

SÉNAT

PREMIERE SESSION ORDINAIRE DE 1971-1972

Annexe au procès-verbal de la séance du 17 décembre 1971.

RAPPORT

FAIT

au nom de la Commission des Affaires sociales (1) sur le projet de loi MODIFIÉ PAR L'ASSEMBLÉE NATIONALE sur le travail temporaire,

Par M. Jean GRAVIER,
Sénateur.

Mesdames, Messieurs,

La seconde lecture, par le Sénat, du projet de loi sur le travail temporaire intervient au milieu d'une conjoncture dominée, en la matière, par deux faits :

L'évolution du marché du travail est de plus en plus préoccupante. Or, il s'avère que le travail temporaire, loin de provoquer le sous-emploi des travailleurs « permanents », en est la première

(1) Cette commission est composée de : MM. Marcel Darou, président ; Marcel Lambert, Lucien Grand, Jean-Pierre Blanchet, Jean Gravier, vice-présidents ; Jean-Baptiste Mathias, Lucien Perdereau, Marcel Souquet, Hector Viron, secrétaires ; Hubert d'Andigné, André Aubry, Pierre Barbier, Hamadou Barkat Gourat, Jacques Braconnier, Pierre Brun, Charles Cathala, Jean Cauchon, Marcel Cavaillé, Louis Courroy, Michel Darras, Roger Gaudon, Abel Gauthier, Marcel Guislain, Jacques Henriot, Arthur Lavy, Edouard Le Jeune, Bernard Lemarié, Robert Liot, Georges Marie-Anne, Marcel Mathy, Jacques Maury, André Méric, Jean Mézard, Jean Natali, Jean Nègre, Pouvanaa Oopa, Victor Robini, Eugène Romaine, Robert Schwint, Albert Sirgue, Robert Soudant, Henri Terré, René Touzet, René Travert, Raymond de Wazières.

Voir les numéros :

Sénat : 1^{re} lecture, 172, 291 et in-8° 120 (1970-1971).

2^e lecture, 103 (1971-1972).

Assemblée Nationale (4^e législ.) : 1831, 2096, 2112 et in-8° 534.

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

victime, ce qui fait justice de l'idée reçue selon laquelle le travail temporaire se nourrit du chômage. En Lorraine, les difficultés rencontrées par les entreprises sidérurgiques ont abouti au licenciement brutal de 3 ou 4 milliers de travailleurs temporaires, sans aucune des possibilités de reclassement offertes, espère-t-on, par ces entreprises à leurs salariés « permanents ». A l'heure actuelle, tout se passe comme si de trop nombreux employeurs recourent au travail temporaire, moins en vertu du besoin économique qu'il couvre qu'en raison des facilités juridiques qu'il ouvre, s'agissant d'opérer des licenciements ou de contrecarrer l'exercice des droits syndicaux. La leçon pour le législateur est double :

— d'une part, il lui faut insister sur **la spécificité du travail temporaire** : celui-ci ne se justifie, économiquement, juridiquement et moralement, que s'il demeure à l'intérieur des limites étroites découlant de sa propre nature. Un des moyens les plus efficaces de protéger les travailleurs temporaires et aussi, ne l'oublions pas, les travailleurs « permanents », consiste tout simplement à affirmer la spécificité du travailleur temporaire, faute de quoi, en période de suremplei, on verrait lentement mais sûrement la main-d'œuvre glisser vers le travail temporaire et certaines entreprises de travail temporaire (E. T. T.) prendre peu à peu plus d'emprise sur le marché du travail que l'Agence nationale pour l'emploi (A. N. P. E.) elle-même (1). Répétons-nous : le service que rendent les E. T. T. est intéressant, à condition d'être marginal.

— d'autre part, il lui faut insister sur **la co-responsabilité des deux employeurs du travailleur temporaire**, l'employeur « administratif » étant l'E. T. T. et l'employeur « effectif » étant l'entreprise utilisatrice. Sinon, se répétera indéfiniment le spectacle auquel on assiste aujourd'hui en Lorraine ou ailleurs, des employeurs et des entreprises de location de main-d'œuvre trouvant un intérêt commun à la constitution d'un volant de travailleurs, mobiles et dociles, embauchables et débauchables à merci. Quand survient la crise, l'employeur de fait se décharge de toute responsabilité sur l'employeur de droit, lequel invoque son impuissance à l'égard du premier. Du point de vue même de la protection des salariés, il faut resserrer les liens entre les trois partenaires de la relation de travail temporaire : le travailleur temporaire, l'E. T. T. et l'entreprise utilisatrice. On verra plus loin qu'il y a accord entre les deux Assemblées et le Gouvernement sur le dispositif juridique

(1) La Commission de l'Emploi du VI^e Plan pousse un cri d'alarme (« Emploi », tome I, p. 27).

consacrant ce lien triangulaire. Et d'ores et déjà, on peut remarquer qu'il y a également possibilité de réconcilier les législations européennes, encore balbutiantes et contradictoires.

Au niveau européen, la confusion juridique est à son comble. Deux courants se dessinent, à l'opposé l'un de l'autre, bien que s'appuyant, *a priori*, sur la même reconnaissance de l'E. T. T. comme employeur. Un premier courant rassemble des pays de structures aussi diverses que l'Italie, la Hollande, le Danemark et la Norvège. Le travail temporaire, analysé comme une opération de marchandage puisqu'une entreprise (l'E. T. T.) loue sa main-d'œuvre à d'autres entreprises, est soit interdit, soit cantonné dans un champ d'action extrêmement étroit (en général le secteur tertiaire). Partant du même principe — à savoir que l'E. T. T. est l'employeur — d'autres pays le poussent jusqu'à l'absurde, pour éviter le risque ou l'accusation de marchandage. Le projet de loi allemand (juin 1971) soutient que les rapports E. T. T. — personnel subsistent après la mission, le projet de loi belge (avril 1970) reconnaît au travailleur temporaire une indemnité d'inactivité, la loi suédoise du 10 décembre 1970 assimile les entreprises de travail temporaire aux sous-entrepreneurs et dénie aux utilisateurs tout pouvoir de direction et de contrôle à l'égard de la main-d'œuvre temporaire.

Le projet de loi français, notamment par l'adoption du contrat de mission, se situe entre ces deux tendances extrêmes, accordant par « commodité » (1) à l'E. T. T. l'aspect administratif du rôle d'employeur (sélection, embauche, rémunération, gestion des garanties sociales) mais tirant toutes les conséquences juridiques du fait évident que l'entreprise utilisatrice exerce le rôle d'employeur sous son aspect effectif (définition du poste de travail, direction dans l'exécution, lieu d'application de la législation du travail, co-responsabilité en matière de rémunération, de Sécurité sociale et d'accidents du travail). Sans doute, est-ce cette sagesse qui a conduit les deux Assemblées et le Gouvernement au consensus assez large que l'on peut observer aujourd'hui sur les modalités concrètes de la définition et de la protection juridiques du travailleur temporaire.

*

* *

(1) Professeur Catala-Franjou, *La Semaine juridique*, 29 septembre 1971, 2414, § 13.

Après une lecture dans chaque Chambre, les points de convergence portent à la fois sur le dispositif juridique de la relation de travail temporaire (à laquelle l'Assemblée Nationale n'a apporté aucune modification) et sur le statut pratique du travailleur temporaire (que l'Assemblée Nationale a amendé de façon fort heureuse).

1° *Le dispositif juridique de la relation de travail.*

Deux éléments suffisent à en préciser la nature et à en cerner l'originalité, deux éléments dont l'un figurait dans le texte initial soumis au Sénat (le contrat de mission) et dont l'autre a été ajouté par le Sénat, accepté par le Gouvernement et repris par l'Assemblée Nationale (la subordination du contrat de travail au contrat de prestation de services).

Le projet de loi français a résolument opté pour un contrat de travail dont la durée est celle de la mission, elle-même définie comme « une tâche non durable accomplie pour le compte d'un utilisateur » (article 2 du projet de loi adopté par l'Assemblée Nationale). L'exposé des motifs confirme, s'il en était besoin, la teneur de l'article 4 : « Le salarié de l'entrepreneur de travail temporaire n'est pas lié à ce dernier par contrat en dehors des mises à disposition ». On aurait pu concevoir, en effet, que le travailleur temporaire eût été lié à l'entreprise de travail temporaire entre les missions, en échange d'une rémunération d'attente. Ce type de contrat aurait levé toute ambiguïté dans la désignation de l'employeur du travailleur temporaire, mais, d'une part, il aurait encouragé la concurrence des travailleurs « permanents » par les travailleurs temporaires et, d'autre part, il aurait dangereusement entravé la liberté du salarié. Il ressort des débats que le contrat de mission apparaît comme la formule juridique la plus conforme à la spécificité du travail temporaire et aux intérêts du travailleur temporaire, dans la mesure où elle permet de fonder la coresponsabilité des deux employeurs : c'est là que prend tout son sens l'interpénétration des deux contrats sur lesquels repose la relation de travail temporaire.

En faisant obligation aux signataires du contrat de travail de l'article 4 de reprendre des clauses figurant dans le contrat commercial de l'article 3, le Sénat a voulu serrer au plus près la réalité des choses et de leur déroulement — car l'entreprise de travail

temporaire n'embaucherait personne si l'entreprise utilisatrice ne le lui demandait — et apporter la plus grande clarté à l'engagement du salarié. En outre, il convenait que fut en quelque sorte présente, à la signature du contrat de travail, l'entreprise utilisatrice, qui a requis les services d'un salarié temporaire et qui s'apprête à en bénéficier. Cette **clause liée**, que définit le b de l'article 4, fournit la justification juridique des autres articles du projet (7, 8, 15, 19 à 27, 33) qui imposent à l'utilisateur celles des responsabilités d'employeur que les entreprises de travail temporaire ne sauraient assumer, n'étant point l'employeur de fait. Le Sénat compte également que cette clause pourra ultérieurement servir d'appui aux compléments jurisprudentiels que l'application du texte ne manquera pas de susciter, en particulier, s'il devait apparaître aux juges que le salarié temporaire ne bénéficie pas de l'intégralité des garanties qui lui sont dues.

Par ce dispositif juridique, sur lequel Assemblée Nationale, Sénat et Gouvernement se trouvent en parfait accord, aucun des deux employeurs auxquels le travailleur temporaire aura affaire, en droit ou en fait, ne pourra plus désormais fuir ses responsabilités particulières, assurant ainsi, *au total*, le statut de salarié de droit commun au travailleur temporaire.

Restent à préciser tous les détails de ce statut. A ce sujet, l'Assemblée Nationale a complété le projet déjà amendé par le Sénat.

2° Les divers aspects du statut juridique du travailleur temporaire.

Ce statut a été modifié par de nombreux amendements de l'Assemblée Nationale, dont la Commission reconnaît d'autant plus volontiers le bien-fondé que, d'une part, ils n'altèrent pas le dispositif juridique analysé précédemment et que, d'autre part, ils ne corrigent les détails du schéma proposé par le Sénat que dans un seul sens, celui d'une rigueur et d'une précision accrues. La spécificité du travail temporaire en ressort plus nettement. C'est dire que les entreprises de travail temporaire seraient mal venues de redouter le caractère prétendument « fatal » du cadre juridique dans lequel elles évolueront bientôt.

Article premier. — L'Assemblée Nationale définit l'entreprise de travail temporaire comme celle dont l'activité de mise à disposition est « exclusive », et non plus « habituelle ». Un nouvel alinéa

précise que toute activité de travail temporaire en dehors d'une telle entreprise est interdite. Cette nouvelle définition a le mérite de la simplicité : il est plus facile, évidemment, de reconnaître une activité exclusive qu'une activité habituelle.

Art. 2. — L'Assemblée Nationale a complété la notion de mission et ajouté un sixième cas de recours au travail temporaire : les travaux urgents de secours, de dépannage ou de réparation. Les termes sont assez précis, semble-t-il, pour éviter que, par ce biais, soit tournée la limitation dans le temps des tâches de travail temporaire.

Art. 3. — L'Assemblée Nationale entoure de conditions plus strictes le recours au travail temporaire dans les professions paramédicales, celles du moins où le titre professionnel doit être enregistré auprès de l'administration. Il s'agit en l'occurrence des infirmières (article L. 478 du Code de la Sécurité sociale) et des masseurs-kinésithérapeutes et pédicures (art. L. 497). Il n'est pas précisé laquelle des deux entreprises devra procéder à la vérification de l'enregistrement. Il nous semble que cette formalité devrait incomber à l'entreprise de travail temporaire, de façon à éviter au travailleur temporaire un déplacement inutile auprès de l'entreprise utilisatrice, s'il n'était pas en règle.

L'Assemblée Nationale est revenue à la rédaction initiale pour la limite temporelle des missions de travail temporaire. L'E. T. T. doit présenter elle-même ses justifications pour obtenir une dérogation sans attendre d'y être invitée par l'Administration. Cela est tout à fait conforme à l'esprit dans lequel avait travaillé le Sénat, même si la lettre s'en trouve modifiée. On notera que le 6^e cas de recours au travail temporaire n'est pas visé par la limitation à trois mois, tant il paraît clair qu'un « travail urgent » ne saurait dépasser cette durée. L'Inspection du Travail devra toutefois se montrer ici particulièrement vigilante.

Art. 4. — L'Assemblée Nationale a repris le texte initial du projet de loi. Le contrat de travail temporaire pourra être à durée, soit déterminée, soit indéterminée, ce qui ne contredit pas formellement le texte adopté par le Sénat dans la mesure où celui-ci n'obligeait nullement à ne conclure que des contrats à durée déterminée, même s'il était évident pour le Sénat que ce type de contrat serait le plus usité, en tout état de cause (et *a fortiori* avec une limitation de durée à trois mois). Il

est paradoxal de constater que l'on a remplacé une formulation qui n'ôtait rien à la possibilité d'un contrat à durée indéterminée par une autre formulation qui ne lui ajoute rien ! Cette question, génératrice de nombreux malentendus, sera réexaminée en conclusion.

Art. 8. — L'Assemblée Nationale fait obligation aux E. T. T. de faire la preuve qu'elles sont en règle au regard de la Sécurité sociale si les entreprises utilisatrices le leur demandent. C'est un aspect nouveau de la co-responsabilité des deux employeurs.

Art. 10 à 15. — L'Assemblée Nationale a inséré une référence à la loi du 27 décembre 1968 sur les délégués syndicaux. De plus, l'article 12 est rétabli mais dans une forme qui tient compte des inquiétudes manifestées par le Sénat. Le texte d'origine permettait à des travailleurs temporaires, dégagés de tout lien à l'égard d'une entreprise de travail temporaire, d'être électeurs ou éligibles aux élections sociales, dans cette entreprise. Le texte adopté par l'Assemblée Nationale stipule que sont électeurs ou éligibles les travailleurs temporaires sous contrat au moment de la confection des listes, à l'exception de ceux qui ne signeront pas de nouveaux contrats, soit de leur fait, soit du fait de l'entreprise de travail temporaire.

Art. 17 *bis, ter, quater, quinquies*. — Ces articles nouveaux sont destinés à l'application aux E. T. T. de la loi du 16 juillet 1971 sur la formation professionnelle continue, dont le Sénat évidemment n'avait pas eu connaissance lors de la première lecture.

Art. 29. — L'Assemblée Nationale a harmonisé la rédaction de cet article avec la nouvelle rédaction de l'article premier. En outre, elle a conféré au juge pouvoir d'interdire à une entrepreneur de travail temporaire d'exercer ses activités pour une durée variable. Le Sénat ne peut que se montrer favorable au durcissement des sanctions qui frapperont les E. T. T. « douteuses » dont la profession dans son ensemble à beaucoup souffert.

Art. 30. — L'Assemblée Nationale a précisé certains des éléments d'information que les E. T. T. sont tenues de fournir à l'administration, à savoir : le relevé mensuel d'indications figurant dans les contrats de prestations de services. De même, en vertu d'un article 30 *bis* nouveau, elles devront avertir l'Agence nationale pour l'Emploi de la signature de chaque nouveau contrat de travail temporaire.

Art. 32. — L'Assemblée Nationale a coordonné le libellé de cet article avec la nouvelle définition de l'E. T. T. à l'article premier. Les entreprises qui détachent dans un autre entreprise certains de leurs salariés permanents sans être des E. T. T. au sens de l'article premier, peuvent se prévaloir de certaines dispositions de la loi, et de même leurs salariés intéressés.

Il va de soi que les entreprises visées par cet article demeurent authentiquement et intégralement l'employeur des salariés qu'elles détachent. C'est la raison pour laquelle il serait grave et abusif de déduire de l'actuel projet de loi que l'E. T. T. est l'unique employeur responsable du travailleur temporaire : comment croire qu'un travailleur temporaire qui a signé un contrat de mise à disposition et un salarié permanent qui n'a signé aucun contrat de cette sorte puissent se prétendre au même titre et au même degré employés par l'entreprise qui les détache ?

Un débat théorique n'est pas de mise à ce stade de l'analyse. En revanche, il est tout à fait opportun, pour finir, de souligner que certaines controverses reposaient en fait sur des demi-malentendus et qu'en somme, les points de convergence sont plus forts encore qu'il ne paraît à un premier examen.

*

* *

Les problèmes qui demeurent sont au nombre de deux : *quelle est la durée du contrat ? S'agit-il d'un droit nouveau ?* Ces deux questions sont aussi liées dans leur énoncé que dans leur réponse : en réalité, il n'est pas du tout essentiel que le contrat de travail soit à durée déterminée pour donner un contenu juridique au fait patent que les responsabilités et les prérogatives de l'employeur du droit commun sont partagées entre les entrepreneurs. Ce qui est essentiel, c'est que ce contrat ait la durée de la mission (déterminée ou indéterminée) et qu'il ne puisse être conclu que par référence à un contrat préalable par lequel une entreprise utilisatrice se décharge sur une E. T. T. d'une partie de sa tâche d'employeur. Or, c'est précisément ce dispositif juridique qui a été adopté successivement par le Sénat et par l'Assemblée Nationale.

Ce dispositif s'est imposé de lui-même parce qu'il correspond au mécanisme même du travail temporaire et qu'il répond aux besoins de protection du salarié temporaire. S'il est un point commun entre toutes les tentatives des législations européennes, c'est bien celui-ci : comment assurer au travailleur temporaire les garanties du salarié de droit commun ? En affirmant aveuglément que l'E. T. T. (ou l'entreprise utilisatrice) est l'unique employeur du travailleur temporaire, on prive celui-ci d'une partie des responsabilités d'employeur que devrait assumer à son égard l'E. T. T (ou l'entreprise utilisatrice) et qu'elle n'assume pas simplement parce qu'aucune d'elles n'est l'employeur à part entière.

Au contraire, en instituant par des voies diverses la coresponsabilité des deux employeurs, ou plutôt en dissociant la responsabilité de l'employeur entre deux entrepreneurs, le projet de loi restitue enfin au travailleur temporaire toutes les garanties du salarié. Voilà qui permet d'effacer la critique faite parfois au Sénat de vouloir établir un droit *sui generis*, à l'usage des seuls travailleurs temporaires. *Le Sénat n'a entrepris la recherche de structures juridiques quelque peu nouvelles (notamment le contenu du contrat de travail ou le partage des responsabilités de l'employeur) que parce qu'il lui est apparu que c'était là le seul moyen de faire bénéficier le travailleur temporaire de l'intégralité du droit commun des salariés.*

Sous le bénéfice de ces observations, votre Commission vous demande d'adopter sans modification le projet de loi voté par l'Assemblée Nationale.

PROJET DE LOI

(Texte adopté par l'Assemblée Nationale en première lecture.) (1)

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 dont l'activité exclusive est de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, des salariés, qu'en fonction d'une qualification convenue elle embauche et rémunère à cet effet.

Sous réserve des dispositions de l'article 32, toute activité de travail temporaire s'exerçant en dehors d'une telle entreprise est interdite.

Art. 2.

Il ne peut être fait appel aux salariés mentionnés à l'article premier que pour des tâches non durables, accomplies pour le compte d'un utilisateur, dénommées « missions » au sens de la présente loi 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 le temps de cette suspension, sauf en cas de conflit collectif de travail ;
- c) Survenance à 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 ;

(1) Les articles pour lesquels l'Assemblée Nationale et le Sénat ont adopté un texte identique figurent en petits caractères dans le dispositif. Ils ne sont rappelés que pour mémoire et ne peuvent plus être mis en cause (art. 42 du règlement).

e) Création d'activités nouvelles ;

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

Art. 3.

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

Ce contrat doit énoncer :

a) Le motif précis justifiant le recours au travailleur temporaire ;

b) Le nombre de travailleurs temporaires demandé, les qualifications professionnelles exigées, le lieu, l'horaire et les caractéristiques particulières du travail ; dans tous les cas où il s'agit de l'exercice d'une profession paramédicale réglementée, les travailleurs temporaires doivent justifier de l'enregistrement de leur titre professionnel auprès de l'autorité administrative compétente ;

c) Les modalités de rémunération de la prestation de service.

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.

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 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.

Ce contrat doit :

- a) Reproduire les clauses 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 au salarié.

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

Art. 5.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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 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.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

Le salarié lié par un contrat de travail temporaire a droit à une indemnité compensatrice de congé payé pour chaque mission, 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 mission :

1° Les périodes de repos des femmes en couches prévues à l'article 29 du Livre premier 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 rappelé à un titre quelconque, à condition que le point de départ de ces périodes se place au cours d'une mission.

Art. 7.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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 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, des jeunes travailleurs et des étrangers.

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.

Art. 8.

Les entreprises de travail temporaire sont tenues de fournir aux entreprises utilisatrices, sur leur demande, une attestation des organismes de Sécurité sociale, précisant leur situation au regard du recouvrement des cotisations dues à ces organismes.

Dans le 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.

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, dans les conditions prévues à l'article L. 160 du Code de la Sécurité sociale.

Les conditions d'application du présent article, notamment celles relatives à la défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire et à la substitution à ce dernier de l'utilisateur, seront déterminées par décret en Conseil d'Etat.

Art. 9.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

CHAPITRE III

Règles spéciales en matières de représentation du personnel.

Art. 10.

Pour l'appréciation, dans les entreprises de travail temporaire, des conditions d'effectifs prévues par l'ordonnance n° 45-280 du 22 février 1945, modifiée par la loi n° 46-730 du 16 avril 1946 modifiée et par la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968, 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, aux articles 6 et 7 de la loi n° 46-730 du 16 avril 1946 modifiée et à l'article 10 de la loi n° 68-1179 du 27 décembre 1968 sont appréciées, en ce qui concerne les travailleurs temporaires, en totalisant les périodes pendant lesquelles ces 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, soit au cours des dix-huit mois précédant la désignation du délégué syndical, ce délai étant réduit à six mois dans le cas de création d'entreprise ou d'ouverture d'établissement.

Art. 12.

Sont électeurs ou éligibles tous les travailleurs temporaires satisfaisant aux conditions définies tant par l'article 11 que par les autres dispositions des textes applicables et liés à l'entreprise de travail temporaire par un contrat de travail temporaire au moment de la confection des listes.

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

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

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

Art. 13.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

Dans les entreprises de travail temporaire et sans préjudice des dispositions de l'alinéa final de l'article » 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 membres 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 du fait de l'entrepreneur de travail temporaire ou la notification qu'il a faite de non-renouvellement 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, délégué syndical, est soumise à la procédure prévue à l'article 22 de l'ordonnance susmentionnée du 22 février 1945, à l'article 16 de la loi susmentionnée du 16 avril 1946 et à l'article 13 de la loi susmentionnée du 27 décembre 1968.

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.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

CHAPITRE IV

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

Art. 16.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

CHAPITRE IV bis (nouveau).

**Règles spéciales
en matière de formation professionnelle continue.**

Art. 17 bis (nouveau).

Pour l'application des dispositions de l'article 7 (II et III) de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971, l'ancienneté dans l'entreprise de travail temporaire des salariés non permanents s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles lesdits salariés ont été liés à leur employeur par des contrats de travail temporaire.

Art. 17 *ter* (nouveau).

Pour l'application des dispositions de l'article 7 (II et III) de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971, l'effectif des salariés employés par les entreprises de travail temporaire est calculé dans les conditions fixées par l'article 16 ci-dessus.

Art. 17 *quater* (nouveau).

Pour l'application des dispositions de l'article 8 (V, 1°) de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971, la durée minimum de présence dans l'entreprise de travail temporaire des salariés non permanents s'apprécie en totalisant les périodes pendant lesquelles lesdits salariés ont été liés à leur employeur par des contrats de travail temporaires.

Art. 17 *quinquies* (nouveau).

Pour l'application des dispositions de l'article 13 de la loi n° 71-575 du 16 juillet 1971, l'effectif des salariés employés par les entreprises de travail temporaire est calculé dans les conditions fixées par l'article 16 ci-dessus.

CHAPITRE V

Règles spéciales en matière de Sécurité sociale.

Art. 18.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

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.

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. 21.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

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

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.

Art. 29.

Toute infraction aux dispositions des articles 1^{er} et 28 est punie d'une amende de 2.000 F à 10.000 F.

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

Dans tous les cas prévus au présent article, le tribunal peut prononcer, en outre, l'interdiction d'exercer l'activité d'entrepreneur de travail temporaire pour une durée de deux ans à dix ans.

Sont passibles d'une amende de 4.000 F à 20.000 F et d'un emprisonnement de dix jours à six mois ou de l'une de ces deux peines seulement, ceux qui, directement ou par personne interposée, contreviennent à l'interdiction prononcée en application de l'alinéa qui précède.

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, ainsi que toute justification du paiement des charges dont ils sont redevables au titre de la Sécurité sociale. Doit, en outre, être inclus dans ces éléments d'information un relevé mensuel des contrats de mise à disposition qu'ils ont conclus avec des utilisateurs, comprenant la durée de ces contrats, la nature des postes de travail occupés et l'identité des entreprises utilisatrices.

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. 30 bis (nouveau).

Lorsqu'une entreprise visée à l'article premier conclut avec un salarié un contrat tendant à le mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs, cette entreprise est tenue d'en avertir l'antenne ou la section locale de l'Agence nationale pour l'Emploi ou, à défaut, le service de la main-d'œuvre.

Art. 31.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

Les fonctionnaires et agents chargés du contrôle de l'application du droit du travail, des lois sociales en agriculture 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.

Sous réserve de l'application, le cas échéant, des dispositions des articles 30 *b* à 30 *d* du Livre premier du Code du travail, de l'article premier C du Livre II du même Code et de celles du Code des marchés publics, un employeur qui ne répond pas à la définition d'entrepreneur de travail temporaire au sens de l'article premier de la présente loi peut mettre un ou plusieurs de ses salariés permanents à la disposition provisoire d'un tiers. Les articles 7, 9, 15, 19 à 27, 31, 33 et 33 *bis* de la présente loi sont alors applicables.

TITRE III

Art. 33.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

Art. 33 *bis* (nouveau).

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.

Art. 34.

(Adopté conforme par les deux Assemblées.)

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.