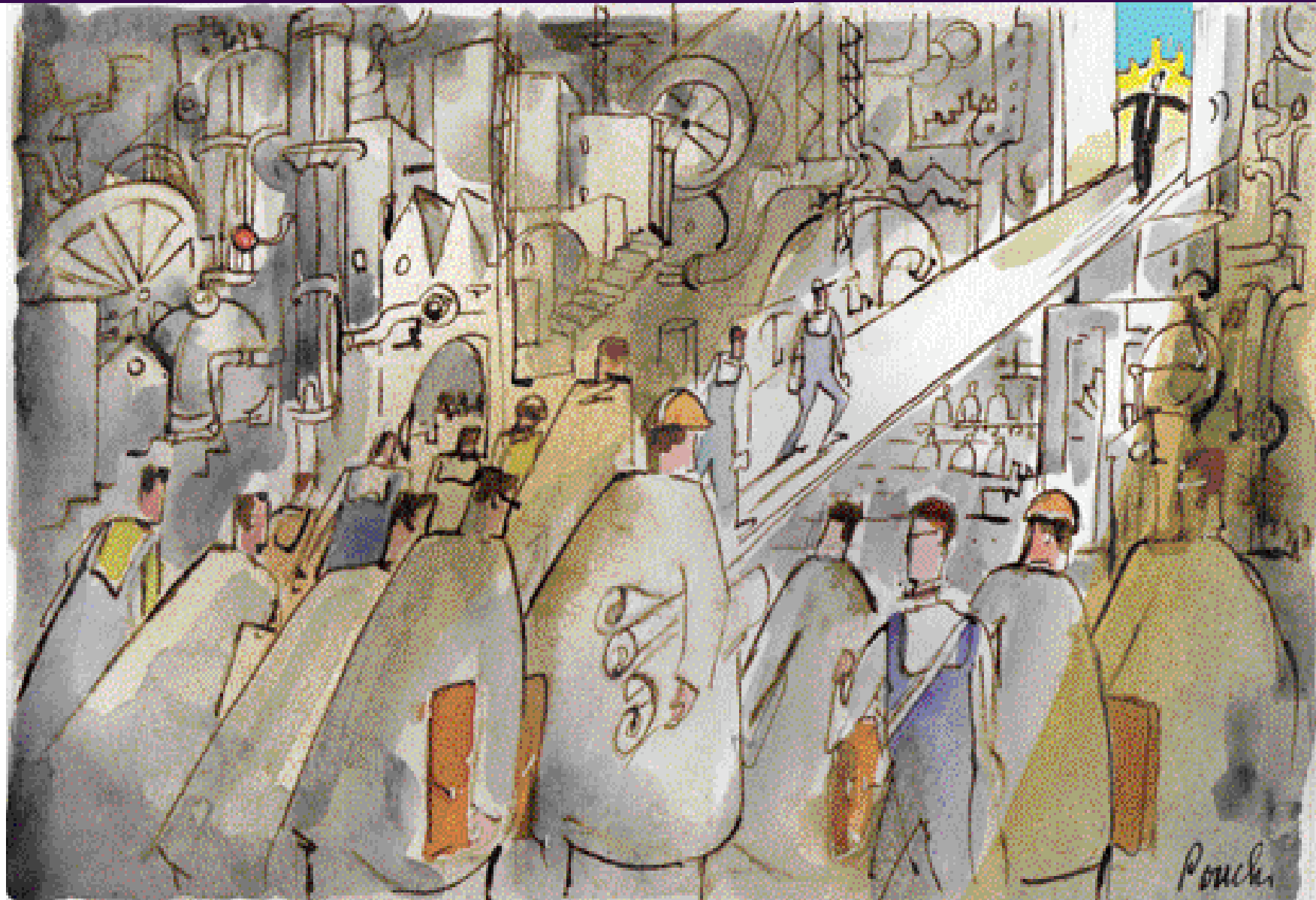
Un gisement d'emplois à mieux exploiter

P.25 TRAVAIL EN RÉGIE

La mise à disposition de personnel reste à clarifier

P.27 ENTRETIEN AVEC LISE CASAUX-LABRUNÉE

« On va vers une dégradation de la qualité des emplois, plus courts et plus modulables »



EMPLOI

Peut-on compter sur les tiers employeurs ?

En ces temps de crise, les "recettes" pour développer l'emploi sont rares. Autant dire que le gouvernement compte bien suivre la piste des tiers employeurs. Mais les formes atypiques d'emploi qu'ils proposent ont aussi leurs revers : l'insécurité juridique des contrats et le faible niveau de protection sociale des salariés, entre autres.

1 Les entreprises ont transféré de plus en plus à des tiers leur gestion des RH. D'où une montée en puissance des formes atypiques d'emploi : intérim, portage salarial, groupements d'employeurs, travail en régie...

2 Mais, le Code du travail et les conventions collectives n'ont pas suivi l'évolution de ces nouveaux emplois, à la frontière du travail salarié et du statut d'indépendant.

3 Politiques, experts, mais aussi partenaires sociaux tentent d'améliorer la sécurité juridique et sociale de ces salariés.

Intérim, portage salarial, groupements d'employeurs, travail en régie... Avec la crise, ces formes atypiques d'emploi sont scrutées avec intérêt. Certes, le phénomène n'est pas nouveau. L'intérim est né dans les années 1970 et les groupements d'employeurs existent depuis vingt-cinq ans. Mais ces emplois progressent vite. En 2007, l'intérim représentait, en France, 2,1 % de la population active, soit 547 000 emplois équivalents du travail salarié et du statut d'indépendant. C'est cinq fois plus qu'en 1985. Quant au portage salarial, marginal de 1985 à 1990, il connaît une croissance de 15 % par an depuis 2000. La raison ? Selon l'ESC Chambéry, qui vient de publier une étude sur le su-

jet (1), « l'intérim et les nouvelles sociétés d'intermédiation ont pris le relais des formes traditionnelles du travail salarié en entreprise en se substituant à leur gestion des ressources humaines ». Concrètement, les entreprises transfèrent de plus en plus à des tiers la qualité d'employeur, en externalisant "la prise de risque" que constitue l'embauche. Avec un avantage de taille, la baisse de leurs coûts sociaux. A tort ou à raison ?

Les entreprises transfèrent de plus en plus à des tiers la qualité d'employeur, en externalisant "la prise de risque" que constitue l'embauche

Si ces formes d'emploi gagnent du terrain, l'insécurité juridique demeure. Le Code du travail et les conventions collectives n'ont pas suivi l'évolution de ces nouvelles pratiques. La protection sociale est minimale. Certes, l'intérim a fait des avancées en assurant protection sociale, formation et validation des acquis grâce à l'existence de deux guichets uniques, le Fonds d'action pour la formation (Faf'IT) et le Fonds d'actions sociales (Fastt). De même, le Sneps (Syndicat national des entreprises de portage salarial), en quête de notoriété, a multiplié la signature d'accords sociaux. Mais les filets de protection sont plus faibles que pour les salariés classiques. La question de fond concerne, évidemment, la reconnaissance de ces salariés atypiques qui se situent à la frontière du travail salarié et du statut d'indépendant. Un espace intermédiaire

matérialisé par un degré d'autonomie et une certaine indépendance dans l'exercice professionnel.

Prêt illicite de main-d'œuvre

Dans l'informatique, par exemple, l'assistance technique (ou travail en régie) flirte, parfois, avec le prêt illicite de main-d'œuvre, voire le délit de marchandage. Dans l'intérim, les cas de recours sont régulièrement contournés. Des dérives qui freinent le développement de ces emplois. Déjà, en 2003, Bernard Vivier, directeur général de l'Institut supérieur du travail (IST) et membre du Conseil économique et social, notait l'effacement progressif des limites entre travail salarié et travail non salarié. Avant lui, des experts, économistes ou juristes – Jean Boissonat, Alain Supiot ou Frédéric Tiberghien –, avaient plâché sur ces formes de travail. Jacques Barthélémy avait poursuivi la réflexion en lançant l'idée d'un contrat de parasubordination – statut intermédiaire entre contrat de travail et contrat commercial. Puis, plus récemment, Paul-Henri Antonmatté et Jean-Christophe Sciberras ont analysé le phénomène des travailleurs "économiquement dépendants".

Gisement d'emplois

De nombreux rapports ont, ainsi, vu le jour, mais peu d'avancées concrètes ont été observées. Une analyse qui n'a pas échappé à Xavier Bertrand, ministre du Travail de l'époque, qui a commandé, en novembre dernier, à Thomas Chaudron, l'ancien président du Centre des jeunes dirigeants (CJD) et Pdg de Mecanalu, un rapport sur le sujet (2). Car, en ces temps de crise, toutes les pistes doivent être

suivies. Le Pdg n'avait que deux mois pour le réaliser. Mais les conclusions sont encourageantes : le rapporteur met en évidence ce « formidable » gisement d'emplois. « Sur les 16 millions de travailleurs salariés dans le secteur marchand, écrit-il, on estime, par exemple, à 600 000 le nombre d'intérimaires et à 30 000 les salariés au sein d'un groupement d'employeurs en 2008. Soit moins de 5 % au total. » Les tiers employeurs sont donc à considérer comme « des pistes à explorer pour développer l'emploi en France, au-delà des critères habituels ». Avec, pour objectif, l'amélioration de la sécurité juridique et sociale de ces salariés.

Mesures novatrices

L'Assemblée nationale acquiesce également. Le 6 avril, Jean-Frédéric Poisson et huit de ses collègues UMP déposent une proposition de loi sur les « mesures novatrices en matière d'emploi » en reprenant deux des thèmes de Thomas Chaudron. Elle prévoit de favoriser la constitution de groupements d'employeurs et de faciliter le prêt de main-d'œuvre (lire p. 24). Le débat risque, toutefois, d'être houleux. Car les tiers employeurs sont

loin de faire l'unanimité dans l'opposition.

Premières victimes de la crise

Si tout le monde y trouve son compte en période de croissance, les salariés « atypiques » sont aussi les premières victimes de la crise. Pour preuve, dans le travail temporaire, 200 000 emplois équivalent temps plein ont été perdus depuis l'automne dernier, selon le Prisme, la fédération des professionnels de l'intérim... Et, en mars, la baisse du nombre d'intérimaires atteignait 38 % par rapport au même mois de 2008.

Les filets de sécurité restent donc à trouver. Un premier pas a été franchi avec la nouvelle convention d'assurance chômage, qui prévoit une indemnisation après quatre mois de travail (au lieu de six auparavant). Mais la violence de la crise risque de mettre à mal ce fragile équilibre. ■

ANNE BARIET

(1) Sociétés d'intérim et sociétés de portage : des acteurs socialement responsables sur le marché de l'emploi flexible, d'Isabelle Galois, enseignante-chercheuse, mars 2009.

(2) Les tiers employeurs ou comment conjuguer compétitivité et responsabilité dans la France du XXI^e siècle ?, février 2009.

Les propositions de Thomas Chaudron

INTÉRIM

> Suppression du délai de carence.

> Moduler l'indemnité des fins de mission : fixée actuellement à 10 %, elle passerait à 15 % au bout de six mois et à 20 % après douze mois, pour renforcer le côté ponctuel du recours à l'intérim.

GROUPEMENTS D'EMPLOYEURS

> Création d'une convention collective dédiée pour les salariés.
> Elargir et renforcer la solidité financière des groupements.
> Elargir les possibilités d'adhésion des collectivités territoriales.

PRÊT DE MAIN-D'ŒUVRE

> En réserver la possibilité aux entreprises justifiant d'une expertise et d'une politique de développement des compétences.

PORTAGE SALARIAL **La difficile alliance du portage et de l'intérim**

Réalité économique, le portage salarial reste, à ce jour, incompatible avec l'état actuel du droit positif. Une négociation sur les conditions de sa légalisation a été confiée à la branche de l'intérim.

En jeu : la frontière entre travail salarié et travail indépendant et la définition même du contrat de travail.

L'intérim est la branche la plus proche du portage salarial. C'est, en tout cas, l'avis du législateur dans la loi du 25 juin 2008 sur la modernisation du marché du travail, qui reprend l'accord national interprofessionnel du 11 janvier 2008. Il a ainsi demandé au Prisme, le syndicat patronal de l'intérim, d'organiser l'activité de portage salarial. Celle-ci concerne environ 30 000 personnes et 250 structures. Le portage salarial est né au milieu des années 1980, pour permettre aux cadres, touchés de plein fouet par le chômage, de réaliser des prestations de services sans avoir à s'immatriculer en tant qu'indépendants, tout en bénéficiant du statut de salarié.

Problèmes juridiques

Long temps réservée aux métiers du conseil, on rencontre aussi cette forme de travail chez les artisans, comme les coiffeurs, ou dans le vaste champ des services à la personne. Mais, parfois assimilé à un « prêt de main-d'œuvre illicite », le portage salarial soulève de nombreux problèmes juridiques. « Il y a

des sociétés de portage qui ne font que transformer des honoraires en salaire. Leur prestation est celle d'un simple cabinet de gestion, rien à voir avec une vraie société de portage qui accompagne ses portés sur l'aspect commercial et technique, notamment via de la formation », souligne Jean-Pierre Gendreau, responsable des professionnels autonomes à la CFDT-F3C (Fédération de la communication, du conseil et de la culture) et vice-président de l'Observatoire panitaire du portage salarial.

Nouveau contrat

Les négociations, qui ont démarré le 22 octobre 2008, ont justement pour but de « sécuriser le portage salarial et créer un nouveau contrat, original, qui sera un contrat de portage », explique François Roux, le délégué général du Prisme. Il existe pourtant un accord signé par le Sneps, le principal syndicat des entreprises de portage, et les syndicats de salariés, UGICA-CFTC, CFDT et CFE-CGC, le 15 novembre 2007, qui fixe le statut de salarié du porté et le place sous la convention collec-



tive Syntec. Mais il n'est pas étendu. La négociation engagée par l'intérim avec les cinq syndicats de salariés représentatifs doit, au contraire, aboutir à un accord de branche étendu. « Mais, six mois après le début des discussions, on n'a toujours pas de proposition écrite », ironise Jean-Charles Valet, le président du Sneps, dont les adhérents revendiquent 70 % du chiffre d'affaires du marché et 12 000 à 15 000 portés.

Contrat commercial

Le premier projet écrit devrait être présenté aux syndicats lors de la prochaine séance de négociation, le 28 avril. Jusqu'alors, la discussion a principalement échoué sur le statut du porté. Le Prisme a commencé par proposer « un contrat commercial, régi par le droit idoine, supprimant toute référence à une quelconque convention collective et

« Le portage salarial ne remet-il pas en question le seul critère qui permet de distinguer les salariés des indépendants : le lien de subordination juridique ? »

aux garanties qu'elles définissent, ne donnant aucun droit, notamment à l'assurance chômage », raconte Jean-Charles Valet, dont le syndicat, comme les autres organisations patronales du portage, n'a pas été invitée à la table des négociations. Le 10 avril dernier, dans une réunion de préparation à la négociation du 28 avril, le Prisme a proposé un nouveau schéma. « Le porté est un salarié à part entière. Le tribunal compétent pour la partie contrat de travail

est celui des prud'hommes. Il bénéficie d'une couverture santé et prévoyance et d'un droit à la formation professionnelle », résume François Roux. De quoi, a priori, satisfaire les syndicats de salariés, le Sneps et la FENPS, une autre fédération patronale du portage qui défend des positions relativement similaires.

Périmètre du portage

Mais d'autres points pourraient cristalliser les oppositions. L'un d'eux est le périmètre du portage. Les signataires de l'accord de novembre 2007 veulent réserver le portage aux cadres, contrairement à la FENPS, pour qui « il n'est pas question d'exclure du portage les très nombreux autres métiers qui bénéficient des avantages du statut depuis une dizaine d'années ». De son côté, le Prisme convient que « le portage s'adresse pas à tout le monde, mais à des personnes autonomes, indépendantes, disposant d'une expertise et pouvant prétendre à une rémunération minimale », explique François Roux. Exit, alors, les coiffeurs et les actifs des services à la personne ? « On ne le dit pas », se contentent de répondre le délégué général du Prisme.

Indemnité chômage

Autre motif de désaccord : la question du droit à l'indemnisation du chômage. Le Prisme estime que la question n'est pas de son ressort. « Nous pensons qu'il faut renvoyer le problème aux partenaires sociaux qui gèrent l'Unedic. » « Or, jusqu'alors, l'Unedic a considéré que la relation contractuelle n'est pas assimilable à un contrat de travail et, en dépit des cotisations versées tant par les entreprises de portage que par les portés, il arrive fréquemment que des antennes Asedic refusent aux portés le droit aux allocations chômage », rappelle Simon Denis, secrétaire national de l'Ugica-CFTC. Quant à la rupture du contrat de travail, le Prisme estime que « celui-ci prend fin avec la fin de la mission chez le client. Le contrat de travail a une durée calée sur la durée du contrat commercial, dans une limite de trois ans. C'est, en tout cas, ce que nous proposons », indique François Roux.

Lien de subordination

En filigrane, apparaît la question de la définition du lien de subordination entre un salarié et son employeur. La qualification du contrat de travail n'implique-t-elle pas, avant tout, l'existence d'un travail fourni par l'employeur, en l'occurrence la société de portage ? « La question est en suspens. Nous proposons un contrat très original qui ne permet pas d'apprécier le lien de subordination de façon traditionnelle », déclare, « pour l'instant », le Prisme. Selon Lise Casaux-Labrunée, professeure à l'université de Toulouse et chercheuse au laboratoire Droit et changement social de l'université de Nantes (lire p. 27), « on peut se demander si le portage salarial ne remet pas en question le seul critère qui permet de distinguer les salariés des indépendants, à savoir le lien de subordination juridique. Quelle est sa réalité, dès lors que la société de portage ne fournit pas au porté sa mission, ni n'a, d'ailleurs, les moyens techniques ni la compétence pour vérifier la qualité de l'exécution des prestations réalisées par le porté ? », s'interroge-t-elle. Il n'est pas sûr que la négociation en cours fournisse une réponse innovante ou, a minima, satisfaisante. ■

MARIE-PIERRE VEGA