

N° 228

SÉNAT

PREMIÈRE SESSION ORDINAIRE DE 1980-1981

Rattachée pour ordre au procès-verbal de la séance du 20 décembre 1980.
Enregistrée à la Présidence du Sénat le 24 février 1981.

PROPOSITION DE LOI

relative au travail temporaire et au contrat à durée déterminée.

PRÉSENTÉE

Par M. Hector VIRON, Mmes Marie-Claude BEAUDEAU, Danielle BIDARD, MM. Serge BOUCHENY, Raymond DUMONT, Jacques EBERHARD, Gérard EHLERS, Pierre GAMBOA, Jean GARCIA, Bernard-Michel HUGO (Yvelines), Paul JARGOT, Charles LEDERMAN, Fernand LEFORT, Anicet LE PORS, Mme Hélène LUC, MM. James MARSON, Louis MINETTI, Jean OOGHE, Mme Rolande PERLICAN, MM. Marcel ROSETTE, Guy SCHMAUS, Camille VALLIN et Marcel GARGAR,

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.)

EXPOSÉ DES MOTIFS

MESDAMES, MESSIEURS,

L'attaque contre l'emploi constitue sans doute la conséquence la plus dramatique des choix politiques et économiques faits par le pouvoir pour trouver à la crise une issue qui préserve les intérêts du grand capital.

Il s'agit d'une attaque globale, quantitative et qualitative. Au niveau quantitatif, rappelons l'existence de près de 2 millions de chômeurs, la suppression de 700.000 emplois industriels depuis 1974. Si l'avenir doit être conforme aux prévisions du VIII^e Plan, ce sont 130.000 emplois (hors administration) qui seront appelés à disparaître chaque année d'ici à 1985.

Ce n'est pas le seul résultat d'une politique qui s'est fixée pour crédo l'austérité et la limitation de la consommation populaire.

La recherche de nouvelles formes d'exploitation a aussi conduit les gouvernants à porter des coups à l'emploi au niveau qualitatif. Le grand patronat a redéfini, après 1974, une nouvelle stratégie d'embauche, dont l'axe central est la précarité de l'emploi.

Les avantages qu'il en tire sont nombreux : abaissement des coûts salariaux, mise en concurrence des travailleurs entre eux et constitution d'une couche importante de travailleurs en situation d'être plus facilement isolés, affaiblis syndicalement, adaptés aux aléas de la conjoncture et des profits.

Différents moyens sont utilisés qui tendent à déstabiliser la main-d'œuvre, à l'éloigner de toute intégration dans le collectif de travail : intérimaires, travailleurs sous régie, sous contrat à durée déterminée ou à temps partiel, jeunes stagiaires de toute catégorie, auxiliaires de l'Administration...

La loi 79-11 du 3 janvier 1979 a officialisé le contrat à durée déterminée qui a pris une extension inquiétante. Certaines entreprises et non des moindres n'embauchent plus pratiquement que sous cette forme. En 1979, 730.000 demandeurs d'emplois se sont inscrits à l'A.N.P.E. à la fin d'un contrat de ce type. Entre octobre 1978 et octobre 1979, le nombre de travailleurs au chômage après avoir occupé un emploi précaire avait fait un bond de 31 %. Les jeunes sont particulièrement atteints par ces formes nouvelles d'exploitation.

C'est donc dans le contexte d'une attaque généralisée contre l'emploi stable et contre les garanties collectives que doit s'apprécier le développement considérable du travail temporaire.

Depuis quinze ans, l'intérim n'a cessé de se développer. 150.000 personnes sont actuellement employées chaque jour par les entreprises de travail temporaire.

Selon les chiffres communiqués par le ministère du Travail, 1.004.824 contrats ont été conclus en 1975, 1.369.062 en 1976, 1.479.625 en 1977. Pour 1978, le rapport « Cousté » en dénombre 1.675.000.

Le nombre d'établissements de travail temporaire est passé de 850 en 1969 à 2.145 en 1975 et 3.322 en 1978.

Le chiffre d'affaires de la profession qui s'élevait à 1 milliard de francs en 1968 atteignait, en 1978, près de 8 milliards de francs.

On estime que 1 million de salariés ont transité par le travail temporaire en 1978. En trois ans, entre 1975 et 1978, l'effectif moyen quotidien d'intérimaires a augmenté de 120 %.

Tous ces chiffres doivent d'ailleurs être appréciés en considérant que les entreprises ayant recours au travail temporaire cachent une partie de la réalité. L'ampleur réelle du travail temporaire va certainement bien au delà.

Un marché en expansion et en complète transformation.

L'introduction de l'intérim dans le marché du travail, au cours de la décennie 1950-1960, a correspondu à une période de relative pénurie de main-d'œuvre dans certains emplois s'accompagnant de l'arrivée de nouvelles forces de travail, essentiellement féminines.

Ce n'est que vingt ans après son apparition qu'un cadre légal sera donné à la profession. La réglementation prévue par la loi du 3 janvier 1972 prétendait limiter à quelques cas le recours à l'intérim : absence temporaire d'un salarié permanent, suspension d'un contrat de travail, surcroît occasionnel d'activité, travaux urgents nécessaires pour la sécurité des travailleurs.

Les formulations vagues et peu contraignantes de la législation ont permis aux employeurs d'y déroger systématiquement.

Le travail temporaire devient, à partir de 1968, un nouveau créneau de profits qui sollicite la convoitise d'un nombre toujours croissant d'entreprises de travail temporaire.

Pour les entreprises utilisatrices, les avantages qu'elles en retirent compensent largement le prix élevé qu'elles acquittent auprès de l'entreprise de travail temporaire. Le travail temporaire ne permet

pas seulement au patronat de faire face à moindres frais aux inégalités de charge qui se produisent dans le processus de production et de réaliser des économies en matière de gestion de personnel. Il a surtout pour conséquence de permettre la non-application de nombreuses dispositions de la législation du travail et des conventions collectives et de faire du travailleur temporaire une main-d'œuvre particulièrement vulnérable et exploitable du fait de la précarité extrême de son emploi.

La progression du chômage, les possibilités de pressions plus grandes sur la main-d'œuvre qui en résultent et la volonté patronale de se ménager, malgré la crise, des profits conséquents ont favorisé le développement de l'intérim, aux côtés d'autres formes d'emplois précaires, tels les contrats à durée déterminée, les diverses formules de stage en entreprise, l'auxiliarat dans la fonction publique.

Le C.N.P.F., d'abord réservé sur le travail temporaire, y a vu rapidement un créneau de rentabilité et a admis en son sein : le P.R.O.M.A.T.T. (Syndicat des professions du travail temporaire) et l'U.N.E.T.T. (Union nationale des entreprises de travail temporaire). Parallèlement à son développement, les conditions du recours au travail temporaire se sont progressivement modifiées :

— le recours au travail temporaire est devenu principalement le fait des grandes entreprises et constitue jusqu'à 35 % de l'effectif de certaines d'entre elles. 54 % des établissements de plus de 500 salariés y ont recours ;

— la proportion des femmes a diminué. Elle y est désormais plus faible que dans la population active salariée ;

— la part des ouvriers s'est considérablement accrue. Deux travailleurs sur trois sont des ouvriers ;

— la proportion des travailleurs temporaires non qualifiés atteint 60 % de la population des travailleurs temporaires.

La profession s'est également concentrée. Quelques grandes firmes tendent à contrôler le marché. Trois entreprises se partagent à elles seules un tiers du volume d'activité : B.I.S. compte 200 agences et détient 10 à 15 % du marché, E.C.C.O.T.T. possède 255 établissements et occupe 8 à 9 % du marché, Manpower France gère plus de 100 agences et représente 7 à 8 % du marché.

Signalons qu'au palmarès des sociétés ayant réalisé les meilleurs bénéfices en 1979, B.I.S. se situe dans les 20 premières, avec une augmentation de 96 % par rapport à l'année antérieure.

Ce secteur de type capitaliste ne s'en tient pas à la prestation de personnel intérimaire, mais s'implante également dans les activités de « services » relevant de la sous-traitance.

Le développement de la sous-traitance répond d'ailleurs aux mêmes soucis que le travail temporaire : souplesse maximum dans la gestion de la main-d'œuvre, personnel placé dans une situation de sous-protection légale et conventionnelle...

Les grandes entreprises y recourent de plus en plus souvent pour les services présentant un caractère accessoire par rapport à leur activité principale : services informatiques, gardiennage, nettoyage, restauration collective...

Des formules de plus en plus sophistiquées apparaissent. De grandes entreprises créent leur propre sous-entreprise de main-d'œuvre et y accolent une entreprise de travail temporaire pour éprouver les surcroûts d'activité de l'entreprise sous-traitante.

On arrive ainsi à observer, au sein de certaines entreprises, une mosaïque de personnel où l'on ne sait plus qui est l'employeur personnel régi par des législations et statuts différents, mais dont la caractéristique commune est d'avoir à supporter tous les aléas de la conjoncture en dehors de toute protection.

Pour bon nombre de sociétés prestataires de service, la location de main-d'œuvre constitue l'activité exclusive. Les salariés qu'elles mettent à la disposition des entreprises utilisatrices ne disposent même pas des quelques protections relevant de la législation de 1972 sur le travail temporaire. On arrive ici au point ultime du marchandage d'hommes.

Le travail temporaire renforce l'exploitation.

Pour le travailleur, l'intérim se traduit par des conditions d'exploitation renforcées à tout point de vue.

Avant tout, le travailleur intérimaire est placé dans une situation de précarité d'emploi qui ne fait que s'amplifier parallèlement à l'aggravation du chômage. En moyenne, la durée des missions ne dépasse pas cinq semaines. A la fin de sa mission, il n'a droit à aucune indemnité de licenciement mais à une simple indemnité de précarité fixée par décret à au moins 4 % du salaire brut.

Il ne peut prétendre aux indemnités de chômage que s'il a travaillé 1.000 heures dans l'année précédente, contre 500 heures pour les travailleurs fixes.

Il perçoit un salaire généralement inférieur de 20 à 30 % à celui des travailleurs permanents de l'entreprise occupant un poste comparable. Ainsi, à l'entreprise Dassault, au 1^{er} février 1978 un P 3 fixe percevait un salaire de 4.200 F par mois pour quarante heures par semaine, alors que son équivalent intérimaire gagnait 1.000 F de moins pour quarante-cinq heures.

Environ un travailleur intérimaire sur trois est payé au S.M.I.C., proportion nettement plus importante que pour l'ensemble de la population active.

Il est soumis à des conditions de travail et de sécurité particulièrement aggravées. Le taux d'accident du travail dans l'intérim est deux fois plus élevé que le taux moyen concernant l'ensemble des salariés.

Nombreux dans le secteur du bâtiment, ils ne bénéficient ni de la prime d'arrêt de chantier pour intempéries ni de congé de formation rémunéré. La surveillance médicale prévue avant l'embauche n'existe pas en pratique.

Enfin, le travailleur intérimaire reste marginal par rapport à l'entreprise utilisatrice avec toutes les conséquences qui en résultent. Il ne bénéficiera généralement pas des avantages sociaux propres à l'entreprise, comme par exemple les équipements collectifs, les moyens de transport. Son intégration dans l'organisation collective des travailleurs est rendue très difficile en raison de sa mobilité et des pressions considérables qu'exerce sur lui l'entreprise utilisatrice qui peut, à tout moment, mettre fin à sa mission. La possibilité de recourir aux délégués du personnel reste de ce fait très théorique.

Contrairement à l'image que cherchent à répandre les entreprises de travail temporaire, pour l'essentiel, ce n'est que contraints et forcés que des travailleurs sont amenés à accepter des emplois par intérim.

Pour le patronat, *a contrario*, les avantages résultant du recours au travail temporaire sont multiples.

Il offre, comme les autres formes d'emplois précaires, la possibilité de se donner un volant souple de main-d'œuvre au service de la politique monopoliste de restructuration. Non seulement le patronat y trouve une main-d'œuvre mobile mais il échappe ainsi aux contraintes de la législation sur l'emploi.

Il peut ainsi supprimer des emplois ou opérer des transferts de main-d'œuvre vers des secteurs plus rentables, au moindre coût.

Il y trouve également une main-d'œuvre qui, en raison de sa précarité, est obligée d'accepter les conditions de travail et de salaire qu'on veut lui imposer.

Il dispose enfin d'une arme nouvelle pour diviser les travailleurs et affaiblir leurs organisations syndicales.

Le Gouvernement cherche à justifier le travail temporaire et, plus généralement, l'emploi précaire en faisant valoir qu'il permettrait de surmonter les résistances patronales à l'embauche, les employeurs acceptant des embauches de courte durée dans des situations où ils refuseraient de prendre un engagement définitif.

La réalité est quelque peu différente. Libéré de toute entrave, le patronat se débarrasse de la main-d'œuvre précaire dès les plus petits aléas de la conjoncture. La politique d'instabilité de l'emploi contribue en fait à l'aggravation du chômage.

Les statistiques le confirment. Selon les chiffres fournis par les bilans d'activité de l'A.N.P.E., les inscriptions à l'A.N.P.E. des travailleurs intérimaires se sont accrues de 7,6 % par rapport à l'année antérieure en 1978 et de 19 % en 1979.

Un document du ministère du Travail de novembre 1979 sur les inégalités face au chômage avoue que « l'étude des inégalités de chômage en fonction des formes d'emploi permet de reléguer au second plan les caractéristiques individuelles du demandeur d'emploi au profit de leur mode d'insertion au sein du système productif.

« Le flux des demandes en fin de mois (D.E.F.M.) est en effet de plus en plus alimenté par des personnes ayant une position précaire sur le marché de l'emploi... »

Le rapport que M. P.-B. Cousté a remis en juin 1979 au Premier ministre s'inscrit dans la préoccupation patronale d'échapper à ce qu'il estime être une réglementation sociale trop rigide. Constatant que « la recherche de l'optimisation des frais de personnel conduit les entreprises à réduire autant que faire se peut le noyau stable des salariés permanents », le rapport, sous l'alibi d'un adoucissement des effets les plus scandaleux du travail intérimaire, l'institutionnalise et le banalise.

Les quelques améliorations sont largement compensées par des dispositions dangereuses comme notamment des mesures en faveur de la sous-traitance, la suppression du monopole public de l'A.N.P.E. par la levée de l'interdiction pesant en principe sur les bureaux privés de placement.

La proposition de loi déposée par M. Cousté en mai 1980, même avec un objectif plus limité, cherche toujours à répondre au souci des patrons de « transformer en matière de gestion du personnel les coûts fixes en coûts variables » et de donner aux entreprises la main-d'œuvre mobile qu'elles réclament.

Elle admet notamment le principe des missions d'intérim de longue durée, se limitant dans ce cas à accorder au travailleur temporaire quelques protections supplémentaires.

On est loin d'une démarche qui tendrait à faire du travail temporaire un phénomène d'accompagnement de l'emploi permanent et lui donnerait un caractère extrêmement marginal.

C'est ce dernier aspect qui nous amène à faire les propositions suivantes :

Nos propositions.

Elles s'articulent autour de trois principes :

1° Le service public de l'emploi doit avoir le monopole du placement tant permanent que temporaire, ce qui entraîne la disparition des entreprises de travail temporaire.

Cette disparition ne doit pas porter préjudice au personnel actuel des E.T.T. qui sont actuellement au nombre de 10.000. Pour faire face à la nouvelle mission, le service public de l'emploi devra disposer des effectifs nécessaires. A cette fin, il réintégrera le personnel permanent des E.T.T. selon un plan et dans des conditions fixées par décret après négociation avec les confédérations syndicales et les syndicats de travail temporaire.

2° Les possibilités de recourir au travail temporaire doivent être strictement limitées. La législation actuelle prévoit cinq cas ouvrant la possibilité de faire appel à des « missions » d'intérim.

a) absence temporaire d'un salarié permanent pendant la durée de cette absence ;

b) suspension d'un contrat de travail, pendant le temps de cette suspension, sauf en cas de conflit collectif de travail ;

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

d) existence d'un surcroît occasionnel d'activité ;

e) création d'activités nouvelles ;

f) travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir les accidents imminents, organiser les mesures de sauvetage ou réparer des insuffisances du matériel des installations ou des bâtiments de l'entreprise présentant un danger pour les travailleurs.

Comme nous l'avons souligné lors de la discussion de la loi du 3 janvier 1972, la pratique a confirmé que le caractère vague ou par trop général de certaines définitions laissait le champ libre à tous les abus.

Aussi proposons-nous de réduire ces cas à deux :

a) en cas d'absence temporaire et non prévisible d'un salarié permanent, ce qui signifie que des absences telles que celles occasionnées par les congés payés, les congés de formation que l'on peut

prévoir doivent être inclus dans le plan de charge et donner lieu à l'embauche du personnel permanent nécessaire.

b) en cas de travaux urgents dont l'exécution immédiate est nécessaire pour prévenir des accidents imminents.

Dans ces deux cas, le travailleur intérimaire doit être pour le moins placé en tous domaines à égalité avec les travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice.

De façon à éviter que d'autres formes d'emplois précaires ne viennent se substituer à l'intérim, nous proposons également une réglementation beaucoup plus rigide du contrat à durée déterminée (titre II).

L'application de ces dispositions devrait permettre de lutter efficacement contre la précarité de l'emploi qui a pris ces dernières années une ampleur extrêmement préoccupante, correspondant à une nouvelle stratégie patronale en matière d'embauche.

Pour ces raisons, nous vous demandons, mesdames et messieurs, de bien vouloir adopter la présente proposition de loi.

PROPOSITION DE LOI

Article premier.

Seuls les services de l'Agence nationale pour l'emploi, instituée par l'article L. 330-1, sont habilités à effectuer le placement temporaire des travailleurs.

Art. 2.

Les entreprises de travail temporaire sont supprimées.

Le personnel permanent des entreprises qui en fera la demande sera réembauché par le service public de l'emploi dans des conditions fixées par décret. En vue de préparer l'élaboration de ces textes réglementaires, des négociations s'ouvriront, dans les trois mois suivant la promulgation de la présente loi, avec les confédérations syndicales de travailleurs et les syndicats professionnels concernés.

Art. 3.

Il ne peut être fait appel à des travailleurs placés temporairement que dans les seuls cas suivants :

a) absence temporaire et non prévisible d'un salarié permanent pendant la durée de cette absence ;

b) 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. 4.

Tout placement temporaire donne lieu à un contrat entre l'entreprise utilisatrice et le salarié, contresigné par l'Agence nationale pour l'emploi.

Il doit être écrit et énoncer le motif précis justifiant le recours au travail temporaire, la qualification professionnelle, le lieu, l'horaire, les caractéristiques du travail, le prix facturé, la durée du placement temporaire. Celle-ci ne peut excéder trois mois. Il peut être renouvelé en cas de longue maladie ou de congé de maternité.

Le renouvellement du contrat est soumis à l'accord des représentants du personnel dans les conditions prévues à l'article 8 de la présente loi.

Art. 5.

Si une relation de travail subsiste entre l'entreprise utilisatrice et le salarié temporaire au-delà de la durée prévue, l'entreprise doit conclure un contrat de travail à durée déterminée. En cas d'embauche, le salarié bénéficie de la reprise de l'ancienneté du temps de mission qu'il a effectué dans l'entreprise et ne peut être soumis à la période d'essai prévue par la convention collective lorsque celle-ci n'est pas supérieure à la durée de la mission.

Art. 6.

Le salarié inscrit à l'Agence nationale pour l'emploi comme demandeur d'un emploi temporaire a droit, entre chaque mission, à un revenu de remplacement identique à celui prévu par le régime d'indemnisation des travailleurs privés d'emploi.

Dans le calcul du prix facturé par l'établissement public aux entreprises utilisatrices, il est tenu compte du coût de ce revenu de remplacement.

Art. 7.

Pendant le temps de sa mission, le salarié temporaire bénéficie, en tout domaine, des mêmes droits que les travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice. Il en va ainsi notamment :

— de l'égalité de salaire avec le salarié permanent de même qualification dans l'entreprise ;

— du droit à la formation professionnelle continue ;

— du bénéfice des droits acquis dans l'entreprise utilisatrice, notamment les avantages résultant des conventions collectives et plus généralement les accords professionnels et interprofessionnels ;

— de la reconnaissance du droit syndical et de la garantie de l'exercice effectif du droit de grève ;

— du vote aux élections professionnelles ;

— des indemnités d'intempéries prévues aux articles L. 731-1 et suivants du Code du travail dans les mêmes conditions que les salariés permanents occupés sur le même chantier ;

— du droit à bénéficier des œuvres sociales du comité d'entreprise.

Les travailleurs temporaires sont comptabilisés par l'entreprise utilisatrice pour le calcul des seuils d'effectifs.

Le coût du travailleur temporaire entre dans la base de calcul du financement du comité d'entreprise.

L'inspecteur du travail et de la main-d'œuvre chargé de veiller à l'application des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles relatives au régime du travail est celui de l'entreprise utilisatrice.

Art. 8.

Tout contrat relatif à une mission temporaire est préalablement soumis à l'accord du comité d'entreprise ou des délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice.

En cas de désaccord ou lorsqu'il n'existe pas d'organisme représentatif du personnel, le contrat est soumis à l'accord de l'inspecteur du travail du lieu de travail.

Le comité d'entreprise doit pouvoir disposer du plan de charge pour juger du bien-fondé de la demande.

Il ne peut être dérogé à ces dispositions que si le recours au travail temporaire est motivé par des travaux urgents pour la sécurité des travailleurs dans des conditions fixées par décret en Conseil d'Etat.

TITRE II

Contrat saisonnier.

Art. 9.

Les dispositions de la loi du 3 janvier 1979 relative au contrat de travail à durée déterminée sont annulées.

La conclusion de contrats à durée déterminée ne peut intervenir que pour des raisons impérieuses nécessitées par une activité saisonnière.

Art. 10.

Le contrat à durée déterminée comporte un terme certain et fixé avec précision dès sa conclusion.

Sa durée ne peut être supérieure à six mois.

S'il se poursuit après cette échéance, il devient un contrat à durée indéterminée.

Art. 11.

Lorsque l'employeur a le projet de conclure un ou plusieurs contrats à durée déterminée, il doit obtenir l'accord du comité d'entreprise ou, à défaut, des délégués du personnel. En cas de désaccord des représentants du personnel, la décision de l'inspecteur du travail doit être prise après audition de l'employeur et des représentants du personnel. Cette décision doit obligatoirement être notifiée à l'employeur et aux représentants du personnel. Aucun contrat de travail à durée déterminée ne peut être conclu avant la notification de cette décision.

Art. 12.

L'employeur est tenu, pour chaque saison, d'informer par lettre recommandée avec avis de réception le salarié qu'il a une priorité d'embauchage.

L'employeur doit avertir le salarié de l'achèvement de la saison en respectant des délais de préavis légaux dans chaque cas à ceux prévus pour le délai-congé par l'article L. 122-6.

Le contrat de travail à domicile n'est pas un contrat à durée déterminée.

Art. 13.

Outre les obligations prévues à l'article 5 et à l'article 10 de la présente loi, toute infraction aux dispositions de la présente loi est passible d'une amende de 2.000 F à 10.000 F et d'un emprisonnement de six jours à six mois, ou de l'une de ces deux peines qui seront prononcées autant de fois qu'il y aura de contrats de travail conclus en violation des titres I et II de la présente loi.

Art. 14.

Toute stipulation contraire aux dispositions de la présente loi est nulle de plein droit.

Art. 15.

Les articles 158 *bis*, 158 *ter* et 209 *bis* du Code général des impôts relatifs à l'avoir fiscal sont abrogés.