

## AVANT-PROPOS

Il est des matières qui puisent leur vie et leur contenu dans l'actualité. Ainsi, quoi de plus évident qu'une matière comme les « Questions sociales », dont le périmètre et la définition se construisent directement à partir de l'action de l'Homme, individuellement et collectivement, s'inscrive dans cette perspective ?

À l'instar de l'ensemble des matières récurrentes aux concours, notamment administratifs, l'épreuve de « Questions sociales » comprend un programme transdisciplinaire, fondé sur des sujets larges, politiquement sensibles. Si programme il y a, il ne peut être qu'indicatif. L'approche choisie par les « Questions sociales » ne s'interdit par définition aucune limite. Si tant est qu'il s'agisse bien d'une « matière » au sens scolaire du terme, les « Questions sociales » naviguent entre le droit de la protection sociale, le droit du travail, les politiques sociales, la gestion des ressources humaines, les sciences politiques, économiques, la sociologie... Délimiter les contours de la matière est donc artificiel et frustrant, car le sujet « Questions sociales » est trop ouvert pour être réduit à un contenu figé.

À ce titre, proposer un ouvrage portant cet intitulé paraît bien relever de la gageure ou de l'escroquerie, sauf à ce qu'il en délimite précisément le champ d'investigation. C'est bien le cas (rassurons-nous), car notre objet est bien plus modeste que celui d'un manuel : il cherche simplement à éclairer quelques-unes des problématiques fondamentales des « Questions sociales » actuelles en fonction des pistes de réformes, des projets, des débats...

Le choix des thèmes, au-delà de sa subjectivité reconnue et assumée, a pour objectif de donner une vision globale des défis auxquels les acteurs publics et privés sont et seront confrontés dans les années qui viennent en matière de politiques sociales. Chacun pourra s'intéresser à ces développements en tant qu'étudiant, mais également en tant que citoyen désireux d'en savoir plus.

À insister sur notre volonté d'inscrire nos propos dans leur actualité la plus proche, le lecteur percevra déjà nettement en quoi l'ouvrage pourra paraître « inachevé ». Notre propos consiste en effet « simplement » à susciter une réflexion d'ensemble, à mettre en perspective les débats actuels, et bien évidemment pas à répondre définitivement aux questions soulevées.

Chacun, dans le cadre de sa préparation aux concours et examens, ou dans sa recherche personnelle (comme professionnelle) d'informations, devra ainsi creuser les pistes évoquées pour approfondir ses connaissances.

Modelés par les réformes gouvernementales successives, la plupart des sujets relevant des « Questions sociales » sont soumis à des modifications très (trop ?) fréquentes, ainsi qu'à l'intervention d'une multiplicité d'acteurs, publics et privés, dont les périmètres d'action respectifs sont souvent incertains. Les responsabilités se chevauchent, les initiatives se multiplient et il n'est pas toujours évident d'être à jour de la dernière « innovation » en matière de contrat aidé, de jurisprudence sociale, ou de réforme.

Ceci est d'autant plus significatif que les sujets et les problématiques sont récurrents : les difficultés de financement de la Sécurité sociale, la nécessité d'optimiser le fonctionnement de l'assurance chômage, la montée en puissance de nouveaux risques sociaux, la réforme du Code du travail, ou bien encore la prévention des risques professionnels sont des antiennes qui ont trouvé de multiples réponses à défaut de remède définitif.

Nombre de ces thèmes s'influencent d'ailleurs réciproquement et il est parfois difficile de les séparer. C'est ce qui fait toute la complexité et la richesse de la matière...

Pour autant, ces constats ne doivent pas décourager l'étudiant, le professionnel ou le citoyen éclairé de chercher à mieux comprendre l'actualité sociale et à se forger une opinion, préoccupations que nous nous proposons d'accompagner à travers cet ouvrage.

# 1

## LE BEL AVENIR DU TRAVAIL PRÉCAIRE

---

Au-delà des débats sur l'exclusion sociale, il est envisageable de s'interroger sur le développement du travail précaire. Ce développement se traduit par de nouveaux outils juridiques, de nouveaux statuts contractuels, tels que le contrat nouvelle embauche (CNE) ou le projet d'un contrat de travail unique, mais également par un changement plus profond de la vision du contrat précaire, progressivement vécu par les nouvelles générations comme un mal nécessaire permettant d'accéder à une situation professionnelle plus stable.

Le sentiment de précarité a donc évolué et présente une dimension relative : ce qui peut paraître précaire dans un contexte social favorable donné, dans lequel les besoins exprimés sont collectifs et relativement homogènes, peut au contraire être toléré actuellement, dans la mesure où l'adaptabilité, la mobilité, le changement, sont considérés comme des valeurs déterminantes, notamment dans le monde professionnel. Cette précarité n'en reste pas moins objectivement dommageable et doit donc être encadrée.

### Historique

---

La loi du 3 janvier 1979 a introduit le terme de « contrat à durée déterminée ».

L'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 24 mars 1990 et la loi du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires :

Ces normes ont fixé les régimes actuels du CDD et du travail temporaire. Deux circulaires DRT du 29 août 1992 et du 30 octobre 1990 ont précisé ce dispositif.

Plusieurs catégories de contrats précaires ont successivement été créées, au gré des politiques de l'emploi. On peut notamment citer :

**1984** : création des contrats de qualification et d'adaptation.

**1988** : création des contrats emploi solidarité (CES).

**1995** : création du contrat initiative emploi.

**2002** : création du contrat aidé « jeunes en entreprise ».

**2003** : création du contrat de professionnalisation et du contrat d'insertion dans la vie sociale.

**2004** : création du contrat d'insertion-revenu minimum d'activité.

**2005** : remplacement des contrats de qualification, d'orientation et d'adaptation par les contrats de professionnalisation ; création du contrat d'avenir (CA) ; création du contrat d'accompagnement dans l'emploi (CAE).

**2006** : création du contrat nouvelle embauche (CNE).

L'Accord National Interprofessionnel du 13 octobre 2005 prévoit la création d'un CDD spécifique aux chômeurs âgés de plus de 57 ans, avec notamment la suppression progressive d'ici 2010 de la contribution Delalande.

## Connaissances de base

---

### Synthèse

Le travail précaire recouvre des réalités et des statuts extrêmement différents mais correspond à une situation professionnelle fragilisée. Plusieurs statuts peuvent être qualifiés de « travail précaire » ; traditionnellement le travail temporaire et le contrat à durée déterminée.

Le préambule de l'Accord National Interprofessionnel (ANI) du 24 mars 1990 sur les contrats précaires précisait : « Le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire constituent des moyens de faire face à des besoins momentanés de main-d'œuvre auxquels il ne peut être répondu par une modification immédiate de l'organisation du travail ou par du personnel permanent. [...] Ainsi conçus, le contrat de travail à durée déterminée et le contrat de travail temporaire remplissent une fonction de complémentarité dont l'utilité économique, dans un environnement en perpétuelle fluctuation et un contexte de concurrence mondiale, est indéniable ».

Néanmoins, le portage salarial, ou la sous-traitance prennent progressivement une place importante aux côtés des deux catégories précitées.

Cependant, parallèlement aux développements de nouvelles formes de précarité professionnelle, l'image du travail précaire se modifie progressivement à l'aune de la confusion des statuts. La création de concepts tels que « l'état professionnel », la « formation tout au long de la vie », mais aussi la promotion de la mobilité professionnelle, les confusions entre période d'essai de longue durée et contrats précaires, entre les différents « temps de vie » (temps de trajet, temps de travail, temps de vie privée, temps de formation, temps consacré au bénévolat...) favorisent la perception d'une évolution permanente des situations, qui reposent perpétuellement sur un équilibre fragile. Tout un chacun verrait ainsi sa position professionnelle soumise à un déséquilibre chronique, chaque étape de la vie professionnelle tendant intrinsèquement vers la suivante.

## Le travail temporaire et le contrat à durée déterminée : des régimes similaires

Le Code du travail définit l'entrepreneur de travail temporaire comme « toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des salariés, qu'en fonction d'une qualification convenue elle embauche et rémunère à cet effet ». Au contraire, il ne définit pas le travail temporaire.

L'intérim se caractérise donc par l'établissement d'une relation triangulaire entre l'entrepreneur de travail temporaire (ETT), le salarié en mission et l'entreprise utilisatrice, situation matérialisée par la conclusion d'un contrat de mise à disposition (contrat commercial) conclu entre l'entreprise utilisatrice et l'ETT et d'un contrat de travail temporaire conclu entre l'ETT et le travailleur intérimaire qu'elle embauche.

De manière générale, les régimes du travail temporaire et du CDD sont particulièrement proches. Par exemple, les délais de carence s'appliquent de la même manière. La durée totale du contrat de travail temporaire et du CDD, compte tenu du renouvellement, ne doit pas dépasser la durée maximale autorisée, en principe de 18 mois (renouvellement compris), lorsque le contrat est à terme précis (date déterminée). Les cas de recours au travail temporaire et au CDD sont limités, soit, en synthèse : le remplacement d'un salarié absent, l'accroissement temporaire d'activité, les travaux saisonniers, les « contrats d'usage ». À noter que la mise à disposition d'un salarié d'une entreprise de travail temporaire auprès d'un utilisateur a été étendue de manière à soutenir l'insertion sociale de publics fragilisés. Elle peut ainsi intervenir : soit lorsque la mission de travail temporaire vise, en application de dispositions législatives ou réglementaires, ou d'un accord de branche étendu, à faciliter l'embauche de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières ou soit lorsque l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur s'engagent, pour une durée et dans des conditions fixées par décret ou par accord de branche étendu, à assurer un complément de formation professionnelle au salarié.

La rémunération de l'intérimaire doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un salarié de l'entreprise utilisatrice, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail. Au terme de chaque mission l'intérimaire perçoit une indemnité de fin de mission (indemnité de précarité pour le CDD), dont le montant ne peut pas être inférieur à 10 % de la rémunération totale brute perçue. L'intérimaire, comme le salarié en CDD, a également droit à une indemnité compensatrice de congés payés, pour chaque mission, quelle que soit sa durée. Enfin, le salarié intérimaire exerce ses droits collectifs dans l'entreprise de travail temporaire. Cependant, il peut faire présenter par les délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice ses réclamations sur un nombre limité de sujets (rémunération, conditions d'exécution de son travail, moyens de transport collectifs et bénéfice des installations collectives).

L'employeur ne peut mettre fin au contrat de travail temporaire et au CDD avant son terme que dans des cas limités : rupture d'un commun accord ; pendant la période d'essai ; en cas de faute grave du salarié ; en cas de force majeure. Le CDD, comme

le contrat d'intérim, peut également être rompu avant son échéance à l'initiative du salarié qui justifie d'une embauche en CDI.

Un contrat à durée déterminée (ou un contrat de travail temporaire) est conclu pour une durée limitée et précisée, au départ, dans le contrat. Il prend fin soit à la date fixée (terme précis), soit lorsque se réalise l'objet pour lequel il a été conclu (terme imprécis, par exemple : retour du salarié remplacé, fin de la saison...). L'absence de terme précis, soit la connaissance d'une date précise, est compensée par la fixation d'une durée minimale. Le contrat comporte en principe un terme précis et ne peut en principe excéder une durée de 18 mois (avec un seul renouvellement compris).

Le formalisme entourant le contrat de travail temporaire et le CDD est très contraignant : ces contrats doivent être écrits et comporter la définition précise de leur motif. À défaut, ils sont réputés conclus pour une durée indéterminée et peuvent être requalifiés en contrat à durée indéterminée par le Conseil de prud'hommes.

### **Le travail précaire : un moyen d'insertion sur le marché du travail ?**

La profession de l'intérim constitue l'un des premiers employeurs privés de France (environ 100 000 emplois créés par an). Elle reste un choix par défaut mais constitue un moyen intéressant d'intégrer le marché du travail et d'acquérir une première expérience professionnelle. L'intérim est également un moyen de réinsertion pour les chômeurs et de maintien dans l'emploi.

L'intérim propose également des formations qualifiantes spécifiques, par exemple le contrat de professionnalisation (durée du contrat comprise entre 6 et 12 mois ; qui concerne les jeunes de moins de 26 ans sans qualification, ou souhaitant compléter leur formation initiale quel qu'en soit le niveau et les demandeurs d'emploi de 26 ans et plus, lorsqu'une professionnalisation est nécessaire pour favoriser le retour à l'emploi) ou le contrat de développement professionnel intérimaire (CDPI) (contrat de mission-formation spécifique au travail temporaire qui s'adresse aux intérimaires ayant de l'ancienneté dans le travail temporaire).

De même le CDD fait souvent office, même si cela est illégal de longue période d'essai.

### **La nécessaire égalité de traitement entre salariés en CDD et CDI**

Les conditions de travail du salarié intérimaire sont régies par le principe d'égalité de traitement avec les salariés de l'entreprise utilisatrice : il dispose des mêmes droits et a accès aux mêmes équipements collectifs (transport, restauration, douches, vestiaires...). En outre, il est placé sous l'autorité du chef de l'entreprise utilisatrice et doit respecter les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice (durée du travail, travail de nuit, sécurité et l'hygiène sur les lieux de travail, conditions d'emploi des femmes et des jeunes travailleurs), notamment le règlement intérieur, même s'il ne relève pas du pouvoir disciplinaire du chef de l'entreprise utilisatrice.

De manière générale, le principe d'égalité de traitement fonde le socle protecteur du travail précaire. Le salarié titulaire d'un contrat à durée déterminée dispose également des mêmes droits individuels et collectifs que les autres salariés de l'entreprise : il exécute son travail dans des conditions identiques, peut accéder aux mêmes équipements collectifs, est électeur et éligible aux élections professionnelles, peut être désigné comme représentant syndical. La rémunération du travailleur précaire doit être au moins égale à celle que percevrait, après période d'essai, un autre salarié de l'entreprise, sous contrat à durée indéterminée, de qualification équivalente et occupant le même poste de travail.

## Bilan de l'actualité

---

### L'instauration du « contrat à durée déterminée senior »

Instauré en 2006, le CDD senior est un contrat de 18 mois renouvelable 1 fois dans la limite de 36 mois, ouvert à toute personne âgée de plus de 57 ans et inscrite comme demandeur d'emploi depuis plus de 3 mois ; ou bien âgée de plus de 57 ans et en cours de convention de reclassement personnalisée. Le contrat doit obligatoirement comporter la mention de « CDD senior ». Le CDD senior n'est pas soumis à un des motifs de recours énuméré limitativement par le Code du travail.

### La fin du contrat nouvelle embauche (CNE)

L'actualité du travail précaire la plus récente a porté sur la fin du CNE. Il s'agissait d'un contrat de travail à durée indéterminée particulier, réservé aux entreprises de 20 salariés au plus. Il instaurait une période dite de consolidation de deux années maximum dont le point commun avec la période d'essai était de pouvoir être rompue tant par l'employeur que par le salarié et cela sans indication de motif.

Les deux principales particularités de ce contrat (licenciement sans motif communiqué préalablement et période de consolidation de 2 ans) avaient été déclarées contraire au droit international par l'Organisation internationale du travail le 14 novembre 2007. De plus, les tribunaux avaient régulièrement requalifié le CNE en CDI de droit commun.

Le contrat « nouvelle embauche » a finalement été abrogé par la loi du 25 juin 2008 « portant modernisation du marché du travail ». Aucun contrat « nouvelles embauches » ne peut donc plus être conclu à compter de cette date. Les contrats « nouvelle embauche » en cours seront requalifiés en contrats à durée indéterminée (CDI) de droit commun.

## Perspectives

---

### Une perception modifiée de la carrière professionnelle

L'appréciation du CDI comme constituant une norme sociale est encore valable juridiquement et quantitativement, mais il est intéressant de constater que sociologiquement, il n'est plus nécessairement considéré comme une condition préalable à

l'intégration sociale. Ainsi, les nouvelles générations, y compris les plus qualifiées, sont parfois obligées d'accepter une ou plusieurs missions temporaires/précaires avant de se voir proposer un CDI.

La précarité du statut correspond désormais davantage à un passage obligé plutôt qu'à un « passage à vide » ou à la conséquence directe d'un manque de qualification préalable qui empêcherait d'accéder rapidement à une position stable. Les entreprises et les services ressources humaines adaptent d'ailleurs leur offre à cette nouvelle approche, incitant le législateur à intervenir pour renforcer la protection des statuts précaires. Le développement du travail précaire s'inscrit dans la perspective d'une carrière professionnelle perçue comme construite à partir de temps (de travail, de formation, de vie privée) et de statuts (diversité des contrats, développement des concepts d'emploi et d'activité) variés.

### La montée en puissance du portage salarial

Apparu en France dans les années 1980, le portage salarial a connu une croissance significative dans les années 2000. Il consiste dans le développement d'une activité salariée au sein d'une entreprise organisée pour gérer des professionnels autonomes qui la rejoignent. Concrètement, des professionnels, en majorité des cadres consultants, sont embauchés par des entreprises de portage pour réaliser les missions qu'ils prospectent. En accord avec cette entreprise, ils négocient les conditions de leurs missions et perçoivent une rémunération garantie (produit des temps travaillés et des salaires horaires définis dans la convention collective) avec un complément de rémunération en fonction du taux de facturation et des encaissements.

La société de portage salarial met quant à elle en œuvre des moyens et un accompagnement (gestion administrative, construction commune d'offres...) permettant de contribuer au développement de l'activité de ses salariés portés. Certaines sociétés cherchent à se positionner entre le portage et le conseil, offrant ainsi aux spécialistes du conseil en organisation, systèmes d'information, logistique ou marketing un cadre privilégié pour développer leur clientèle.

Près de 30 000 personnes travaillent actuellement en portage salarial. Le développement du portage salarial crée des débats importants sur les garanties qu'il apparaît nécessaire d'apporter de créer pour les « portés ».

Les principales motivations de recours au portage salarial évoqués par les salariés portés résident dans le fait de :

- développer durablement une activité de conseil en conservant son autonomie mais en bénéficiant d'un service organisé et d'un réseau,
- tester une nouvelle activité avant de s'installer à son compte,
- sortir du chômage et retrouver une activité professionnelle.

En mars 2006 a été créé l'Observatoire Paritaire du Portage Salarial (OPPS), réunissant les syndicats de salarié (CFDT, CFTC, CFE-CGC) et les professionnels du portage salarial du SNEPS (syndicat patronal majoritaire), qui a pour objectif de développer ce mode

d'activité. Néanmoins, certaines difficultés précarisent encore fortement le statut de salarié porté. Ainsi, certaines Assedic ne reconnaissent pas le statut du « porté » salarial et peuvent refuser d'indemniser en conséquence les heures travaillées en tant que salarié d'une entreprise de portage salarial lorsque celui-ci est licencié par cette dernière. Le « porté » est dans ce cas considéré non pas comme un salarié mais comme un travailleur indépendant qui sous-traite à une société de portage la gestion administrative et fiscale de son activité par le biais d'un bulletin de paie.

Le 16 novembre 2007, la CFDT, le SNEPS et la Chambre de l'ingénierie et du Conseil de France ont signé un accord qui encadre la pratique du portage salarial dans les secteurs de l'informatique, de l'ingénierie et du conseil et qui apporte des garanties pour les salariés portés.

L'ANI du 11 janvier 2008 sur la modernisation du marché du travail prévoit également dans son article 19 la nécessité de « Sécuriser le portage salarial » :

« Le portage salarial se caractérise par :

- une relation triangulaire entre une société de portage, une personne, le porté, et une entreprise cliente ;
- la prospection des clients et la négociation de la prestation et de son prix par le porté ;
- la fourniture des prestations par le porté à l'entreprise cliente ;
- la conclusion d'un contrat de prestation de service entre le client et la société de portage ;
- et la perception du prix de la prestation par la société de portage qui en reverse une partie au porté dans le cadre d'un contrat qualifié de contrat de travail.

Considérée comme entachée d'illégalité, cette forme d'activité répond cependant à un besoin social dans la mesure où elle permet le retour à l'emploi de certaines catégories de demandeurs d'emploi, notamment des seniors. Il est souhaitable de l'organiser afin de sécuriser la situation des portés ainsi que la relation de prestation de services.

À cet effet, la branche du travail temporaire organisera, par accord collectif étendu, la relation triangulaire en garantissant au porté, le régime du salariat, la rémunération de sa prestation chez le client ainsi que de son apport de clientèle. La durée du contrat de portage ne devra pas excéder trois ans.

Les signataires du présent accord évalueront les effets du dispositif, dont la mise en place est prévue ci-dessus par voie d'accord. »

### La « flexicurité » en Europe

Le terme « flexicurité » est un néologisme emprunté au domaine économique recommandant une évolution de la législation du travail, pour concilier la flexibilité requise par les entreprises et les garanties offertes aux salariés. Elle serait nécessaire, selon ses promoteurs, pour adapter le marché à l'économie mondiale, dont l'évolution

est dominée par des cycles de plus de plus courts et des exigences de rentabilité financière.

La présidence slovène de l'Union européenne a lancé en début d'année 2008 une mission sur la « flexicurité » en Europe, pilotée par l'ancien ministre du Travail, Gérard Larcher, et le commissaire européen à l'Emploi, Vladimir Spidla. Par ailleurs, la France a commandé pour avril un rapport sur le travail indépendant à un juriste et un dirigeant de Renault pour aborder également la question durant la présidence française de l'UE, au deuxième semestre. Gérard Larcher, avait déjà piloté en 2007 la réponse de la France au Livre vert européen sur la modernisation du droit du travail qui abordait ce thème. La Confédération européenne des syndicats (CES) avait désapprouvé le cadre d'analyse économique retenu par la Commission, redoutant notamment une diminution sans contrepartie de la protection des salariés.

## Changements normatifs

### Loi du 31 mars 2006 « pour l'égalité des chances »

Cette loi a notamment profondément réformé le dispositif d'accueil des stagiaires en entreprise, en formalisant davantage les relations existant entre l'entreprise et le stagiaire, de manière à limiter les abus. Le stage en entreprise est défini comme une période d'études pratiques pendant laquelle un jeune est présent dans l'entreprise pour compléter sa formation par une expérience concrète avec pour objectif essentiel de découvrir l'entreprise en tant qu'observateur et non en tant que prestataire de travail. Ainsi, la loi précise que l'employeur ne peut pas exiger du stagiaire un travail productif et ne doit retirer aucun profit direct de la présence du stagiaire dans son entreprise. À défaut, il risque une requalification du stage en contrat de travail.

Les stages, obligatoires ou non, doivent désormais faire l'objet d'une convention conclue entre le stagiaire, l'entreprise d'accueil et l'établissement d'enseignement, à l'exception des stages destinés aux jeunes de moins de 16 ans et des stages réalisés dans le cadre de la formation professionnelle. À l'exception de ceux qui sont intégrés à un cursus pédagogique, la durée des stages ne peut excéder six mois par an (renouvellement compris). L'intégralité des stages dont la durée est supérieure à trois mois consécutifs, doit obligatoirement faire l'objet d'une gratification, dont le montant minimal doit être fixé par convention de branche, accord professionnel ou décret.

En l'absence de convention type, les conventions de stage doivent en tout état de cause comporter les clauses suivantes (décret du 29 août 2006) :

- la définition des activités confiées au stagiaire en fonction des objectifs de formation ;
- les dates de début et de fin du stage ;
- la durée hebdomadaire maximale de présence du stagiaire dans l'entreprise. La présence, le cas échéant, du stagiaire dans l'entreprise la nuit, le dimanche ou un jour férié doit être indiquée ;

- le montant de la gratification versée au stagiaire et les modalités de son versement ;
- la liste des avantages offerts, le cas échéant, par l'entreprise au stagiaire, notamment en ce qui concerne sa restauration, son hébergement ou le remboursement des frais qu'il a engagés pour effectuer son stage ;
- le régime de protection sociale dont bénéficie le stagiaire, y compris la protection en cas d'accident du travail ainsi que, le cas échéant, l'obligation faite au stagiaire de justifier d'une assurance couvrant sa responsabilité civile ;
- les conditions dans lesquelles les responsables du stage, l'un représentant l'établissement, l'autre l'entreprise, assurent l'encadrement du stagiaire ;
- les conditions de délivrance d'une « attestation de stage » et, le cas échéant, les modalités de validation du stage pour l'obtention du diplôme préparé,
- les modalités de suspension et de résiliation du stage ;
- les conditions dans lesquelles le stagiaire est autorisé à s'absenter, notamment dans le cadre d'obligations attestées par l'établissement d'enseignement ;
- les clauses du règlement intérieur de l'entreprise applicables au stagiaire, lorsqu'il existe.

La convention de stage doit préciser les clauses du règlement intérieur qui sont applicables au stagiaire. Ce dernier doit faire l'objet d'un double encadrement par un enseignant de l'établissement et un membre de l'entreprise. Enfin, les obligations respectives de chaque partie à la convention (le stagiaire, l'entreprise d'accueil, l'établissement d'enseignement supérieur) sont précisées par la Charte des stages étudiants en entreprise (issue de la loi précitée du 31 mars 2006).

### Projet de directive sur le travail temporaire

Un projet de directive européenne sur le travail temporaire a été rédigé en 2002, qui doit être prochainement réexaminé pendant la présidence française de l'UE, au deuxième semestre 2008. Le projet de directive relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires vise à assurer la protection des travailleurs intérimaires et à améliorer la qualité du travail temporaire en assurant le respect du principe d'égalité de traitement entre les intérimaires et les salariés des entreprises utilisatrices.



### Principaux chiffres

**Concernant les intérimaires**, il est constaté que leur moyenne d'âge s'établit à 29 ans ; 71 % sont des hommes et 53 % sont qualifiés (dont 37 % d'ouvriers qualifiés, 8 % d'employés, 6 % de professions intermédiaires et 1,3 % de cadres) source DARES-Sett. 50 % des intérimaires travaillent dans une entreprise industrielle, 33 % dans une entreprise des services ou du commerce et 17 % dans la construction.

Au plan international (source Ciett, Confédération internationale des agences de travail temporaire), l'Europe (39 %) est le 2<sup>e</sup> marché du travail temporaire derrière les États-Unis (50 %). En Europe, la France constitue le second marché derrière la Grande-Bretagne, mais avec des différences dans le recours au travail temporaire (libéral pour la Grande-Bretagne, restrictif au niveau des motifs de recours et de la durée en France).

En France (source SETT, Syndicat des entreprises de travail temporaire), on compte 930 ETT, 5 000 agences, 605 000 intérimaires pour 20 milliards d'euros de chiffre d'affaires. 10 millions de missions d'une durée moyenne de l'ordre de 15 jours sont effectuées chaque année. Ces dernières sont plus longues dans le secteur de la construction (3,6 semaines) et plus courtes dans les activités de services et du commerce. Le travail temporaire représente 630 000 équivalents temps plein annuels alors que le portage ne correspond actuellement qu'à 5 000 équivalents temps plein. Par comparaison, 2 millions de CDD sont occupés en France. Le volume du travail temporaire est à mettre en perspective : selon les années, il représente en France entre 0,6 % et 2,5 % de la population active (source DARES, direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques et sett).



### Ouvrages récents

- Jean-Philippe Cavaillé, *Guide pratique de l'intérim*, Maxima, 2007.
- Jean-Philippe Cavaillé, *Le droit du travail : 360 Questions-réponses pour tout comprendre*, GERESO édition, collection « L'essentiel pour agir », 2007.
- Ministère du Travail, *Le contrat de travail à durée déterminée et le travail temporaire*, la Documentation Française, 2007.



### Exemples de sujets

- Les nouvelles formes du travail précaire
- Le travail précaire : subi ou choisi ?
- L'avenir du portage salarial