

Paris, le 13 mai 1985

## TRAVAIL TEMPORAIRE

L'ordonnance du 5 février 1982 relative au travail temporaire, codifiée sous les articles L 124-1 et suivants du code du travail, poursuivait un triple objectif :

- Préserver l'emploi permanent par un encadrement des conditions de recours au travail temporaire par les entreprises utilisatrices.
- Prendre un certain nombre de dispositions relatives au statut des salariés temporaires.
- Inciter au développement d'une politique conventionnelle apportant des garanties négociées à ces mêmes salariés.

Un bilan des effets de cette ordonnance devait être effectué au terme d'une période de 3 ans.

Par le présent texte les parties signataires entendent :

- examiner paritairement le bilan de trois années d'encadrement du travail temporaire défini en 1982 et de la politique conventionnelle menée depuis lors,
- envisager les possibilités ouvertes par ce constat, en ce qui concerne l'encadrement du travail temporaire,
- déterminer les orientations futures de la politique conventionnelle.

Handwritten notes and signatures in the bottom left corner, including initials like "MS", "Gy", "CR", and "AD".

## I - BILAN

### 1 - Aspects économiques

Le bilan, au travers notamment des analyses réalisées par le Ministère du Travail, a été examiné par les organisations d'employeurs et de salariés : celles-ci observent qu'une synthèse des différentes analyses effectuées s'articule autour des constats suivants :

- diminution du nombre des entreprises de travail temporaire  
(de 1518 au 31.12.1980 à 763 au 30.06.1984),
- diminution du nombre des agences de travail temporaire  
(de 4257 au 31.12.1980 à 2621 au 30.06.1984),
- baisse substantielle du nombre d'intérimaires journallement au travail par rapport à la population active salariée  
(de 1,43 % au 1er septembre 1981 à 0,8 % au 2ème trimestre 1984), alors que l'on assiste à une croissance importante du nombre de contrats à durée déterminée sur la même période,
- réduction de la durée moyenne des missions  
(de 3,7 semaines en 1981 à 1,9 semaines en 1984),
- existence de certains dysfonctionnements ou omissions dans le dispositif d'encadrement du travail temporaire.

h

C.D. / L.

ns  
4/3  
AD  
CR

## 2 - Aspects sociaux

### a) Le bilan législatif

Du fait de l'ordonnance du 5 février 1982, les salariés intérimaires ont vu leur niveau de garantie sensiblement amélioré sur les points suivants :

- meilleure prévision de la durée de leur emploi,
- niveau de rémunération aligné sur les salaires versés après période d'essai à un salarié permanent relevant de la qualification demandée,
- Indemnité de Précarité d'Emploi portée à 15 % des salaires perçus (ou à 10 % si une mission est proposée dans les 3 jours suivant le terme de la mission précédente),
- indemnité compensatrice de congés payés revalorisée quelle que soit la durée de la mission,
- accès aux équipements collectifs de l'entreprise utilisatrice,
- paiement des jours fériés sans conditions d'ancienneté.

### b) Le bilan conventionnel

La mise en oeuvre de la politique conventionnelle à partir de septembre 1982 a marqué le point de départ d'une négociation ininterrompue des conditions de travail et d'emploi des salariés intérimaires entre organisations représentatives d'employeurs et de salariés. De ce fait, une part non négligeable de la proportion des salariés, jusqu'alors non couverts par la négociation collective, bénéficie désormais d'une couverture conventionnelle.

Sur la base d'accords nationaux conclus, pour la plupart, avec l'ensemble des organisations syndicales représentatives au plan national, des garanties collectives des salariés des entreprises de travail temporaire ont été instaurées dans les domaines suivants :

MP  
C.D.  
MS  
M  
GR

- indemnisation complémentaire en cas de maladie ou d'accident du travail pour les salariés intérimaires,
- formation professionnelle : création d'un fonds d'assurance formation, développement du congé individuel de formation, insertion des jeunes,
- Médecine du Travail : proposition d'amélioration du dispositif existant destinée à la préparation des dispositions réglementaires prévues par l'ordonnance,
- droit syndical : adaptation des dispositifs légaux aux spécificités de la profession pour l'exercice du droit syndical, ainsi que reconnaissance d'une expression syndicale au niveau de la profession et création d'instances paritaires professionnelles ayant pour objet l'interprétation commune et le règlement des difficultés d'application des textes concernant le travail temporaire ainsi que le traitement des litiges individuels ou collectifs qui leur seront soumis .

Les éléments du bilan économique, les acquis du bilan social de la branche professionnelle ainsi que les difficultés d'application relevées au plan législatif et conventionnel rendent souhaitable et possible, pour les parties signataires, la conclusion d'un accord global visant paritairement à :

- définir la fonction et les principes d'organisation du travail temporaire ainsi que les éléments constitutifs du statut du salarié temporaire,
- soumettre au législateur des propositions en vue d'apporter des aménagements fonctionnels à l'encadrement du travail temporaire,
- s'engager sur les axes de la politique conventionnelle dans la profession.

Les bases de cet accord global sont développées ci-après.

(1, D)  
 MS  
 GR  
 RD

## II - ACCORD SUR LES PRINCIPES D'ORGANISATION ET LA POLITIQUE CONTRACTUELLE DU TRAVAIL TEMPORAIRE

### A - PREAMBULE

Le présent préambule a pour objet de définir :

- la fonction du travail temporaire dans l'économie et son rôle dans le marché du travail,
- les principes d'organisation de cette forme particulière d'emploi ainsi que le statut des travailleurs temporaires.

Le travail temporaire constitue l'un des moyens de faire face à des besoins momentanés de main-d'oeuvre lorsque le personnel permanent ne permet pas d'y répondre. A ce titre, il remplit une fonction complémentaire dont l'utilité économique est indéniable.

Les parties signataires réaffirment que le travail temporaire ne doit pas avoir pour but ou pour effet d'entraîner une transformation d'emplois permanents en emplois temporaires ou d'éluider des dispositions législatives, réglementaires, conventionnelles ou statutaires.

La fonction du travail temporaire ainsi définie conduit notamment à :

- ne recourir aux services des entreprises de travail temporaire que pour faire face à des besoins momentanés de renfort, de relais (1) et de remplacement objectivement identifiables, notamment par le comité d'entreprise, ou à défaut par les délégués du personnel, dans le cadre de leurs attributions respectives concernant l'évolution de la situation de l'emploi dans l'entreprise.

(1) Ce terme n'est pas assimilable à l'acception visée par les décrets pris en application à la loi de 1936 sur la durée du travail.

Handwritten notes and initials: 'D', 'MS', 'GR', 'AD', and a signature.

- s'interdire d'y recourir pour remplacer des salariés dont le contrat serait suspendu par suite d'un conflit collectif,
- faire en sorte que, soit par leur durée, soit par leur succession sur un même poste, des missions de travail temporaire ne se substituent pas à un emploi permanent.

Le travail temporaire ne doit pas être un facteur d'exclusion sociale des salariés qui, soit par choix, soit par nécessité, optent pour cette forme particulière d'emploi. Il peut au contraire constituer l'un des moyens permettant de contribuer à l'insertion ou à la réinsertion professionnelle de travailleurs privés d'emploi, par l'expérience ou la formation qu'il peut apporter, notamment par la mise en oeuvre des accords du 9 juin 1983 et du 12 mars 1985 sur la formation professionnelle dans le travail temporaire.

Les parties signataires poursuivront donc, dans le cadre de la négociation collective, la recherche de solutions pratiques devant permettre aux salariés temporaires de bénéficier d'un niveau de protection sociale équivalent, compte-tenu de leur spécificité, à celui dont bénéficient en général les salariés permanents par :

- la garantie d'une rémunération au moins égale à celle d'un permanent de qualification équivalente occupant le même poste de travail après période d'essai, ainsi que l'accès aux équipements collectifs,
- un contrat de travail écrit précisant les conditions dans lesquelles s'exécute la mission et notamment celles concernant la rémunération et l'échéance du contrat,
- les dispositions complémentaires de la convention collective du travail temporaire.

D'autre part, les parties signataires rechercheront également les dispositions propres à permettre, compte tenu des particularités de la profession, aux organisations syndicales d'accomplir leur mission de représentation et aux salariés temporaires d'exercer leurs droits syndicaux.

Le contenu de ce préambule sera repris dans la future convention collective nationale étendue du travail temporaire.

B  
 U.D  
 15  
 22  
 GK

## B - ENCADREMENT DU TRAVAIL TEMPORAIRE

### 1 - Cas de recours

La loi d'orientation du 6 janvier 1982 autorisant le gouvernement à prendre par voie d'ordonnance des dispositions réglementant le recours au travail temporaire, a précisé que celles-ci devaient avoir pour objet de faire en sorte qu'un emploi normalement permanent ne puisse être occupé de manière permanente par les salariés placés sous contrats temporaires.

L'expérience de trois ans de fonctionnement des dispositions prises à cet effet montre qu'au delà des cas de recours prévus par l'article L 124-2, des besoins économiques incontestables devraient être pris en compte et pourraient l'être sans aller à l'encontre de l'esprit de la loi d'habilitation rappelée plus haut. Ceci est rendu possible du fait que les salariés temporaires bénéficient maintenant de garanties sociales collectives que n'ont pas tous les salariés occupés dans d'autres formes particulières d'emploi.

En premier lieu, il s'agit de cas de recours prévus pour le contrat à durée déterminée, et qui pourraient s'appliquer au contrat de travail temporaire.

Il s'agit en l'espèce :

- du remplacement de salariés permanents absents même dans le cas où leur absence est prévue pour une durée supérieure à 6 mois (congrés de formation, congés parentaux, service national, congés sabbatiques et congés création d'entreprise, etc.),
- des tâches occasionnelles précisément définies et non durables (ne faisant pas partie de l'activité normale de l'entreprise) (1),

(1) Les parties signataires se rapportent pour la définition des tâches occasionnelles à la circulaire du 23 février 1982 relative au Contrat à Durée Déterminée, notamment en ce qui concerne l'interprétation qu'elle en donne concernant les entreprises du Bâtiment.

1.0  
 2.1  
 3.1  
 (1) D  
 ns  
 CR  
 D

- des emplois de caractère saisonnier et de ceux pour lesquels il est d'usage de ne pas recourir aux contrats à durée indéterminée.

Le recours à des salariés temporaires dans ces situations a un caractère subsidiaire par rapport aux usages professionnels tels que définis notamment par des dispositions conventionnelles de branches.

Il en est ainsi, par exemple, lorsque l'entreprise utilisatrice n'est pas parvenue à embaucher directement par tous moyens y compris ceux du service public de l'emploi.

En second lieu, sont apparues à l'expérience des situations économiques qui devraient être plus clairement ou plus spécifiquement prises en compte par les textes.

Il s'agit en l'espèce :

- de situations dont le comité d'entreprise a été normalement saisi, où, en raison d'un changement de techniques de production, ou de matériel, ou encore d'arrêts prévus d'activités, une modification de structure des effectifs de l'entreprise ou de l'établissement doit intervenir dans un délai de 18 mois (1).

Le recours au travail temporaire dans ces circonstances a pour objet, dans l'attente de ces modifications structurelles, de relayer des salariés ayant quitté définitivement leur poste de travail en raison des changements qui doivent intervenir, et qui ne peuvent être remplacés par des titulaires de contrat à durée indéterminée.

Dans ce cas, une demande d'autorisation préalable devra être adressée à la Direction Départementale du Travail concernée (2).

(1) Dans l'hypothèse ici prévue la durée devra être le cas échéant harmonisée avec celle qui pourrait être fixée par le législateur en matière de contrat déterminé.

(2) La demande émanant de l'entreprise utilisatrice devra comporter les justificatifs de la situation visée pour ce cas de recours. A défaut de réponse dans les quinze jours suivant l'envoi de la demande, l'autorisation, valable globalement pour les emplois relevant de cette situation serait réputée acquise.

AD  
 U  
 NS  
 GR  
 3/2



## 2 - Mise en oeuvre du contrat de date à date

Le contrat de date à date a été retenu pour le salarié temporaire comme un moyen de connaître la durée prévisible de la mission et une garantie d'emploi pour la période considérée et comme une incitation pour l'entreprise utilisatrice à gérer au plus près son recours à des travailleurs extérieurs à l'entreprise.

Toutefois, en dépit des possibilités d'aménagement du terme du contrat prévues par l'article L 124-2-3 du code du travail, il est apparu, notamment en cas de surcroît exceptionnel et temporaire d'activité, que la rigueur du texte pouvait déboucher sur des situations préjudiciables à l'entreprise en même temps qu'au salarié temporaire. En effet, son contrat vient à échéance sans possibilité de renouvellement, alors que les tâches qui lui sont confiées ne sont pas achevées et que l'intéressé souhaiterait lui-même achever ou poursuivre cette mission. Cette contrainte peut être en outre source de contournement de la loi ou de recours à des formes d'emplois non maîtrisées.

Afin d'éviter de telles situations, il est proposé de compléter ainsi la rédaction des articles L 124-2-3 et L 124-2-4 du code du travail.

"L 124-2-3. Indépendamment des dispositions applicables au cas n° 1, le contrat de mission peut être renouvelé une fois pour une durée déterminée au plus égale à celle de la période initiale sans préjudice de la durée limite des missions de travail temporaire prévue à l'article L 124-2-2.

Les conditions de ce renouvellement font l'objet d'un avenant au contrat, soumis à l'accord du salarié préalablement au terme initialement prévu.

Le terme de la mission prévu au contrat ou fixé par avenant dans le cas de contrats renouvelés, peut-être avancé ou reporté à raison d'un jour pour cinq jours de travail. Cet aménagement du terme de la mission ne peut avoir pour effet, ni de réduire la durée prévue

1, D MD U.D R  
 HS GR  
 GJ

de plus de 10 jours de travail, ni de conduire à un dépassement de la durée maximale des missions de travail temporaire. Pour les missions inférieures à 10 jours de travail, le terme de la mission peut être avancé ou reporté de 2 jours."

"L 124-2-4. Si les parties décident de se réserver la faculté d'aménager le terme de la mission, dans les conditions prévues au 3° alinéa de l'article L 124-2-2 ou au 3° alinéa de l'article L 124-2-3, elles doivent le préciser expressément dans le contrat mentionné à l'article L 124-3 ou dans l'avenant prévoyant son renouvellement."

### 3 - Durée limite des missions de travail temporaire

L'article L 124-2-2 du code du travail prévoit que, sauf dans le cas de remplacement, une mission de travail temporaire ne doit pas excéder six mois.

Les statistiques publiées par le Ministère du Travail font apparaître que dans la très grande majorité des cas, la durée limite de six mois se révèle suffisante pour répondre aux besoins courants des entreprises. Ainsi, la durée moyenne des missions de travail temporaire est en 1984 de 2 semaines environ.

Cependant dans un certain nombre de situations économiques exceptionnelles, cette mesure peut se révéler arbitraire et faire échec à des initiatives économiquement utiles, à l'entreprise comme à l'économie générale.

Afin de permettre à l'entreprise de bénéficier de dérogations éventuelles pour faire face à de telles situations, il est proposé de compléter ainsi la rédaction de l'article L 124-2-3 du code du travail :

"Il peut être dérogé à cette durée maximale, sous réserve d'une autorisation préalable de la Direction Départementale du

AD  
MS  
GR

Travail et de l'Emploi, dans la limite de 18 mois (1), lorsque l'entreprise utilisatrice est confrontée à une situation exceptionnelle, telle qu'elle implique le recours temporaire à des moyens en personnel, qualitativement ou quantitativement exorbitants de ceux qu'elle utilise ordinairement et dont le comité d'entreprise aura été saisi dans le cadre de ses attributions (2).

Il s'agit par exemple de commandes exceptionnelles, de détachements à l'étranger, de commandes à l'exportation.

Par ailleurs la durée du recours au travail temporaire pour une tâche occasionnelle, précisément définie et non durable, ne devra pas excéder un an."

#### 4 - Dispositions diverses

##### 4.1 - Période d'essai

Compte-tenu des dispositions proposées concernant la durée des missions, les parties signataires conviennent d'aménager la durée de la période d'essai, notamment pour les missions de longue durée.

A cette fin, les organisations signataires proposent d'amender ainsi l'article L 124-4-1 :

"Le contrat de travail peut comporter une période d'essai dont la durée est fixée par voie de convention collective ou d'accord collectif national du travail temporaire. A défaut, cette durée ne peut excéder 2 jours si le contrat est conclu pour une durée inférieure ou égale à un mois, trois jours si le contrat est conclu pour une durée comprise entre un et deux mois, cinq jours au-delà ; la rémunération afférente à cette période ne peut être différente de celle qui est prévue par le contrat."

- (1) Cette limite serait allongée dans le cas où la durée maximale prévue pour le contrat à durée déterminée dans des situations comparables serait elle-même prolongée.

- (2) La demande émanant de l'entreprise utilisatrice sera formée auprès de la Direction Départementale du Travail et de l'Emploi du siège de l'entreprise utilisatrice ou de l'établissement concernés et comportera les justifications à l'appui de sa demande. A défaut de réponse dans les quinze jours suivant l'envoi de la demande, l'autorisation sera réputée

Handwritten notes and initials: "MS", "GR", "D", "R", and other illegible scribbles.

#### 4.2 - Rupture anticipée

Afin de permettre à l'entreprise de travail temporaire, dans les cas de rupture anticipée de mission, de couvrir par du travail la période restant à courir du contrat rompu, en cas de longue mission, les parties signataires proposent de compléter l'article L 124-5, comme suit :

"Lorsque la durée restant à courir du contrat rompu est supérieure à quatre semaines, les obligations visées à l'alinéa précédent peuvent être satisfaites au travers de trois contrats successifs au plus, proposés par écrit et conclus dans les conditions ci-dessus."

#### 4.3 - Accord préalable au détachement lorsque l'établissement utilisateur a fait l'objet d'un licenciement économique dans les 12 mois

Afin de limiter la procédure d'autorisation préalable aux cas où elle est effectivement justifiée, et sans porter préjudice aux possibilités de reclassement, les organisations signataires proposent de modifier la rédaction de l'article L 124-2-4° a) comme suit :

"Un accord préalable de l'autorité administrative est nécessaire si un licenciement individuel ou collectif, fondé sur un motif économique, est intervenu dans l'établissement utilisateur au cours des 12 mois précédents, sur les catégories d'emploi concernées par le recours au travail temporaire".

#### 4.4 - Mise en poste anticipée

Afin de permettre une mise au courant en cas de remplacement d'un salarié permanent, les parties signataires conviennent d'une possibilité de mise en poste anticipée par la création d'un article L 124-2-5 ainsi rédigé :

"Dans le cas mentionné au 1° de l'article L 124-2, le contrat peut prendre effet avant le départ du salarié permanent à remplacer, à raison de 2 jours ouvrables pour une mission inférieure à deux semaines, de 1 jour pour 5 jours au-delà, dans la limite de 6 jours ouvrables.

we  
-  
MS GR  
D  
D

Cette limite maximum est portée à deux semaines lorsque le remplacement concerne un emploi de cadre.

Ces dispositions font l'objet d'une mention spécifique dans le contrat de mise à disposition et de travail."

#### 4.5 - Succession de missions de travail temporaire et de contrats à durée déterminée

Les parties signataires sont convenues, sur ce point, qu'une harmonisation des conditions de succession de l'une et l'autre forme de contrat soit effectuée dans l'esprit et conformément au contenu des dispositions précisées dans le préambule (II A).



>

②

## C - LA POURSUITE DE LA POLITIQUE CONVENTIONNELLE

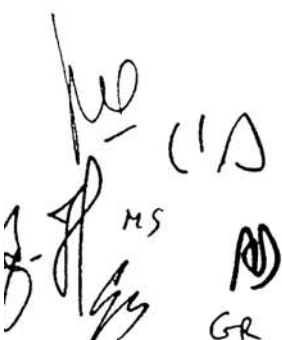
Au cours de leur réunion du 14 septembre 1982, tenue à l'initiative du Ministère du Travail, les organisations syndicales d'employeurs et de salariés avaient arrêté un programme de négociation constituant la base de la politique conventionnelle dont la réalisation a créé des garanties collectives importantes au bénéfice des salariés temporaires et a concrétisé la présence de l'expression syndicale dans la profession.

Aujourd'hui, ces mêmes organisations conviennent que la politique conventionnelle doit se poursuivre dans trois directions.

### 1 - Poursuivre l'élaboration d'une convention collective des salariés temporaires et permanents des entreprises de travail temporaire.

Les organisations d'employeurs et de salariés conviennent d'aborder en commission nationale mixte, les dossiers suivants dans la perspective de la conclusion d'une convention collective nationale :

- a) classification, salaires du personnel permanent des entreprises de travail temporaire et autres dispositions conventionnelles les concernant et nécessaires à l'extension,
- b) bilan de l'accord du 3 février 1983 sur l'indemnisation complémentaire en cas de maladie et accidents du travail des salariés temporaires et conséquences à en tirer,
- c) compléments à apporter au statut des travailleurs temporaires en matière de détachement à l'étranger, prévoyance, maternité,
- d) dispositions relatives au comité d'entreprise et aux délégués du personnel.


  
 MS  
 GR

Les parties signataires se fixent pour objectif de négocier dans toute la mesure du possible sur ces dossiers avant le 31 décembre 1985. Dans ce but, les organisations d'employeurs communiqueront des propositions selon le calendrier suivant :

- 1er octobre 1985 sur le point a),
- 1er novembre 1985 sur les points b) et c),
- 1er décembre 1985 sur le point d).

Ces accords formeront, avec les accords précédemment conclus, la convention collective nationale étendue du travail temporaire.

## 2 - Assurer le bon fonctionnement des diverses instances paritaires créées par la politique conventionnelle

Il s'agit d'une part du fonds d'assurance formation du travail temporaire (F.A.F.-T.T.) qui devra :

- assurer une plus large information sur les possibilités ouvertes, notamment aux travailleurs temporaires, par l'accord du 9 juin 1983, en ce qui concerne le congé individuel de formation,
- rechercher les voies et moyens pour favoriser l'insertion professionnelle des jeunes et l'amélioration de leur qualification dans le cadre de l'accord du 12 mars 1985, relatif aux formations en alternance,
- utiliser pleinement l'institution paritaire de réflexion et d'action constituée par le F.A.F.-T.T. pour que la profession contribue davantage à l'insertion ou la réinsertion des candidats à un emploi dont le marché du travail, par les possibilités de formation ouvertes aux salariés transitant par le travail temporaire.

Il s'agit d'autre part de donner un contenu positif aux instances paritaires, en ce qui concerne la commission nationale paritaire professionnelle et la commission régionale qui sera installée dans les délais prévus à l'accord du 8 novembre 1984 sur le droit syndical.

Handwritten notes and signatures in the bottom left corner, including initials like 'ns', 'CR', and 'AD'.

3 - Intégrer les relations du travail dans la profession dans le cadre contractuel déterminé par le droit commun

Ainsi, en application de l'article L 132-12 du code du travail, les organisations d'employeurs et de salariés se réuniront, au moins une fois par an, pour négocier sur les salaires des travailleurs permanents et, au moins une fois tous les cinq ans, pour examiner la nécessité de réviser les classifications.


Cette négociation sera l'occasion d'examiner l'évolution économique et sociale du travail temporaire.

\* \*  
\*

Les parties signataires conviennent :

- de soumettre le présent accord à la procédure d'extension,
- d'effectuer périodiquement entre elles un bilan de l'application de cet accord et en tout état de cause dans un délai de un an après sa conclusion.

CFDT

  
G. RENON

CFE-CGC



CFTC


CGT

CGT-FO


  
SINOVA

PROMATT

  
G. BESSIS

UNETT

  
UNETT