

SÉNAT

SECONDE SESSION ORDINAIRE DE 1970-1971

Annexe au procès-verbal de la séance du 8 juin 1971.

RAPPORT

FAIT

*au nom de la Commission des Affaires sociales (1),
sur le projet de loi sur le travail temporaire,*

Par M. Jean GRAVIER,

Sénateur.

(1) Cette commission est composée de : MM. Lucien Grand, *président* ; Léon Messaud, Marcel Lambert, Mme Marie-Hélène Cardot, *vice-présidents* ; MM. Hubert d'Andigné, François Levacher, Georges Marie-Anne, *secrétaires* ; André Aubry, Pierre Barbier, Hamadou Barkat Gourat, Jean-Pierre Blanchet, Joseph Brayard, Martial Brousse, Pierre Brun, Charles Cathala, Jean Collery, Roger Courbatère, Louis Courroy, Marcel Darou, Michel Darras, Roger Gaudon, Abel Gauthier, Jean Gravier, Louis Guillou, Marcel Guislain, Jacques Henriot, Arthur Lavy, Bernard Lemarié, Henry Loste, Jean-Baptiste Mathias, Marcel Mathy, Jacques Maury, André Méric, Paul Piales, Alfred Poroï, Eugène Romaine, Charles Sinsout, Robert Soudant, Marcel Souquet, Henri Terré, René Traver, Robert Vignon, Yves Villard, Hector Viron, Raymond de Wazières.

Voir le numéro :

Sénat : 172 (1970-1971).

Travail temporaire. — Contrat de travail - Code du travail - Code de la Sécurité sociale - Code rural.

SOMMAIRE

	Pages.
I. — Exposé d'ensemble	3
A. — L'ambiguïté économique du travail temporaire	3
1. Les entreprises de travail temporaire et leurs clients.....	4
2. Les entreprises de travail temporaire et leurs « salariés »..	7
B. — L'ambiguïté juridique du travail temporaire	12
I. — L'employeur est l'entreprise de travail temporaire....	13
II. — L'employeur est l'entreprise utilisatrice.....	24
II. — Discussion en commission et conclusion	34
III. — Examen des articles	41
IV. — Amendements proposés par la commission	71
V. — Projet de loi	79
VI. — Annexes	91
Extraits des textes suivants cités dans le projet de loi :	
— Code du travail	92
— Code rural	94
— Code de la Sécurité sociale.....	97
— Ordonnance du 22 février 1945	99
— Ordonnance du 2 novembre 1945	101
— Loi du 16 avril 1946	102
— Ordonnance du 17 août 1967	104

I. — EXPOSE D'ENSEMBLE

Mesdames, Messieurs,

Le projet de loi sur le travail temporaire doit réglementer une activité économiquement et juridiquement nouvelle. Ce double caractère de nouveauté laisse pressentir et la nécessité et la difficulté d'apporter un cadre législatif à une profession, dont l'essor peut s'expliquer, précisément, par l'absence de ce cadre. De nombreux abus, constatés en particulier par les services de l'Inspection du travail, ont décidé les pouvoirs publics, après de longs travaux préparatoires, à déposer sur le Bureau du Sénat un projet de loi, définissant et réglementant l'activité des entreprises de travail temporaire.

Le présent projet de loi doit donc poursuivre deux objectifs simultanés : la définition d'une activité et la prohibition de ses abus. Or, chacun de ces objectifs nécessite, pour être poursuivi, que l'autre soit atteint : comment définir une profession si l'on ne sait où situer la frontière du légal et de l'illégal et comment tracer cette frontière si l'on ignore où commence et où finit la profession ?

Notre étude s'efforcera de sortir du dilemme, de clarifier les questions et de sauvegarder efficacement les intérêts des salariés. En tout état de cause, les commentaires, les critiques et les suggestions, formulés dans les analyses qui suivent, n'ont pas d'autre objet.

A. — L'ambiguïté économique.

Il est au moins deux faits sur lesquels adversaires et partisans des entreprises de travail temporaire s'accordent sans difficultés : cette profession est d'origine récente ; son développement est rapide pour ne pas dire foudroyant. Quelques chiffres suffiront à illustrer cette double constatation, valable, semble-t-il, dans tous les pays industriels.

La création de la première entreprise de détachement de main-d'œuvre remonterait à l'année 1924. Mais il vaut mieux rattacher à la période 1945-1955 l'émergence du phénomène collectif, que le projet de loi a pour objet de réglementer. A l'heure actuelle, l'effectif des travailleurs temporaires dans le monde peut être estimé à 3 millions, dont un dans les seuls Etats-Unis d'Amérique. **Ont recours aux services du travail temporaire des pays de structures aussi diverses que le Japon et la Suède, l'Allemagne et l'Espagne, la Suisse et l'Australie.** La France figure en tête des pays d'Europe occidentale, avec près de 150.000 travailleurs temporaires détachés par plus d'un demi-millier d'entreprises, lesquelles se répartissent entre Paris et la province, dans la proportion de deux tiers -un tiers.

La croissance de ce secteur caractéristique de la civilisation du « tertiaire » vers laquelle sont entraînées toutes les sociétés industrielles, s'effectue depuis six ans en France à un rythme voisin de 50 % par an. Une enquête réalisée par le Centre National de la Recherche Scientifique (C. N. R. S.) en 1968 fait ressortir que, de 1961 à 1964, il s'était créé autant d'entreprises de travail temporaire qu'il en existait avant 1961 (1). D'ores et déjà, le chiffre d'affaires de ce nouveau secteur dépasse 1,5 milliard de francs dont les trois quarts sont distribués en salaires et prestations sociales (2). On ne s'étonnera pas de ce pourcentage élevé, tant il est vrai que ces entreprises de personnel peuvent se constituer avec un capital matériel, sinon financier, extrêmement réduit. Dans ces conditions, mieux vaut s'étonner qu'elles ne soient pas plus nombreuses.

Il ne fait aucun doute qu'un tel développement traduit l'apparition d'un besoin manifeste, soit de l'économie, soit des salariés. En quoi consiste ce besoin ? Dans quelle mesure, est-il satisfait par les « entreprises de travail temporaire » ? On verra que la réponse à ces questions n'est pas sans révéler une certaine ambiguïté.

1. *Les entreprises de travail temporaire et leurs « clients ».*

D'abord quelques définitions : le travail temporaire suppose évidemment un travail limité dans le temps. Encore faut-il le distinguer du travail à temps partiel qui, lui aussi, est limité dans le temps. Mais il ne s'agit pas du même temps. Dans le travail à temps partiel, qui est un travail permanent, la limitation porte sur

(1) Centre national de la recherche scientifique, *Le travail temporaire en France*, 1968, page 14.

(2) Supplément de *Entreprise*, 7 novembre 1970, page 3.

l'unité de temps : heures de la journée, jours de la semaine. Dans le travail temporaire qui est un travail à temps complet, elle porte sur le nombre de ces unités. *On appellera donc travail temporaire tout « emploi à horaire complet mais de courte durée »*. Cet emploi est fourni par une entreprise cliente de la société de travail temporaire. Pourquoi ?

a) Le service rendu.

L'activité d'une entreprise est, par nature, fluctuante, contrastant avec son organisation qui est, par nature, rigide. Il n'est pas davantage question pour une entreprise de licencier à chaque ralentissement de la conjoncture, que d'embaucher à chaque accélération. En France, d'après un sondage international de 1968-1969, sept entreprises sur dix s'équipent en personnel sur la base d'un régime moyen d'activité. Or, le pourcentage des entreprises qui recourent au travail temporaire dans la gestion de leur personnel est exactement le même : sept sur dix. La nécessité de faire face aux périodes de pointe, autrement que par les heures supplémentaires, les mutations de personnel ou la sous-traitance, constitue le premier intérêt de la formule du travail temporaire.

Le second avantage correspond à un problème général dans toute les sociétés industrielles : l'absentéisme. On peut y rattacher le souci d'étaler les vacances, d'aménager les horaires, ou de stabiliser le personnel.

Ce sont là des difficultés auxquelles se heurte l'ensemble des entreprises, en permanence. L'enquête du C. N. R. S. en apporte une preuve supplémentaire (1). Mais il faut également tenir compte de besoins exceptionnels, qui apparaissent inévitablement à un moment ou à un autre de la vie d'une entreprise ou d'une collectivité quelconque : un changement du mode de gestion, le lancement d'un programme nouveau, un transfert d'usine, la satisfaction d'une commande considérable et inattendue, l'organisation par une ville ou un établissement public d'une manifestation internationale qui ne se reproduira plus, etc. Il n'est pas douteux que le travail temporaire fournit une solution satisfaisante à toutes ces situations particulières.

Un quatrième et dernier avantage est lié moins au travail temporaire lui-même qu'à l'entreprise de travail temporaire.

(1) *Ibid.*, p. 137.

Celle-ci simplifie les problèmes de recrutement pour l'entreprise utilisatrice qui s'en trouve déchargée, dans un domaine où les frais les plus lourds se mesurent non pas en termes d'argent mais en termes de temps. *L'entreprise de travail temporaire fait gagner du temps* à l'entreprise utilisatrice en recrutant elle-même le travailleur temporaire. L'opération peut se discuter juridiquement. Économiquement, elle constitue un service indéniable.

Dans la mesure même où les entreprises de travail temporaire sont en position de rendre un service appréciable, elles peuvent abuser de leur force.

b) Les abus possibles.

A l'égard de leurs clients, les abus possibles se limitent à un éventuel monopole des compétences. Le jeu est paradoxalement dangereux pour l'entreprise de travail temporaire puisqu'elle entre en concurrence avec ses propres clients. Mais ce phénomène est concevable et, semble-t-il, observable (1).

A ce stade de l'analyse, il convient de préciser le système de rémunération du travail temporaire. L'entreprise de travail temporaire facture à l'entreprise utilisatrice les heures de travail effectuées par le travailleur temporaire, en y incluant les prestations sociales du travailleur et la rémunération du service fourni par elle. Au total, l'heure de travail ainsi facturée revient généralement *au double* de la rémunération brute versée au travailleur. Le système paraît assez onéreux pour l'entreprise utilisatrice, encore qu'il faille en déduire les frais de recrutement supportés par l'entreprise de travail temporaire et les avantages reconnus par convention collective aux travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice dont sont exclus les travailleurs temporaires. Quoi qu'il en soit, *le bénéfice de l'opération pour l'entreprise de travail temporaire n'est pas prélevé sur le travailleur temporaire, mais sur l'entreprise qui l'utilise*. Dans cette perspective, le salarié, loin d'être l'exploité, peut être le coexploiteur ; d'où un certain nombre de dangers devant lesquels la législation traditionnelle est désarmée.

On peut, en effet, redouter que, dans un secteur cloisonné et isolé du marché de l'emploi, une entreprise de travail tem-

(1) Même dans les services publics ; voir la question écrite de M. Lacombe, séance Assemblée Nationale du 5 mai 1971, *Journal officiel*, page 1689.

poraire n'attire toute la main-d'œuvre d'une certaine qualification par la promesse de salaires supérieurs, pour la replacer ensuite dans les mêmes entreprises qui paieront la même main-d'œuvre d'autant plus cher qu'il faudra rémunérer en outre l'entreprise de travail temporaire. Sans aller jusqu'à ce cas extrême, l'effet de l'intervention de l'entreprise de travail temporaire aura des répercussions inflationnistes proportionnées à la part des effectifs totaux qu'elle contrôle. Autrement dit, *le service que rend l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice est capital — à condition d'être marginal*. Le rôle économique que joue l'entreprise de travail temporaire et qui consiste à servir d'intermédiaire entre un employeur et un employé ne fait pas courir le risque d'un renchérissement général de l'heure de salaire, s'il se cantonne effectivement dans la satisfaction de besoins exceptionnels par leur nature ou par leur durée. Une des originalités du travail temporaire peut donc s'exprimer de la façon suivante : *au-delà de certaines limites (à exprimer en temps de travail, ou en pourcentage d'effectifs), son utilité diminue à mesure qu'augmente son utilisation*.

Le problème, vu du côté des salariés, se pose en termes différents mais conduit à la même conclusion.

2. Les entreprises de travail temporaire et leurs « salariés ».

Le développement explosif du travail temporaire, qui totalisait quatre-vingts millions d'heures de travail en 1969, contre quarante millions en 1966, soit un doublement en trois ans, s'explique par la rencontre d'un souhait des salariés et d'un besoin manifeste des entreprises. Aux salariés, comme aux entreprises, le travail temporaire, il est aisé de le montrer, rend un certain service et même un service certain.

a) Le service rendu.

La difficulté de réglementer le travail temporaire provient en partie de la difficulté de définir le travailleur temporaire. Celui-ci est — ou devrait être — un travailleur atypique, mais il peut l'être de deux façons.

— *Le travailleur « temporairement » temporaire.*

Ce sera, par exemple, le jeune travailleur qui, après le service militaire, ou un premier emploi permanent, désire connaître d'autres entreprises pour améliorer sa qualification et élargir son horizon professionnel. Ce sera aussi le travailleur d'âge mûr, entre deux emplois permanents, qui souhaite remettre à jour sa formation de départ ou préparer une éventuelle reconversion dans une autre branche d'activité, à moins, tout simplement, qu'il ne soit acculé par le chômage à accepter le premier emploi proposé. Ce sera enfin l'étudiant, ou la mère de famille ou le retraité, qui essaieront de réunir quelques économies supplémentaires, avant un voyage, un déménagement, ou toute autre dépense importante mais prévisible. Dans ces diverses situations, dont l'énumération n'a aucun caractère limitatif, le travail temporaire apporte une solution à un problème qui, auparavant, n'était pas résolu ou mal résolu.

— *Le travailleur temporaire « permanent ».*

Si le précédent était atypique par la durée de sa disponibilité, celui-ci l'est doublement puisque, à la brièveté de la mission, il ajoute paradoxalement la permanence dans cette forme de travail. Quant à ses motifs, une des entreprises interrogée par le C. N. R. S. répondait justement : « Les femmes qui viennent au travail temporaire ne peuvent pas travailler à temps plein. Les hommes qui viennent au travail temporaire ne veulent pas travailler à temps plein » (1).

La distinction est largement confirmée par l'enquête du C. N. R. S., ainsi qu'en témoigne le classement des motivations des salariés pour le travail temporaire (2) telles qu'elles sont perçues par les entreprises utilisatrices.

Chez les travailleurs masculins, les motivations principales sont dans l'ordre :

- 1° Le chômage ;
- 2° Un salaire supérieur ;
- 3° Le goût de la liberté ;
- 4° L'attente d'un emploi stable ;

.....

- 7° Les raisons familiales ou de santé.

(1) *Ibid.*, p. 54.

(2) *Ibid.*, p. 52. Ce classement est corroboré par le point de vue des travailleurs : p. 1038.

On voit que les hommes, en moyenne, se partagent entre ceux qui acceptent le travail temporaire, faute de mieux (motivations 1 et 4) et ceux qui le recherchent pour lui-même (motivations 2 et 3).

Chez les travailleurs féminins, le classement est le suivant :

- 1° Les raisons familiales ou de santé ;
- 2° Le goût de la liberté ;
- 3° Le chômage ;

.....

- 6° L'attente d'un emploi stable ;
- 7° Un salaire supérieur.

Les préoccupations sont inversées par rapport aux hommes : la première correspond à la dernière et la dernière à la seconde. Les femmes mettent en premier les raisons familiales ou médicales qui les empêchent d'occuper un emploi permanent.

On ne s'étonnera donc pas de trouver plus d'hommes (60 %) que de femmes (40 %) dans les travailleurs temporaires d'ancienneté inférieure à un an, et plus de femmes (60 %) que d'hommes (40 %) dans ceux dont l'ancienneté dépasse un an (1). Il semble d'ailleurs que les pourcentages de travailleurs temporaires féminins aient tendance à diminuer, conformément à l'extension du travail temporaire aux emplois industriels, alors qu'il était initialement concentré sur les emplois de bureau.

Quoi qu'il en soit, il s'avère que, à l'égard d'une forte minorité de travailleurs (un quart à un tiers selon le S. N. E. T. T.) (2) le travailleur temporaire remplit une sorte de « mission sociale » en raccrochant au circuit productif des hommes et surtout des femmes qui en restaient jusque-là éloignés. La mission sociale se double d'un bienfait économique dans la mesure où ce renfort apporté à la population active annule l'effet de renchérissement du coût du travail. Quant à la majorité (les deux tiers ou les trois quarts restants), il semble que le travail temporaire soit, pour elle, un pis-aller, un palliatif au chômage, un transit entre deux emplois stables. La **moitié** approximativement des travailleurs temporaires désireraient un emploi stable (3).

D'une certaine manière, l'initiative privée, au rebours du schéma habituel, est venue combler une carence des services publics.

(1) *Ibid.*, p. 1009.

(2) Supplément de *Entreprise*, 7 novembre 1970, p. 7. Le S. N. E. T. T. est le Syndicat National des Entreprises de Travail Temporaire.

(3) *Ibid.*, p. 1044.

Ainsi, l'avantage fondamental du travail temporaire est d'assouplir les mécanismes économiques pour les salariés, de la même façon qu'il les assouplit pour les entreprises. Sans doute est-il inévitable que de tels contrepoids — ou contre-poisons — apparaissent spontanément dans l'univers industrialisé qui est plus cruel à mesure qu'il devient plus rationnel.

Mais la dureté d'une époque n'excuse pas certains abus ou excès, même si elle les explique.

b) Les abus possibles.

L'enquête du C. N. R. S. révèle que les entreprises de travail temporaire se montrent souvent d'autant plus exigeantes avec le salarié qu'elles le sont moins avec l'utilisateur (1). Le déséquilibre se traduit par l'imprécision des termes de l'engagement et d'abord de sa durée (p. 96) ; par l'indétermination du responsable civil (p. 85) ; par la possibilité de paiement tardif (p. 88) ; par l'attrait du licenciement sans préavis (pp. 81-82) ; par l'absence d'écrit tant avec le salarié (p. 94) qu'avec le client (p. 80) ; par le maintien d'une réserve de noms (p. 100) dont l'inconvénient, il est vrai, se trouve limité pour le salarié par la liberté de refus (p. 101) ; par l'association du travail temporaire à d'autres activités, respectables ou non, au sein de l'entreprise de travail temporaire (p. 31) ; par la préférence marquée des entreprises de travail temporaire pour un personnel stable (p. 74) ; enfin par le recours aux travailleurs temporaires dans le dessein d'échapper à la nécessité de constituer un comité d'entreprise ou dans l'espoir de briser un mouvement revendicatif.

Un très grand nombre de ces abus possibles disparaîtront dès que la profession sera réellement encadrée. D'ores et déjà, le S. N. E. T. T. interdit à ses adhérents l'envoi de travailleurs temporaires en cas de grève dans l'entreprise utilisatrice. Dans le même ordre d'idées, il ne paraît pas excessivement présomptueux d'admettre que la probabilité des abus énoncés plus haut décroît avec la taille et l'ancienneté des entreprises de travail temporaire. **Les exemples rapportés par les syndicalistes devant la Commission des Affaires sociales mettaient surtout en cause ces officines éphémères et très particulières qui apparaissent, disparaissent et reparaissent plus loin.** Il est clair, par ailleurs, qu'une entreprise de travail temporaire drainant en permanence une multitude de candidatures n'aura

(1) *Ibid.*, p. 92.

pas la tentation de « stabiliser » les travailleurs temporaires qu'elle aura sélectionnés, pour vivre ensuite de leur placement ici ou là. La loi des grands nombres suffira à cette entreprise pour satisfaire les demandes et les offres d'emploi temporaire. A ce sujet, il aurait été essentiel de déterminer la durée moyenne des « missions », mais l'enquête du C. N. R. S. ne peut conclure qu'à une diversité extrême dans le temps des détachements pratiqués, qui vont de la journée à l'année et au-delà.

Ce facteur contribue puissamment à rendre la profession hétérogène, sinon même hétéroclite.

L'allongement de la durée des missions risque d'entraîner la mainmise de certaines entreprises de travail temporaire sur les travailleurs temporaires, de même que l'accroissement de la part des employés intérimaires dans l'effectif des entreprises risque d'entraîner la mainmise des entreprises de travail temporaire sur certaines entreprises utilisatrices.

*

* *

Aux termes de cette trop brève analyse du fait économique, le travail temporaire présente tant de visages divers qu'il serait dangereux de n'en garder qu'un et de juger l'ensemble sur celui-là. Ce qui est le plus clair, en définitive, c'est que le projet de loi est attendu par la profession, par les salariés et par les utilisateurs. Tous les problèmes n'en sont pas pour autant résolus. Car *il est moins difficile de justifier le travail temporaire que de le définir* : sa première justification réside dans son propre développement, et ce n'est pas la seule. Quant à sa définition, il est plus facile de dire ce qu'il n'est pas que ce qu'il est.

— *Il n'est pas* une forme de travail parallèle au travail permanent, l'un et l'autre progressant de concert. Le travail temporaire vient combler les lacunes ou les inconvénients du travail permanent. C'est assez dire que si le second n'en avait pas, le premier n'existerait pas.

Il en résulte, au niveau du droit, que les cadres juridiques du travail permanent seront probablement inadaptés au travail temporaire.

— Enfin, *autre chose* est le travail temporaire, *autre chose* l'entreprise de travail temporaire. Ce n'est pas le travail temporaire qui dépend de l'entreprise de travail temporaire, c'est le contraire.

On peut fort bien concevoir que l'Agence nationale pour l'emploi assure elle-même le placement des travailleurs temporaires, hypothèse séduisante, mais hypothèse seulement, tant que l'agence disposera de moyens insuffisants en hommes et en crédits, qui la gênent déjà dans le placement des travailleurs permanents.

En tout état de cause, les entreprises de travail temporaire ne se contentent pas de placer, elles se chargent également de rémunérer, ce qui augmente peut-être l'ambiguïté économique, mais diminue sûrement l'ambiguïté juridique.

B. — L'ambiguïté juridique.

Juridiquement, il s'agit de faire rentrer à l'intérieur de la législation du travail une activité qui s'est développée à l'extérieur de celle-ci. Sous cette forme explicite, l'exposé des motifs trahit déjà l'ambiguïté juridique de la mission dévolue au législateur. Le désir bien compréhensible d'encadrer, au moyen des schémas et des principes juridiques existants, une profession dont certains aspects contredisent ces schémas et ces principes risque de conduire à des solutions juridiques qui poseront plus de problèmes qu'elles n'en résoudront. Dans le système présent du droit du travail, le travailleur, qu'il soit temporaire ou permanent, ne peut être lié, par contrat de travail, qu'à un seul employeur qui assume, à son égard, l'intégralité des prérogatives et des obligations attachées à la notion d'employeur. Or, si l'on applique ce cadre juridique aux travailleurs temporaires, une contradiction se fait jour, dont le législateur, croyons-nous, ne peut sortir qu'en sortant lui-même de ce cadre juridique :

— **ou bien l'entreprise de travail temporaire est l'employeur du travailleur temporaire, et, dans ce cas, l'activité de cette entreprise consiste exclusivement à louer sa main-d'œuvre à d'autres entreprises, activité de « marchandage » condamnée par la loi, sinon par la jurisprudence ;**

— ou bien l'employeur du travailleur temporaire est l'entreprise utilisatrice, et, dans ce cas, l'activité de l'entreprise de travail temporaire consiste exclusivement à placer la main-d'œuvre dans d'autres entreprises, activité de « placement » dont l'Etat a le monopole de droit, sinon de fait.

Nos partenaires, dans la Communauté européenne, se sont évidemment heurtés au même problème ; selon les cas, ils ont opté ou vont opter — pour l'une ou pour l'autre solution, avec les inconvénients en rapport avec chacune d'elles. Ce risque de disharmonie entre les législations européennes constitue un argument supplémentaire pour ne pas rester dans le cadre actuel de nos législations, qui nous condamne à nous contredire et pour proposer une novation juridique qui puisse faire œuvre de synthèse.

*
* *

En Droit français, le contrat de travail accorde les volontés d'un seul employeur et d'un seul travailleur. Cette formule s'impose sans autre commentaire chaque fois que les relations sont bipartites, et elles le sont, chaque fois que l'employeur offre, et que le travailleur demande, un emploi permanent. Mais, *dans le travail temporaire, les relations cessent d'être bipartites pour devenir tripartites* : il n'y a toujours qu'un seul employé mais il y a désormais deux employeurs possibles : soit l'entreprise de travail temporaire, soit l'entreprise utilisatrice.

Il convient donc d'envisager successivement chaque terme de l'alternative, en partant du choix effectué par le projet de loi, lequel dispose, en son article 4, que le contrat de travail lie l'employé intérimaire à l'entreprise de travail temporaire. Par conséquent, l'entreprise de travail temporaire est considérée comme l'employeur.

1. L'EMPLOYEUR EST L'ENTREPRISE DE TRAVAIL TEMPORAIRE

Recensons les arguments favorables à la position de principe affichée par le projet de loi, avant d'en examiner les conséquences juridiques.

1. — *Fondements de la reconnaissance de l'entreprise de travail temporaire comme employeur.*

a) La circulaire du 23 mars 1965.

Avant même que ce projet de loi ait été envisagé, l'administration en avait accepté le principe, comme en témoigne une lettre en date du 23 mars 1965 de la Direction générale du travail et de l'emploi, qui précisait notamment :

« Il a été admis toutefois que les entreprises de dépannage n'effectuent pas des opérations de placement dans la mesure où elles régissent directement le personnel qu'elles emploient, assument les charges sociales afférentes et prennent l'entière responsabilité du comportement de leurs employés, vis-à-vis des établissements qui les utilisent, par le fait qu'il se trouve suffisamment établi que lesdites entreprises sont véritablement des employeurs et non des intermédiaires. »

L'administration utilise donc le critère de la rémunération et celui de la responsabilité pour déterminer quel est l'employeur.

— *Le critère de la rémunération.* — C'est un raisonnement assez artificiel que celui qui déduit directement de l'exactitude d'un théorème celle de sa réciproque. S'il est vrai que la rémunération du salarié n'est due que par l'employeur, il ne s'ensuit pas nécessairement que celui qui rémunère le salarié est bien son employeur. On pourrait d'autant mieux concevoir la rémunération versée par l'entreprise de travail temporaire comme un versement effectué sur délégation de l'entreprise utilisatrice que, d'une part, la rémunération du salarié s'inscrit en tant que telle dans la tarification communiquée à l'entreprise utilisatrice, et que, d'autre part, en cas de défaillance de l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice lui est substituée à l'égard du salarié (art. 8 du projet de loi).

Le rôle de l'entreprise de travail temporaire ne souffrirait pas d'équivoque si la rémunération débordait le cadre temporel de la mission, autrement dit si la fin du travail temporaire dans l'entreprise utilisatrice n'entraînait pas la fin de la rémunération du travailleur par l'entreprise de travail temporaire. Précisément, ce n'est le cas, ni en fait, ni en droit. Un arrêt récent de la Cour de

cassation (Ch. soc. 11 février 1971, voir aussi 11 février 1970) conclut qu'en l'absence de toute convention particulière, le travailleur temporaire ne saurait être rémunéré que des heures de travail accomplies par lui dans l'entreprise utilisatrice (et non des heures d'attente), bien qu'en l'occurrence, le contrat fût à durée indéterminée. Or, ainsi que le faisait justement observer le professeur Savatier, c'est le maintien d'un lien entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié, au-delà de la durée de la mission, qui, seul, pourrait justifier l'attribution à l'entreprise de travail temporaire de la qualité d'employeur unique (J. C. P. 1970, II, 16371). L'ambiguïté apparaît ici dans toute son étendue, si l'on veut bien se souvenir que l'exposé des motifs précise au contraire que « le salarié de l'entrepreneur de travail temporaire n'est pas lié à ce dernier par contrat en dehors des mises à disposition ».

En outre, les conséquences d'une telle attribution pourraient présenter de sérieux inconvénients. Le mode de rémunération a toujours été regardé par la jurisprudence comme sans influence sur la nature du contrat reliant l'employé à l'employeur, ce, afin d'éviter que l'employeur ne soit tenté de modifier l'un pour modifier l'autre, retirant ainsi au travailleur le bénéfice des prestations sociales.

Mais, à partir du moment où la loi — en projet — disjoindrait la fonction d'entrepreneur du critère de subordination au profit du critère de rémunération, *ce glissement de la dépendance juridique vers la dépendance économique risquerait d'embarrasser les tribunaux*, s'agissant de garantir les salariés contre l'arbitraire de l'employeur.

— *Le critère de la responsabilité.* — L'utilisation de ce critère illustre de façon spectaculaire la diversité des interprétations possibles de la relation triangulaire « salarié - entreprise de travail temporaire - entreprise utilisatrice ». En effet, à l'occasion de divers procès, une jurisprudence s'était établie aux termes de laquelle la responsabilité civile des entreprises de travail temporaire n'était pas retenue, au motif que le lien de subordination entre les entreprises de travail temporaire et leurs employés était en quelque sorte transféré à l'entreprise utilisatrice qui supportait ainsi la responsabilité des fautes civiles ou pénales, pendant la présence du personnel temporaire en son sein (Cas. crim., 8 décembre 1960, 16 décembre 1962, 27 février 1963, 27 février 1969).

C'est en faisant pour la première fois état de la circulaire précitée qu'une jurisprudence contradictoire est intervenue, par un jugement du 24 mars 1971 du tribunal de grande instance (T. G. I.) de Paris (13^e chambre).

« Sous peine de faire office d'intermédiaire (...), les entreprises de travail temporaire sont tenues non seulement de rémunérer directement le personnel et d'assurer les charges sociales afférentes au salaire mais aussi de prendre l'entière responsabilité du comportement de leurs employés vis-à-vis des établissements qui les utilisent. »

On notera en premier lieu que l'argumentation des juges repose moins sur le souci de cerner la relation de travail que sur la crainte de contredire le système juridique présent (en l'espèce, le monopole du placement). Aussi bien, dans le même arrêt, force leur est-il de constater que l'entreprise utilisatrice assume intégralement la direction du travailleur temporaire par délégation de l'entreprise de travail temporaire et de rappeler que le commettant est responsable des dommages causés par l'employé (art. 1384, alinéa 5, du Code civil).

De fait, le Syndicat national des entreprises de travail temporaire prend soin de préciser que « l'utilisateur est civilement responsable du personnel intérimaire de la même manière que pour son propre personnel » (supplément à *Entreprise* du 7 novembre 1970, page 15). L'ambiguïté est complète.

On notera enfin l'analogie avec la responsabilité en matière d'accidents du travail. Analogie dans la solution — l'entreprise de travail temporaire est l'employeur responsable — et dans les ambiguïtés de cette solution : le recours effectué par un travailleur temporaire contre l'entreprise qui l'utilisait en qualité de tiers responsable au sens de l'article 470 du Code de la Sécurité sociale est irrecevable, celui-ci n'étant pas un tiers puisque le travailleur est « placé sous son autorité directe » (T. G. I., 4^e ch., 16 juin 1966).

Dans le même ordre d'idées, écrit le professeur Catala-Franjou, « il n'est pas satisfaisant que les cotisations pour les accidents du travail soient calculées comme si les victimes étaient effectivement au service de l'entreprise de travail temporaire : l'accident peut être, en fait, directement lié aux conditions de travail dans l'entreprise utilisatrice, sur lesquelles l'entreprise de travail temporaire

est sans pouvoir » (*Droit social*, avril 1969, p. 235). En Allemagne, c'est très logiquement la société utilisatrice qui doit protection au travailleur temporaire contre les risques et notamment les accidents du travail.

b) Les autres arguments favorables.

Il convient d'examiner d'autres arrêts, sur la question, de la jurisprudence française ou étrangère, puis de passer en revue quelques considérations de fait.

— *La position de la jurisprudence.*

La Cour de cassation (Comm. 18 janvier 1966) a nettement souligné que la personne faisant profession habituelle de la fourniture à autrui de services de personnel temporaire est commerçante et peut donc être déclarée en état de faillite. Les entreprises de travail temporaire constituent bien des entreprises commerciales par leur objet.

Qui dit entrepreneur dit employeur. Et l'on verra plus loin que telle est la position adoptée par le Conseil d'Etat, dans son arrêt du 6 novembre 1968. Il est vrai que l'entreprise de travail temporaire se présente de toute façon comme employeur à l'égard de ses travailleurs permanents.

Dans son arrêt du 11 février 1971, déjà cité, la Cour de cassation confirme que l'entreprise de travail temporaire est bien l'employeur du travailleur temporaire et non le client ou l'utilisateur.

La jurisprudence étrangère, selon les pays, choisit cette interprétation — ou son contraire, comme en Belgique, où les juges, qui se demandaient s'il existait entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur temporaire un contrat de louage de services, répondirent d'abord par la négative, au motif qu'il n'y avait pas lien de subordination, critère habituel, rappelons-le, des jurisprudences française et européenne. Toutefois, cela aboutissait à faire de l'intérimaire un indépendant, et de son contrat, un contrat d'entreprise. Les inconvénients évidents de cette formule justifèrent, par une loi du 28 juin 1969, l'assimilation du travailleur temporaire au travailleur subordonné, facilitée d'ailleurs par un renversement de jurisprudence en 1968.

La Cour de justice des Communautés européennes a été amenée, elle aussi, à démonter le mécanisme du travail temporaire, dans une affaire concernant la charge des prestations de Sécurité sociale lorsqu'une entreprise de travail temporaire envoie un salarié en mission dans un autre pays que celui où est installé son siège social. L'article 13 a du règlement n° 3 admet, pour des raisons de commodité, que le travailleur « détaché » dans un autre pays soit maintenu à son régime habituel de Sécurité sociale. La Cour jugea que le cas du détachement, bien que portant sur des travailleurs permanents, pouvait être étendu à celui du travail temporaire : « L'entreprise qui a engagé les travailleurs reste le seul employeur ». Le seul argument juridique avancé repose sur le maintien, pourtant discutable, du lien de subordination entre le travailleur temporaire et l'entreprise de travail temporaire en cours de mission. Il est vrai que la Cour n'en donne comme signe que la rémunération versée par l'entreprise de travail temporaire, et non par l'entreprise utilisatrice. Les juges, semble-t-il, ont été davantage inspirés par le souci de ne pas contrecarrer l'application des dispositions sur la libre circulation, plutôt que par le désir de procéder à une analyse rigoureuse de la relation de travail.

— *La situation de fait.*

Bien que la qualification donnée à une opération ou une situation juridique par les parties puisse toujours être redressée si elle est inexacte, il convient tout de même de prendre en considération le fait que les entreprises de travail temporaire se veulent employeurs. En l'occurrence, si l'on admet cette perspective, adoptée d'ailleurs par le Syndicat national des entreprises de travail temporaire, il reste à expliquer de quel droit l'entreprise utilisatrice exerce la direction du travailleur temporaire. Le S. N. E. T. T. le justifie ainsi : « l'entreprise de travail temporaire délègue à l'entreprise utilisatrice ses pouvoirs de direction et de contrôle sur le personnel temporaire pour le temps d'exécution de la mission. De ce fait, et pendant cette mission, l'entreprise utilisatrice est le commettant occasionnel dudit personnel » (doc. cité, p. 13). Cette présentation (reprise dans l'arrêt du T. G. I., 24 mars 1971) a le mérite de la simplicité, mais elle est inconciliable avec le droit pour l'entreprise utilisatrice et non pour l'entreprise de travail temporaire, de renvoyer le travailleur à tout moment. *S'il y a délégation, elle est en sens inverse.*

En second lieu, toutes les entreprises de travail temporaire ne se reconnaissent pas employeurs. C'est une position que n'admet plus la jurisprudence, depuis l'arrêt du Conseil d'Etat du 6 novembre 1968. Une entreprise de travail temporaire soutenait « qu'elle avait la qualité de mandataire tant des entreprises pour lesquelles elle recrutait du personnel que de ce personnel lui-même, lequel ne pouvait, par suite, être regardé comme composé de salariés » (et donner lieu à l'application du pourcentage de 1 % à la construction).

Le Conseil d'Etat jugera qu'il n'y avait pas mandat entre le travailleur temporaire et l'entrepreneur de travail temporaire, parce que le deuxième ne rendait pas compte au premier « des conditions auxquelles il traitait avec les entreprises à la disposition desquelles il le mettait ». On remarque que le Conseil n'aborde pas la question d'une éventuelle délégation entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

En troisième lieu, en dehors des critères de rémunération et de responsabilité étudiés plus haut, tout un faisceau de faits peut suggérer la reconnaissance de l'entreprise de travail temporaire comme étant l'employeur.

Le professeur Sinay déclarait au colloque de Bruxelles du 30 mai 1969 : « La similitude des conditions de vie des travailleurs intérimaires en fait un groupe davantage orienté vers l'entreprise qui les place et les placera maintes et maintes fois, plutôt que vers l'entreprise qui, de manière très éphémère, en utilise les services. A l'égard de celle-ci, le personnel intérimaire, faible en nombre, n'a ni les mêmes préoccupations ni les mêmes aspirations que l'ensemble du personnel permanent » (rapport français, p. 5). Tout cela est peu contestable, mais n'est pas non plus sans désagréments pour le salarié qui, n'étant pas employé de l'entreprise qui l'emploie, ne bénéficie ni des dispositions de la convention collective applicable dans cette entreprise ni des œuvres sociales instituées par celle-ci.

Ainsi, **il n'est pas moins difficile de démontrer que de réfuter l'analogie de l'entreprise de travail temporaire avec l'employeur du droit commun.** De même, les conséquences juridiques d'une telle position ne présentent pas uniquement des avantages ni des inconvénients.

2. — *Conséquence de la reconnaissance de l'entreprise de travail temporaire comme employeur.*

Une première conséquence est spécifique aux entreprises de travail temporaire. Si leur objet consiste exclusivement à détacher leur main-d'œuvre (dont elles sont, ou se disent juridiquement l'employeur) dans d'autres entreprises, comment se défendent-elles de l'accusation de marchandage ? Il restera ensuite à préciser la durée du contrat (s'il y a contrat de travail), celle-ci n'étant pas sans conséquence sur la nature de la relation juridique.

a) La licéité des entreprises de travail temporaire par rapport au marchandage.

L'article 30 b du Livre I^{er} du Code du travail condamne le marchandage par une phrase lapidaire : « L'exploitation des ouvriers par des sous-entrepreneurs ou marchandage est interdite ». Il semble à la lumière de la doctrine et de la jurisprudence qu'il faille soigneusement distinguer la *définition* du marchandage de sa *prohibition*.

Paul Durand dans son traité (tome II, n° 193) propose la définition suivante : « La sous-entreprise est la convention par laquelle un entrepreneur traite avec un sous-entrepreneur pour l'exécution de la totalité ou d'une partie du contrat ; elle est qualifiée de marchandage lorsqu'elle a pour objet exclusif de procurer de la main-d'œuvre à l'entrepreneur ». Cette définition a le mérite de la simplicité, mais elle diffère sensiblement de celle du Code du travail, qui parle d'exploitation. La raison en est que malgré les dispositions apparemment générales de l'article 30 b le marchandage n'est pas, à ce seul titre, frappé d'interdiction. A la suite de la Chambre criminelle de la Cour de cassation (4 février 1898), les chambres réunies (31 février 1901) fixèrent leur jurisprudence en ne prohibant que le marchandage abusif, par lequel un sous-entrepreneur exploite sciemment les salariés, en réalisant un profit illégitime, source de préjudice pour ces derniers. « Il résulte de cette jurisprudence que trois conditions doivent être réunies pour que l'acte soit considéré comme délictueux :

« — un élément matériel : une sous-entreprise de main-d'œuvre ;

« — un élément moral : l'intention de nuire ;

« — enfin, un profit illégitime du sous-entrepreneur, source d'un préjudice pour les salariés » (Klein, *Droit social*, novembre 1965, p. 548).

Reprenons chacun de ces éléments dans le cas du travail temporaire.

— *L'élément matériel* existe évidemment, en dépit de certains auteurs qui restreignent encore une jurisprudence déjà extrêmement restrictive et qui excluent de l'analyse, le cas où les travailleurs sont loués pour la marche même de l'entreprise. On notera sur ce point que l'ambiguïté disparaîtrait si la main-d'œuvre restait sous la dépendance de son employeur juridique. La Cour de cassation juge en effet qu'il n'y a pas sous-entreprise lorsqu'un entrepreneur s'assure du concours d'un spécialiste qui utilise sa propre main-d'œuvre (Crim. 21 février 1956). Mais les entreprises de travail temporaire reconnaissent elles-mêmes qu'il y a délégation d'autorité (S. N. E. T. T., document cité, p. 13).

— *L'élément moral*. — Il ne serait pas sérieux de prétendre que toutes les entreprises de travail temporaire manifestent une « intention de nuire », mais il ne serait pas plus sérieux de soutenir que ce n'est le cas d'aucune. Certaines entreprises de travail temporaire ont pu offrir aux utilisateurs des tarifs défiant toute concurrence, parce qu'elles ne s'acquittaient pas de leurs cotisations de Sécurité sociale. D'autres ont pu participer de « l'intention de nuire » affichée par leurs clients, qui désiraient briser une grève, éviter l'obligation de constituer un comité d'entreprise, couper court aux revendications du personnel en le faisant passer sous la coupe d'une société de personnel. Ces abus restent des cas particuliers dans la mesure où l'entreprise de travail temporaire qui impose à ses clients un tarif incluant les charges sociales et établi d'avance en fonction de la qualification, ne traduit là aucune intention de nuire.

— *Le préjudice*. — Il peut se concevoir de deux façons.

Le préjudice peut d'abord être causé directement au travailleur. Encore une fois, il est aisé de concevoir une entreprise de travail temporaire qui ne cause aucun préjudice au travailleur en lui versant un salaire fixe pour une qualification donnée, indépendamment des entreprises utilisatrices, ce salaire fixe étant supé-

rieur au minimum légal et voisin de la moyenne dans la branche utilisatrice. Cela dit, le travailleur temporaire peut se révéler « profitable » à l'entreprise qui l'utilise, puisque celle-ci n'aura pas de préavis à lui payer au moment du renvoi, et qu'il ne bénéficie d'aucun des avantages conventionnels ou extraconventionnels obtenus par le personnel permanent (primes, treizième mois, indemnités diverses...). En outre, il n'est pas tenu par l'horaire fixé d'un commun accord au sein du comité d'entreprise.

Le préjudice peut aussi s'observer de façon indirecte, dans l'hypothèse où une entreprise de travail temporaire parviendrait à s'assurer le monopole d'une qualification peu répandue. Les entreprises utilisatrices dépendraient alors entièrement des tarifs imposés par ces entreprises de travail temporaire, lesquelles « exploiteraient » à la fois les travailleurs et les clients.

Au total, le marchandage abusif ne semble pas concerner le cas de l'entreprise de travail temporaire en tant que telle, et c'est de celle-là que traite le projet de loi. Toutefois, il faut tenir compte, *dans le détail de la loi*, de ces cas particuliers qui déshonorent une profession et, *dans son principe*, du caractère étriqué d'une jurisprudence qui pourrait faciliter les abus en rendant leur répression plus difficile.

b) La détermination de la durée du contrat.

L'article 4 du projet de loi prévoit que le contrat de travail liant l'entreprise de travail temporaire « à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un tiers utilisateur » sera conclu pour la durée, déterminée ou indéterminée, de la mise à la disposition. Paul Durand dans son traité de Droit du travail définit le contrat à durée déterminé comme celui « dont l'échéance est fixée par un événement futur certain et dont la résiliation ne dépend pas exclusivement de l'une des parties » (tome II, n° 173).

— Cas du contrat à durée indéterminée.

Il implique l'absence, *non seulement d'une date d'expiration précise mais encore d'une « indication de nature à permettre la tâche qui lui incombait prendrait fin »*. (Cass. soc. 11 février 1970.) Précisément le projet dans ses articles 2 et 3 limite dans le temps, en tout état de cause, les missions de travail temporaire, de telle

sorte que la possibilité d'un contrat à durée indéterminée devient problématique. Il faudrait imaginer le cas d'un travailleur temporaire désireux de se lier à l'entreprise de travail temporaire en dehors même des missions, ce qu'a paru envisager la jurisprudence dans un certain nombre d'arrêts : le contrat de travail serait alors suspendu entre les missions et ne donnerait lieu à obligation, pour les parties, qu'au cours des missions. Cette formule ne présente pas que des avantages pour le salarié, outre le fait qu'elle est rejetée par les grandes entreprises de travail temporaire (l'article 19 de l'accord d'établissement passé entre l'une d'elles et la C. G. T. le 9 octobre 1969 prévoit uniquement des contrats à durée déterminée) : sans doute le salarié en fin de mission pourrait-il bénéficier d'une indemnité de préavis « si un nouveau travail n'est pas offert au salarié dans un délai raisonnable eu égard à la nature particulière de l'activité de l'employeur » (Cour d'appel de Paris, 21^e ch., 15 décembre 1970). Mais, en contrepartie, le salarié, entre deux missions, devrait rester à la disposition de l'entreprise de travail temporaire et accepter sa première proposition, fournissant ainsi gratuitement une sorte de prestation d'attente, qui le priverait par ailleurs des allocations de chômage. Un tel système paraît extrêmement dangereux et, au demeurant, contraire à l'esprit du projet de loi.

— *Cas du contrat à durée déterminée.*

Dans ce cas, la situation est beaucoup plus claire : le lien entre l'entreprise de travail temporaire et le travailleur temporaire naît et meurt avec la mission. Le problème de l'intermission n'est pas résolu pour autant, mais, du moins, le travailleur temporaire n'est-il ni tenu d'accepter la première offre ni privé du bénéfice des allocations de chômage. **On notera que la jurisprudence assimile une succession de contrats à durée déterminée à un contrat à durée indéterminée** (Cass. soc. 23 octobre 1963) ce qui ne s'appliquerait, de toute façon, qu'aux travailleurs temporaires « permanents », mais pourrait les protéger efficacement : car enfin, si les travailleurs temporaires ont choisi de ne pas rester dans un emploi permanent, ils n'ont pas accepté pour autant de rester indéfiniment, entre deux missions, sans ressources. Quant aux travailleurs temporaires « d'une fois », il verraient leur liberté sauvegardée à la fin de la mission : l'entreprise de travail temporaire ne saurait leur tenir rigueur de refuser une nouvelle mission, se réservant la faculté de faire de nouveau appel à leurs services ultérieurement.

En définitive, si le contrat ne prend corps qu'avec la mission, la mission ne prend corps qu'avec l'initiative de l'entreprise utilisatrice. Le contrat de travail prévu à l'article 4 du projet est subordonné au contrat de prestation de services entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Le professeur Lyon-Caen en conclut à juste titre « qu'avec la qualification de contrat à durée déterminée, il est plus logique de dire que l'employeur est l'utilisateur » (Recueil Dalloz, Sirey, 1971, p. 95).

C'est cette deuxième possibilité qu'il convient maintenant d'étudier.

II. — L'EMPLOYEUR EST L'ENTREPRISE UTILISATRICE

L'administration et le Parquet, approuvés en cela par l'actuel projet de loi, partent donc du principe que les entreprises de travail temporaires sont de vrais employeurs à l'égard des travailleurs temporaires. *Ce principe a le très grand avantage de laisser aux entreprises de travail temporaire les responsabilités propres à tout employeur, de laisser aussi aux travailleurs temporaires les garanties propres à tout salarié* et n'avait pas même l'inconvénient d'être rejeté par la profession, puisque les entreprises de travail temporaire regroupées dans le Syndicat national des entreprises de travail temporaire (S. N. E. T. T.) se veulent les employeurs du personnel intérimaire.

Toutefois, les conséquences de ce principe se heurtent tantôt aux faits, tantôt aux textes, les uns et les autres amenant progressivement le projet de loi à minimiser le rôle de l'entreprise de travail temporaire comme employeur pour affirmer celui de l'entreprise utilisatrice. On peut dès lors se demander dans quelle mesure il ne serait pas plus réaliste de renverser le processus et de considérer l'entreprise utilisatrice comme employeur unique.

Dans une telle perspective, l'entreprise de travail temporaire n'a plus qu'une fonction d'intermédiaire entre un demandeur d'emploi et un entrepreneur offrant un poste temporaire. Cela pose le problème de licéité par rapport au placement, indépendamment même de la qualité des arguments qui donnent à penser que l'entreprise utilisatrice est bien l'employeur.

1. *La licéité des entreprises de travail temporaire par rapport au placement.*

Rappelons les termes de l'ordonnance du 24 mai 1945 instituant le monopole public du placement, en France :

« *Art. 1^{er}.* — Les services régionaux et départementaux de la main-d'œuvre sont seuls habilités à effectuer le placement des travailleurs.

« *Art. 2.* — Les bureaux de placement payants devront être supprimés dans le délai d'un an (...), les bureaux existants pourront être autorisés à poursuivre provisoirement leur activité, sous réserve de demander, dans un délai de deux mois, une nouvelle autorisation aux services compétents du Ministère du Travail et de la Sécurité sociale.

A l'interdiction des entreprises de travail temporaire pour cause de placement, on peut opposer trois arguments :

a) On peut objecter qu'il continue d'exister des bureaux de placement privés, non seulement gratuits, mais même payants. Ces derniers doivent respecter la règle prévue par l'article 91 du Livre I^{er} du Code du travail selon laquelle les frais de placement qu'ils perçoivent doivent être entièrement supportés par les employeurs, sans qu'aucune rétribution puisse être reçue des employés. De fait, l'entreprise de travail temporaire est rémunérée uniquement par la tarification de l'heure de travail imposée à l'entreprise utilisatrice. Mais les entreprises de travail temporaire n'ont jamais demandé d'autorisation à ce titre et si la réponse peut être présumée (circulaire du 28 mai 1946), il n'en va pas de même de la demande ;

b) Les entreprises de travail temporaire font valoir plutôt l'argument selon lequel leur activité ne se résume ni ne se limite au placement. Sans doute placent-elles, mais elles ne placent pas n'importe qui n'importe où. Leur activité consiste essentiellement en une double tâche de sélection et de gestion de personnel.

D'une part, disent-elles, elles sélectionnent le personnel temporaire en fonction de ses capacités techniques et de sa qualification professionnelle dont elles s'assurent et qu'au besoin elles parfont.

De la même façon, elles sélectionnent, parmi les offres d'emploi temporaire, celles qui correspondent le mieux aux aptitudes et aux desiderata de chacun de leurs candidats au travail temporaire.

D'autre part, elles mettent l'accent sur les services de gestion qu'elles fournissent aux entreprises utilisatrices. Elles gèrent, pour leurs clients, un personnel intérimaire dont la prise en charge serait d'autant plus lourde que les emplois temporaires seraient plus courts. Dans cette optique, le recrutement n'est pas ignoré, mais considéré comme secondaire.

Une telle interprétation, toutefois, serait probablement rejetée par la jurisprudence de la Cour de cassation qui range sous le qualificatif de « placement » toute activité « principalement destinée à servir habituellement d'intérimaire, sous n'importe quelle dénomination et par n'importe quel procédé, entre personnes désireuses de se lier par une relation de travail ». (Crim. 6 mars 1956.)

La Cour, en outre, estime que l'interdiction frappe toutes les personnes — même si elles sont mandataires — qui se livrent à ces activités — même si elles sont accessoires — (Crim., 29 avril 1964.)

c) Le dernier argument possible s'appuie sur deux considérations de fait : « Le monopole public du placement n'a jamais été effectif ni efficace :

« — effectif en ce sens que les entreprises ont eu fréquemment recours à des bureaux de placement déguisés en officines de sélection psychotechnique ;

« — efficace en ce sens que le service public n'a jamais été en état de prospecter les emplois disponibles ni d'y imposer les demandeurs d'emploi inscrits comme tels au chômage. »

Et le professeur Lyon-Caen de conclure : « On ne peut déduire d'une loi la nullité de ce qui est constitué en violation de celle-ci — si cette loi n'est elle-même ni respectée ni appliquée ». (*Recueil Dalloz*, Sirey, 1971, pp. 93-4.)

Ces considérations de fait ont leur poids dans l'étude des textes mais ont-elles leur place dans les textes eux-mêmes ? *Car enfin il est permis de douter de la solidité d'une loi qui ne prendrait appui que sur les carences d'une autre.*

d) Ailleurs, en Europe, l'Italie est le seul pays qui ait interdit les entreprises de travail temporaire, les assimilant au placement à but lucratif prohibé depuis la loi du 29 avril 1949. Le cas de l'Alle-

magne est particulièrement intéressant. La loi du 3 avril 1957 interdisait les activités d'intérim. La Cour de Karlsruhe, dans son arrêt du 4 avril 1967, a levé cette interdiction, comme contraire au principe de la liberté du travail garantie par l'article 12 de la Constitution. La Cour a jugé que les différences entre « la location d'employés » et le placement étaient substantielles pour l'emporter sur les ressemblances. **On se gardera d'oublier qu'en Allemagne l'office de placement joue, sur le marché de l'emploi, un rôle important, à la différence de l'Agence nationale pour l'emploi en France.** De plus, la jurisprudence postérieure paraît, comme on le verra ci-dessous, de nouveau hésitante.

*

* *

En conclusion, la licéité des entreprises de travail temporaire par rapport au placement demeure pour le moins discutable. Or, rappelons-le, la question se pose si elles ne sont pas employeurs, et elles ne le sont pas, si l'on applique à la position des travailleurs temporaires dans l'entreprise utilisatrice les critères habituels de la réglementation du travail.

2. *Fondements de la reconnaissance de l'entreprise utilisatrice comme employeur.*

Puisqu'il est douteux de considérer l'entreprise de travail temporaire comme l'employeur unique, il revient inévitablement à l'entreprise utilisatrice d'assumer ce rôle. Les motifs ne manquent pas. Etudions-les, sans perdre de vue que chacun d'eux pose le problème non tout à fait résolu de la licéité des entreprises de travail temporaire par rapport au placement.

a) *L'argument de la subordination.*

La S. N. E. T. T. qui regroupe deux cents entreprises de travail temporaire, reconnaît formellement à l'entreprise utilisatrice « ses pouvoirs de direction et de contrôle sur le personnel temporaire pour le temps de la mission » (document cité, p. 13). Pratiquement, ces pouvoirs s'étendaient avant le projet de loi jusqu'à inclure la possibilité de licencier à tout moment le travailleur temporaire sans

préavis et sans indemnité, l'imprécision des dates de la mission, sinon même l'absence d'écrit, donnant aux entreprises une liberté d'action préjudiciable aux intérêts du salarié. Le même syndicat, rappelons-le, indique à ses adhérents que « du fait du détachement du salarié, l'entreprise utilisatrice en devient responsable puisqu'elle dispose du droit d'organiser seule son travail et de la faculté de le surveiller » (document cité, p. 15). La subordination, loin d'être niée, est affirmée. Or il y a sur ce point une jurisprudence constante de la Cour de cassation.

L'élément essentiel du contrat de travail réside dans « le lien de subordination juridique entre les deux parties, c'est-à-dire le pouvoir de direction, de surveillance, d'instruction et de commandement à l'égard du salarié ». Est subordonnée dans son travail et, de ce fait, salariée « la personne qui doit se conformer aux ordres de l'employeur et qui est placée sous son autorité ». (Crim. 23 novembre 1956, Soc. 4 juin 1957.) De ce point de vue, il est indubitable que de tels rapports ne peuvent exister qu'entre les intérimaires et leurs utilisateurs, pendant la durée de l'intérim, et ce, même en l'absence de contrat écrit. Une fois placé le travailleur temporaire, l'entreprise temporaire n'a plus d'ordre à lui donner jusqu'à la fin de sa mission.

Il est bon de remarquer qu'en Allemagne, l'arrêt du 29 juin 1970 de la Cour sociale de Kassel, qui mettait aux prises les mêmes parties que trois ans plus tôt à Karlsruhe, concluait à la reconnaissance de l'entreprise utilisatrice comme étant l'employeur réel (ce qui, soit dit en passant, rapproche les entreprises de travail temporaire du placement, et présage peut-être un revirement sur le problème de la licéité, évoqué au 1°). Or, la jurisprudence allemande utilise le même critère que la jurisprudence française : la subordination.

Pour être tout à fait juste, il s'agissait probablement d'un cas d'espèce, puisque la société partie au procès ne concluait pas de contrat de travail avec son personnel, considérant qu'il était formé de travailleurs indépendants dont elle n'était que le mandant. Mais il est remarquable que la Cour sociale fédérale ait admis ce point de vue à partir d'une analyse de la relation du travail, alors que dans une affaire voisine, le Conseil d'Etat français avait rejeté l'idée d'un mandat, à partir d'une analyse des abus à interdire.

Sans doute est-on ici au cœur du débat. **Si la reconnaissance de l'entreprise utilisatrice comme employeur correspond, pour la relation de travail, à une réalité, en revanche la reconnaissance**

de l'entreprise de travail temporaire comme employeur correspond, pour la protection du travailleur, à une nécessité. De là l'ambiguïté d'une situation juridique où la notion d'employeur unique serait superposée à une relation de travail, par nature, triangulaire.

Quant à l'objection de certaines entreprises de travail temporaire selon laquelle elles se sont dessaisies de leur pouvoir de subordination au profit de l'entreprise utilisatrice, il lui a déjà été répondu plus haut : *curieux mandat que celui où le mandataire peut rompre mais non le mandant !*

En fait, il serait grave de nier la subordination des travailleurs temporaires à l'entrepreneur utilisateur, comme avait paru le faire la Cour de justice européenne, car cela conduirait à confondre les entreprises de travail temporaire avec les entreprises de nettoyage, d'entretien ou de dépannage, dont l'existence, en principe, ne pose aucun problème juridique. Les entreprises louent leur personnel spécialisé à d'autres entreprises, pour effectuer un travail qui diffère du travail temporaire à un double titre : il est distinct de l'entreprise utilisatrice et il reste soumis à l'autorité de l'entreprise désignée. La confusion serait évidemment permise si l'on maintenait la thèse de l'entreprise de travail temporaire, employeur unique, thèse fragile, à la lumière du critère de subordination.

D'autres critères sont concevables.

b) Les autres arguments favorables.

En premier lieu, il y a la situation du travailleur temporaire, après sa mission, au regard de l'Agence nationale pour l'emploi. S'il est clair que, pendant l'exécution de la mission, il peut rester inscrit comme demandeur d'emploi, à défaut de pouvoir prétendre au bénéfice des allocations de chômage, en revanche la question se pose dès la fin de la mission. Dans l'hypothèse où l'entreprise utilisatrice est bien l'employeur, le travailleur temporaire se trouve dégagé de tout lien à son égard et peut se considérer sans emploi. Tel est bien le cas, dans le système actuel d'assistance aux chômeurs, qui distingue cinq catégories de demandeurs d'emploi, depuis la récente réforme des statistiques du marché du travail. Certaines catégories ouvrent droit aux allocations, et le Ministère du Travail nous a confirmé qu'à l'expiration de sa mission, le travailleur temporaire pouvait obtenir d'être réinscrit dans ces catégories.

En second lieu, que ce ne soit pas l'entreprise utilisatrice qui s'acquitte du salaire et des cotisations sociales ne contredit pas formellement la fonction d'employeur. Comme le fait remarquer le professeur Catala-Franjou, « il n'est pas sans exemple que les charges sociales, notamment, soient réclamées à un autre que l'employeur : c'est le cas lorsque celui-ci est une personne morale défaillante dans leur versement : les cotisations peuvent alors être exigées du représentant de cette personne morale (président directeur général ou gérant de la société) auquel il incombait en vertu de ses fonctions de veiller au règlement de ces charges » (Droit social, avril 1969, p. 233).

En troisième lieu, il y a tout de même des faits qu'on ne peut éluder, même s'il est difficile de les transposer en arguments juridiques. On peut d'abord se demander où l'activité du travailleur temporaire est productrice de valeur, de cette valeur qui servira ensuite à le rémunérer. Poser la question c'est y répondre. Ce n'est ni la sélection ni l'embauche du travailleur qui est créatrice de valeur, mais bien son travail effectivement accompli dans l'entreprise utilisatrice, à moins d'admettre qu'à la « délégation d'autorité » l'entreprise de travail temporaire joint une « délégation de productivité » ! Une preuve supplémentaire en est administrée par le fait que les tarifs des entreprises temporaires de travail sont calculés à l'heure.

On peut également se demander où le travailleur temporaire a besoin d'être couvert par les conventions collectives, protégé contre les risques d'accident du travail, admis à consulter les délégués du personnel — sinon dans l'entreprise où il travaille effectivement. Faute de quoi dans cette entreprise vont se créer deux catégories irréductibles de travailleurs. On aura peut-être procédé à la reconnaissance légale des entreprises de travail temporaire, mais au détriment de celle, tout aussi estimable, du travailleur temporaire lui-même.

En dernier lieu, le projet de loi, bien que parti du principe que l'entreprise de travail temporaire représente l'employeur, est conduit, par souci de se rapprocher de la réalité, à minimiser les effets de sa position de principe.

L'article 7 prévoit l'application « au lieu de travail » d'une partie importante de la législation du travail : ainsi, *le travailleur temporaire est ce travailleur, unique en son genre, qui n'est pas employé par l'entreprise où il est employé !*

L'article 4 organise la suppression « des clauses tendant à interdire l'embauchage par le tiers utilisateur des salariés mis à sa disposition par un entrepreneur de travail temporaire », ce qui revient à admettre implicitement que l'entreprise utilisatrice n'est pas seulement une emprunteuse de main-d'œuvre, comme le fait justement observer le professeur Sirey (document cité, p. 7).

L'article 15 autorise le travailleur temporaire à s'adresser aux délégués du personnel de l'entreprise utilisatrice, ce qui s'accorde avec le bon sens, mais conduit, dans les structures du projet de loi, à ce que les travailleurs temporaires présentent leurs réclamations sur les conditions de travail aux représentants qu'ils n'ont pas élus, alors que ceux qu'ils ont élus dans l'entreprise de travail temporaire ne peuvent recevoir ces réclamations !

Enfin et surtout, l'article 4, dans son premier alinéa, lie nettement la durée du contrat de travail temporaire à celle de la mise à disposition d'une entreprise utilisatrice, en dépit de l'alternative « déterminée ou indéterminée ». Autrement dit, *il n'existe de lien entre le travailleur temporaire et l'entreprise de travail temporaire que dans la mesure où il en existe un entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.*

Le rôle déterminant est joué par l'entreprise utilisatrice. Quelles en sont les conséquences ?

c) Les conséquences de cette reconnaissance.

— Une conséquence immédiate a été fort bien analysée par le professeur Savatier : « c'est le maintien entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié de relations s'étendant au-delà de la durée de la mission, qui fait la difficulté du régime juridique à appliquer à cette forme de travail ». Si le salarié n'était embauché que pour une mission déterminée auprès d'une entreprise utilisatrice désignée, il serait inutilement compliqué de donner à l'entreprise de travail temporaire la qualité d'employeur. Il suffirait de la considérer comme un mandataire embauchant du personnel pour le compte de l'entreprise utilisatrice » (J. C. P. 1970, II, 16371). Pour la première fois, le mandat est envisagé, non plus de l'entreprise de travail temporaire à l'entreprise utilisatrice, mais de l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire.

A vrai dire, le S. N. E. T. T., lui-même, admettrait une telle conception de la relation de travail temporaire, mais dans un autre domaine : « l'entreprise de travail temporaire ne peut avoir pour responsabilité éventuelle que celle de mandataire » (document cité, p. 15). Ainsi, même les représentants des entreprises de travail temporaire qui se présentent comme employeurs, à des titres divers, sont amenés par la logique des faits à reconnaître aussi comme employeurs, à d'autres titres, les entreprises utilisatrices. Or, les entreprises de travail temporaire, indépendamment du projet de loi, n'en demeurent pas moins les employeurs, si l'on veut bien se souvenir de l'arrêt du Conseil d'Etat du 6 novembre 1968 qui, en leur déniait la qualité de mandataire des salariés (non point des clients, notons-le), leur attribue celle d'employeurs. Il faudrait pouvoir étendre au droit interne les subtilités du droit international et distinguer, en l'espèce, **un employeur « de facto »** (l'entreprise utilisatrice) et **un employeur « de jure »** (l'entreprise de travail temporaire).

— *Une autre conséquence* se rattache au problème suivant : le rôle de l'entreprise utilisatrice dans la relation de travail temporaire, présente plus de ressemblances que de différences avec la fonction d'employeur unique ; mais, retirer par là-même cette fonction à l'entreprise de travail temporaire présente plus d'inconvénients que d'avantages : ce n'est ni l'esprit du projet de loi ni la lettre des décisions de jurisprudence. Sans même invoquer le monopole étatique du placement, il serait choquant de transformer les entreprises de travail temporaire, simples mandataires de leurs clients, en une profession libérale, excluant de la sorte toute possibilité de signer des conventions collectives avec les syndicats de salariés.

En attendant, il n'est pas moins ambigu, ainsi que le font l'administration et la jurisprudence, de considérer les entreprises utilisatrices comme des tiers à la relation de travail temporaire :

« La superposition, note le professeur Sinay, que recèle le projet de loi entre deux législations du travail, l'une applicable au sein de l'entreprise de travail temporaire, l'autre relative à la durée du travail, à l'hygiène, etc., applicable au lieu de l'exécution, témoigne d'un défaut de cohérence certain : deux législations du travail et un seul contrat de travail ! D'autre part, le travailleur intérimaire reste toujours salarié d'un employeur pour lequel il ne

fournit aucun travail, qui se contente de l'orienter ici et là, puis de le payer. Et celui qui, en revanche, dirige effectivement son activité n'est pas son employeur, et peut tout au plus exercer sur lui l'autorité patronale par délégation » ! (Rapport cité, p. 8).

*
* *

Sans doute, était-il vain de vouloir réconcilier, avec les concepts traditionnels, la notion de travail temporaire qui vient précisément « bouleverser les concepts traditionnels en créant une opération triangulaire ». « Le travailleur temporaire refuse, à bien des égards, écrit le professeur Camerlynck, de se trouver forcé à l'intérieur de cadres préexistants qui n'ont pas été établis pour lui » (étude juridique, 15 mars 1967). *Il faut imaginer, à partir des principes posés par le projet de loi, un cadre nouveau, qui permette une protection des salariés et une réglementation des entreprises de travail temporaire, également dépourvues d'ambiguïté.*

C'est l'objet — et le risque — de notre conclusion.

II. — DISCUSSION EN COMMISSION ET CONCLUSION

« Jusqu'ici, écrit le professeur Lyon-Caen, le rôle du juriste a consisté à appliquer des concepts préexistants à des situations nouvelles (...). L'assimilation faite de la mission, véritable sous-location ou prêt de main-d'œuvre, à un détachement est assez ahurissant (...). Le louage de services romain *ne règle pas* le cas du travailleur recruté par une société de travail temporaire ; la prohibition des bureaux de placement privés *n'est pas adaptée* aux agences d'intérim. Même les conventions collectives (...) *passent à côté des difficultés réelles* et ne se préoccupent que de préserver le rôle des syndicats. Ce qui s'impose, c'est qu'un groupe de réflexion européen étudie les sociétés de travail temporaire, fasse preuve d'imagination *conceptuelle* et propose un cadre juridique neuf, dont pourraient s'inspirer les législations nationales en voie d'élaboration. » (*Recueil Dalloz*, Sirey, 1971, p. 98).

La Commission des Affaires sociales du Sénat n'a certes pas la prétention de constituer à elle seule le groupe de réflexion européen, que le professeur Lyon-Caen appelle de ses vœux, mais elle a conscience d'avoir étudié le problème assez profondément pour pouvoir conclure que le législateur devra effectivement choisir entre l'ambiguïté et l'imagination.

A. — Discussion en commission.

La commission, formée en groupe de travail composé de MM. Gravier, Cathala, Courbatère, Gaudon, Henriet, Souquet, a reçu le 28 avril 1970 et les jours suivants, les avis de MM. les représentants :

- des centrales syndicales : C.G.T., C.F.D.T., F. O., C.F.T.C. ;
- du Syndicat national des entreprises de travail temporaire et de la Confédération internationale des entreprises de travail temporaire ;

— des sociétés de travail temporaire, B. I. S., Manpower, S. I. C., S. G. I. ;

— de la direction des prix au Ministère des Finances.

La commission avait auparavant, le 15 avril, procédé à l'audition de M. Dechartre, Secrétaire d'Etat aux Affaires sociales. Par la suite, la commission s'est réunie deux fois, les 7 et 12 mai pour examiner le projet de loi, dans son principe d'une part, dans le détail de ses articles d'autre part. A la majorité, le 12 mai, elle décida de prendre en considération le texte, après un très large échange de vues, où intervinrent notamment MM. Méric, Gaudon, Darou, Henriet, Cathala, Gravier, Souquet et Viron.

La commission a adopté sur un certain nombre de points une position unanime :

1. Les entreprises de travail temporaire doivent se cantonner dans la fourniture de tâches non durables. Dans cette perspective, la limitation à trois mois apparaît à la commission, non seulement comme une préoccupation élémentaire, mais encore comme une définition rigoureuse de ce que doit être le travail temporaire.

2. *Le recours au travail temporaire a été catégoriquement exclu en cas de conflit collectif du travail.* La commission, unanimement, a jugé que devait être protégé le droit de grève, reconnu dans le préambule de la Constitution du 27 octobre 1946, auquel se réfère la Constitution du 4 octobre 1958 comme un des « principes politiques, économiques et sociaux particulièrement nécessaires à notre temps ». Opposer, en l'occurrence, la liberté du travail au droit de grève a semblé à la commission d'autant plus discutable que la liberté du travail s'exprime différemment pour le personnel permanent et pour le personnel temporaire.

Le personnel permanent choisit de travailler dans telle ou telle entreprise, tandis que le personnel temporaire veut, lui, travailler à telles ou telles conditions, et que, loin d'aspérer à rester dans telle ou telle entreprise, il désire le plus souvent en changer.

3. Le souci d'assurer aux travailleurs temporaires une représentation au sein de l'entreprise de travail temporaire ne doit pas aboutir à donner un droit de vote ou d'éligibilité, et par conséquent un droit de regard, à des salariés qui ne sont plus sous contrat avec l'entreprise de travail temporaire et qui pourraient même être, au moment du vote, sous contrat avec une autre.

4. La commission a entouré de garanties supplémentaires et de sévères restrictions le recours par des entreprises de travail temporaire à des travailleurs étrangers ou à des mises à disposition d'une entreprise étrangère.

5. S'agissant des entreprises visées à l'article 32 du projet de loi, la commission a estimé peu compatible avec l'esprit du projet d'encadrer moins strictement des entreprises qui auraient la même activité que les entreprises de travail temporaire, mais dans des conditions plus douteuses.

6. Enfin, la commission n'a pas compris pourquoi le seul article 28, rendant obligatoire la déclaration préalable, était assorti de peines correctionnelles. Les préjudices éventuellement causés aux salariés risquent davantage de résulter de la non-application des articles 7, 9, 15, 19 à 27, 31 à 33 *bis* que du seul article 28. Là encore, il serait paradoxal de sanctionner les infractions les plus lourdes de conséquence par les peines les plus légères : les contraventions appliquées en l'absence de toute autre disposition de la loi.

B. — Conclusion.

A l'issue de ces entrevues et de ces réunions, la commission a pu mesurer toute « la spécificité » du travail temporaire que l'on pourrait ainsi résumer : *d'un côté, une entreprise* (l'entreprise de travail temporaire), *qui n'est pas en fait l'employeur mais qui veut l'être en droit ; de l'autre, une entreprise* (l'entreprise utilisatrice) *qui est en fait l'employeur mais qui ne veut pas l'être en droit ; entre les deux, un travailleur, qui est employé par une entreprise où il ne travaille pas et n'est pas employé par l'entreprise où il travaille.*

Si le législateur privilégie l'une ou l'autre de ces entreprises, s'agissant de déterminer l'employeur du salarié temporaire, il se condamne à l'ambiguïté d'une solution juridique qui écarte la moitié du problème, ambiguïté dont on sait bien à qui, en définitive, elle sera préjudiciable : au salarié. L'intérêt du salarié commande de sortir du cadre habituel du droit du travail. Or *quel est l'intérêt du salarié, sinon d'être protégé pendant la mission (donc employé par l'entreprise de travail temporaire), et libéré après la mission (donc, employé par l'entreprise utilisatrice) ?* La commission en déduit que le droit du travail doit admettre, pour

le cas du travail temporaire, une notion nouvelle : un contrat de travail unique reposant sur une dualité d'employeurs, ou, selon la terminologie plus précise du professeur Lyon-Caen, « une dissociation de la qualité d'employeur (...) » :

« — l'un recrute, paye ;

« — l'autre exerce l'autorité, détermine le travail » (*Recueil Dalloz*, Sirey, 1971, p. 96).

Cette innovation juridique ne manque ni d'arguments, ni d'avantages.

1. *Fondements de la reconnaissance d'une qualité d'employeurs.*

Montrons que l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice sont employeurs, en même temps, sinon au même titre. Pour ce faire, il convient de renverser l'analyse habituelle de la relation de travail temporaire, et de partir non plus de l'entreprise de travail temporaire mais de l'entreprise utilisatrice, ou du candidat au travail temporaire.

— L'entreprise utilisatrice offre un poste de travail transitoire à un travailleur, qu'elle ne souhaite pas intégrer à la gestion de son personnel stable, sans parler des difficultés de sélection ou de recrutement, dont elle préférerait évidemment se décharger, non par intention perverse, mais de par la nature même du poste qu'elle propose.

— A l'autre bout de la chaîne, un demandeur d'emploi temporaire, qui ne désire pas courir toutes les directions du personnel de toutes les entreprises de son lieu de résidence d'autant que chacune d'elles vérifierait sa qualification et examinerait sa candidature, dans des délais peu en rapport avec ses exigences ou ses besoins.

Dans ces conditions, il est économiquement explicable et juridiquement justifiable que soit apparue entre ces deux catégories particulières d'offreurs et de demandeurs d'emploi une entité, non moins particulière, que le projet de loi entend réglementer sous la dénomination d'« entreprise de travail temporaire ». Cette « entreprise », ainsi définie, rend un service qui se situe à la fois au-delà du placement et en deçà du marchandage. A l'égard de l'entreprise utilisatrice, non seulement elle assure l'embauche, mais

elle garantit la qualification, passe le contrat de travail, verse la rémunération et gère le dossier social du travailleur temporaire. A l'égard de ce dernier, elle se comporte exactement comme le bureau du personnel de l'entreprise utilisatrice, à cette différence près qu'elle pourrait l'être de toute autre entreprise offrant un emploi intérimaire.

Autrement dit, du point de vue de l'entreprise utilisatrice comme du point de vue du travailleur temporaire, l'entreprise de travail temporaire est, selon l'heureuse formule du professeur Lyon-Caen, « **un employeur partiel** » (*Recueil Dalloz*, Sirey, 1971, p. 96).

— Partiel en ce sens que « la quasi-totalité des obligations patronales incombe à l'entreprise de travail temporaire » tandis que « la quasi-totalité des prérogatives patronales est dévolue à l'entreprise utilisatrice » (professeur Catala-Franjou, *Droit social*, avril 1969, p. 236).

— Partiel, aussi, en ce sens que l'entreprise de travail temporaire n'intervient qu'aux deux extrémités de la prestation de travail temporaire : à son *commencement* et à son *dénouement*, l'entreprise utilisatrice intervenant seule dans son *déroulement*.

L'employeur est donc représenté par le couple « entreprise de travail temporaire - entreprise utilisatrice ». Il faut additionner les deux entreprises pour retrouver l'employeur unique du droit commun, étant bien entendu que l'entreprise utilisatrice est l'employeur principal : ce sont ses décisions d'embaucher et de libérer le travailleur temporaire qui limitent dans le temps la validité du contrat de travail temporaire. Le travailleur temporaire ne considère l'entreprise de travail temporaire comme son employeur que, d'une part, parce qu'elle lui trouve un autre employeur, et d'autre part, parce que cet autre employeur considère l'entreprise de travail temporaire comme tel, par délégation. « Elle agit, explique le professeur Lyon-Caen, comme mandataire pour le paiement du salaire et des indemnités : il n'y a pas entre elle et le salarié de relation contractuelle de travail réelle » (*Recueil Dalloz*, Sirey, 1971, p. 96). Le travailleur temporaire, en acceptant une mission, ne devient pas l'employé de l'entreprise de travail temporaire : c'est l'entreprise utilisatrice qui permet à celle-ci de devenir l'employeur de celui-là. **L'entreprise de travail temporaire est bien employeur, mais employeur associé de l'entreprise utilisatrice, et sur décision de cette dernière.**

Il est bon d'observer que le projet de loi, en plusieurs occasions, se fait l'écho de cette dualité d'employeurs. Les articles 20 à 23 établissent la double déclaration, et la double responsabilité en cas d'accident du travail, de même que l'article 31 organise un double contrôle, au regard de la Sécurité sociale.

Il reste à suivre les conséquences de cette interprétation sur le projet de loi et sur le marché de l'emploi.

2. *Avantages de la reconnaissance d'une dualité d'employeurs.*

Les avantages sont de deux ordres :

— s'agissant du projet de loi, ils ne demandent que des rectifications minimales, du moins dans la forme ;

— s'agissant du marché de l'emploi, ils clarifient la situation, sans gêner l'action de l'Agence nationale pour l'emploi, et tout en assurant, sur des bases plus solides, la protection des salariés.

Les amendements proposés par la commission s'inspirent tous de cette notion nouvelle de la dualité d'employeurs. Aussi bien, pour l'insérer dans le projet de loi, a-t-il suffi de supprimer le mot « tiers » dans l'expression « tiers utilisateur » et le mot « indéterminée » dans l'expression « contrat de travail à durée déterminée ou indéterminée », de préciser le rôle de l'entreprise de travail temporaire dans l'article 1^{er}, et enfin de subordonner la conclusion du « contrat de travail temporaire », prévu par l'article 4, à l'insertion de clauses matérialisant l'engagement d'une entreprise utilisatrice de fournir un emploi temporaire correspondant à des normes explicites de rémunération, de qualification et de durée. C'est tout. Mais tout est plus clair.

Il est clair que le salarié est à l'abri de surprises préjudiciables de la part tant de l'entreprise utilisatrice que de l'entreprise de travail temporaire. Quant il rejoint l'entreprise utilisatrice, il sait à quelles conditions il va travailler, et pour quelle durée.

Il est clair que le salarié est libre de tout engagement à l'égard de l'entreprise de travail temporaire dès lors qu'il l'est aussi à l'égard de l'entreprise utilisatrice. Cette liberté aura pour conséquence indirecte de briser toute tentative, de la part des entreprises de travail temporaire, de monopoliser la main-d'œuvre qualifiée.

Il est clair que l'action de l'Agence nationale pour l'emploi non seulement ne sera pas gênée mais sera facilitée par une telle réglementation des entreprises de travail temporaire : une saine concurrence pourra voir le jour, entre l'une et l'autre ; en tout état de cause, le contrat de travail temporaire ne reste-t-il pas soumis à la responsabilité de l'entreprise utilisatrice qui, certes, n'aura pas à payer les services de l'A. N. P. E., mais en retour devra rémunérer lui-même le travailleur temporaire ? Dans le système envisagé par le projet de loi, il y aurait eu au contraire deux catégories de travailleurs temporaires : ceux qui seraient liés par un contrat de travail, soit à l'entreprise utilisatrice (dans le cas du placement par l'A. N. P. E.), soit à l'entreprise de travail temporaire (dans le cas du placement par ses soins).

Il est clair enfin que ni la législation sur le marchandage, ni celle sur le placement ne sont entravées, pas plus d'ailleurs que les principes fondamentaux de la détermination du contrat de travail. Le professeur Sinay, après avoir reconnu que le « vrai contrat de travail est conclu entre le salarié et l'entreprise utilisatrice », résume de la façon suivante la situation de ce nouveau cadre juridique par rapport à l'ancien : « Ainsi les entreprises de travail temporaires ne risquent pas d'être atteintes par la prohibition des bureaux de placement payants (...) : jamais un bureau de placement n'assume les charges de gestion du personnel ! Ce sont donc elles qui exercent, par délégation, les obligations patronales telles que paiement des salaires, de cotisations, etc., toutes tâches qui s'exercent plus aisément par délégation que l'autorité patronale !

Le contrat de travail serait ainsi restitué avec son apanage classique, la subordination, et l'employeur serait celui qui, effectivement, dirige l'activité productive de ceux dont il utilise les services. » (Rapport cité, p. 9.)

*
* *

Par cette novation juridique — le « contrat de travail temporaire » conclu par un travailleur avec une entreprise de travail temporaire pour le compte d'une entreprise utilisatrice — le législateur a la possibilité de réconcilier le projet de loi avec lui-même, les législations européennes entre elles, les intérêts des salariés avec les besoins de l'économie, enfin, dans le domaine si particulier du travail temporaire, le fait avec le Droit et le Droit avec le fait.

III. — EXAMEN DES ARTICLES

TITRE PREMIER

CHAPITRE PREMIER

Règles générales.

Article premier.

Texte du projet de loi.

Est, au sens de la présente loi, un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale qui, de manière habituelle, met à la disposition provisoire de tiers des salariés qu'elle embauche à cet effet.

Texte proposé par votre commission.

Est, au sens de la présente loi, un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale qui, de manière habituelle, met à la disposition provisoire d'utilisateurs des salariés *qu'en fonction d'une qualification convenue, elle embauche et rémunère à cet effet.*

Commentaires. — Cet article définit ce qu'est une entreprise de travail temporaire. Votre commission présente à ce sujet trois ordres d'observations :

1° Elle a conservé l'expression : « de manière habituelle ». S'agissant de l'importance, dans l'activité globale de l'entreprise ou de la personne, de son action en matière de travail temporaire, votre commission avait le choix entre, au moins, trois possibilités :

— ne pas qualifier l'importance de cette activité, ce qui aurait conduit à considérer comme entreprise de travail temporaire toute personne ou toute entreprise qui, même occasionnellement, met l'un de ses salariés à la disposition d'un autre utilisateur ;

— exiger, au contraire, que cette activité soit principale ou même exclusive. Ceci aurait conduit à refuser l'appellation d'entreprise de travail temporaire, et donc de se soustraire à l'application de la loi, des entreprises ou des personnes qui ne se livrent qu'accessoirement à cette activité. Ceci aurait pu ouvrir la porte à bien des abus ;

— appliquer la loi à toute entreprise ou toute personne physique ou morale qui se livre habituellement à cette activité, comme le prévoit le projet de loi. Cette formule a paru nécessaire et suffisante ;

2° Aux mots : « à la disposition provisoire de tiers », elle a préféré l'expression : « à la disposition provisoire d'utilisateurs », marquant ainsi sa volonté de ne pas considérer l'utilisateur comme un tiers, c'est-à-dire un peu étranger à l'opération. *Ainsi, dès l'article premier, avons-nous voulu nouer la relation à trois pôles : l'entreprise de travail temporaire, le salarié, l'utilisateur ;*

3° Elle a tenu à préciser le rôle de l'entreprise de travail temporaire :

— elle met des salariés à la disposition d'utilisateurs ;

— ces salariés, elle les embauche et les rémunère sur la base d'une qualification convenue entre elle et chaque salarié.

Article 2.

Texte du projet de loi.

Il ne peut être fait appel aux salariés mentionnés à l'article premier que dans les cas suivants :

- a) Absence temporaire de salarié ;
- b) Suspension d'un contrat de travail, pendant le temps de cette suspension ;
- c) Survenance de la fin d'un contrat de travail ;
- d) Existence d'un surcroît occasionnel d'activité ;
- e) Création d'activités nouvelles.

Texte proposé par votre commission.

Il ne peut être fait appel aux salariés mentionnés à l'article premier que *pour des tâches non durables, dénommées missions*, et dans les seuls cas suivants :

- a) Absence temporaire *d'un salarié permanent, pendant la durée de cette absence ;*
- b) Suspension d'un contrat de travail, pendant la durée 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 effective 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.

Dans les cas prévus aux c), d) et e) ci-dessus, la durée de la mission ne peut excéder trois mois, sauf justifications préalables fournies à l'autorité administrative.

A défaut de convention collective ou d'accord d'entreprise, réglant dans les entreprises utilisatrices les modalités d'emploi des travailleurs temporaires, un décret fixera, par branche professionnelle, le pourcentage annuel moyen maximum de salariés temporaires auxquels une entreprise pourra avoir recours.

Commentaires. — Dans le projet de loi, cet article définit les cas dans lesquels il peut être fait appel à un salarié temporaire.

Votre commission a estimé souhaitable d'y apporter quatre ordres de modifications :

1° Elle a voulu donner une définition des « missions » du salarié temporaire et faire clairement apparaître qu'il s'agit de tâches non durables.

2° Préciser les cas, qui doivent être énumérés limitativement, dans lesquels il peut être fait appel à un salarié temporaire :

— l'absence d'un salarié, étant explicité qu'il doit s'agir d'un salarié permanent — cette terminologie étant employée par opposition à la notion de salarié temporaire — et seulement pendant la durée de cette absence ;

— la suspension d'un contrat de travail, pendant la durée de cette suspension, à condition qu'il ne s'agisse pas d'une suspension due à un conflit collectif de travail. Il s'agit d'une clause extrêmement importante dont l'adoption a conditionné, pour un certain nombre de commissaires, le vote du projet de loi. Cette disposition a d'ailleurs été retenue par l'organisation professionnelle représentative des entreprises de travail temporaire comme l'un des éléments de sa charte. Elle figure dans le seul accord d'entreprise actuellement conclu entre l'une des plus importantes entreprises de travail temporaire et une organisation syndicale de salariés. Toutes les organisations syndicales de salariés que nous avons reçues ont été formelles sur ce point et, pour la majorité de votre commission, il doit être exclu qu'une entreprise puisse faire appel à des travailleurs temporaires pour remplacer des salariés en grève ;

— la survenance de la fin d'un contrat de travail, la décision sur ce point ayant été prise à la majorité de la commission, et étant précisé que ce recours ne peut avoir lieu que dans l'attente de l'entrée en service effective du travailleur permanent appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin. Nous considérons, en effet, que c'est normalement un travailleur permanent qui doit remplacer un travailleur permanent qui s'en va ;

— l'existence d'un surcroît occasionnel d'activité, la réorganisation d'une entreprise ou d'un service en étant l'un des cas ;

— la création d'activités nouvelles, la décision sur ce point ayant été acquise à la majorité de la commission.

3° Elle a voulu préciser dans cet article, plutôt qu'à l'article 3, la durée de la mission et donc du contrat prévu à l'article suivant.

A l'unanimité moins deux abstentions, votre commission s'est prononcée contre la suppression du délai de trois mois auquel elle s'est ralliée à la majorité. Enfin, elle a estimé que les justifications qui devront, le cas échéant, être fournies à l'autorité administrative — et nous supposons qu'il s'agit des services du ministère du travail — devront l'être préalablement.

4° Elle a estimé qu'il appartenait aux conventions collectives de fixer les modalités d'emploi de travailleurs temporaires dans les entreprises. Ceci fera d'ailleurs l'objet d'une disposition dans un projet de loi dont votre commission est également saisie et qui tend à modifier la loi du 11 février 1950 sur les conventions collectives.

Toutefois, à défaut de convention collective dans certaines branches professionnelles, elle a confié à un décret le soin de fixer un pourcentage annuel moyen maximum de travailleurs temporaires auxquels une entreprise pourrait avoir recours.

Article 3.

Texte du projet de loi.

Le contrat liant le tiers utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire doit être écrit.

Ce contrat doit énoncer le motif précis justifiant le recours au travail temporaire.

Dans les cas prévus aux c), d) et e) de l'article 2, la durée de ce contrat ne peut excéder trois mois sauf justifications fournies à l'autorité administrative ; en outre, dans le cas prévu au c), ce contrat cesse, en toute hypothèse, d'avoir effet à compter de l'entrée en service effective du travailleur appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin.

Texte proposé par votre commission.

Le contrat liant l'utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire doit être écrit.

Alinéa supprimé.

Alinéa supprimé (repris à l'article 2).

Ce contrat doit énoncer :

- a) Le motif précis justifiant le recours au travailleur temporaire ;
- b) La définition de la mission, le lieu et les conditions de travail du salarié ;
- c) Les modalités de rémunération de la prestation de service.

Commentaires. — Cet article définit la forme, le contenu et la durée du contrat liant l'entreprise de travail temporaire à l'utilisateur.

Votre commission vous propose d'y apporter un certain nombre d'amendements.

1° Tout d'abord, conformément à la décision prise à l'article premier, elle vous demande de remplacer l'expression « le tiers utilisateur » par « l'utilisateur ».

Elle a unanimement retenu l'idée que le contrat de prestation de services de nature commerciale passé entre les deux entreprises doit être écrit. Elle n'a pas ignoré les difficultés qu'il pourrait y avoir dans certains cas, en particulier pour des missions urgentes et de très courte durée (quelques heures parfois), à rédiger un contrat écrit. Mais cette formalité lui est apparue comme la seule façon d'éviter des abus et de permettre un contrôle de l'activité des entreprises de travail temporaire.

2° Elle vous demande de supprimer l'alinéa 3 de l'article qu'elle a pratiquement reporté à l'article 2.

3° Par contre, elle vous propose l'adjonction d'un groupe d'alinéas précisant le contenu du contrat qui devra énoncer :

— le motif précis, justifiant le recours au travail temporaire, c'est-à-dire l'un des cas a), b), c), d), e) limitativement prévus à l'article premier ;

— la définition de la mission ainsi que les lieux et conditions de travail du salarié, ces clauses devant être reproduites dans le contrat de travail qui va lier l'entreprise de travail temporaire au travailleur temporaire ;

Il nous semble en effet que ce ne peut être que par le biais de cette reproduction que le travailleur temporaire pourra connaître et accepter — en signant son contrat — les conditions de travail qui seront les siennes durant la mission et les obligations auxquelles il sera tenu à l'égard de l'utilisateur qui ne sera peut-être pas en droit strict son employeur, puisqu'il ne le rémunérera pas, mais qui est celui sous l'autorité duquel il travaillera ;

— les modalités de rémunération de la prestation de service de l'entreprise de travail temporaire vis-à-vis de l'entreprise ou de la personne utilisatrice.

CHAPITRE II

Règles spéciales en matière de relation de travail.

Article 4.

Texte du projet de loi.

Le contrat de travail liant l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un tiers utilisateur doit être écrit. Ce contrat est conclu pour la durée, déterminée ou indéterminée, pendant laquelle le salarié doit être mis à la disposition de l'utilisateur.

Sont prohibées et réputées non écrites les clauses tendant à interdire l'embauche par le tiers utilisateur des salariés mis à sa disposition par un entrepreneur de travail temporaire.

Texte proposé par votre commission.

Le contrat de travail liant l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un utilisateur doit être écrit. Ce contrat de travail temporaire est conclu pour la durée de la mission pendant laquelle le salarié est mis à la disposition de l'utilisateur.

Ce contrat doit :

a) Reproduire les clauses relatives à la définition de la mission, le lieu et les conditions de travail telles que prévues au b de l'article 3 ci-dessus ;

b) Énoncer la qualification du salarié ;

c) Préciser les modalités de paiement et les éléments de la rémunération due au salarié.

Sont prohibées et réputées non écrites les clauses tendant à interdire l'embauche, à l'issue de la mission, par l'utilisateur des salariés mis à sa disposition par un entrepreneur de travail temporaire.

Commentaires. — Cet article concerne le contrat de travail liant l'entreprise de travail temporaire au salarié temporaire :

Outre deux modifications de forme relatives :

— à l'utilisateur ;

— à la mission,

elle vous propose trois autres amendements.

1° La commission n'a pas cru pouvoir conserver l'apparente alternative du projet de loi qui énonce : « le contrat est conclu pour la durée, déterminée ou indéterminée, pendant laquelle le salarié doit être mis à la disposition de l'utilisateur ».

En effet, de deux choses l'une : ou bien le contrat liant l'entreprise de travail temporaire au salarié temporaire s'éteint à la fin de la mission, ou bien il se prolonge au-delà. L'exposé

des motifs élimine clairement cette deuxième possibilité : « le salarié de l'entrepreneur de travail temporaire n'est pas lié à ce dernier par contrat en dehors des périodes de mise à disposition » (p. 5). Votre commission, à son tour, a rejeté cette possibilité.

Or, s'il n'y a de contrat que pendant la durée de la mission, celui-ci ne peut être pour nous qu'un *contrat à durée déterminée*. En effet :

— ou bien il est visé par les cas *a* et *b* de l'article premier et il doit correspondre à une tâche de remplacement d'un salarié permanent, ce qui suppose sinon une délimitation de date à date, tout au moins une « indication de nature à permettre au salarié d'envisager même approximativement la date à laquelle la tâche qui lui incombait prendra fin », ce qui est la définition même donnée par la jurisprudence (Cass. soc. 11 février 1970) du contrat à durée déterminée ;

— ou bien il est visé par les cas *c*, *d* et *e* de l'article premier, correspond à une tâche bien déterminée et ne peut durer plus de trois mois. Si le contrat doit correspondre à une mission de plus de trois mois, les justifications qui devront préalablement être fournies à l'autorité administrative en fixeront la durée ou en détermineront le cadre.

Nous avons, en effet, essayé de montrer (cf. *supra* « l'ambiguïté juridique » pp. 22-3) qu'un contrat à durée indéterminée n'est pas celui où la date finale est *imprécise*, mais celui où elle est *inconnue*. Cette distinction nous paraît essentielle en la matière... sinon, on ne pourrait plus parler de travail temporaire. Et l'alternative ouverte par le projet de loi est dangereuse en ce sens qu'elle n'inciterait pas les entreprises à bien différencier les emplois temporaires des emplois durables dont le contrat à durée indéterminée doit rester la caractéristique.

Adopter une position contraire nous paraît dangereuse et devoir entraîner des situations juridiques confuses et complexes. L'un des seuls avantages liés aux contrats à durée indéterminée est constitué par le fait d'ouvrir droit au salarié, au bout d'un certain temps de travail, à une indemnité de préavis et éventuellement à une indemnité de licenciement. La privation de cette possibilité, en ce qui concerne le travailleur temporaire, nous paraît compensée par l'existence d'une indemnité de précarité d'emploi... dont elle est, en fait, la justification.

2° Elle vous demande de définir le contenu du contrat :

— qui devra reproduire les clauses relatives à la définition de la mission, aux lieux et conditions de travail du salarié temporaire, clauses contenues obligatoirement dans le contrat liant l'entreprise de travail temporaire à l'utilisateur ;

— énoncer la qualification du salarié telle qu'elle a été convenue entre les deux parties ;

— préciser les modalités de paiement et les éléments de la rémunération due au salarié. Ceci doit mettre en évidence, d'une part, le salaire proprement dit et, d'autre part, les indemnités diverses et permettre d'éviter certaines anomalies qui paraissent actuellement de pratique assez courante. Il nous a, en particulier, été signalé que la part faite aux indemnités dites de déplacement font parfois échapper indûment une partie de la rémunération aux cotisations sociales ;

3° Elle s'est ralliée à l'idée que devraient être prohibées les clauses interdisant l'embauchage par l'utilisateur des salariés temporaires mis à sa disposition. Mais elle a souhaité que cette interdiction ne vise que les clauses empêchant l'embauchage à l'issue de la mission. Elle a, en effet, estimé que le contrat pouvait éventuellement contenir une clause empêchant l'embauchage pendant la mission puisque pendant cette durée, un contrat lie l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur et qu'un embauchage pendant cette période pourrait constituer un cas de rupture du contrat. Par contre rien n'empêche que d'un commun accord entreprise de travail temporaire et salarié temporaire conviennent que l'utilisateur pourra s'il le souhaite embaucher le salarié temporaire en cours de mission, le contrat qui les lie devenant alors caduc.

Article 5.

Texte du projet de loi.

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité de précarité d'emploi pour chaque période de mise à disposition comportant travail effectif de ce salarié.

Cette indemnité est fonction notamment de la durée de la période de mise à disposition et de la rémunération du salarié. Elle n'est pas due si la mise à disposition a pris fin avant le terme prévu par le fait volontaire du salarié.

Texte proposé par votre commission.

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité de précarité d'emploi pour chaque *mission effectivement accomplie* par ce salarié.

Cette indemnité est fonction notamment de la durée de la *mission* et de la rémunération du salarié. Elle n'est pas due si la mission a pris fin, avant le terme prévu, par le fait volontaire du salarié.

Texte du projet de loi.

Le taux de cette indemnité est fixé par le contrat mentionné à l'article 4. Ce taux ne peut être inférieur à un minimum établi par voie de convention collective.

A défaut de fixation de ce minimum par voie de convention collective dans le délai d'un an suivant la publication de la présente loi, le taux minimum de l'indemnité de précarité d'emploi est déterminé par décret pris après avis des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés.

Texte proposé par votre commission.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Commentaires. — Deux amendements de pure forme, relatifs à la mission, vous sont proposés à cet article qui traite de l'indemnité de précarité d'emploi. Le taux en sera fixé par voie de convention collective ou, à défaut, par décret. Il nous a été signalé que, dans l'accord conclu entre « Manpower » et la C. G. T., cette indemnité a été fixée à 9,5 % du salaire.

L'existence de cette indemnité nous a paru se justifier, mais à condition qu'elle se substitue aux indemnités de préavis ou de licenciement qui peuvent être dues lorsque le salarié est régi par un contrat de travail à durée indéterminée.

Article 6.

Texte du projet de loi.

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque période de mise à disposition, quelle qu'ait été la durée de celle-ci.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au douzième de la rémunération totale due au salarié.

Pour l'appréciation des droits du salarié, sont assimilées à une période de mise à disposition :

1° Les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 29 du Livre I^{er} du Code du travail ;

2° Les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

Texte proposé par votre commission.

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque *mission* qu'elle qu'ait été la durée de celle-ci.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au douzième de la rémunération totale due au salarié.

Pour l'appréciation des droits du salarié, sont assimilées à une *mission* :

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Texte du projet de loi.

3° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve *maintenu ou rappelé* sous les drapeaux à un titre quelconque, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une période de mise à disposition.

Texte proposé par votre commission.

3° Les périodes pendant...
... se trouve *rappelé* sous les drapeaux à un titre quelconque, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une *mission*.

Commentaires. — Votre commission vous propose trois amendements de pure forme pour substituer le terme de « mission » à l'expression « période de mise à disposition ».

Elle vous demande de ne pas retenir, pour l'appréciation des droits à congés payé du salarié, la période de maintien sous les drapeaux. Elle considère, en effet, que, contrairement à l'article 25 a du Livre I^{er} du Code du travail, qui vise les contrats à durée indéterminée, le fait pour un travailleur temporaire de se soumettre aux obligations du service national met fin à son contrat à durée déterminée. S'il en allait autrement, on aboutirait à des situations inextricables, car il n'est pas du tout certain que l'entreprise de travail temporaire, son employeur, pourrait retrouver au jeune libéré un emploi équivalent chez le même ou chez un autre utilisateur. Si donc on doit reconnaître comme ouvrant droit à congé payé des périodes imprévues de rappel sous les drapeaux, le maintien au-delà de la durée légale du service national ne saurait être retenu.

Article 7.

Texte du projet de loi.

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail pendant la durée des mises à disposition, par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement tout ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

Texte proposé par votre commission.

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail pendant la durée des *missions*, par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement tout ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes, des enfants, des jeunes travailleurs et des *étrangers*.

Texte du projet de loi.

L'observation des mesures ci-dessus définies est à la charge du tiers utilisateur ou de ses préposés. Il en est de même en ce qui concerne la médecine du travail dans la mesure où l'activité exercée au service du tiers utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Texte proposé par votre commission.

L'observation des mesures ci-dessus définies est à la charge de l'utilisateur ou de ses préposés. Il en est de même en ce qui concerne la médecine du travail dans la mesure où l'activité exercée au service de l'utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Commentaires. — Outre trois amendements purement formels liés à la notion de mission et à celle d'utilisateur, votre commission vous demande, à cet article qui concerne les conditions de travail du salarié temporaire chez l'utilisateur, d'ajouter à la liste des conditions d'exécution du travail applicables aux travailleurs temporaires, qui sont celles du lieu de travail, les clauses relatives à l'emploi des étrangers.

Article 8.

Texte du projet de loi.

Dans le cas de défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire, le tiers utilisateur lui est substitué, pour la période de mise à disposition, à l'égard des salariés et des organismes de Sécurité sociale ou des institutions sociales dont relèvent ces salariés.

Cette substitution est limitée au paiement :

- des salaires et de leurs accessoires ;
- des indemnités résultant de la présente loi ;
- des cotisations obligatoires dues à des organismes de Sécurité sociale ou à des institutions sociales ;
- le cas échéant, des remboursements qui peuvent incomber aux employeurs à l'égard de ces organismes et institutions.

Texte proposé par votre commission.

En cas de défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire, *l'utilisateur* lui est substitué, pour la *durée de la mission*, à l'égard des salariés et des organismes de Sécurité sociale ou des institutions sociales dont relèvent ces salariés.

Alinéa sans modification.

Commentaires. — Votre commission ne vous propose, à cet article, que deux modifications de forme liées à la notion de mission et à celle d'utilisateur.

Il s'agit ici des cas où l'entreprise de travail temporaire, devenue insolvable, devrait des salaires à ses salariés et des cotisations sociales obligatoires (Sécurité sociale, retraites complémentaires).

res) à certains organismes. Dans ces circonstances le texte prévoit que l'utilisateur est substitué à l'entreprise de travail temporaire et qu'il doit verser au salarié le salaire, y compris les accessoires et indemnités, qu'il n'aura pas reçu et aux organismes sociaux les cotisations qui leur sont dues, ceci même si l'utilisateur s'est déjà acquitté à l'égard de l'entreprise de travail temporaire de la rémunération correspondant à cette prestation de service.

En recourant aux services d'une entreprise de travail temporaire les utilisateurs sauront qu'ils courent ce risque.

Enfin cet article fait apparaître la qualité de « presque » employeur de l'utilisateur puisqu'il peut être substitué aux responsabilités, même financières, de l'employeur.

Article 9.

Texte du projet de loi.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, il n'est pas dérogé au droit commun en ce qui concerne les rapports nés du contrat de travail unissant l'entrepreneur de travail temporaire à ses salariés, notamment pour ce qui est de la rémunération.

Texte proposé par votre commission

Sans modification.

Commentaires. — Cet article ne nous a pas paru indispensable puisqu'il va de soi que le droit commun s'applique dès lors qu'un texte ne prévoit pas expressément une dérogation. Votre commission l'a néanmoins conservé.

CHAPITRE III

Règles spéciales en matière de représentation du personnel.

Article 10.

Texte du projet de loi.

Pour l'appréciation, dans les entreprises de travail temporaire, de la condition d'effectif prévue à l'article premier de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 modifiée et à l'article premier de la loi n° 46-730 du 16 avril 1946 modifiée, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaire pendant une durée totale d'au moins six mois au cours de la dernière année civile.

Texte proposé par votre commission.

Sans modification.

Commentaires. — Cet article n'appelle aucune observation.

Article 11.

Texte du projet de loi.

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté prévues aux articles 7 et 8 de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 modifiée et aux articles 6 et 7 de la loi n° 46-730 du 16 avril 1946 modifiée sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles les salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de travail temporaire soit au cours des douze mois précédant l'élection s'il s'agit de l'électorat, soit au cours des dix-huit mois précédant l'élection, s'il s'agit de l'éligibilité.

Texte proposé par votre commission.

Dans les entreprises...

... sont appréciées
en ce qui concerne les travailleurs temporaires en totalisant les périodes pendant lesquelles ces salariés...

... s'il s'agit de l'éligibilité.

Commentaires. — A cet article, votre commission ne vous propose qu'une simple précision de forme.

Article 12.

Texte du projet de loi.

Les salariés qui ont été liés par des contrats de travail temporaire sont électeurs et éligibles au sens des dispositions rappelées à l'article 11, nonobstant la cessation des effets de leur contrat, s'ils satisfont aux conditions définies tant par l'article 11 que par les autres dispositions des textes applicables.

Toutefois, cessent de remplir les conditions d'électorat et d'éligibilité :

— les salariés qui ont fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendaient plus bénéficier d'un nouveau contrat de travail temporaire ;

— les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.

Texte proposé par votre commission.

Supprimé.

Commentaires. — Votre commission vous demande la suppression de cet article. Pour l'unanimité des commissaires, ne peuvent être électeurs et éligibles comme membres du comité d'entreprise ou délégués du personnel de l'entreprise de travail temporaire que les salariés, permanents ou temporaires, présents au jour de l'élection. Il nous a paru inconcevable que des salariés temporaires qui ne font plus partie du personnel parce que leur mission est terminée — et qui peuvent, au jour de l'élection, être salariés permanents d'une entreprise ou salariés temporaires d'une autre entreprise de travail temporaire — soient électeurs et, à plus forte raison, éligibles dans une entreprise qu'ils ont quittée.

Article 13.

Texte du projet de loi.

Dans les entreprises de travail temporaire et sans préjudice des dispositions de l'alinéa final de l'article 6 de l'ordonnance susmentionnée du 22 février 1945 et de l'article 5 de la loi susmentionnée

Texte proposé par votre commission.

Dans les entreprises de travail...

Texte du projet de loi.

du 16 avril 1946, la répartition des sièges de membre du comité d'entreprise ou de délégué du personnel peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

Texte proposé par votre commission.

...délégué du personnel *fait* l'objet d'un accord...

... et du personnel temporaire.

Dans les cas où cet accord ne peut être obtenu, le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre décide de cette répartition.

Commentaires. — Cet article concerne la répartition des sièges de membres du comité d'entreprise ou de délégués du personnel dans les entreprises de travail temporaire. La complexité de la situation a interdit jusqu'alors la constitution d'un seul comité d'entreprise, même lorsqu'un accord conventionnel avait prévu qu'il en serait créé, ce qui est particulièrement regrettable et préjudiciable aux salaires, surtout permanents, de l'entreprise.

Votre commission estime :

— que cette répartition « doit faire » et non « peut faire » l'objet d'un accord entre l'entreprise et les organisations syndicales ;
— qu'à défaut de cet accord c'est le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre qui — selon une procédure inspirée de l'ordonnance du 22 février 1945 sur les comités d'entreprise — décidera de cette répartition (amendement adopté à la demande de M. Souquet).

Article 14.

Texte du projet de loi.

L'interruption ou le non-renouvellement, du fait de l'entrepreneur de travail temporaire, de la mise à disposition d'un travailleur temporaire représentant syndical, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise, délégué ou ancien délégué du personnel ou candidats aux fonctions de délégué du personnel, est soumis à la procédure prévue à l'article 22 de l'ordonnance susmentionnée du 22 février 1945 et à l'article 16 de la loi susmentionnée du 16 avril 1946.

La règle posée à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article 12.

Texte proposé par votre commission.

L'interruption, du fait de l'entrepreneur de travail temporaire, de la mission d'un travailleur temporaire représentant syndical, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise, délégué ou ancien délégué du personnel ou candidat aux fonctions de délégué du personnel, est soumis à la procédure prévue à l'article 22 de l'ordonnance susmentionnée du 22 février 1945 et à l'article 16 de la loi susmentionnée du 16 avril 1946.

Alinéa supprimé.

Commentaires. — A cet article, qui traite de la situation particulière des délégués du personnel, des représentants syndicaux et des membres de comités d'entreprise, votre commission vous propose trois amendements :

a) L'un tend à la suppression des mots « ou le non-renouvellement ». Il ne nous est pas paru possible d'obliger une entreprise de travail temporaire à procurer une autre mission à un travailleur temporaire. Elle se trouve en effet dans une situation très particulière : elle n'est employeur que pendant la durée des missions et, n'étant pas utilisateur, ce n'est pas elle qui crée l'emploi ;

b) Le second est lié à la notion de mission ;

c) Le troisième tend à la suppression du dernier alinéa qui se réfère à l'article 12 du projet, article dont votre commission vous a demandé la disjonction.

Article 15.

Texte du projet de loi.

Dans les entreprises utilisatrices, les salariés liés par un contrat de travail temporaire peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions d'exécution du contrat, durant la période de mise à disposition, par les délégués du personnel de ces entreprises dans les conditions fixées par la loi du 16 avril 1946 susmentionnée.

Texte proposé par votre commission.

Dans les entreprises utilisatrices, les salariés liés par un contrat de travail temporaire peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions d'exécution du travail, pendant la durée de la mission, par les délégués du personnel de ces entreprises dans les conditions fixées par la loi du 16 avril 1946 susmentionnée.

Commentaires. — A cet article, qui stipule que les salariés temporaires pourront faire présenter leurs réclamations relatives aux conditions d'exécution du travail dans les entreprises utilisatrices par les délégués du personnel de cette entreprise, votre commission ne vous propose qu'un amendement de forme lié à la notion de mission.

CHAPITRE IV

Règles spéciales en matière de participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

Article 16.

Texte du projet de loi.

Pour l'application des dispositions de l'article premier de l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967, l'effectif des salariés employés habituellement par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

Texte proposé par votre commission.

Sans modification.

Commentaires. — A cet article, qui donne la définition des effectifs des salariés des entreprises de travail temporaire, votre commission ne vous propose aucune modification.

Article 17.

Texte du projet de loi.

Pour l'application des dispositions du second alinéa de l'article 3 de l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967, le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter au moins trois mois de présence dans une entreprise de travail temporaire s'il a été mis à la disposition de tiers par cette entreprise pendant une durée totale de soixante jours au moins au cours de l'exercice.

Texte proposé par votre commission.

Pour l'application des dispositions du second alinéa de l'article 3 de l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967, le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter au moins trois mois de présence dans une entreprise de travail temporaire s'il a été mis à la disposition d'*utilisateurs* par cette entreprise pendant une durée totale de soixante jours au moins au cours de l'exercice.

Commentaires. — A cet article, qui définit, en ce qui concerne les entreprises de travail temporaire, la notion d'effectifs d'une entreprise au sens de l'article premier de l'ordonnance du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion, votre commission ne vous propose qu'une modification de forme liée à la notion d'utilisateur.

Nous rappellerons que sont soumises au régime obligatoire de participation les entreprises employant habituellement plus de 100 salariés. Il fallait donc donner une précision en ce qui concerne la présence des salariés temporaires.

CHAPITRE V

Règles spéciales en matière de Sécurité sociale.

Article 18.

Texte du projet de loi.

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire relèvent ou, le cas échéant, continuent de relever du régime général de Sécurité sociale même si leur activité est exercée pour le compte d'un utilisateur entrant dans le champ d'application soit d'une organisation spéciale de Sécurité sociale, soit d'un autre régime de Sécurité sociale.

Toutefois, lorsqu'une entreprise de travail temporaire a pour objet de mettre lesdits salariés exclusivement à la disposition d'entreprises utilisatrices entrant dans le champ d'application des articles 1144, 1149 et 1152 du Code rural, ces salariés relèvent ou, le cas échéant, continuent de relever du régime applicable aux salariés agricoles en ce qui concerne les assurances sociales, les prestations familiales et les accidents du travail.

Texte proposé par votre commission.

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire relèvent ou, le cas échéant, continuent de relever du régime général de Sécurité sociale même si leur activité est exercée pour le compte d'un utilisateur entrant dans le champ d'application d'un autre régime de Sécurité sociale.

Alinéa sans modification.

Commentaires. — A cet article, qui traite du régime de Sécurité sociale de rattachement des travailleurs temporaires, votre commission ne vous propose qu'une rédaction formelle. A notre connaissance, il est constant de parler d'un « régime de Sécurité sociale » et non d'une « organisation spéciale de Sécurité sociale ».

Article 19

Texte du projet de loi.

Pour l'application aux entreprises de travail temporaire des dispositions de l'article L. 133 du Code de la Sécurité sociale, il est tenu compte des mesures de prévention ou de soins et des risques exceptionnels qui caractérisent les entreprises utilisatrices recourant aux services desdites entreprises de travail temporaire.

Texte proposé par votre commission.

Sans modification.

Texte du projet de loi.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à une action en remboursement de l'entreprise de travail temporaire contre l'entreprise utilisatrice, ou, inversement, de celle-ci contre l'entreprise de travail temporaire, en cas d'imposition d'une cotisation supplémentaire ou d'octroi d'une ristourne.

Texte proposé par votre commission.

Sans modification.

Commentaires. — Cet article n'appelle de notre part aucune observation.

Article 20.

Texte du projet de loi.

Sans préjudice des obligations qui lui incombent à l'égard de son employeur en exécution des dispositions du premier alinéa de l'article L. 472 du Code de la Sécurité sociale, la victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer de l'accident l'utilisateur.

L'utilisateur doit déclarer à l'entreprise de travail temporaire tout accident dont il a eu connaissance et dont a été victime un salarié mis à sa disposition par cette entreprise.

Texte proposé par votre commission.

Sans préjudice des obligations qui lui incombent à l'égard de son employeur en exécution des dispositions du premier alinéa de l'article L. 472 du Code de la Sécurité sociale, la victime d'un accident du travail doit *en* informer ou *en* faire informer l'utilisateur.

Alinéa sans modification.

Pour l'application de la présente loi, est considéré comme lieu de travail, au sens de l'article 415-1 du Code de la Sécurité sociale tant le ou les lieux où s'effectue la mission que le siège de l'entreprise de travail temporaire.

Commentaire. — Cet article fait obligation :

— au salarié temporaire, victime d'un accident de travail, d'informer de cet accident son utilisateur ;

— à l'utilisateur, lorsqu'il en a connaissance, d'informer l'entreprise de travail temporaire d'un accident de travail dont a été victime un salarié temporaire en mission.

Comme les articles 8, 19, 21, 22, 23, 24, 25, 26 et 27 du projet, cet article met en évidence la dualité d'employeurs que nous avons longuement évoquée au début de ce rapport.

Votre commission vous propose en outre l'insertion d'un alinéa supplémentaire précisant qu'en ce qui concerne les accidents de travail — y compris les accidents de trajet — est considéré comme

lieu de travail tant l'endroit où s'effectue la mission que le siège de l'entreprise de travail temporaire. En effet, le salarié se rend chez son utilisateur pour y effectuer sa mission, mais il est parfois aussi tenu d'aller dans les bureaux de l'entreprise de travail temporaire pour y fournir des renseignements ou pour s'y faire payer.

Article 21.

Texte du projet de loi.

Le recours ouvert, par la troisième phrase du premier alinéa de l'article L. 504 du Code de la Sécurité sociale, à la caisse primaire d'assurance maladie peut également être dirigé contre l'utilisateur dans le cas où ce dernier a contrevenu à l'obligation mise à sa charge par le deuxième alinéa de l'article 20 ci-dessus.

Texte proposé par votre commission.

Sans modification.

Commentaires. — Cet article n'appelle aucune observation.

Article 22.

Texte du projet de loi.

Pour l'application des dispositions de l'article L. 468 du Code de la Sécurité sociale, l'utilisateur, le chef de l'entreprise utilisatrice ou ceux qu'ils se sont substitués dans la direction sont regardés comme substitués dans la direction, au sens dudit article, à l'employeur. Ce dernier demeure tenu des obligations prévues audit article sans préjudice de l'action en remboursement qu'il peut exercer contre l'auteur de la faute inexcusable.

Texte proposé par votre commission.

Sans modification.

Commentaires. — Cet article, relatif aux accidents du travail dus à la faute inexcusable de l'employeur, n'appelle aucune observation particulière.

Article 23.

Texte du projet de loi.

Pour l'application de l'article L. 469 du Code de la Sécurité sociale, lorsque l'accident du travail a eu pour cause une faute intentionnelle de l'utilisateur, du chef de l'entreprise utilisatrice ou de l'un de leurs proposés, ceux-ci sont substitués à l'employeur ou aux préposés de celui-ci.

Texte proposé par votre commission.

Sans modification.

Commentaires. — Cet article, relatif aux accidents de travail dus à la faute intentionnelle de l'employeur, n'appelle aucune observation particulière.

Article 24.

Texte du projet de loi.

Les obligations mises à la charge des employeurs agricoles par le titre III du Livre VII du Code rural incombent aux employeurs définis au deuxième alinéa de l'article 18 ci-dessus.

Les employeurs sont tenus de s'assurer contre les risques prévus au titre III du Livre VII du Code rural.

Texte proposé par votre commission.

Alinéa sans modification.

Alinéa supprimé.

Commentaires. — Cet article adapte au droit social agricole les dispositions de ce projet relatives aux accidents de travail.

Le premier alinéa de l'article n'appelle aucune observation, remarque étant faite que les employeurs « définis au deuxième alinéa de l'article 18 » sont les entreprises de travail temporaire.

Par contre, votre commission vous propose de supprimer le deuxième alinéa qui oblige les employeurs à s'assurer contre le « risque » accident du travail. Le Parlement attend depuis plus de sept ans le projet de loi relatif aux accidents de travail en agriculture. Ce n'est pas par le biais du projet de loi relatif au travail temporaire que l'on peut tenter de régler une partie de ce problème.

Article 25.

Texte du projet de loi.

Pour permettre à l'employeur de s'acquitter de l'obligation mise à sa charge par l'article 1180 du Code rural en cas d'accident du travail agricole, l'utilisateur ou le chef de l'entreprise utilisatrice doit déclarer à l'entreprise de travail temporaire tout accident dont il a eu connaissance et qui a atteint un salarié mis à sa disposition par ladite entreprise de travail temporaire.

Texte proposé par votre commission.

Sans modification.

Commentaires. — Cet article, qui concerne les déclarations d'accident de travail en agriculture, n'appelle aucune observation.

Article 26.

Texte du projet de loi.

Pour l'application des dispositions des alinéas 3 et suivants de l'article 1189 du Code rural, l'utilisateur, le chef de l'entreprise utilisatrice ou ceux qu'ils se sont substitués dans la direction sont regardés comme substitués dans la direction, au sens dudit article, à l'employeur.

L'assureur de l'employeur est tenu d'indemniser la victime sous réserve de son recours contre l'auteur de la faute inexcusable à concurrence du montant de la majoration d'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 1189.

Texte proposé par votre commission.

Sans modification.

Commentaires. — Cet article, qui concerne les accidents du travail en agriculture ayant eu pour cause soit la faute intentionnelle ou inexcusable du salarié, soit la faute inexcusable de l'employeur (ici l'utilisateur aussi), n'appelle aucune observation.

Article 27.

Texte du projet de loi.

Pour l'application du dernier alinéa de l'article 1147 du Code rural, lorsque l'accident de travail agricole a eu pour cause une faute intentionnelle de l'utilisateur, du chef de l'entreprise utilisatrice ou de l'un de leurs préposés, ceux-ci sont substitués à l'employeur ou à ses préposés.

Texte proposé par votre commission.

Sans modification.

Commentaires. — Cet article, relatif aux accidents du travail en agriculture ayant eu pour cause une faute intentionnelle de l'employeur (ici l'utilisateur aussi), n'appelle aucune observation.

CHAPITRE VI

Règles de contrôle.

Article 28.

Texte du projet de loi.

L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative.

Une déclaration préalable est également exigée dans le cas où un entrepreneur de travail temporaire déplace le siège de son entreprise ou ouvre des succursales, agences ou bureaux annexes.

Les entrepreneurs de travail temporaire exerçant leur activité à la date d'entrée en vigueur du décret prévu au dernier alinéa du présent article sont tenus aux mêmes déclarations.

La déclaration à l'autorité administrative doit mentionner les caractéristiques juridiques de l'entreprise, le nom de ses dirigeants et le domaine géographique et professionnel dans lequel l'entreprise entend mettre des salariés à la disposition d'utilisateurs.

Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu desdites déclarations; il fixe leurs modalités et détermine les délais de leur présentation à l'autorité administrative.

Texte proposé par votre commission.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Toute entreprise de travail temporaire cessant ses activités est tenue d'en faire déclaration à l'autorité administrative.

Alinéa sans modification.

Commentaires. — Cet article pose le principe que les entreprises de travail temporaire ne pourront, à l'avenir, avoir d'activité qu'après avoir déclaré leur existence à l'autorité administrative (nous supposons qu'il s'agit d'un service du Ministère du Travail). Les entreprises existantes devront faire la même déclaration.

Cette disposition est importante car elle permettra le recensement des entreprises de travail temporaire, préalable indispensable à tout contrôle.

Votre commission a estimé que ce recensement devrait être tenu à jour par la connaissance des entreprises qui cessent leur activité. Cela fait l'objet d'un amendement tendant à l'insertion d'un alinéa supplémentaire.

Article 29.

Texte du projet de loi.

Toute infraction aux dispositions de l'article précédent est punie d'une amende de 2.000 à 10.000 F.

La récidive est punie d'une amende de 4.000 à 20.000 F et d'une peine d'emprisonnement de 6 jours à 6 mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Texte proposé par votre commission.

Toute infraction aux dispositions des articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 28, 30 et 33 bis de la présente loi est punie d'une amende de 2.000 à 10.000 F.

Alinéa sans modification.

Commentaires. — Cet article prévoit les sanctions applicables en cas d'absence de déclaration d'une entreprise de travail temporaire à l'autorité administrative. Certes cette omission est grave. Mais votre commission a estimé qu'il était au moins aussi grave — et même plus grave — de violer la présente loi. Elle vous demande donc de prévoir les mêmes pénalités en cas d'infraction aux dispositions des articles 2 (car où il peut y avoir recours au travail temporaire), 3 (forme et contenu du contrat de service), 4 (forme et contenu du contrat de travail), 5 (versement d'une indemnité de précarité d'emploi), 6 (versement de l'indemnité de congé payé), 7 (conditions de travail), 8 (substitution de la responsabilité de l'utilisateur à celle de l'employeur défaillant), 30 (production d'éléments d'information) et 33 bis (introduction et mise à disposition d'étrangers).

Article 30.

Texte du projet de loi.

Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de fournir à l'autorité administrative des éléments d'information, notamment d'ordre statistique, sur les opérations qu'ils effectuent.

Le décret prévu à l'article 28 précise la nature de ces éléments d'information ; il détermine également la périodicité et la forme de leur production.

Texte proposé par votre Commission.

Sans modification.

Commentaires. — Cet article n'appelle aucune observation.

Article 31.

Texte du projet de loi.

Les fonctionnaires et agents chargés du contrôle de l'application du droit du travail et du droit de la Sécurité sociale, et notamment les agents de contrôle des organismes de Sécurité sociale, ainsi que les officiers de police judiciaire, sont habilités à constater les infractions aux dispositions de la présente loi et des textes pris pour leur application.

Ils peuvent se faire présenter les contrats prévus aux articles 3 et 4 de la présente loi.

Les dispositions de l'article L. 148 du Code de la Sécurité sociale sont applicables aux utilisateurs.

Texte proposé par votre commission.

Les fonctionnaires et agents...
...du droit du travail, des lois sociales en agriculture et du droit de la Sécurité sociale...

...textes pris pour leur application.

Alinéa sans modification.

Alinéa sans modification.

Commentaires. — Cet article énumère les fonctionnaires, agents de contrôle et officiers de police judiciaire qui se voient conférer le droit de constater les infractions aux dispositions de la présente loi.

Nous avons estimé utile de viser aussi les fonctionnaires et agents chargés du contrôle de l'application des lois sociales en agriculture.

TITRE II

Article 32.

Texte du projet de loi.

Les dispositions des articles 7, 9, 15, 19 à 27, 31 et 33 de la présente loi sont applicables lorsque, en dehors du cas prévu au titre premier, un ou plusieurs salariés sont mis par leur employeur à la disposition d'un tiers.

En outre, sont applicables les dispositions des articles 8 et 28 à 30 lorsque l'activité habituelle de l'employeur consiste à mettre ses salariés à la disposition de tiers au moyen de contrats n'ayant pas d'autre objet.

Les règles des deux alinéas ci-dessus ne font pas obstacle à l'application, le cas échéant, des dispositions des articles 30 b à 30 d du livre 1^{er} du Code du travail, de l'article L c du livre II du même Code et de celles du Code des marchés publics.

Texte proposé par votre commission.

Sous réserve de l'application, le cas échéant, des dispositions des articles 30 b à 30 d du livre 1^{er} du Code du travail, de l'article 1^{er} c du livre II du même Code et de celles du Code des marchés publics, les articles 7, 9, 15, 19 à 27, 31, 33 et 33 bis de la présente loi sont applicables lorsqu'un ou plusieurs salariés sont mis à la disposition d'un tiers par leur employeur, dans le cas où celui-ci, personne physique ou morale, ne répond pas à la définition d'entrepreneur de travail temporaire au sens de l'article premier de la présente loi.

Alinéa supprimé.

Alinéa supprimé.

Commentaires. — Cet article a posé un problème à votre commission et l'a inquiétée, comme il a inquiété tous les représentants des organisations et entreprises que nous avons entendus. Personne n'a pu nous en préciser l'exacte portée.

Il paraît certes prudent et même indispensable d'appliquer certaines dispositions du projet aux personnes ou entreprises qui, sans être des entreprises de travail temporaire — c'est-à-dire aux entreprises qui ne mettent pas habituellement leurs salariés à la disposition de tiers utilisateurs — procèdent de temps à autre à des mises à disposition. Mais la rédaction que vous propose votre commission pour le premier alinéa traduit notre volonté de ne jamais avaliser ce qui, sous le nom de marchandage visé par les articles 30 b, 30 c et 30 d du Livre I^{er} du Code du travail, est

interdit en droit français. Par contre, l'unanimité des commissaires vous demande de supprimer les deuxième et troisième alinéas de l'article. En effet, comment pourrait-on appliquer des dispositions législatives, même celles des articles 8 et 28 à 30 du projet, à des employeurs qui ne seraient pas des entreprises de travail temporaire et dont l'activité habituelle consisterait cependant à mettre leurs salariés à la disposition de tiers au moyen de contrats n'ayant pas d'autre objet ? Il paraît que de telles entreprises existent, mais nous avons eu vraiment l'impression que, dans ce cas, nous nous trouverions en présence de « marchands d'hommes ».

Il semble, hélas ! qu'une jurisprudence bienveillante tolère de telles pratiques, au motif que, pour qu'il y ait marchandage, il faut une intention de nuire et que ces employeurs n'ont pas cette intention, par ailleurs, très difficile à établir.

Avec gravité, votre commission se refuse à reconnaître dans la loi la possible existence de telles entreprises. Peut-être y aurait-il lieu d'apporter aux articles 30 *b* à 30 *d* du Code du travail certaines précisions, mais cela ne peut pas être fait à l'occasion de ce projet de loi.

TITRE III

Article 33.

Texte du projet de loi.

Pour l'application aux entreprises utilisatrices des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, à l'exception de celles qui concernent la tarification des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle, il est tenu compte du nombre des salariés mis à leur disposition qu'elles occupent habituellement.

Texte proposé par votre commission.

Pour l'application aux entreprises utilisatrices des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, à l'exception de celles qui concernent la tarification des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle, cet effectif est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés sous contrat de travail temporaire mis à leur disposition au cours de l'exercice.

Commentaires. — Cet article précise la notion d' « effectifs » du personnel lorsqu'une entreprise fait appel à des salariés temporaires. Nous vous proposons une modification qui tend à harmoniser les dispositions de cet article avec celles de l'article 16.

Article 33 bis nouveau.

Texte du projet de loi.

Texte proposé par votre commission.

Un contrat de travail temporaire ne peut pas être assimilé à un contrat de travail permettant, au sens de l'article 5 de l'ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945, l'entrée en France d'un étranger pour y exercer une activité salariée.

Sous réserve des accords internationaux, il est interdit à une entreprise de travail temporaire de mettre à la disposition de quelque personne que ce soit des travailleurs étrangers si la prestation de service doit s'effectuer hors du territoire français.

Tout contrat de travail temporaire signé avec un salarié français doit, lorsqu'il est prévu que la mission s'effectuera sur le territoire d'un état étranger non membre de la Communauté économique européenne, être visé par le Ministre du Travail.

Commentaires. — Votre commission vous propose un article additionnel qui essaie de traduire trois souhaits :

— le premier, celui qu'un contrat de travail temporaire ne puisse pas servir de support et de justificatif à l'introduction en France d'un travailleur étranger. L'immigration ne peut reposer, à notre sens, que sur la production d'un contrat de travail qui laisse présager un emploi relativement stable et d'une durée assez longue ;

— le second, celui que les entreprises de travail temporaire ne puissent pas (sauf lorsqu'il y a accord international, de libre circulation par exemple) recruter des travailleurs immigrés pour les envoyer dans un pays étranger ;

— le troisième, celui que les contrats de travail signés par une entreprise de travail temporaire soient visés par le Ministre du Travail lorsque la mission du travailleur temporaire français doit s'effectuer hors du territoire national et des pays de la C. E. E. entre lesquels existera bientôt la libre circulation des travailleurs.

Cet amendement, adopté à la demande de M. Souquet, aura, espérons-nous, comme conséquence, de :

— permettre l'obtention sans difficulté d'un visa lorsqu'il s'agira d'une activité normale ;

— éviter certaines possibilités de trafics que la morale réprouve.

Article 34.

Texte du projet de loi.

Les dispositions de la présente loi seront insérées dans le Code du travail, le Code de la Sécurité sociale et le Code rural par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret pourra apporter à ces codes et auxdites dispositions toutes les modifications de forme nécessaires à cette insertion.

Texte proposé par votre commission.

Sans modification.

Commentaires. — Cet article n'appelle aucune modification.

*

* *

Sous le bénéfice de ces observations et compte tenu des amendements qui vous sont présentés ci-après votre Commission des Affaires sociales vous demande d'adopter le projet de loi dont la teneur suit :

AMENDEMENTS PRESENTES PAR LA COMMISSION

Article premier.

Amendement : Remplacer les mots :

... de tiers...

par les mots :

... d'utilisateurs...

Amendement : Remplacer les mots :

... qu'elle embauche à cet effet.

par les mots :

... qu'en fonction d'une qualification convenue, elle embauche et rémunère à cet effet.

Art. 2.

Amendement : Au premier alinéa de cet article, remplacer les mots :

... dans les cas suivants :

par les mots :

... pour des tâches non durables, dénommées missions et dans les seuls cas suivants :

Amendement : Au a) de cet article, remplacer les mots :

... de salarié ;

par les mots :

... d'un salarié permanent, pendant la durée de cette absence ;

Amendement : Au b) de cet article, après les mots :

... cette suspension ;

ajouter les mots :

..., sauf en cas de conflit collectif de travail ;

Amendement : Au c) de cet article, après les mots :

... de travail ;

ajouter les mots :

... dans l'attente de l'entrée en service effective du travailleur permanent appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin ;

Amendement : Compléter cet article par un deuxième alinéa ainsi conçu :

Dans les cas prévus aux *c*, *d* et *e* ci-dessus la durée de la mission ne peut excéder trois mois, sauf justifications préalables fournies à l'autorité administrative.

Amendement : Compléter cet article par un troisième alinéa ainsi conçu :

A défaut de convention collective ou d'accord d'entreprise réglant dans les entreprises utilisatrices les modalités d'emploi des travailleurs temporaires, un décret fixera, par branche professionnelle, le pourcentage annuel moyen maximum de salariés temporaires auxquels une entreprise pourra avoir recours.

Art. 3.

Amendement : Au premier alinéa, remplacer les mots :

... le tiers utilisateur...

par les mots :

... l'utilisateur...

Amendement : Supprimer le deuxième alinéa de cet article.

Amendement : Supprimer le troisième alinéa de cet article.

Amendement : Compléter cet article par un nouvel alinéa ainsi rédigé :

Ce contrat doit énoncer :

- a) Le motif précis justifiant le recours au travailleur temporaire ;
- b) La définition de la mission, le lieu et les conditions de travail du salarié ;
- c) Les modalités de rémunération de la prestation de service.

Art. 4.

Amendement : Au premier alinéa de cet article, supprimer le mot :

... tiers...

Amendement : Remplacer les mots :

ce contrat...

par les mots :

... ce contrat de travail temporaire...

Amendement : Remplacer les mots :

... la durée, déterminée ou indéterminée, pendant laquelle le salarié doit être mis à la disposition de l'utilisateur.

par les mots :

... la durée de la mission pendant laquelle le salarié est mis à la disposition de l'utilisateur.

Amendement : Entre le premier et le deuxième alinéa de cet article, insérer un nouvel alinéa ainsi conçu :

Ce contrat doit :

- a) Reproduire les clauses relatives à la définition de la mission, le lieu et les conditions de travail telles que prévues au b de l'article 3 ci-dessus ;
- b) Enoncer la qualification du salarié ;
- c) Préciser les modalités de paiement et les éléments de la rémunération due aux salariés.

Amendement : Au dernier alinéa de cet article, après les mots :

... l'embauchage...

ajouter les mots :

... à l'issue de la mission...

Amendement : Au dernier alinéa de cet article, remplacer les mots :

... le tiers utilisateur...

par les mots :

... l'utilisateur...

Art. 5.

Amendement : Au premier alinéa de cet article, remplacer les mots :

... chaque période de mise à disposition comportant travail effectif de ce salarié.

par les mots :

... chaque mission effectivement accomplie par ce salarié.

Amendement : Au deuxième alinéa de cet article, remplacer les mots :

... période de mise à disposition...

par le mot :

... mission...

Art. 6.

Amendement : Aux premier, troisième et dernier alinéas de cet article, remplacer les mots :

... période de mise à disposition...

par le mot :

... mission...

Amendement : Au 3° de cet article, supprimer les mots :

... *maintenu ou*...

Art. 7.

Amendement : Au premier alinéa de cet article, remplacer les mots :

... la durée des mises à disposition...

par les mots :

... la durée des missions...

Amendement : Au deuxième alinéa de cet article, remplacer les mots :

... et des jeunes travailleurs.

par les mots :

... des jeunes travailleurs et des étrangers.

Amendement : Au dernier alinéa de cet article, remplacer les mots :

... du tiers utilisateur...

par les mots :

... de l'utilisateur...

Art. 8.

Amendement : Au premier alinéa de cet article, remplacer les mots :

... le tiers utilisateur...

par les mots :

... l'utilisateur...

Amendement : Au premier alinéa de cet article, remplacer les mots :

... pour la période de mise à disposition, ...

par les mots :

... pour la durée de la mission, ...

Art. 11.

Amendement : Après les mots :

... sont appréciées, ...

ajouter les mots :

... en ce qui concerne les travailleurs temporaires, ...

Amendement : Remplacer les mots :

... les salariés...

par les mots :

... ces salariés...

Art. 12.

Amendement : Supprimer cet article.

Art. 13.

Amendement : Remplacer les mots :

... peut faire l'objet...

par les mots :

... fait l'objet...

Amendement : Compléter cet article par la disposition suivante :

Dans les cas où cet accord ne peut être obtenu, le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre décide de cette répartition.

Art. 14.

Amendement : Au premier alinéa de cet article, supprimer les mots :

... ou le non-renouvellement, ...

Amendement : Au premier alinéa de cet article, remplacer les mots :

... de la mise à disposition...

par les mots :

... de la mission...

Amendement : Supprimer le deuxième alinéa de cet article.

Art. 15.

Amendement : Remplacer les mots :

... conditions d'exécution du contrat, durant la période de mise à disposition, ...

par les mots :

... conditions d'exécution du travail, pendant la durée de la mission, ...

Art. 17.

Amendement : Remplacer les mots :

... de tiers...

par les mots :

... d'utilisateurs...

Art. 18.

Amendement : Au premier alinéa de cet article, remplacer les mots :

... soit d'une organisation spéciale de Sécurité sociale, soit d'un autre régime de Sécurité sociale.

par les mots :

... d'un autre régime de Sécurité sociale.

Art. 20.

Amendement : Au premier alinéa de cet article, remplacer les mots :

... doit informer ou faire informer de l'accident l'utilisateur.

par les mots :

... doit en informer ou en faire informer l'utilisateur.

Amendement : Insérer *in fine* un dernier alinéa ainsi conçu :

Pour l'application de la présente loi, est considéré comme lieu de travail, au sens de l'article 415-1 du Code de la Sécurité sociale tant le ou les lieux où s'effectue la mission que le siège de l'entreprise de travail temporaire.

Art. 24.

Amendement : Supprimer le deuxième alinéa de cet article.

Art. 28.

Amendement : Entre le quatrième et le cinquième alinéa de cet article, insérer un nouvel alinéa ainsi conçu :

Toute entreprise de travail temporaire cessant ses activités est tenue d'en faire déclaration à l'autorité administrative.

Art. 29.

Amendement : Au premier alinéa de cet article, remplacer les mots :

... de l'article précédent...

par les mots :

... des articles 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 28, 30 et 33 bis de la présente loi...

Art. 31.

Amendement : Au premier alinéa de cet article, après les mots :

... du droit du travail...

ajouter les mots :

... des lois sociales en agriculture...

Art. 32.

Amendement : Remplacer le premier alinéa de cet article par les dispositions suivantes :

Sous réserve de l'application, le cas échéant, des dispositions des articles 30 b à 30 d du Livre I^{er} du Code du travail, de l'article 1^{er} du Livre II du même code et de celles du Code des marchés publics, les articles 7, 9, 15, 19 à 27, 31, 33 et 33 bis de la présente loi sont applicables lorsqu'un ou plusieurs salariés sont mis à la disposition d'un tiers par leur employeur, dans le cas où celui-ci, personne physique ou morale, ne répond pas à la définition d'entrepreneur de travail temporaire au sens de l'article 1^{er} de la présente loi.

Amendement : Supprimer le deuxième alinéa de cet article.

Amendement : Supprimer le troisième alinéa de cet article.

Art. 33.

Amendement : Remplacer les mots :

...il est tenu compte du nombre des salariés mis à leur disposition qu'elles occupent habituellement.

par les mots :

...cet effectif est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés sous contrat de travail temporaire mis à leur disposition au cours de l'exercice.

Article additionnel 33 bis (nouveau).

Amendement : Insérer, après l'article 33, un article additionnel 33 bis (nouveau) ainsi conçu :

Un contrat de travail temporaire ne peut être assimilé à un contrat de travail permettant, au sens de l'article 5 de l'ordonnance n° 45-2658 du 2 novembre 1945, l'entrée en France d'un étranger pour y exercer une activité salariée.

Sous réserve des accords internationaux, il est interdit à une entreprise de travail temporaire de mettre à la disposition de quelque personne que ce soit des travailleurs étrangers si la prestation de service doit s'effectuer hors du territoire français.

PROJET DE LOI

(Texte présenté par le Gouvernement.)

TITRE PREMIER

CHAPITRE PREMIER

Règles générales.

Article premier.

Est, au sens de la présente loi, un entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique ou morale qui, de manière habituelle, met à la disposition provisoire de tiers des salariés qu'elle embauche à cet effet.

Art. 2.

Il ne peut être fait appel aux salariés mentionnés à l'article premier que dans les cas suivants :

- a) Absence temporaire de salarié ;
- b) Suspension d'un contrat de travail, pendant le temps de cette suspension ;
- c) Survenance de la fin d'un contrat de travail ;
- d) Existence d'un surcroît occasionnel d'activité ;
- e) Création d'activités nouvelles.

Art. 3.

Le contrat liant le tiers utilisateur à l'entrepreneur de travail temporaire doit être écrit.

Ce contrat doit énoncer le motif précis justifiant le recours au travail temporaire.

Dans les cas prévus aux *c*, *d* et *e* de l'article 2, la durée de ce contrat ne peut excéder trois mois sauf justifications fournies à l'autorité administrative ; en outre, dans le cas prévu au *c*, ce contrat cesse, en toute hypothèse, d'avoir effet à compter de l'entrée en service effective du travailleur appelé à remplacer celui dont le contrat a pris fin.

CHAPITRE II

Règles spéciales en matière de relation de travail.

Art. 4.

Le contrat de travail liant l'entrepreneur de travail temporaire à chacun des salariés mis à la disposition provisoire d'un tiers utilisateur doit être écrit. Ce contrat est conclu pour la durée, déterminée ou indéterminée, pendant laquelle le salarié doit être mis à la disposition de l'utilisateur.

Sont prohibées et réputées non écrites les clauses tendant à interdire l'embauchage par le tiers utilisateur des salariés mis à sa disposition par un entrepreneur de travail temporaire.

Art. 5.

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité de précarité d'emploi pour chaque période de mise à disposition comportant travail effectif de ce salarié.

Cette indemnité est fonction notamment de la durée de la période de mise à disposition et de la rémunération du salarié. Elle n'est pas due si la mise à disposition a pris fin avant le terme prévu par le fait volontaire du salarié.

Le taux de cette indemnité est fixé par le contrat mentionné à l'article 4. Ce taux ne peut être inférieur à un minimum établi par voie de convention collective.

A défaut de fixation de ce minimum par voie de convention collective dans le délai d'un an suivant la publication de la présente loi, le taux minimum de l'indemnité de précarité d'emploi est déterminé par décret pris après avis des organisations les plus représentatives des employeurs et des travailleurs intéressés.

Art. 6.

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque période de mise à disposition, quelle qu'ait été la durée de celle-ci.

Le montant de l'indemnité, calculé en fonction de cette durée, ne peut être inférieur au douzième de la rémunération totale due au salarié.

Pour l'appréciation des droits du salarié, sont assimilées à une période de mise à disposition :

1° Les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 29 du livre I^{er} du Code du Travail ;

2° Les périodes, limitées à une durée ininterrompue d'un an, pendant lesquelles l'exécution du contrat de travail est suspendue pour cause d'accident du travail ou de maladie professionnelle ;

3° Les périodes pendant lesquelles un salarié se trouve maintenu ou rappelé sous les drapeaux à un titre quelconque, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une période de mise à disposition.

Art. 7.

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire sont régis, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail pendant la durée des mises à disposition, par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu du travail.

Pour l'application de l'alinéa précédent, les conditions d'exécution du travail comprennent limitativement tout ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire et des jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, à l'emploi des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs.

L'observation des mesures ci-dessus définies est à la charge du tiers utilisateur ou de ses préposés. Il en est de même en ce qui concerne la médecine du travail dans la mesure où l'activité exercée au service du tiers utilisateur nécessite une surveillance médicale spéciale au sens de la réglementation relative à la médecine du travail.

Art. 8.

Dans le cas de défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire, le tiers utilisateur lui est substitué, pour la période de mise à disposition, à l'égard des salariés et des organismes de Sécurité sociale ou des institutions sociales dont relèvent ces salariés.

Cette substitution est limitée au paiement :

- des salaires et de leurs accessoires ;
- des indemnités résultant de la présente loi ;
- des cotisations obligatoires dues à des organismes de Sécurité sociale ou à des institutions sociales ;
- le cas échéant, des remboursements qui peuvent incomber aux employeurs à l'égard de ces organismes et institutions.

Art. 9.

Sous réserve des dispositions qui précèdent, il n'est pas dérogé au droit commun en ce qui concerne les rapports nés du contrat de travail unissant l'entrepreneur de travail temporaire à ses salariés, notamment pour ce qui est de la rémunération.

CHAPITRE III

Règles spéciales en matière de représentation du personnel.

Art. 10.

Pour l'appréciation, dans les entreprises de travail temporaire, de la condition d'effectif prévue à l'article premier de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 modifiée et à l'article premier de la loi n° 46-730 du 16 avril 1946 modifiée, il est tenu compte, d'une part, des salariés permanents de ces entreprises, d'autre part, des travailleurs qui ont été liés à elles par des contrats de travail temporaire pendant une durée totale d'au moins six mois au cours de la dernière année civile.

Art. 11.

Dans les entreprises de travail temporaire, les conditions d'ancienneté prévues aux articles 7 et 8 de l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945 modifiée et aux articles 6 et 7 de la loi n° 46-730 du 16 avril 1946 modifiée sont appréciées en totalisant les périodes pendant lesquelles les salariés ont été liés à ces entreprises par des contrats de travail temporaire soit au cours des douze mois précédant l'élection s'il s'agit de l'électorat, soit au cours des dix-huit mois précédant l'élection, s'il s'agit de l'éligibilité.

Art. 12.

Les salariés qui ont été liés par des contrats de travail temporaire sont électeurs et éligibles au sens des dispositions rappelées à l'article 11, nonobstant la cessation des effets de leur contrat, s'ils satisfont aux conditions définies tant par l'article 11 que par les autres dispositions des textes applicables.

Toutefois, cessent de remplir les conditions d'électorat et d'éligibilité :

— les salariés qui ont fait connaître à l'entrepreneur de travail temporaire qu'ils n'entendaient plus bénéficier d'un nouveau contrat de travail temporaire ;

— les salariés à qui l'entrepreneur de travail temporaire a notifié sa décision de ne plus faire appel à eux pour de nouveaux contrats.

Art. 13.

Dans les entreprises de travail temporaire et sans préjudice des dispositions de l'alinéa final de l'article 6 de l'ordonnance susmentionnée du 22 février 1945 et de l'article 5 de la loi susmentionnée du 16 avril 1946, la répartition des sièges de membre du comité d'entreprise ou de délégué du personnel peut faire l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées en vue d'assurer une représentation équitable du personnel permanent et du personnel temporaire.

Art. 14.

L'interruption ou le non-renouvellement, du fait de l'entrepreneur de travail temporaire, de la mise à disposition d'un travailleur temporaire représentant syndical, membre ou ancien membre du comité d'entreprise, candidat aux fonctions de membre du comité d'entreprise, délégué ou ancien délégué du personnel ou candidat aux fonctions de délégué du personnel, est soumis à la procédure prévue à l'article 22 de l'ordonnance susmentionnée du 22 février 1945 et à l'article 16 de la loi susmentionnée du 16 avril 1946.

La règle posée à l'alinéa ci-dessus est applicable dans le cas de la décision prévue à la dernière phrase de l'article 12.

Art. 15.

Dans les entreprises utilisatrices, les salariés liés par un contrat de travail temporaire peuvent faire présenter leurs réclamations individuelles ou collectives concernant les conditions d'exécution du contrat, durant la période de mise à disposition, par les délégués du personnel de ces entreprises dans les conditions fixées par la loi du 16 avril 1946 susmentionnée.

CHAPITRE IV

Règles spéciales en matière de participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

Art. 16.

Pour l'application des dispositions de l'article premier de l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967, l'effectif des salariés employés habituellement par les entreprises de travail temporaire est calculé en ajoutant au nombre des salariés permanents le nombre moyen par jour ouvrable des salariés qui ont été liés par un contrat de travail temporaire au cours de l'exercice.

Art. 17.

Pour l'application des dispositions du second alinéa de l'article 3 de l'ordonnance n° 67-693 du 17 août 1967, le salarié lié par un contrat de travail temporaire est réputé compter au moins trois mois de présence dans une entreprise de travail temporaire s'il a été mis à la disposition de tiers par cette entreprise pendant une durée totale de soixante jours au moins au cours de l'exercice.

CHAPITRE V

Règles spéciales en matière de Sécurité sociale.

Art. 18.

Les salariés liés par un contrat de travail temporaire relèvent ou, le cas échéant, continuent de relever du régime général de Sécurité sociale même si leur activité est exercée pour le compte d'un utilisateur entrant dans le champ d'application soit d'une organisation spéciale de Sécurité sociale, soit d'un autre régime de Sécurité sociale.

Toutefois, lorsqu'une entreprise de travail temporaire a pour objet de mettre lesdits salariés exclusivement à la disposition d'entreprises utilisatrices entrant dans le champ d'application des articles 1144, 1149 et 1152 du Code Rural, ces salariés relèvent ou, le cas échéant, continuent de relever du régime applicable aux salariés agricoles en ce qui concerne les assurances sociales, les prestations familiales et les accidents du travail.

Art. 19.

Pour l'application aux entreprises de travail temporaire des dispositions de l'article L. 133 du Code de la Sécurité sociale, il est tenu compte des mesures de prévention ou de soins et des risques exceptionnels qui caractérisent les entreprises utilisatrices recourant aux services desdites entreprises de travail temporaire.

Les dispositions du présent article ne font pas obstacle à une action en remboursement de l'entreprise de travail temporaire contre l'entreprise utilisatrice, ou, inversement, de celle-ci contre l'entreprise de travail temporaire, en cas d'imposition d'une cotisation supplémentaire ou d'octroi d'une ristourne.

Art. 20.

Sans préjudice des obligations qui lui incombent à l'égard de son employeur en exécution des dispositions du premier alinéa de l'article L. 472 du Code de la Sécurité sociale, la victime d'un accident du travail doit informer ou faire informer de l'accident l'utilisateur.

L'utilisateur doit déclarer à l'entreprise de travail temporaire tout accident dont il a eu connaissance et dont a été victime un salarié mis à sa disposition par cette entreprise.

Art. 21.

Le recours ouvert, par la troisième phrase du premier alinéa de l'article L. 504 du Code de la Sécurité sociale, à la caisse primaire d'assurance maladie peut également être dirigé contre l'utilisateur dans le cas où ce dernier a contrevenu à l'obligation mise à sa charge par le deuxième alinéa de l'article 20 ci-dessus.

Art. 22.

Pour l'application des dispositions de l'article L. 468 du Code de la Sécurité Sociale, l'utilisateur, le chef de l'entreprise utilisatrice ou ceux qu'ils se sont substitués dans la direction sont regardés comme substitués dans la direction, au sens dudit article, à l'employeur. Ce dernier demeure tenu des obligations prévues audit article sans préjudice de l'action en remboursement qu'il peut exercer contre l'auteur de la faute inexcusable.

Art. 23.

Pour l'application de l'article L. 469 du Code de la Sécurité Sociale, lorsque l'accident du travail a eu pour cause une faute intentionnelle de l'utilisateur, du chef de l'entreprise utilisatrice ou de l'un de leurs préposés, ceux-ci sont substitués à l'employeur ou aux préposés de celui-ci.

Art. 24.

Les obligations mises à la charge des employeurs agricoles par le titre III du livre VII du Code Rural incombent aux employeurs définis au deuxième alinéa de l'article 18 ci-dessus.

Les employeurs sont tenus de s'assurer contre les risques prévus au titre III du livre VII du Code Rural.

Art. 25.

Pour permettre à l'employeur de s'acquitter de l'obligation mise à sa charge par l'article 1180 du Code Rural en cas d'accident du travail agricole, l'utilisateur ou le chef de l'entreprise utilisatrice doit déclarer à l'entreprise de travail temporaire tout accident dont il a eu connaissance et qui a atteint un salarié mis à sa disposition par ladite entreprise de travail temporaire.

Art. 26.

Pour l'application des dispositions des alinéas 3 et suivants de l'article 1189 du Code Rural, l'utilisateur, le chef de l'entreprise utilisatrice ou ceux qu'ils se sont substitués dans la direction sont regardés comme substitués dans la direction, au sens dudit article, à l'employeur.

L'assureur de l'employeur est tenu d'indemniser la victime sous réserve de son recours contre l'auteur de la faute inexcusable à concurrence du montant de la majoration d'indemnité prévue à l'alinéa 3 dudit article 1189.

Art. 27.

Pour l'application du dernier alinéa de l'article 1147 du Code Rural, lorsque l'accident de travail agricole a eu pour cause une faute intentionnelle de l'utilisateur, du chef de l'entreprise utilisatrice ou de l'un de leurs préposés, ceux-ci sont substitués à l'employeur ou à ses préposés.

CHAPITRE VI

Règles de contrôle.

Art. 28.

L'activité d'entrepreneur de travail temporaire ne peut être exercée qu'après déclaration faite à l'autorité administrative.

Une déclaration préalable est également exigée dans le cas où un entrepreneur de travail temporaire déplace le siège de son entreprise ou ouvre des succursales, agences ou bureaux annexes.

Les entrepreneurs de travail temporaire exerçant leur activité à la date d'entrée en vigueur du décret prévu au dernier alinéa du présent article sont tenus aux mêmes déclarations.

La déclaration à l'autorité administrative doit mentionner les caractéristiques juridiques de l'entreprise, le nom de ses dirigeants et le domaine géographique et professionnel dans lequel l'entreprise entend mettre des salariés à la disposition d'utilisateurs.

Un décret en Conseil d'Etat précise le contenu des dites déclarations; il fixe leurs modalités et détermine les délais de leur présentation à l'autorité administrative.

Art. 29.

Toute infraction aux dispositions de l'article précédent est punie d'une amende de 2.000 à 10.000 F.

La récidive est punie d'une amende de 4.000 à 20.000 F et d'une peine d'emprisonnement de 6 jours à 6 mois ou de l'une de ces deux peines seulement.

Art. 30.

Les entrepreneurs de travail temporaire sont tenus de fournir à l'autorité administrative des éléments d'information, notamment d'ordre statistique, sur les opérations qu'ils effectuent.

Le décret prévu à l'article 28 précise la nature de ces éléments d'information ; il détermine également la périodicité et la forme de leur production.

Art. 31.

Les fonctionnaires et agents chargés du contrôle de l'application du droit du travail et du droit de la sécurité sociale, et notamment les agents de contrôle des organismes de sécurité sociale, ainsi que les officiers de police judiciaire, sont habilités à constater les infractions aux dispositions de la présente loi et des textes pris pour leur application.

Ils peuvent se faire présenter les contrats prévus aux articles 3 et 4 de la présente loi.

Les dispositions de l'article L. 148 du Code de la Sécurité sociale sont applicables aux utilisateurs.

TITRE II

Art. 32.

Les dispositions des articles 7, 9, 15, 19 à 27, 31 et 33 de la présente loi sont applicables lorsque, en dehors du cas prévu au titre premier, un ou plusieurs salariés sont mis par leur employeur à la disposition d'un tiers.

En outre, sont applicables les dispositions des articles 8 et 28 à 30 lorsque l'activité habituelle de l'employeur consiste à mettre ses salariés à la disposition de tiers au moyen de contrats n'ayant pas d'autre objet.

Les règles des deux alinéas ci-dessus ne font pas obstacle à l'application, le cas échéant, des dispositions des articles 30 *b* à 30 *d* du livre I^{er} du Code du Travail, de l'article 1 *c* du livre II du même Code et de celles du Code des marchés publics.

TITRE III

Art. 33.

Pour l'application aux entreprises utilisatrices des dispositions législatives ou réglementaires qui se réfèrent à une condition d'effectif du personnel, à l'exception de celles qui concernent la tarification des risques d'accident du travail et de maladie professionnelle, il est tenu compte du nombre des salariés mis à leur disposition qu'elles occupent habituellement.

Art. 34.

Les dispositions de la présente loi seront insérées dans le Code du Travail, le Code de la Sécurité sociale et le Code rural par décret en Conseil d'Etat.

Ce décret pourra apporter à ces codes et auxdites dispositions toutes les modifications de forme nécessaires à cette insertion.

ANNEXES

EXTRAITS DES TEXTES SUIVANTS CITES DANS LE PROJET DE LOI

- CODE DU TRAVAIL.
- CODE RURAL.
- CODE DE LA SECURITE SOCIALE.
- ORDONNANCE du 22 février 1945 instituant des comités d'entreprise.
- ORDONNANCE du 2 novembre 1945 relative à l'entrée et au séjour des étrangers en France et portant création de l'Office national d'immigration.
- LOI du 16 avril 1946 fixant le statut des délégués du personnel dans les entreprises.
- ORDONNANCE du 17 août 1967 relative à la participation des salariés aux fruits de l'expansion des entreprises.

CODE DU TRAVAIL

LIVRE I^{er}.

Paragraphe 3. — RÈGLES PARTICULIÈRES AUX FEMMES EN COUCHES

Art. 29. (Décret du 2 février 1955). — La suspension du travail par la femme, pendant une période commençant six semaines avant la date présumée de l'accouchement et se terminant huit semaines après celui-ci, ne peut être une cause de rupture par l'employeur du contrat de louage de services, à peine de dommages-intérêts au profit de la femme. Celle-ci devra avertir l'employeur du motif de son absence. — *Pour les sanctions pénales, V. L. 2 septembre 1941, infra, TEXTES NON CODIFIÉS : Femmes et enfants.*

Au cas où l'absence de la femme, à la suite d'une maladie attestée par certificat médical comme résultant de la grossesse ou des couches et mettant l'intéressée dans l'impossibilité de reprendre son travail, se prolongerait au-delà de la période de huit semaines postérieures à l'accouchement sans dépasser celle-ci de plus de trois semaines, l'employeur ne pourra, à peine de dommages-intérêts au profit de la femme, lui donner congé en raison de cette prolongation d'absence, qui ne pourra excéder un délai de onze semaines à dater de l'accouchement.

Toute convention contraire est nulle de plein droit.

L'assistance judiciaire sera de droit pour la femme devant la juridiction de premier degré.

Art. 29 a. (Loi du 17 juin 1913). — Les femmes en état de grossesse apparente pourront quitter le travail sans délai-congé et sans avoir de ce fait à payer une indemnité de rupture.

.....

CHAPITRE IV

Du marchandage.

Art. 30 b. (Loi du 25 mars 1919). — L'exploitation des ouvriers par des sous-entrepreneurs ou marchandage est interdite.

Les associations d'ouvriers qui n'ont point pour objet l'exploitation des ouvriers les uns par les autres ne sont point considérées comme marchandage. — *Travail I, 103.*

Art. 30 c. (Loi du 1^{er} octobre 1942). — Lorsqu'un chef d'entreprise industrielle ou commerciale passe un contrat pour l'exécution d'un certain travail ou la fourniture de certains services, avec un entrepreneur qui recrute lui-même la main-d'œuvre nécessaire et que cet entrepreneur n'est pas inscrit au registre du commerce ou au registre des métiers et propriétaire d'un fonds de commerce, le chef d'entreprise encourt, dans les cas suivants et nonobstant toute stipulation contraire, les responsabilités ci-après indiquées ;

1° Si les travaux sont exécutés ou les services fournis dans son établissement, ou dans les dépendances de celui-ci, le chef d'entreprise, en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur, est substitué à ce dernier, en ce qui concerne les travailleurs que celui-ci emploie, pour le paiement des salaires et des congés payés, la réparation des accidents du travail et des maladies professionnelles, le versement des allocations familiales et les obligations résultant de la législation sur les assurances sociales ;

2° S'il s'agit de travaux exécutés dans des établissements autres que ceux du chef d'entreprise ou de travaux exécutés par des salariés travaillant à domicile, le chef d'entreprise qui se trouve désigné sur l'affiche ou sur le bulletin à souche prévus respectivement aux articles 30 d et 33 b du présent livre est, en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur, responsable du paiement des salaires et des congés payés dus aux travailleurs occupés par celui-ci, ainsi que du versement des allocations familiales et de la double contribution à acquitter pour les assurances sociales.

Dans les cas ci-dessus visés, le salarié lésé, l'administration requérante s'il s'agit des assurances sociales, la caisse de compensation d'allocations familiales et éventuellement la caisse de congés payés auront, en cas d'insolvabilité de l'entrepreneur, une action directe contre le chef d'entreprise pour qui le travail aura été effectué.

[Loi du 1^{er} octobre 1942 applicable dans les départements du Haut-Rhin, du Bas-Rhin et de la Moselle (décret du 5 septembre 1946, *Journal officiel* du 7 septembre).]

Art. 30 d. (Décret-loi du 8 août 1935). — Dans le cas où un sous-entrepreneur non inscrit au registre du commerce ou au registre des métiers et non propriétaire d'un fonds de commerce fait exécuter des travaux dans les ateliers, magasins ou chantiers autres que ceux de l'entrepreneur principal qui lui a confié ces travaux, il doit apposer dans chacun de ces ateliers, magasins ou chantiers, une affiche indiquant le nom et l'adresse de la personne de qui il tient les travaux. — *Travail* I, 99.

.....

LIVRE II

Art. 1^{er} c. (Décret-loi du 8 août 1935). — L'entrepreneur principal est tenu, lorsqu'un contrat de sous-entreprise porte essentiellement sur la main-d'œuvre des travaux à accomplir, et que le sous-entrepreneur n'est pas un chef d'établissement inscrit au registre du commerce ou au registre des métiers et propriétaire d'un fonds de commerce, d'observer toutes les prescriptions du présent livre à l'occasion de l'emploi dans ses ateliers, magasins ou chantiers, de salariés du sous-entrepreneur, comme s'il s'agissait de ses propres ouvriers ou employés et sous les mêmes sanctions.

CODE RURAL

TITRE TROISIEME

Accidents du travail et risques agricoles.

CHAPITRE PREMIER

Indemnités à la charge de l'employeur.

Section première. — Droit à indemnité.

Art. 1144. — Donnent droit aux indemnités prévues par les dispositions du présent titre concernant les accidents du travail au profit de la victime et à la charge du chef d'entreprise, à la condition que l'interruption de travail ait duré plus de quatre jours, les accidents et maladies professionnelles survenues par le fait du travail ou à l'occasion du travail aux ouvriers, aux employés et aux domestiques autres que ceux exclusivement attachés à la personne, occupés dans les exploitations agricoles de quelque nature qu'elles soient, ainsi que dans les exploitations d'élevage, de dressage, d'entraînement, les haras, les entreprises de toute nature, les bureaux, les dépôts ou magasins de vente se rattachant à des syndicats ou exploitations agricoles, lorsque l'exploitation agricole constitue le principal établissement, les sociétés coopératives agricoles, les sociétés d'intérêt collectif et les sociétés agricoles diverses, les sociétés à caractère coopératif, dites fruitières, les caisses mutuelles d'assurance agricole, les caisses mutuelles de crédit agricole et les associations syndicales de propriétaires.

Les exploitants qui travaillent d'ordinaire seuls ou avec l'aide des membres de leur famille, ascendants, descendants, conjoint, frères, sœurs ou alliés au même degré ne sont assujettis aux dispositions du présent titre concernant les accidents du travail agricole, que pour les collaborateurs salariés ou non, qu'ils emploient.

Les ouvriers qui travaillent d'ordinaire seuls ne pourront être assujettis aux dispositions du présent titre par le fait de la collaboration accidentelle d'un ou plusieurs de leurs camarades.

.....

Art. 1147. — Indépendamment de l'action résultant du présent chapitre, la victime ou ses représentants conservent contre les auteurs de l'accident, autres que les auteurs de l'accident, autres que le patron ou ses ouvriers et préposés, le droit de réclamer la réparation du préjudice causé, conformément aux règles du droit commun.

L'indemnité qui leur est allouée exonère, à due concurrence, le chef d'entreprises des obligations mises à sa charge. Dans le cas où l'accident n'entraîne pas une incapacité permanente ou la mort, cette indemnité doit être attribuée sous forme de rentes servies par la Caisse nationale d'assurance sur la vie.

En outre de cette allocation sous forme de rente, le tiers reconnu responsable peut être condamné, soit envers la victime, soit envers le chef d'entreprise si celui-ci intervient dans l'instance, au paiement des autres indemnités et frais prévus aux articles 1157 à 1164 et 1173 à 1176.

Cette action contre les tiers responsables peut même être exercée par le chef d'entreprise à ses risques et périls, au lieu et place de la victime ou de ses ayants droit si ceux-ci négligent d'en faire usage. — *Voir décret n° 59-487 du 27 mars 1959, art. 2 (D. 1959. 463 ; B. L. D. 1959. 824).*

(Loi n° 63-1330 du 30 décembre 1963.) — « Si l'accident est dû à la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés, la victime ou ses ayants droit conserve également contre l'auteur de l'accident le droit de demander la réparation du préjudice causé conformément aux règles de droit commun dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par application des dispositions du présent code. » — Voir Loi n° 63-1330 du 30 décembre 1963, art. 2 (D. 1964. 50 ; B.L.D. 1964. 43).

.....

Art. 1149. — Sont assimilés aux ouvriers agricoles, au point de vue de l'application du présent chapitre, ceux qui, n'étant pas petits patrons, sont occupés, par des entrepreneurs ou des particuliers, à l'entretien et à la mise en état des jardins.

.....

Art. 1152. — Sont considérés comme exploitations de bois les travaux d'abatage, d'ébranchage, lançage, schlittage, transport à la main en forêt et, lorsqu'ils sont exécutés sur le parterre de la coupe, les travaux de débit, façonnage, sciage, empilage, écorçage et carbonisation.

Est considéré comme chef d'entreprise le propriétaire des bois abattus ou mis en œuvre, si leur exploitation n'a pas été assumée par un entrepreneur, à la suite d'une adjudication ou en exécution d'un contrat d'entreprise.

Dans tous les cas, la responsabilité du chef d'entreprise s'étend aux ouvriers et employés de l'exploitation, à la condition, pour la victime ou ses ayants droit, d'établir la preuve de l'embauchage.

.....

Section II. — Déclaration des accidents et enquête.

Art. 1180. — Tout accident ayant occasionné une incapacité du travail doit être déclaré dans les quarante-huit heures, non compris les dimanches et jours fériés, par le chef d'entreprise ou d'exploitation ou ses préposés au maire de la commune, qui en dresse procès-verbal et en délivre immédiatement un récépissé.

La déclaration et le procès-verbal doivent indiquer, dans la forme réglée par décret, les nom, qualité et adresse du chef d'entreprise ou d'exploitation, le lieu précis, l'heure et la nature de l'accident, les circonstances dans lesquelles il s'est produit, la nature des blessures, les noms et adresses des témoins.

La déclaration d'accident peut être faite dans les mêmes conditions par la victime ou ses représentants jusqu'à l'expiration de l'année qui suit l'accident.

Si le lieu de l'accident se trouve hors de la commune où l'exploitant a son domicile et si, dans les quatre jours qui suivent l'accident, la victime n'a pu reprendre son travail, l'accident doit être porté à la connaissance de l'exploitant par lettre recommandée avec accusé de réception soit par la victime, soit par un représentant ou un ayant droit.

Le délai imparti par le premier alinéa du présent article part, dans le cas où l'exploitant n'est pas domicilié dans la commune où se trouve le lieu de l'accident, du jour de la réception, par lui, de la lettre recommandée.

Si, toutefois, l'exploitant a eu, par lui-même ou ses préposés, connaissance d'un accident ayant entraîné une incapacité de travail de plus de quatre jours, et s'il n'a pas reçu avis de cet accident fait par la victime, son représentant ou un ayant droit, il est tenu de faire la déclaration à la mairie du lieu de l'accident, avec certificat à l'appui.

Dans les quatre jours qui suivent l'accident, si la victime n'a pas repris son travail, ou dans les quatre jours de la réception de l'avis d'accident prévu à l'alinéa 4 du présent article, le chef d'entreprise ou d'exploitation doit déposer à la mairie, qui lui en délivre immédiatement récépissé, un certificat de médecin indiquant l'état de la victime, les suites probables de l'accident et l'époque à laquelle il sera possible d'en connaître le résultat définitif.

Les frais de poste de l'avis d'accident prévu à l'alinéa 4 du présent article et le coût du certificat médical incombent à l'exploitant. Des formules imprimées d'avis aux exploitants sont tenues gratuitement à la disposition des intéressés. Un décret détermine la teneur de ces formules, dont l'emploi n'est pas obligatoire.

Avis de l'accident est donné immédiatement par le maire à l'Inspecteur départemental des lois sociales en agriculture, dans les formes et conditions prévues par décret.

Toute maladie professionnelle dont la victime demande réparation en vertu du présent chapitre doit être, par ses soins, déclarée, dans les quinze jours qui suivent la cessation du travail, au maire de la commune qui en dresse le procès-verbal et en délivre immédiatement récépissé. Un certificat de médecin, rédigé en double exemplaire, indiquant la nature de la maladie et ses suites probables, doit compléter cette déclaration, dont la forme est déterminée par décret. Une copie de cette déclaration et un exemplaire du certificat médical sont transmis immédiatement par le maire au chef de l'entreprise qui occupait l'ouvrier malade et à l'Inspecteur des lois sociales en agriculture. Du jour de la déclaration court le délai de prescription prévu par l'article 1187.

.....
Art. 1189. — Aucune des indemnités déterminées par le présent chapitre ne peut être attribuée à la victime qui a intentionnellement provoqué l'accident.

Le tribunal a droit, s'il est prouvé que l'accident est dû à une faute inexcusable de l'ouvrier, de diminuer la pension fixée au présent chapitre.

Lorsqu'il est prouvé que l'accident est dû à la faute inexcusable du patron ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, l'indemnité peut être majorée, mais sans que la rente ou le total des rentes allouées puisse dépasser soit la réduction, soit le montant du salaire annuel.

En cas de poursuites criminelles, les pièces de procédure sont communiquées à la victime ou à ses ayants droit.

Le même droit appartient au patron ou à ses ayants droit.

CODE DE LA SECURITE SOCIALE

Art. L. 133. — La caisse régionale peut accorder des ristournes sur la cotisation ou imposer des cotisations supplémentaires dans les conditions qui seront fixées par un arrêté du Ministre du Travail et de la Sécurité sociale pour tenir compte des mesures de prévention ou de soins prises par l'employeur ou des risques exceptionnels présentés par l'exploitation. La décision de la caisse est susceptible de recours devant la commission prévue à l'article précédent. En cas de carence de la caisse le Directeur régional peut statuer sauf recours devant ladite commission.

Art. L. 148. — Les employeurs et les travailleurs indépendants sont tenus de recevoir à toute époque les fonctionnaires et les agents de contrôle des caisses visés aux articles L. 144 à L. 147, ainsi que les ingénieurs-conseils et contrôleurs de sécurité régulièrement accrédités par lesdites caisses. Les oppositions ou obstacles à ces visites ou inspections sont passibles des mêmes peines que celles prévues par le Code du Travail en ce qui concerne l'inspection du travail. — Voir Code du Travail, livre II, articles 178 et 179.

Art. L. 468. (Décret du 27 septembre 1958.). — Lorsque l'accident est dû à la faute inexcusable de l'employeur ou de ceux qu'il s'est substitués dans la direction, la victime ou ses ayants droit reçoivent une majoration des indemnités qui leur sont dues en vertu du présent livre. Le montant de la majoration est fixé par la caisse en accord avec la victime et l'employeur ou, à défaut, par la juridiction de la Sécurité sociale compétente, sans que la rente ou le total des rentes allouées puisse dépasser soit la fraction de salaire annuel correspondant à la réduction de capacité, soit le montant de ce salaire. Ce salaire et la majoration sont soumis à la revalorisation prévue pour les rentes à l'article L. 455; la majoration est payée par la caisse qui en récupère le montant au moyen d'une cotisation supplémentaire imposée à l'employeur et dont le taux et la durée sont fixés par la caisse régionale sur la proposition de la caisse primaire et en accord avec l'employeur, sauf recours devant la juridiction de la Sécurité sociale compétente.

Le taux de la cotisation supplémentaire ainsi prévue ne peut ni être perçu pendant plus de vingt ans, ni excéder 50 % de la cotisation normale de l'employeur, ni 3 % des salaires servant de base à cette cotisation.

Dans le cas de cession ou de cessation de l'entreprise, le capital correspondant aux arrérages à échoir de la cotisation est immédiatement exigible.

Il est interdit à l'employeur de se garantir par une assurance contre les conséquences de la faute inexcusable. L'auteur de la faute inexcusable en est responsable sur son patrimoine personnel.

Le paiement des cotisations supplémentaires prévues au premier alinéa du présent article et, au cas de cession ou de cessation de l'entreprise, le paiement du capital visé à l'alinéa 3 de cet article, sont garantis par privilège, dans les conditions et au rang fixés par les articles L. 138 et L. 139.

Art. L. 469. — Si l'accident est dû à la faute intentionnelle de l'employeur ou de l'un de ses préposés, la victime ou ses ayants droit conserve contre l'auteur de l'accident le droit de demander la réparation du préjudice causé, conformément aux règles du droit commun, dans la mesure où ce préjudice n'est pas réparé par application du présent livre.

Les caisses d'assurance maladie sont tenues de servir à la victime ou à ses ayants droit les prestations et indemnités visées par le présent livre. Elles sont admises de plein droit à intenter contre l'auteur de l'accident une action en remboursement des sommes payées par elles.

Si des réparations supplémentaires mises à la charge de l'auteur responsable de l'accident, en application du présent article, sont accordées sous forme de rentes, celles-ci doivent être constituées par le débiteur, dans les deux mois de la décision définitive ou de l'accord des parties à la Caisse nationale des retraites pour la vieillesse, suivant le tarif prévu à l'article L. 462.

Dans les cas prévus au présent article et à l'article précédent, la caisse régionale peut imposer à l'employeur la cotisation supplémentaire visée à l'article L. 133.

.....
Art. L. 472. — La victime d'un accident du travail doit, dans la journée où l'accident s'est produit ou au plus tard dans les vingt-quatre heures, sauf le cas de force majeure, d'impossibilité absolue ou de motifs légitimes, en informer ou en faire informer l'employeur ou l'un de ses préposés.

L'employeur ou l'un de ses préposés doit déclarer tout accident dont il a eu connaissance, par lettre recommandée, avec demande d'avis de réception, dans les quarante-huit heures, non compris les dimanches et jours fériés, à la caisse primaire d'assurance maladie dont relève la victime.

La déclaration à la caisse peut être faite par la victime ou ses représentants jusqu'à l'expiration de la deuxième année qui suit l'accident.

Avis de l'accident est donné immédiatement par la caisse primaire à l'inspecteur du travail chargé de la surveillance de l'entreprise ou au fonctionnaire qui en exerce les attributions en vertu d'une législation spéciale.

Dès qu'elle a eu connaissance d'un accident du travail par quelque moyen que ce soit, la caisse est tenue de faire procéder aux constatations nécessaires.

.....
Art. L. 504. — Sont punis d'une amende de 90 F à 180 F, les employeurs ou leurs préposés qui ont contrevenu aux dispositions du deuxième alinéa de l'article L. 472 et du premier alinéa de l'article L. 473. Les contraventions peuvent être constatées par les inspecteurs du travail. En outre, la caisse d'assurance maladie peut poursuivre auprès du contrevenant le remboursement de la totalité des dépenses faites à l'occasion de l'accident.

En cas de récidive dans l'année, l'amende peut être portée de 900 F à 1.800 F.

**ORDONNANCE N° 45-280 DU 22 FEVRIER 1945
INSTITUANT DES COMITES D'ENTREPRISE**

Article premier (Complété, Loi n° 66-427, 18 juin 1966). — Des décrets, pris sur le rapport du Ministre de l'Agriculture et du Ministre chargé du Travail, rendront obligatoire l'institution de comités d'entreprises dans les entreprises et sociétés agricoles diverses qui, par la nature de leur activité et les conditions d'emploi et de travail de leur personnel, sont assimilables à des entreprises industrielles et commerciales, ainsi que dans les organismes professionnels agricoles; ces décrets fixeront, s'il y a lieu, les conditions d'application à ces organismes et sociétés des dispositions prévues aux articles ci-après.

Les attributions conférées, notamment par les articles 3, 9, 13-1, 18, 19, 22 et 24 ci-après, au Ministre du Travail et aux Inspecteurs du Travail sont exercées, en ce qui concerne les organismes et sociétés visés à l'alinéa précédent, par le Ministre de l'Agriculture et les Inspecteurs des lois sociales en agriculture.

.....

Art. 6. — Les représentants du personnel sont élus dans les conditions prévues aux articles ci-après, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, agents de maîtrise et assimilés, sur des listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives pour chaque catégorie de personnel.

(Alinéas 2 et 3 remplacés, Loi n° 66-427, 18 juin 1966). — Dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, les ingénieurs, les chefs de service et les cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés ont au moins un délégué titulaire élu dans les mêmes conditions. En outre, dans les entreprises où le nombre des ingénieurs, chefs de service et cadres administratifs, commerciaux ou techniques assimilés sur le plan de la classification est au moins égal à 25 et représente, dans les entreprises occupant plus de 500 salariés, au moins 5 % de l'effectif global des salariés au moment de la constitution ou du renouvellement du comité, lesdites catégories constituent un collège spécial.

Sous réserve des dispositions de l'alinéa précédent, le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par voie de convention collective ou d'accord entre le chef d'entreprise et l'ensemble des organisations syndicales de travailleurs mentionnées au premier alinéa du présent article. Cet accord est obligatoirement transmis à l'inspecteur du travail.

La répartition des sièges entre les différentes catégories et la répartition du personnel dans les collèges électoraux font l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées. Dans le cas où cet accord ne peut être obtenu, le directeur départemental du travail et de la main-d'œuvre décide de cette répartition.

Art. 7 (Remplacé, Loi 16 mai 1946, art. 7). — Sont électeurs les salariés des deux sexes de nationalité française âgés de dix-huit ans accomplis, travaillant depuis six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune condamnation prévue aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

Sont également électeurs les salariés des deux sexes de nationalité étrangère travaillant en France depuis cinq années au moins et remplissant les conditions prévues dans le paragraphe ci-dessus.

Sont privés de leur droit électoral, pendant la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

Art. 8 (Loi 16 mai 1946, art. 8). — Sont éligibles, à l'exception des ascendants, descendants, frères, sœurs et alliés au même degré du chef d'entreprise, les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, âgés de vingt et un ans accomplis, sachant lire et écrire, et travaillant dans l'entreprise sans interruption depuis un an au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale ou qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales, en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

.....
Art. 22. — Tout licenciement d'un membre titulaire ou suppléant du comité d'entreprise envisagé par l'employeur devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité. En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur décision conforme de l'Inspecteur du Travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

(Ordonnance n° 59-81, 7 janvier 1959, art. 1^{er}). — La même procédure est applicable au licenciement des anciens membres des comités d'entreprise pendant les six mois qui suivent l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de membres du comité présentés au premier tour par les organisations syndicales, dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

**ORDONNANCE DU 2 NOVEMBRE 1945 RELATIVE A L'ENTREE ET AU SEJOUR
DES ETRANGERS EN FRANCE ET PORTANT CREATION
DE L'OFFICE NATIONAL DE L'IMMIGRATION**

(*Journal officiel*, 4 novembre et *rectificatifs* 7 novembre et 13 décembre 1945.)

CHAPITRE PREMIER

Dispositions générales concernant l'entrée et le séjour des étrangers en France.

Article premier. — Sont considérés comme étrangers au sens de la présente ordonnance tous individus qui n'ont pas la nationalité française, soit qu'ils aient une nationalité étrangère, soit qu'ils n'aient pas de nationalité.

Art. 2. — Les étrangers sont, en ce qui concerne leur séjour en France, soumis aux dispositions de la présente ordonnance, sous réserve des conventions internationales ou des lois et règlements spéciaux y apportant dérogation.

Art. 3. — L'expression « en France », au sens de la présente ordonnance, s'entend du territoire métropolitain et de l'Algérie.

Art. 4. — Les dispositions de la présente ordonnance ne sont pas applicables aux agents diplomatiques et aux consuls de carrière.

Art. 5. — Tout étranger doit, pour entrer en France, être muni des documents et visas exigés par les conventions internationales et les règlements en vigueur.

Si l'étranger vient en France pour y exercer une activité professionnelle salariée, il est tenu de présenter non seulement les documents prévus à l'alinéa précédent, mais encore les contrats de travail régulièrement visés par le ministre chargé du travail ou l'autorisation à lui délivrée par le ministre chargé du travail, conformément à l'article 7 ci-dessous.

Il doit être également porteur d'un certificat médical délivré par un médecin agréé par l'administration.

**LOI DU 16 AVRIL 1946 FIXANT LE STATUT DES DELEGUES DU PERSONNEL
DANS LES ENTREPRISES**

(*Journal officiel* du 17 avril et *rectificatifs* des 5 mai et 4 juin 1946.)

Article premier. — Il est institué des délégués du personnel dans tous les établissements industriels, commerciaux ou agricoles, les offices ministériels, les professions libérales, les sociétés civiles, les syndicats professionnels et les associations, quels que soient leur forme et leur objet, où sont occupés habituellement plus de dix salariés.

Un arrêté du Ministre du Travail, pris après consultation des organisations syndicales intéressées, déterminera les conditions dans lesquelles les travailleurs à domicile seront considérés, pour l'application de la présente loi, comme faisant partie du personnel ainsi que les modalités particulières de désignation des délégués de ces travailleurs.

Un décret fixera, dans le cadre de la présente loi, les conditions d'application dans l'agriculture.

.....

Art. 5. — Les délégués sont élus dans les conditions prévues ci-après, d'une part, par les ouvriers et employés, d'autre part, par les ingénieurs, chefs de service, techniciens, agents de maîtrise et assimilés, sur les listes établies par les organisations syndicales les plus représentatives au sein de chaque établissement pour chaque catégorie de personnel. Le nombre et la composition des collèges électoraux peuvent être modifiés par les conventions collectives existant ou par des accords passés entre organisations patronales et ouvrières.

La répartition du personnel dans les collèges électoraux et la répartition des sièges entre les différentes catégories feront l'objet d'un accord entre le chef d'entreprise et les organisations syndicales intéressées; dans le cas où cet accord se révélera impossible, l'inspecteur du travail décidera de cette répartition. Il n'y a pas incompatibilité entre les fonctions de délégué du personnel et celles de membre du comité d'entreprise.

Art. 6. — Sont électeurs les salariés des deux sexes, âgés de dix-huit ans accomplis, ayant travaillé six mois au moins dans l'entreprise et n'ayant encouru aucune des condamnations prévues aux articles 15 et 16 du décret organique du 2 février 1852.

Sont privés de leur droit électoral pendant toute la durée de leur peine, les salariés qui ont été condamnés pour indignité nationale.

Art. 7. — Sont éligibles, à l'exception des ascendants et descendants, frères et alliés au même degré du chef d'entreprise les électeurs de nationalité française, sujets ou protégés français, âgés de vingt et un ans accomplis, sachant lire et écrire, et ayant travaillé dans l'entreprise sans interruption depuis douze mois au moins.

Ne peuvent être désignés les salariés qui ont été déchus de leurs fonctions syndicales en application des ordonnances des 27 juillet et 26 septembre 1944.

.....

Art. 16. — Tout licenciement d'un délégué du personnel, titulaire ou suppléant envisagé par la direction, devra être obligatoirement soumis à l'assentiment du comité d'entreprise.

En cas de désaccord, le licenciement ne peut intervenir que sur la décision de l'inspecteur du travail dont dépend l'établissement. Toutefois, en cas de faute grave, le chef d'entreprise a la faculté de prononcer la mise à pied immédiate de l'intéressé en attendant la décision définitive.

Lorsqu'il n'existe pas de comité d'entreprise dans l'établissement, la question est soumise directement à l'inspecteur du travail.

(Complété, ordonnance n° 59-81, 7 janvier 1949, article 3). — La même procédure est applicable au licenciement des anciens délégués du personnel pendant une durée de six mois à partir de l'expiration de leur mandat et des candidats aux fonctions de délégué du personnel présentés au premier tour par les organisations syndicales dès la publication des candidatures et pendant une durée de trois mois.

(Complété, loi n° 69-1013, 13 novembre 1969). — L'employeur ne peut refuser à son salarié, délégué ou ancien délégué du personnel, candidat aux fonctions de délégué du personnel, le renouvellement de son contrat de travail à durée déterminée que pour un motif sérieux et légitime.

Au cas où l'employeur envisagerait de ne pas renouveler son contrat de travail, application devra être faite, avant la date d'expiration dudit contrat, de la procédure prévue ci-dessus en cas de licenciement.

Les dispositions des deux alinéas précédents sont applicables pendant les délais de protection prévus au présent article. Dans les branches d'activité à caractère saisonnier, ces délais de protection sont prolongés d'une durée égale à la période habituelle d'interruption de l'activité du salarié.

**ORDONNANCE N° 67-693 DU 17 AOUT 1967
RELATIVE A LA PARTICIPATION DES SALARIES AUX FRUITS
DE L'EXPANSION DES ENTREPRISES**

TITRE I^{er}

*Régime obligatoire de participation des travailleurs aux fruits de l'expansion
dans les entreprises de plus de 100 salariés.*

Article premier. — Toute entreprise employant habituellement plus de 100 salariés, quelles que soient la nature de son activité et sa forme juridique, est soumise aux obligations du présent titre, destinées à garantir le droit de ses salariés à participer aux fruits de l'expansion de l'entreprise.

.....

Art. 3. — La répartition entre les salariés est calculée proportionnellement au salaire perçu, dans la limite de plafonds fixés par décret.

Peuvent seuls bénéficier de la répartition les salariés comptant au moins trois mois de présence dans l'entreprise au cours de l'exercice.

.....