

# SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1979-1980

Annexe au procès-verbal de la séance du 28 novembre 1979.

## PROPOSITION DE LOI

*relative au contrat à durée déterminée  
et au travail temporaire.*

PRÉSENTÉE

Par MM. André MÉRIC, Robert SCHWINT, Noël BERRIER, Jacques BIALSKI, Georges DAGONIA, Guy DURBEC, Mme Cécile GOLDET, MM. Marcel MATHY, Michel MOREIGNE, Jean VARLET.

et les membres du groupe socialiste et apparentés (1),

Sénateurs.

(Renvoyée à la commission des Affaires sociales, sous réserve de la constitution éventuelle d'une commission spéciale dans les conditions prévues par le Règlement.)

(1) *Ce groupe est composé de :* MM. Charles Allières, Antoine Andrieux, André Barroux, Gilbert Belin, Noël Berrier, Jacques Bialski, Marcel Brégère, Jacques Carat, Marcel Champeix, René Chazelle, Bernard Chochoy, Félix Ciccolini, Raymond Courrière, Georges Dagonia, Michel Darras, Marcel Debarge, Henri Duffaut, Guy Durbec, Emile Durieux, Léon Eeckhoutte, Claude Fuzier, Jean Geoffroy, Mme Cécile Goldet, MM. Roland Grimaldi, Robert Guillaume, Maurice Janetti, Maxime Javelly, Robert Lacoste, Tony Larue, Robert Laucournet, Louis Longequeue, Philippe Machefer, Marcel Mathy, André Méric, Gérard Minvielle, Paul Mistral, Michel Moreigne, Jean Nayrou, Pierre Noé, Bernard Parmantier, Jean Périquier, Louis Perrein, Maurice Pic, Edgard Pisani, Robert Pontillon, Roger Quilliot, Mlle Irma Rapuzzi, MM. Roger Rinchet, Robert Schwint, Franck Sérusclat, Edouard Soldani, Marcel Souquet, Georges Spénale, Edgar Tailhades, Henri Tournan, Jean Varlet, Maurice Vérillon, Emile Vivier.

(2) *Apparentés :* MM. Henri Agarande, Albert Pen.

**Contrat de travail. — Travail temporaire - Code du travail.**

## EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

Le travail temporaire a cessé d'être un phénomène marginal. Son développement depuis quinze ans a été spectaculaire.

En dix ans, avant 1974, le nombre des entreprises de travail temporaire s'est multiplié par 5, leur chiffre d'affaires par 10. On connaît de façon déjà plus approximative le nombre moyen de missions quotidiennes, il aurait plus que doublé de 1974 (80.000) à 1976 (190.000). On ne peut qu'évaluer le nombre instantané des travailleurs temporaires (de l'ordre de 400.000), ou le nombre de personnes qui en 1976 seraient passées par une entreprise de travail temporaire (800.000 contre 374.000 en 1974). On sait peu de chose sur les durées et motifs réels des missions d'intérim.

Ces éléments d'information imprécis autorisent cependant une constatation : ni la montée du chômage, ni la tentative de réglementation des pratiques de l'intérim depuis 1972 n'ont ralenti la progression du travail temporaire.

## I. — LA RÉGLEMENTATION DU TRAVAIL TEMPORAIRE A ÉCHOUÉ

Sur le travail temporaire, la France a adopté une position moyenne sans prohiber, comme en Italie ou en Suède, l'activité de location de main-d'œuvre. La loi du 3 janvier 1972 avait pour objet de donner un cadre législatif et réglementaire à cette activité qui paraissait répondre à un besoin « limité mais certain », et d'apporter une protection des intérêts des salariés, par une réglementation plus stricte qu'en Grande-Bretagne ou qu'aux Etats-Unis.

Pourtant, tous les problèmes qui avaient suscité cette réglementation restent posés aujourd'hui.

### 1. La situation des travailleurs temporaires reste précaire.

Pour l'essentiel, la transposition au domaine du travail temporaire des dispositions protectrices du droit du travail demeure problématique.

Cette transposition a été volontairement écartée en ce qui concerne la protection contre le licenciement. Le travailleur temporaire reste dans une position fondamentalement précaire aussi bien à l'égard de l'entreprise qui l'utilise (la mission peut prendre fin à tout moment, et le contrat de travail peut alors être librement interrompu), que de l'E.T.T. (le contrat étant le plus souvent à durée déterminée). Or la permanence du revenu n'est correctement assurée pour le travailleur temporaire ni par l'indemnité de précarité d'emploi ni par les indemnités de chômage dont le régime n'a pas été réellement adapté à leur situation instable. Il en résulte que, si les plus grandes E.T.T. offrent un emploi continu à une partie de leur personnel (l'ancienneté pouvant alors atteindre six mois pour 20 % du personnel), la grande majorité des travailleurs subit dans le travail temporaire un système d'emploi instable : la durée moyenne (déclarée) des missions est de l'ordre de quatre semaines.

Si la garantie du paiement du salaire tend à s'organiser, le niveau des rémunérations n'est généralement pas favorable aux travailleurs temporaires. On pouvait observer, il y a quelques années, des situations où sur un marché localisé ou pour des qualifications données, les salaires offerts aux travailleurs temporaires excédaient quelquefois largement ceux des travailleurs permanents — notam-

ment par le jeu des indemnités de déplacement. Aujourd'hui, d'autres errements apparaissent, notamment la pratique de la sur-qualification artificielle du personnel temporaire, pour permettre des ajustements de salaires. Mais, en général, les travailleurs temporaires sont sous-rémunérés par rapport aux salariés permanents occupant des emplois comparables dans la même localité, voire dans le même établissement, dans des proportions qui dépassent souvent 20 %.

Des constatations analogues peuvent être faites en ce qui concerne l'ensemble des conditions de travail. Si la loi s'est efforcée d'assurer la transposition au domaine du travail temporaire de certains avantages sociaux légaux (indemnité compensatrice de congés payés, participation aux bénéfices, accès à la médecine du travail), elle n'a pas prévu pour les travailleurs temporaires le bénéfice automatique des avantages sociaux en vigueur dans l'entreprise utilisatrice ou des clauses conventionnelles qui ne sont pas liées à une condition d'ancienneté. Par exemple, les travailleurs temporaires ne bénéficient généralement pas des équipements collectifs ou des moyens de transport organisés par l'entreprise dans laquelle ils travaillent.

Enfin, l'organisation collective des travailleurs, garantie des garanties, est rendue très difficile pour le travailleur temporaire. La loi a entendu organiser la représentation institutionnelle et les libertés syndicales à l'intérieur surtout de l'E.T.T. employeur légal. Mais ses dispositions sur ce point ont un caractère largement fictif, car l'instabilité du personnel empêche le plus souvent l'apparition de toute forme de représentation ou d'organisation collective. Le syndicat C.G.T. du travail temporaire n'a ainsi rassemblé jusqu'à présent que quelques centaines d'adhérents. Parallèlement d'ailleurs, la multitude et la fragilité des E.T.T. ont longtemps freiné la constitution d'une organisation patronale de la profession. On comprend dans ces conditions que les conventions collectives restent exceptionnelles dans ce secteur.

Aussi bien l'organisation collective des travailleurs repose le plus souvent soit sur les unions locales des syndicats, soit sur l'action syndicale dans les entreprises utilisatrices. C'est cette action que privilégie notamment la C.F.D.T. Cette action n'est pas facilitée par la loi, qui organise une simple possibilité de recours individuel du travailleur temporaire aux délégués du personnel de ces entreprises. Encore la précarité de sa situation rend-elle difficile en pratique un tel recours, et a fortiori la participation à l'action syndicale et, le cas échéant, à la grève. Pourtant, lorsqu'une certaine intégration des travailleurs temporaires dans l'entreprise utilisatrice est possible, c'est dans cette dernière qu'ils participent le plus volontiers à l'action syndicale. C'est dans les conflits circonscrits dans une entreprise utilisatrice qu'apparaissent l'expression collective des travailleurs temporaires et les éventuelles avancées en matière d'avantages sociaux et d'unification des statuts : conflit à la S.E.M.M. et à la

S.N.I.A.S., en 1973 et 1974, à Saint-Nazaire ; chez Vénilia en 1975, à Aubergenville ; chez Buitoni en 1976 ; chez Arthur Martin en 1977, à Revin...

Mais ces exemples restent exceptionnels. On peut, dans l'ensemble, considérer qu'actuellement les travailleurs temporaires ne sont pas vraiment insérés dans le système de rapports professionnels basés sur l'existence de relations collectives de travail.

## 2. Les entreprises utilisatrices conservent une grande liberté.

La réglementation actuelle repose sur l'idée que le travail temporaire répond à un besoin « limité » des entreprises. Pourtant, elle n'impose pas aux entreprises utilisatrices une réelle limite de recours au travail temporaire. La loi a énuméré les cas où le recours est possible, et limité pour trois de ces cas (absence temporaire d'un salarié permanent, suspension d'un contrat de travail, travaux urgents liés à la sécurité) la durée d'intérim à trois mois. Mais ces dispositions sont peu contraignantes, certains motifs sont formulés de manière trop vague (surcroît occasionnel d'activité, création d'activités) pour qu'un réel contrôle soit possible. La limite de trois mois a peu de portée, soit en raison de la difficulté d'un contrôle des motifs de prolongation invoqués, soit du fait de la rotation possible d'intérimaires dans un même emploi. Au demeurant, l'inspection du travail, qui a seule la responsabilité du contrôle dans ce domaine, n'a pas les moyens de l'exercer.

Le travail temporaire a donc pu se développer dans les entreprises de façon très inégale, mais parfois très importante (jusqu'à 35 % de l'effectif dans certaines grandes entreprises). Cette liberté tend à faire disparaître toute incitation à une gestion prévisionnelle du personnel, y compris dans les grandes entreprises qui ne sont pas soumises aux aléas de la sous-traitance (Renault, Solmer, Chantiers de l'Atlantique...). Elle conduit, par exemple, ces entreprises à ne pas intégrer les taux d'absentéisme prévisibles — l'absentéisme constitue le premier motif invoqué pour le recours aux intérimaires — dans la gestion du personnel permanent. On est alors en présence d'une liberté, dont l'entreprise utilisatrice fait usage, qui ne va d'ailleurs jamais jusqu'à la sous-traitance complète de la « fonction personnel ». Les principaux utilisateurs de travail temporaire font en effet toujours appel à plusieurs E.T.T. simultanément.

La réglementation n'impose d'autre part aux entreprises utilisatrices aucune responsabilité quant à la sécurité d'emploi des intérimaires. Il n'existe pas de préavis de fin de mission et, dans la pratique, les travailleurs temporaires sont habituellement les premiers « licenciés ». Il n'existe pas davantage de mécanisme dissuasif en termes de coût. Actuellement, le coût horaire d'un intérimaire, qui est égal en moyenne à un peu plus du double du salaire brut versé

au travailleur permanent recruté pour le même emploi, n'incorpore aucun élément du coût social (et individuel) lié à l'instabilité (et à la précarité) d'emploi qui résulte d'un recours fréquent à l'intérim.

Par cette liberté, le recours au travail temporaire apparaît comme un moyen d'évasion, pour les employeurs, des contraintes de la législation protectrice de l'emploi. C'est pourquoi les premiers abus dans le recours au travail temporaire se sont manifestés dans les régions où les situations de mono-industrie d'une part, la pression syndicale d'autre part, rendent les compressions d'effectifs difficiles (Dunkerque, Saint-Nazaire), ce qui explique aussi, en partie, le développement rapide du recours au travail temporaire depuis 1974.

### **3. Le travail temporaire perturbe profondément le fonctionnement du marché du travail et compromet l'efficacité du service public de l'emploi.**

Plus de mille E.T.T., plus de deux mille agences ou établissements ; le secteur du travail intérimaire a conservé intacte, dans le contexte actuel de crise économique, sa présence sur le marché du travail. Il a même pris une part croissante sur ce marché. Le marché du travail temporaire est devenu un fidèle reflet de l'ensemble du marché du travail si on en juge, par exemple, par le nombre de jeunes de moins de 25 ans qui s'y présentent (50 % des intérimaires, proportion voisine de celle des jeunes parmi les chômeurs).

L'activité des E.T.T. a au moins deux conséquences sur le fonctionnement du marché du travail.

La prolifération des E.T.T. aboutit à une multiplication du nombre des intermédiaires opérant sur le marché du travail. Les E.T.T., qui fournissent aux employeurs des services — certains de sélection, de gestion, voire de formation du personnel —, récusent naturellement cette qualité d'intermédiaire. Cependant, leur intervention accentue, plus qu'elle n'atténue, les fluctuations du marché : elles peuvent en haute conjoncture accroître les tensions sur les marchés de certaines qualifications, et en basse conjoncture accroître l'insécurité de l'emploi. L'exemple de la région de Compiègne, où le nombre des placements temporaires baisse sensiblement en été, période de l'intérim par excellence, semble montrer que les E.T.T. ne jouent pas un rôle de stabilisateur de l'emploi. Par ailleurs, dans l'activité même de gestion et de sélection du personnel qui peut être la leur, les E.T.T. contribuent sans doute à la segmentation non seulement de l'ensemble du marché du travail, mais du travail temporaire lui-même, puisque gravitent autour d'elles des catégories de travailleurs auxquelles elles procurent des conditions très inégales de stabilité — ou d'instabilité — d'emploi.

L'activité des E.T.T. perturbe le fonctionnement du service public responsable du placement. La concurrence n'est pas favorable

à l'Agence nationale pour l'emploi (A.N.P.E.), même si on laisse de côté la part des autres intermédiaires privés intervenant dans le domaine du placement : l'Agence dispose de points d'implantation trois fois moins nombreux que les E.T.T. et effectuait, en moyenne mensuelle pour 1974, moins de placements qu'elles (80.000 toutes catégories). Il est vrai que les relations qui doivent s'établir entre les E.T.T. et l'A.N.P.E. n'ont jamais pu être clarifiées. L'Agence ne dispose pas des informations qui lui permettraient de suivre l'activité des E.T.T. et d'en tirer parti pour son compte (les relevés hebdomadaires qui lui sont transmis étant anonymes). Elle est en outre amenée à traiter les offres d'emploi émanant des E.T.T. comme des offres ordinaires : ne pouvant remonter à la source de l'offre, elle leur adresse le plus souvent ses demandeurs, plus exceptionnellement, elle tente de pénétrer sur le marché du travail temporaire en effectuant elle-même ce type de placement (une cellule *ad hoc* a été mise en place à Marseille il y a quelques années).

L'échec de la réglementation du travail temporaire ne peut plus être nié. L'Administration elle-même a toujours jugé anormale la concurrence que font à ses services les E.T.T., plus nombreuses et mieux équipées que les agences de l'A.N.P.E. Il n'est pas un ministre du Travail qui n'ait annoncé le réexamen de la question du travail temporaire (M. Durafour, vœux de Nouvel An 1976, par exemple).

De leur côté, les principales organisations syndicales sont unanimes à demander aujourd'hui la suppression des intermédiaires privés de placement que sont devenues les E.T.T., et l'instauration d'un monopole public, enfin effectif, du placement.

Tel était d'ailleurs le sens des recommandations contenues dans le rapport du Comité de l'emploi et du travail du VII<sup>e</sup> Plan en 1976 (p. 236 du rapport).

Au total, la réforme du travail temporaire s'impose. Elle ne peut être séparée d'une réforme et d'une restauration du service public de l'emploi, dont l'A.N.P.E. est l'élément central.

Une telle réforme n'a pu être envisagée qu'après une concertation avec les partenaires sociaux, et notamment avec les grandes organisations syndicales représentatives des travailleurs.

## II. — LES OBJECTIFS DE LA RÉFORME PROPOSÉE

L'analyse du travail temporaire montre que, depuis plus de six ans, le patronat a progressivement découvert la technique de surexploitation qu'il constitue :

— moyen de disposer d'un volant de main-d'œuvre mobile pour toutes opérations de restructuration ;

— conditions d'emploi dérogatoires au droit applicable dans la branche ou dans l'entreprise. En particulier, dérogation au droit du licenciement ou de l'embauche ;

— arme de division des travailleurs, de lutte antisyndicale.

Mais pour bien comprendre le problème du travail temporaire, il faut situer cette forme particulière d'emploi dans l'ensemble des pratiques (sous-traitance, prêts de main-d'œuvre, travail en régie ou à forfait, contrat à durée déterminée), qui sont équivalentes du point de vue de la souplesse qu'elles introduisent dans la gestion de la force du travail (mais juridiquement différenciées), et qui ont pour effet — voire pour objet — de déstabiliser l'emploi et de diviser les travailleurs.

On ne peut donc régler le problème de l'intérim sans parer au risque d'un développement subséquent de pratiques plus ou moins substituables et notamment du recours aux contrats à durée déterminée.

Cette constatation ne doit pas toutefois conduire à différer la lutte à engager contre le travail temporaire, qui est actuellement la plus développée et la plus contestable des pratiques utilisées par le patronat pour imposer aux travailleurs précarité d'emploi et division statutaire. Mais elle justifie une intervention en deux temps :

1° l'objectif vers lequel il faut aller doit être la suppression de toute forme d'intérim, c'est-à-dire de toute formule juridique interposant un employeur légal plus ou moins fictif entre les travailleurs et leurs employeurs réels (en ce qui concerne non seulement le travail temporaire mais aussi de multiples formes de sous-traitance) : le service public de l'emploi doit avoir le monopole des placements durables et temporaires ;

2° la première étape vers cet objectif devrait être articulée autour de la réforme qui était inscrite dans le Programme commun :

suppression des entreprises de travail temporaire et prise en charge de leur activité par le service public de l'emploi (S.P.E.).

Etape intermédiaire comportant le maintien d'une possibilité résiduelle d'intérim (via S.P.E.) pour tenir compte :

a) de l'existence d'une « demande de travail temporaire » par certaines catégories de travailleurs. Cette « demande » exprime surtout un refus des conditions actuelles du travail permanent (rigidité de la durée du travail, conditions du travail industriel...) traduit aussi le fait que les entreprises de travail temporaire sont souvent, localement, les seules à offrir des emplois dans le contexte actuel de chômage. La précarité du statut d'intérimaire n'est jamais recherchée en elle-même, et si une forme résiduelle d'intérim est provisoirement maintenue, le statut des travailleurs intérimaires doit en tout état de cause être radicalement modifié ;

b) du risque d'un report de l'exploitation des travailleurs sur d'autres techniques aussi condamnables — si les « contraintes économiques » qui motivent parfois le recours au travail temporaire ne sont pas prises en compte. Supprimer d'emblée toute possibilité de recours à l'intérim mettrait en difficulté sérieuse de nombreuses P.M.E. et entreprises sous-traitantes, si (et aussi longtemps que) ne sont pas mis en place d'autres moyens pour ces unités de production de faire face aux fluctuations des commandes..., ou si les problèmes d'emploi ne sont pas mieux pris en compte aux niveaux pertinents (décision des sociétés mères, des donneurs d'ordre...).

Bref, en attendant qu'un véritable contrôle démocratique de l'emploi soit organisé à tous les niveaux, il est nécessaire d'utiliser le dispositif public existant pour assurer la protection légitime des travailleurs embauchés à titre intérimaire.

### III. — ÉCONOMIE GÉNÉRALE DE LA PROPOSITION DE LOI

#### 1. Une réforme du régime des contrats à durée déterminée

(article premier).

Ce régime vient d'être réformé par la loi n° 79.11 du 3 janvier 1979, dans un sens caractérisé par :

— une définition souple des cas et des conditions de recours à ce type de contrat : contrats comportant un terme certain, mais aussi contrats conclus pour une saison, ou contrats conclus pour l'exécution d'une tâche déterminée ;

— un régime de résiliation emportant dérogation au droit commun (contrat à durée indéterminée) et dont l'objet est essentiellement de mettre à la charge de la collectivité le coût de la précarité d'emploi qui définit ce type de contrat (pas d'indemnité, inapplication du contrôle de l'emploi ; inversement maintien des droits en matière d'indemnisation du chômage) ;

— une limitation de durée (un an).

La présente proposition de loi conserve certains aspects de cette réglementation nouvelle : limitation de durée ramenée à six mois au-delà de laquelle le contrat devient un contrat à durée indéterminée ; référence expresse au droit commun applicable à l'entreprise... Elle définit limitativement les cas de recours.

En revanche, sont supprimées les possibilités nouvelles offertes par la loi du 3 janvier 1979 d'embaucher des travailleurs sous contrat à durée dite déterminée, mais dont le terme n'est pas fixé. Cette forme d'embauche représente en effet, du point de vue des travailleurs, la plus grande précarité d'emploi, alors même qu'aucun revenu de remplacement n'est réellement garanti aux travailleurs entre deux périodes d'embauche sous ce régime.

#### 2. Le principe de l'intervention du service public de l'emploi en matière de travail temporaire.

Il s'agit d'abord de supprimer les intermédiaires privés de placement et d'affirmer le monopole public pour toutes les formes de placement. C'est donc un établissement intégré au service public

de l'emploi (dont l'A.N.P.E. reste la pièce maîtresse) qui devra intervenir en matière d'intérim : l'établissement public de placement temporaire. Aucune forme de coexistence durable entre service public et entreprises privées de travail temporaire n'est envisageable.

Le service public ne saurait organiser un « secteur témoin » de travail temporaire. Il faudra donc aller vite (art. 2 et 3 de la proposition de loi).

Le travail temporaire ainsi organisé ne doit pas être une occasion de profit : il fait faire supporter aux utilisateurs le coût social du travail temporaire et de l'instabilité d'emploi qu'il comporte. Deux conséquences en découlent :

— d'une part le travailleur qui demande ou accepte d'occuper des emplois d'intérimaire doit avoir avec l'établissement public de placement temporaire un contrat à durée indéterminée, comportant maintien d'un salaire entre les missions. Ce contrat de travail s'ajoute au contrat liant l'utilisateur à cet établissement (art. 4 de la proposition de loi) ;

— d'autre part, le service public de l'emploi devra facturer l'intérim aux utilisateurs à un coût réel, qui sera ainsi sensiblement plus élevé et dissuasif qu'aujourd'hui.

L'intervention du service public de l'emploi ne sera organisée de façon réaliste que si :

1) celui-ci bénéficie pour l'établissement de placement temporaire créé en son sein de moyens effectifs de personnel et surtout de réseaux d'implantation comparables aux entreprises de travail temporaire. Mais il ne saurait s'agir pour lui de faire la même chose que les entreprises dans leurs anciens locaux : il n'est pas question de les nationaliser, ni de les indemniser, et leur activité doit être interdite à bref délai (tout au plus peut-on prévoir l'embauche d'une partie de leur personnel permanent actuel), mais de doter l'agence des moyens de faire face au développement de son activité normale (le placement durable) entraîné par la disparition des entreprises privées de travail temporaire.

2) les services de l'emploi sont transformés en un véritable service public démocratique. Si les orientations actuellement envisagées par le gouvernement pour l'A.N.P.E. étaient adoptées (statut industriel et commercial, préparant l'entrée de l'agence dans la sphère des services marchands ; droit de regard patronal au niveau départemental...) la prise en charge de l'activité des entreprises de travail temporaire par l'A.N.P.E. ne changerait rien : la réforme du travail temporaire implique une réforme démocratique de l'A.N.P.E. elle-même.

3) cette intervention du service public de l'emploi suppose une réforme complète de la réglementation actuelle du travail

temporaire (loi du 3 janvier 1972) dans un sens conforme à l'objectif affirmé ci-dessus et tendant à la suppression de la relation juridique triangulaire.

a) Unification du statut des travailleurs intérimaires et des travailleurs permanents travaillant pour un même employeur réel, sur un même lieu de travail.

Ce qui signifie qu'il faut :

— prévoir les conditions d'embauche directe des intérimaires par leur employeur réel : outre le contrat liant le travailleur temporaire au S.P.E. (aujourd'hui aux entreprises de travail temporaire, demain à l'établissement public de placement temporaire) qui doit être à durée indéterminée, il est nécessaire de formaliser, sous forme de contrat conclu soit pour une durée déterminée, soit pour une tâche déterminée, le lien juridique qui doit exister entre le travailleur temporaire et l'employeur réel : c'est la condition d'une garantie réelle (possibilité de recours du travailleur) et d'une intégration dans l'entreprise utilisatrice (les travailleurs temporaires seraient ainsi normalement comptabilisés dans les effectifs à retenir pour l'application du droit du travail). Ils pourraient utiliser les institutions représentatives (s'ils sont syndiqués dans l'entreprise utilisatrice), ils bénéficieraient des dispositions de la convention collective de la branche de cette entreprise ; la question du préavis serait réglée par le principe du contrat à durée déterminée alors qu'aujourd'hui les missions sont librement renouvelées : c'est l'objet des articles L. 124-2 à L. 124-4 nouveaux ;

— prévoir les conditions de l'embauche définitive du travailleur temporaire par l'employeur réel ; plutôt que le principe d'une priorité d'embauche sur les postes déclarés permanents, il faut admettre que le contrat conclu pour une tâche ou une durée déterminée évoquée ci-dessus soit renouvelable, mais qu'au-delà d'une certaine durée (trois mois) le contrat se transforme automatiquement en contrat à durée indéterminée avec embauche définitive.

Dans ce dispositif, le travailleur temporaire ne bénéficie pas, par définition, des avantages liés à l'ancienneté, ni de la stabilité de l'emploi du travailleur permanent. Ces difficultés, difficilement surmontables, seraient atténuées par l'intervention de l'établissement public de placement temporaire, qui n'aurait pas pour rôle de payer le travailleur temporaire au cours de ses missions (rôle de l'entreprise utilisatrice pendant les missions, le contrat à durée indéterminée prévu à l'article L. 124-2 devrait donc être suspendu), mais d'atténuer les effets de l'instabilité d'emploi par le maintien d'un revenu de remplacement (art. L. 124-3) entre les missions (objet du contrat à durée indéterminée) et de faire payer, par exception, ce type de placement par l'utilisateur du travail temporaire (cf. *supra*) : ce coût sera suffisamment dissuasif pour que le travail temporaire ne soit

plus, en dépit de la possibilité d'une embauche définitive, un moyen de tourner la législation sur la période d'essai.

b) Réglementation du recours au travail temporaire par les entreprises utilisatrices.

Sur ce point, il est possible d'adopter d'emblée une réglementation durable qui s'appliquerait encore, le jour où la relation juridique triangulaire sera abandonnée, aux embauches directes temporaires (sous contrat à durée déterminée ordinaire) et applicable en même temps aux embauches sous contrat à durée déterminée.

Il est également nécessaire d'adopter une réglementation très stricte parce que la réforme du travail temporaire doit avant tout entraîner sa restriction et parce que l'intervention du S.P.E. ne doit pas avoir pour résultat d'en faire une gigantesque entreprise de travail temporaire.

La réglementation proposée porte sur :

- la définition des cas de recours susceptibles d'être autorisés : (suspension du contrat de travail, création d'activités nouvelles, notamment). Il n'est pas inutile en outre de préciser que le recours au travail temporaire comme au contrat à durée déterminée est toujours interdit en cas de conflit collectif (art. L. 124-5) ;
- la limitation quantitative. Elle est plus facile à fixer en ce qui concerne la durée (moins de trois mois, sous peine d'obligation d'embauche définitive) que pour l'effectif de travail temporaire ou de contrat à durée déterminée en pourcentage de travailleurs permanents (par exemple, pourcentage déterminé en termes de moyenne annuelle des effectifs mensuels de travail temporaire pour permettre de faire face aux fluctuations du niveau d'activité, réellement imprévisible dans certaines branches) ; mais sur ce dernier point, la proposition de loi se borne à déterminer les clauses obligatoires des conventions collectives et accords d'entreprises (art. 5) ;
- l'organisation du contrôle. C'est l'aspect le plus important et le plus efficace dans ce domaine :
  - contrôle des travailleurs : avis obligatoire du comité d'entreprise ou à défaut des délégués du personnel sur le principe et les modalités du recours au travail temporaire ou au contrat à durée déterminée ; avis qui s'imposerait aux entreprises utilisatrices dans les mêmes conditions qu'en matière de licenciement des salariés protégés (art. 6) ;
  - contrôle de l'inspection du travail ; le dispositif d'information de l'administration sur le recours au travail temporaire, qui

relève du pouvoir réglementaire, doit de toute façon être complètement revu, afin que l'inspecteur du travail soit réellement informé des pratiques des entreprises utilisatrices de son ressort. Le régime d'autorisation serait alors opérationnel mais il ne devrait jouer que lorsqu'il n'y a pas d'institution représentative dans l'entreprise utilisatrice ou lorsque l'avis donné est négatif ;

- renforcement du régime des sanctions pénales applicables aux infractions à cette réglementation (art. 7) ;
- enfin, il est nécessaire de préciser que cette réglementation est applicable aux administrations et services publics, alors qu'actuellement la jurisprudence juge le contraire. C'est l'objet de l'article L. 124-6 nouveau.

#### IV. — LES DISPOSITIONS TRANSITOIRES

L'essentiel de la réglementation nouvelle ainsi proposée peut entrer en vigueur immédiatement, et se substituer en ce qui concerne le travail temporaire à la réglementation issue de la loi du 3 janvier 1972.

Mais il est nécessaire de prévoir un délai — relativement court — pour la substitution totale du nouvel établissement public du travail temporaire aux entreprises privées de travail temporaire. L'activité de celles-ci, qui sera en tout état de cause complètement transformée et fortement réduite par l'effet des dispositions immédiatement applicables de la présente proposition de loi, devra cesser définitivement au plus tard le premier jour du sixième mois suivant celui de la promulgation de la présente loi. C'est à cette date que sera seulement restauré un véritable monopole public du placement temporaire (art. 9).

Dans la période transitoire, les entreprises privées de travail temporaire seront régies par la nouvelle réglementation et, en tant qu'elle ne lui est pas contraire, par la réglementation actuellement en vigueur (art. 9).

Nous vous demandons, Mesdames, Messieurs, de bien vouloir adopter la présente proposition de loi.

## PROPOSITION DE LOI

### TITRE I

#### Le contrat de travail à durée déterminée.

##### Article premier.

La section I du chapitre II du titre II du Livre I du Code du travail est remplacée par les dispositions suivantes :

« Section I. — *Contrat de travail à durée déterminée.*

« *Art. L. 122-1.* — Le contrat de travail à durée déterminée comporte un terme certain et fixé avec précision dès sa conclusion.

« Il peut être renouvelé une fois, à condition que la durée totale du contrat ne soit pas supérieure à six mois.

« Sans préjudice des dispositions des articles L. 231-8, L. 412-15, L. 420-23 et L. 436-2, il cesse de plein droit à l'échéance du terme.

« Si une relation de travail subsiste après cette échéance, le contrat devient un contrat à durée indéterminée.

« Dans tous les cas, l'ancienneté du salarié est appréciée à compter du jour de son entrée dans l'entreprise.

« *Art. L. 122-2.* — Lorsque le contrat à durée déterminée comporte une clause de renouvellement, la partie qui n'entend pas le reconduire doit notifier cette intention avant l'expiration de la période en cours et en respectant des délais de préavis égaux à ceux prévus pour le délai-congé par les articles L. 122-5 et L. 122-6.

« *Art. L. 122-2-1.* — Lorsque la durée totale du contrat, compte tenu le cas échéant de son renouvellement, est supérieure à trois mois, l'employeur doit, un mois avant l'échéance du terme, notifier au salarié qui l'aura demandé par écrit son intention de poursuivre ou non les relations contractuelles.

« A défaut de réponse de l'employeur, le contrat de travail devient un contrat à durée indéterminée.

« *Art. L. 122-3-1.* — En cas de rupture du contrat de travail à durée déterminée, du fait de l'employeur, le juge prononce, sur

la demande du salarié, la réintégration ou la condamnation à des dommages-intérêts.

« *Art. L. 122-3-2.* — Les salariés titulaires d'un contrat à durée déterminée bénéficient de tous les avantages reconnus par la loi, les conventions collectives et les usages aux salariés liés par un contrat d'une durée indéterminée.

« *Art. L. 122-3-3.* — Il ne peut être fait appel à des travailleurs embauchés sous contrat à durée déterminée que dans les seuls cas suivants :

« *a)* suspension d'un contrat de travail, pendant la durée de cette suspension, sauf en cas de conflit collectif de travail ;

« *b)* surcroît occasionnel d'activité.

« *Art. L. 122-3-4.* — Les contrats de travail temporaire ne sont pas visés par la présente section. »

## TITRE II

### Travail temporaire.

#### Art. 2.

Il est ajouté au chapitre I du titre I du Livre III du Code du travail un article L. 311-6 ainsi rédigé :

« *Art. L. 311-6.* — Il est institué au sein du service public de l'emploi un établissement public à caractère industriel et commercial appelé « établissement public du placement temporaire » placé sous la tutelle du ministre du Travail, et dont l'activité exclusive est de placer à titre temporaire, auprès d'utilisateurs, des salariés embauchés et rémunérés dans les conditions prévues à l'article L. 124-1 à L. 124-6 du présent Code.

« Seul l'établissement public du placement temporaire est habilité à effectuer le placement temporaire des travailleurs.

« Le prix facturé aux utilisateurs de travail temporaire doit couvrir les dépenses occasionnées par les frais de fonctionnement de l'établissement et le montant des rémunérations versées en application de l'article L. 124-3. »

#### Art. 3.

Il est ajouté au chapitre II du titre I du Livre III du Code du travail une section IV ainsi rédigée :

« Section IV. — *Entreprises de travail temporaire.*

« *Art. L. 312-28.* — L'activité des entreprises de travail temporaire régie par la loi n° 72-1 du 3 janvier 1972 est interdite. Les entreprises privées de travail temporaire doivent être supprimées.

« Le personnel permanent de ces entreprises bénéficie d'une priorité d'embauche auprès de l'Agence nationale pour l'emploi de l'établissement public du placement temporaire. »

**Art. 4.**

Les dispositions du chapitre IV du titre II du Livre I du Code du travail sont remplacées par les dispositions suivantes :

« Chapitre IV. — *Travail temporaire.*

« *Art. L. 124-1.* — Tout placement temporaire effectué par l'établissement public de placement temporaire donne lieu à l'établissement de deux contrats :

« 1° un contrat liant l'utilisateur à l'établissement public du placement temporaire ;

« 2° un contrat de travail liant l'utilisateur au salarié placé par l'établissement public de placement temporaire. Ce contrat doit être écrit.

« Ces deux contrats doivent avoir la même durée et peuvent être conclus soit pour une durée déterminée, qui peut être renouvelée une fois, soit pour l'exécution d'une tâche déterminée et non durable correspondant à l'un des cas prévus à l'article L. 124-2-7. Dans tous les cas, leur durée totale ne doit pas être supérieure à trois mois

« Si une relation de travail subsiste entre l'utilisateur et le travailleur temporaire après cette échéance, le contrat devient un contrat à durée indéterminée.

« *Art. L. 124-2.* — Le contrat de travail liant l'établissement public de placement temporaire au travailleur embauché par lui en vue du placement temporaire doit être écrit. Ce contrat doit être conclu pour une durée indéterminée. Il est automatiquement suspendu au cours des périodes pendant lesquelles le salarié est placé, à titre temporaire, auprès d'un utilisateur. Il expire automatiquement dès lors que le contrat de travail liant le salarié à l'utilisateur devient un contrat à durée indéterminée.

« Ce contrat doit :

« a) énoncer la qualification du salarié ;

« b) préciser les modalités de rémunération due au salarié au cours des périodes pendant lesquelles il ne peut être placé, à titre temporaire, auprès d'un utilisateur.

« Art. L. 124-3. — Le salarié lié par contrat de travail à l'établissement public de placement temporaire a droit, entre chacune des périodes de placement temporaire, à une rémunération équivalente au niveau du revenu de remplacement auquel il aurait droit s'il était à la recherche d'un emploi et dont le montant ne peut être inférieur à 90 % du montant du salaire minimum de croissance.

« Art. L. 124-4. — Sous réserve de dispositions qui précèdent, il n'est pas dérogé au droit commun en ce qui concerne les rapports nés des contrats du travail unissant, d'une part l'utilisateur au travailleur temporaire au cours des périodes de placement temporaire, et, d'autre part, l'établissement public du placement temporaire, en dehors de ces périodes.

« Art. L. 124-5. — Il ne peut être fait appel à des travailleurs temporaires placés par l'établissement public de placement temporaire que dans les seuls cas suivants :

« a) suspension d'un contrat de travail. Par dérogation aux dispositions de l'article L. 124-1, une salariée peut être remplacée par un travailleur temporaire pendant la durée de son congé de maternité ;

« b) survenance de la fin d'un contrat de travail dans l'attente de l'entrée en service effective du travailleur permanent appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin ;

« c) travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents.

« Le recours au travail temporaire est interdit en cas de conflit collectif du travail.

« Art. L. 124-6. — Les conditions d'application du présent chapitre aux administrations de l'Etat, aux collectivités locales et à leurs établissements ainsi qu'aux entreprises publiques à statut énumérées à l'article D. 134-1 sont fixées par décret en Conseil d'Etat. »

### TITRE III

#### Contrôle et sanctions.

#### Art. 5.

Le 13° de l'article L. 133-3 du Code du travail est remplacé par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 133-3.* — 13° Les conditions d'emploi et notamment l'effectif maximum de travailleurs susceptibles d'être embauchés sous contrat à durée déterminée ou placés par l'établissement public de placement temporaire dans une entreprise ou un établissement public tenu de l'effectif moyen annuel de salariés permanents de cette entreprise ou de cet établissement. »

#### Art. 6.

Il est ajouté au chapitre I du titre II du Livre III du Code du travail un article L. 321-13 ainsi rédigé :

« *Art. L. 321-13.* — Tout recours envisagé par l'employeur à l'embauche de travailleurs sous contrat à durée déterminée au sens des dispositions de l'article L. 122-1 à 3 du présent Code, ou au travail temporaire au sens des dispositions des articles L. 124-1 et suivants du présent Code, est obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise, ou, lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise, aux délégués du personnel.

« En cas de désaccord ou lorsqu'il n'existe ni comité d'entreprise ni délégués du personnel, ce recours ne peut intervenir que sur décision conforme de l'inspecteur du travail ou de l'inspecteur des lois sociales en agriculture dont dépend l'établissement.

« Il peut être dérogé aux dispositions de l'alinéa précédent en cas de recours au travail temporaire pour faire face à des travaux urgents dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat. »

#### Art. 7.

Les dispositions de l'article L. 152-2 du Code du travail sont remplacées par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 152-2.* — Toute infraction aux dispositions de l'article L. 124-2 est punie d'une amende de 2.000 F à 10.000 F.

« La récidive est punie d'une amende de 4.000 F à 20.000 F et d'un emprisonnement de deux à six mois. »

Les dispositions de l'article L. 361-1 du Code du travail sont remplacées par les dispositions suivantes :

« *Art. L. 361-1.* — Les infractions aux articles L. 311-6, L. 312-1 à L. 312-4, L. 312-7, L. 312-8, L. 312-28 et L. 321-13, ainsi qu'aux arrêtés pris en application de l'article L. 321-1 sont passibles d'un emprisonnement de six jours à six mois et d'une amende de 2.000 F à 5000 F ou de l'une de ces deux peines seulement, qui seraient portées au double en cas de récidive. »

## TITRE IV

### Dispositions transitoires.

#### Art. 8.

Les dispositions des articles L. 125-3 (dernier alinéa), L. 141-10 (deuxième alinéa), L. 341-3, L. 412-3, L. 412-12 (deuxième alinéa, deuxième phrase), L. 412-15 (sixième alinéa), L. 420-2, L. 420-3-II, L. 420-7, L. 420-10, L. 420-11, L. 431-2, L. 433-5, L. 433-6 et L. 436-1 (quatrième alinéa) du Code du travail sont abrogées à compter du premier jour du sixième mois suivant celui de la promulgation de la présente loi.

#### Art. 9.

Les dispositions des articles 2 (deuxième alinéa) et 3 de la présente loi entreront en vigueur le premier jour du sixième mois suivant celui de sa promulgation.

Jusqu'à cette date, les entreprises de travail temporaire devront exercer leur activité dans les conditions prévues par le chapitre IV nouveau du titre II du Livre I du Code du travail en ce qui concerne l'établissement public de placement temporaire. Sous cette réserve, leur activité continuera d'être régie, jusqu'à cette date, par les anciennes dispositions dudit chapitre en vigueur à la date de promulgation de la présente loi.