

Des formes d'emploi à encadrer Pour une sécurisation des parcours professionnels

La CFDT et la fédération Culture, Conseil, Communication (F3C) ne sont pas opposées aux formes atypiques d'emploi si elles permettent de concourir à la sécurisation des parcours professionnels. La CFDT admet depuis longtemps que le marché du travail ne peut plus se traiter par un seul CDI et cherche donc à négocier le maximum de garanties collectives pour ces salariés spécifiques. Au-delà de cet usage « sécurisation des parcours professionnels », ces formes d'emploi doivent être limitées, car elles participeraient à la dégradation du marché de l'emploi en plaçant les personnes concernées dans des situations de dépendance économique vis-à-vis d'employeurs ou d'intermédiaires qui loueraient leurs services à des entreprises.

Ivan Béraud est secrétaire général de la fédération Communication, Conseil, Culture (F3C) de la CFDT. Christian Janin est secrétaire confédéral de la CFDT, responsable du service « emploi- sécurisation des parcours professionnels ».

Que pensez-vous des formes atypiques d'emploi, notamment du portage salarial et de l'auto-entrepreneuriat ?

Christian Janin :

La confédération sait depuis longtemps que le marché du travail s'est transformé, et que le modèle de l'emploi à vie en CDI dans la même entreprise est pé-

mé. La responsabilité de la CFDT est donc de négocier des garanties collectives pour chaque forme d'emploi, de façon à sécuriser le parcours professionnel de chaque salarié, quelle que soit sa situation.

Quant à l'auto-entrepreneuriat, il est en dehors du champ syndical, puisque les auto-entrepreneurs ne sont pas des salariés. La CFDT avait exprimé son désaccord

La responsabilité de la CFDT est de négocier des garanties collectives pour chaque forme d'emploi, de façon à sécuriser le parcours professionnel de chaque salarié, quelle que soit sa situation.

avec le gouvernement lorsque ce statut avait été mis en place, au motif que cette nouvelle disposition venait complexifier le marché du travail sans apporter aucune garantie de protection sociale aux personnes qui souhaitaient profiter de ce nouveau dispositif. Pour autant, notre responsabilité syn-

dicale dans ce domaine est d'informer et d'aider les salariés tentés par ce statut ou poussés par leur entreprise à prendre ce statut.

Ivan Béraud :

Il faut rappeler les différences essentielles entre deux types d'emploi, le portage salarial et l'auto-entrepreneuriat. Le salarié porté est le véritable acteur de sa vie professionnelle, puisque c'est lui qui trouve ses missions, à l'inverse par exemple de l'intérimaire. Par rapport à l'auto-entrepreneur, qui est un indépendant, le salarié porté bénéficie de l'assurance chômage à la fin de la relation contractuelle. Il est en outre déchargé des démarches administratives relatives à la création d'entreprise. Le salarié porté n'est pas non plus limité par les bas plafonds de chiffre d'affaires de la micro-entreprise. Par ailleurs, il n'a pas à prendre une assurance responsabilité civile professionnelle, c'est l'entreprise de portage qui s'en charge, ce qui évite, comme pour nombre d'auto-entrepreneurs ne l'ayant pas souscrite, de se trouver en difficulté.

Malgré tout, il y a plusieurs problèmes de taille dans le portage salarial. Jusqu'à très récemment, lorsqu'un salarié porté était licencié, il n'était pas sûr de recevoir des indemnités de chômage. On imagine bien les graves

difficultés que pouvaient engendrer de telles situations. Un accord avait été signé entre la CGC, la CFDT et la Chambre de l'Ingénierie et du Conseil de France (CICF) pour mieux encadrer le portage salarial. Mais comme cet accord n'a pas été signé par la fédération patronale majoritaire, cet accord n'a été appliqué que par les adhérents du CICF. La situation s'était donc bloquée.

Lors de la préparation de la loi sur la modernisation du marché du travail en 2008, des discussions se sont ouvertes entre les partenaires sociaux dans le cadre de la branche Intérim. Pour la CFDT, c'est la fédération des services, en lien avec la F3C, qui négociait, avec un fort pilotage de la confédération. Nous avons réussi à cette période à signer un bon accord sur le portage salarial : il est depuis 2008 clairement réservé aux cadres, dans un encadrement salarial précis ; et depuis cette loi, la situation est en voie d'amélioration en ce qui concerne l'indemnisation du chômage. Un autre problème tient à la nature même du portage salarial. Il y a quelques années, les entreprises d'Intérim se sont intéressées à cette forme de salariat. Mais elles se sont vite heurtées au fait qu'il est difficile de formaliser des compétences de prestations intellectuelles, de « marchandiser » ses services et son carnet d'adresses. Les agences d'Intérim classiques ne savent pas faire cela. Alors qu'il est facile de faire une fiche de poste claire pour des ouvriers, il est beaucoup plus compliqué de formaliser des compétences de conseils pour une mission donnée par exemple.

Le portage salarial demande des compétences professionnelles importantes qu'on est capable de vendre au client, et cet aspect commercial n'est pas donné à tout le monde. Il faut créer le produit et ensuite savoir le vendre. Le portage salarial concerne les activités intellectuelles, difficiles à quantifier et il doit rester limité à des activités qui pourraient prendre leur envol économique. C'est pourquoi nous pensons que ces formes d'emploi doivent rester marginales. Il ne faudrait pas par exemple que les animateurs de formations deviennent des salariés portés, car ce ne sont alors que des prestataires de services qui ne pourront jamais être indépendants avec cette activité économique.

On touche là à un problème important de cette forme de salariat et plus encore à l'auto-entrepreneuriat : comment réussir à bien définir et vendre ses compétences, sans dépendre d'intermédiaires vendeurs de prestation ?

Ces formes d'emploi sont-elles, selon vous, appelées à se développer dans les prochaines années ?

Ivan Béraud :

Avant 2008, de nombreuses projections prévoyaient une très forte hausse du portage salarial, mais rien de tel ne s'est produit. Les salariés portés ont plus de cinquante ans, ou alors au contraire ils sont jeunes, juste sortis de leurs études, et veulent tester un projet économique avant de lancer leur propre entreprise. Avec la crise de 2008, le salarié porté type est devenu plus clairement un salarié senior licencié dans le cadre d'un plan social.

En réalité, dans les dernières décennies, à chaque fois qu'il y a eu une crise économique, on a proposé aux

Dans les dernières décennies, à chaque fois qu'il y a eu une crise économique, on a proposé aux salariés de se tourner vers des formes d'emploi atypiques. Lors de la crise de 1990, on proposait aux salariés de devenir indépendants. Lors de la crise de 2001-2002, la tendance était au portage salarial et en 2008, on a proposé aux cadres de devenir des auto entrepreneurs.

salariés de se tourner vers des formes d'emploi atypiques. Lors de la crise de 1990, on proposait volontiers aux salariés de devenir indépendants. Lors de la crise de 2001-2002, la tendance était au portage salarial et en 2008, on a proposé aux cadres de devenir des auto-entrepreneurs. Et actuellement, nous pouvons constater que la naissance et la progression du statut de l'auto-entrepreneur ont pompé le por-

tagement salarial.

Pour vous donner un exemple, parmi les adhérents de la F3C, des salariés sont auto-entrepreneurs en parallèle de leur profession. Il est très rare que ce soit une activité à temps plein, c'est bien plus souvent un complément d'activité sur une période donnée. L'auto-entrepreneuriat est beaucoup utilisé dans le domaine culturel, par exemple

pour un chargé de mission qui doit organiser un festival.

Quels sont finalement pour vous les avantages de ces formes d'emploi ?

Ivan Béraud :

A la CFDT, nous sommes très attachés à la sécurisation des parcours professionnels, et ces formes d'emploi atypiques, sous certaines conditions, peuvent y concourir. Mais il faut être très vigilant et ne pas laisser créer une sorte de catégorie d'intermittents du conseil et plus largement du salariat.

Je me rappelle d'une entreprise d'ingénierie proche du secteur public dans les années 80. Elle avait décidé de laisser tomber les marchés locaux et avait licencié les salariés concernés en leur permettant de partir avec les portefeuilles de clients. Cela a permis clairement à des salariés qui avaient passé un temps comme indépendants de rebondir. Et donc, dans ces conditions, ces formes d'emploi peuvent être bénéfiques pour les salariés.

Si elles permettent de sécuriser les parcours professionnels, de trouver quelques trimestres pour obtenir une retraite complète, de tester un modèle économique avant de se lancer, il faut les valoriser. Mais hormis ces cas, il faut chercher à limiter ces formes d'emploi atypiques et ne pas oublier, dans le cas des salariés portés, qu'elles n'occupent en moyenne les salariés qu'à quart temps, ce qui rend ce type d'activités difficilement viable à long terme.

L'auto-entrepreneuriat peut aussi être une solution quand un salarié veut tester un modèle économique. Cela permet de voir si on peut ensuite devenir indépendant ou être embauché par son client. Par exemple, un auto-entrepreneur, tout en restant salarié, peut tester la viabilité économique d'un blog financé par des publicités. Si ce n'est pas le cas, comme cela arrive souvent, l'activité reste marginale et bénévole, et le salarié n'a pas pris de risques inconsidérés. Dans la pratique aussi, le portage salarial constitue bien souvent un essai grandeur nature pour certains professionnels désireux de se lancer dans une

activité professionnelle en tant qu'indépendants. C'est un un dispositif à la frontière du travail indépendant et du salariat.

Pour nous syndicalistes, le risque principal de ces formes d'emploi est qu'elles soient utilisées pour mettre le salarié dans un lien de subordination trop fort vis-à-vis d'un employeur. Ce risque est particulièrement fort pour l'auto-entrepreneuriat. Par exemple, une boîte qui veut créer un site internet peut sous-traiter cette mission à une entreprise qui utilise à son tour des auto-entrepreneurs pour effectuer cette tâche. Dans un tel cas, il y aurait donc une entreprise assembleuse et des personnes utilisées à certains moments pour apporter leurs compétences, sans aucune vraie protection salariale.

Le risque pour l'auto-entrepreneur est de vendre des heures de travail plutôt que des compétences techniques. Ce statut n'est donc vraiment défendable que si l'auto-entrepreneur porte lui-même un projet technique et ne risque pas de dépendre d'un intermédiaire « assembler ».

Comment la CFDT s'emploie-t-elle à construire des garanties collectives pour ces formes d'emploi atypiques ?

Christian Janin :

La négociation à tous les niveaux doit fixer un cadre qui permette à chaque salarié de ne pas être à la merci de son employeur au motif qu'il signerait un contrat de travail atypique. Les garanties collectives ainsi négociées permettent au salarié contraint de ne pas accepter des formes de contrat de travail d'une relation contractuelle inégale de gré à gré.

La difficulté d'un tel exercice tient au fait que la création de garanties collectives dans un nouveau champ suppose une articulation précise entre ce qui relève de la loi et

du règlement et ce qui relève de la négociation collective.

Les négociations autour de l'encadrement du portage salarial illustrent bien ces propos. La CFDT avait souhaité, avec l'ensemble des signataires de l'accord de modernisation du marché du travail du 11 janvier 2008, sécuriser le parcours professionnel des salariés en portage salarial.

Le gouvernement avait soutenu cette démarche dans la loi du 25 juin 2008 en légalisant le portage salarial et en confiant aux partenaires sociaux le soin d'encadrer cette nouvelle relation de travail. Une négociation de deux ans entre les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire¹ a abouti à un accord signé le 24 juin 2010 par toutes les organisations syndicales (en dehors de FO).

Les signataires de cet accord savaient pertinemment que la simple extension de leur accord ne permettrait pas sa mise en œuvre effective ; ils ont donc demandé des mesures législatives ou réglementaires sur plusieurs points. Cela a amené le gouvernement à confier à l'Inspection Générale des Affaires Sociales (IGAS), la mission d' « *analyser précisément quel est l'ensemble des actes qui sont indispensables à l'entrée en vigueur de l'accord* ».

Seulement, fin septembre 2011, l'IGAS a rendu un rapport concluant à l'impossibilité d'étendre l'accord du 24 juin 2010 et à la nécessité d'une réinitialisation d'un cycle législatif avec consultation des partenaires sociaux au niveau interprofessionnel pour appréhender le problème global des travailleurs indépendants par rapport au droit du travail. La CFDT a rejeté ces conclusions qui aboutissent, *de facto*, à l'invalidation de l'accord du 24 juin 2010 et renvoient aux calendes grecques le problème de la sécurisation du parcours professionnel des salariés portés. Un encadrement même imparfait et transitoire est nécessaire pour que ne se développent pas des formes de portage salarial inacceptables pour notre économie et les salariés portés. C'est pourquoi la CFDT a demandé dans une lettre au gouvernement de prendre les principales mesures d'encadrement prévu par l'accord du 24 juin 2010 sur le portage salarial².

Un autre exemple est celui des groupements d'employeurs. La CFDT sait que certaines entreprises ont des

besoins pour certaines activités de personnels à temps incomplets. Plutôt que de développer le temps partiel subi, la CFDT est favorable aux groupements d'employeurs, si ceux-ci privilégient le recours à des salariés en CDI à temps complet. Nous préférons en effet pour le salarié un CDI signé dans de bonnes conditions avec un groupement d'employeurs qui organise son travail entre plusieurs entreprises, plutôt qu'un salarié qui galère entre plusieurs contrats à temps partiel avec des employeurs distincts qui ne se soucieront pas de l'organisation de son temps.

La CFDT souhaitait (dans la négociation engagée cet automne) favoriser le développement des groupements d'employeurs et renforcer leur responsabilité dans cette démarche de sécurisation du parcours de leurs salariés. Malheureusement les organisations patronales n'ont pas accepté d'avancer sur ces pistes d'où l'échec de la négociation le 27 octobre dernier.

Comment agir dans les entreprises sur les formes d'emploi atypiques ?

Christian Janin :

Pour la CFDT, le développement des formes atypiques d'emploi, comme le recours démesuré aux contrats courts ou aux heures supplémentaires, doit faire l'objet d'une intervention de nos équipes syndicales dans l'entreprise, soit dans le cadre des négociations (GPEC ou autres...), soit dans le cadre de l'obligation d'information-consultation des IRP prévue par le Code du travail³. L'action syndicale à tous ces niveaux doit naturellement viser à dénoncer les abus, à éviter les dérives et à aider les salariés à faire respecter leurs droits.

1. La négociation pour la CFDT a été menée par la fédération des services assistée de la F3C sous la coordination politique de la confédération.

2. Lettre du 20 octobre 2011 adressée par la CFDT à Xavier Bertrand, ministre de l'emploi, du travail et de la santé.

3. Articles L2313-5, 2323-47 et 2323-51 du code du travail