

PARTIE PRELIMINAIRE

**PROBLÉMATIQUE, MÉTHODE, DONNÉES
HISTORIQUES ET LÉGISLATION**

Il s'agira, dans cette partie préliminaire, de situer notre recherche. Nous avons posé une question fondamentale : "Qu'est-ce qui fait apparaître le travail temporaire comme une nécessité ?". Toute question ne peut être comprise et résolue qu'à l'intérieur d'un espace, dans lequel elle prend un sens concret. Il faut donc déterminer l'horizon -qui est aussi une limite- à partir duquel les véritables significations relatives à la question posée peuvent émerger. Une telle préoccupation sera satisfaite par la définition d'une problématique.

Mais la recherche suppose un dynamisme, c'est-à-dire un processus particulier dont la valeur varie en fonction des possibilités qu'il offre de faire surgir les réponses adéquates au problème posé. Nous sommes ainsi renvoyés au choix de la méthode, qui associera le plus heureusement souplesse, rigueur et efficacité.

Enfin, dans la mesure où nous analyserons un certain nombre de données du travail temporaire, celles-ci ne pourront être comprises que si elles sont mises en relation avec un historique du phénomène intérimaire et avec le développement de la législation. Problématique, méthode, historique et législation, constituent les quatre dimensions essentielles du lieu à l'intérieur duquel nous voulons nous placer et dont nous cherchons à fixer les contours.

CHAPITRE PREMIER

LA PROBLÉMATIQUE

par Marc AZOULAY, Malika BOUZA, Etienne DUVAL

Si l'intérim se présente, sous des formes similaires, en de nombreux pays soumis au même système économique, il est probable que l'analyse de sa réalité et de son développement sur une aire restreinte, limitée au département du Rhône, a toute chance d'en révéler les principales articulations qui semblent se reproduire en chaque endroit. C'est, en effet, à partir des données concernant ce département que nous développerons notre recherche. Cela ne nous empêchera pas, en de nombreuses occasions, de confronter des résultats partiels à une situation plus générale.

Mais il ne suffit pas de fixer le cadre géographique des investigations à effectuer pour être à même de répondre à la question posée. Avant d'aborder ce travail, de manière systématique, nous nous sommes longuement interrogés sur les orientations à prendre, les plus susceptibles de nous conduire aux résultats escomptés. Autrement dit, il s'agissait, en un premier moment, de découvrir une problématique. Nous ne reprendrons pas les différents cheminements par lesquels nous sommes passés, mais nous référons la démarche en raccourci en utilisant les résultats d'interviews effectués auprès de chefs d'agences de travail temporaire, de cadres d'entreprises diverses et d'inspecteurs du travail.

Une réalité s'impose à tous : le développement de sociétés de service, lié au phénomène de la sous-traitance. Le problème se posait déjà en 1945, puisqu'à cette époque les insuffisances de main d'œuvre avaient conduit certains entrepreneurs à limiter le travail de leur personnel propre aux tâches de production. Progressivement le gardiennage, le nettoyage, l'entretien des bâtiments, les travaux de tuyauterie-chaudronnerie pour l'industrie chimique et les pétroles, les transports, la manutention, l'informatique, etc... deviennent la spécialité de sociétés travaillant à forfait, en régie, ou en sous-traitance simple au bénéfice d'autres entreprises. Le développement de l'intérim s'inscrit dans cette évolution. Il donne naissance aux établissements de travail temporaire qui constituent également des sociétés de service d'un genre spécial il est vrai, puisqu'il ne s'agit plus d'exécuter une tâche particulière mais de mettre à disposition d'un employeur, pour un temps limité, une force de travail complémentaire.

Les liens qui s'établissent entre les agences d'intérim et les autres sociétés de service sont nombreux.

Telle entreprise de travail temporaire a mis sur pied des équipes de montage, d'entretien et de gardiennage, qui lui permettent de puiser dans son trop-plein de personnel. Elle a également, sous son contrôle, des sociétés de crédit, d'assurances ou de recouvrement de créances.

Il y a une dizaine d'années, dans la région lyonnaise, des grèves ont conduit plusieurs industriels de la chaudronnerie et de la tuyauterie (cf. les sociétés de service de cette spécialité) à se reconvertir en même temps dans l'intérim et dans l'engineering.

Bien plus, un certain nombre de sociétés de service, travaillant en régie, font du prêt illicite de personnel, concurrençant ainsi, à l'avantage de l'utilisateur, les agences d'intérim elles-mêmes.

Enfin, un inspecteur du travail nous cite le cas d'une grosse entreprise sous-traitant une partie de son service entretien. La société sollicitée manquant de personnel sous-traite, à son tour, l'exécution des travaux qui lui sont confiés et la maison spécialisée, qui se trouve alors dans l'obligation de répondre à la demande sans avoir la main d'oeuvre nécessaire, doit faire appel à des intérimaires.

Les exemples de ces relations de solidarité, de dépendance ou de concurrence, entre les établissements de travail temporaire et les autres sociétés de service, sont multiples. Ils nous amènent donc à mettre en lien le phénomène de l'intérim avec une forme particulière de développement de l'entreprise. Autre-ment dit, la question que nous nous posons ne pourra être résolue que si nous la resituons dans la perspective de l'évolution actuelle de l'entreprise industrielle ou commerciale.

Au-delà des problèmes de rentabilité qui sont nécessairement impliqués dans les pratiques que nous venons d'exposer, les confidences de certains industriels laissent deviner d'autres motivations peut-être plus essentielles. Un slogan souvent répété, "à chacun son métier", manifeste que l'on est de moins en moins disposé à introduire trop d'hétérogénéité à l'intérieur de la force de travail. La recherche d'une parfaite maîtrise des tâches à réaliser, lorsque la technologie, sans cesse renouvelée, impose de fréquentes adaptations, semble amener à circonscrire à l'essentiel le champ des investissements professionnels.

On discerne également la crainte de voir s'établir un déséquilibre des forces en action à l'intérieur de l'entreprise. "Il faut rester patron chez soi"

ou encore "je ne veux pas qu'il se crée ici un Etat dans l'Etat". Tel service, telle fonction dans le service, ou encore tel responsable, pourraient acquérir une importance excessive, qui viendrait troubler la belle harmonie de l'ensemble. Il serait également dangereux d'imposer à son personnel, dans certains secteurs, des conditions de travail laissant particulièrement à désirer, qui susciteraient des grèves ou des revendications sociales diverses ; la soustraitance ou même le recours à l'intérim sont alors un moyen habile pour éviter le développement de situations conflictuelles. La préoccupation constamment sous-jacente est celle qui concerne la répartition du pouvoir ou des pouvoirs. Diriger une entreprise, ce n'est pas seulement organiser un ensemble en vue de la production d'un bien ou d'un service ; c'est également gérer le personnel qui produit, de manière à ce que le modèle qui commande la distribution des responsabilités puisse normalement fonctionner. Sous une autre forme un peu simplifiée, diriger c'est aussi s'assurer les moyens de pouvoir diriger. Ainsi, l'évolution actuelle de l'entreprise industrielle ou commerciale, telle que nous l'avons présentée, et donc aussi le développement de l'intérim, s'enracine dans la mise en oeuvre d'une politique de gestion du personnel de plus en plus rigoureuse.

On parlera ici de rationalisation de la gestion du personnel. Utilisant un jeu de mots qui n'est d'ailleurs pas sans fondement, on peut dire en effet que rationaliser, en un sens pratique, c'est donner à chacun sa ration de pouvoir. L'introduction de la rationalisation dans le mode de gestion du personnel, est un phénomène récent. Elle est d'ailleurs loin d'être généralisée. Dans nombre d'entreprises traditionnelles, les pratiques à ce niveau, restent encore très empiriques, ce qui n'exclut pas des calculs précis ou la prise en compte minutieuse de contingences locales ; il manque pourtant une vue générale des problèmes, qui englobent les établissements concernés dans un système complexe fait de solidarités avec d'autres sociétés et d'interactions multiples avec le marché du travail. Adoptant de son point de vue une position lucide et sagement réfléchie, un chef d'entreprise rétorquait récemment à un inspecteur du travail qui lui reprochait une utilisation abusive de personnel intérimaire : "très franchement, vous nous autoriserez de ne pas partager votre point de vue, car, me semble-t-il, il s'agit du point fondamental et réel de nos profondes divergences.

a. Nous considérons tout d'abord que le rôle du personnel temporaire est essentiel, pour satisfaire aux pointes inhérentes aux chantiers du bâtiment :

- qu'elles soient d'origine technique,
- qu'elles résultent de conditions atmosphériques,

- qu'elles soient la conséquence d'un absentéisme pour convenances personnelles, malaises, congés etc...

b. Au niveau du plein emploi,⁽³⁾ d'une part la durée des chantiers tendant à être plus courts et d'autre part, nous trouvant en période de croissance moindre les bureaux d'intérim ont le mérite d'assurer une régulation inter-entreprises.
c. Sur le plan de l'Intérêt Général, cette régulation contribue à limiter la cascade d'embauches et de licenciements, éconorisant ainsi les fonds de chômage".

La notion de rationalisation implique un caractère d'universalité dans la perception des problèmes à résoudre ; elle fait référence en même temps à des modèles généraux que l'on peut éventuellement transformer et à des pré-supposés couramment admis et jamais remis en cause, qui définissent une forme de rationalité dans ses structures et son fonctionnement.

La problématique que nous venons progressivement de faire émerger, précise le champ à l'intérieur duquel se développera notre recherche et notre réflexion. Celui-ci s'ouvre sur la mode d'évolution actuelle de l'entreprise industrielle et commerciale qui implique une rationalisation plus poussée de la gestion du personnel, ce qui nous renvoie aux pré-supposés de la rationalité mise en oeuvre.

Lorsque nous nous référons au champ ouvert par la problématique, nous ne définissons pas un espace matériel qui limiterait le lieu de nos investigations. Nous précisons simplement l'interrogation fondamentale qui devra guider l'ensemble de notre recherche.

Le cadre matériel lui-même découle de l'interaction des trois principaux agents, parties prenantes dans le travail temporaire : l'agence d'intérim, l'utilisateur et le travailleur intérimaire. C'est pourquoi nous serons amenés à analyser successivement les données relatives à chacun d'eux pour faire surgir un certain nombre d'hypothèses. Le comportement de l'entreprise utilisatrice apparaîtra rarement de façon immédiate ; il sera cerné, le plus souvent, à travers des attitudes collectives, qui seront appréhendées avec une certaine précision, grâce au choix d'indicateurs appropriés.

1 - C'est nous qui soulignons.

CHAPITRE DEUXIÈME

MÉTHODE ET SOURCES

par Marc AZOULAY, Malika BOUZA, Etienne DUVAL

Pour assurer une meilleure compréhension de la démarche que nous allons suivre, il n'apparaît pas inutile d'exposer la méthode qui en commande les cheminements. Notre but est d'éviter certains pièges qui dévalorisent bon nombre d'études économiques et de nombreuses recherches sur l'emploi. Il arrive souvent en effet que l'on s'impose, dès le départ, une théorie trop structurée, que l'on présente des hypothèses, sans analyse préalable des phénomènes qu'il s'agit d'expliquer, et sans critère de choix objectif, que l'on s'attache aux particularités les plus marquantes, sans chercher à déceler les contradictions sous-jacentes souvent plus significatives. Fréquemment encore, on introduit des concepts rigides et non critiqués, qui vont induire des interprétations précises et pourtant non adaptées. Enfin, au terme, il n'est pas rare que l'on vise surtout la cohérence des explications proposées et non leur adéquation à la réalité complexe qu'il s'agit de comprendre.

La méthode que nous proposons peut apparaître abstraite et un peu lointaine des problèmes qui nous préoccupent. Elle devrait contribuer, en fait, à introduire, dans une étude qui porte sur l'emploi, la rigueur que l'on s'impose dans d'autres domaines, tout en permettant d'éviter les blocages inutiles, et à permettre une réflexion théorique, non seulement cohérente en elle-même mais encore et surtout cohérente avec les faits, dont il s'agit de rendre compte.

Pour terminer cette présentation, nous exposerons les sources qui serviront de base à l'ensemble de nos investigations et qui, par conséquent, en conditionneront aussi la validité.

I. LA METHODE

I.1 Les dangers d'une théorie proposée au départ

Une méthode couramment pratiquée consiste à partir de la théorie pour situer le champ de la réflexion. Cela peut se justifier par souci d'honnêteté, dans la mesure où chacun enracine sa démarche intellectuelle sur un fond théorique, la plupart du temps inconscient. Proposer la théorie au départ, c'est d'une part délimiter l'espace de la recherche, mais c'est aussi faire passer au niveau de la conscience et donc maîtriser les présupposés qui déterminent le mode d'interrogation et la manière de résoudre les problèmes posés.

Un tel procédé ne va pourtant pas, dans la pratique, sans inconvénient. A vouloir fixer immédiatement les dimensions théoriques de la recherche, de nombreux chercheurs se sont condamnés à tourner en rond, en opérant un découpage arbitraire de la réalité et en vérifiant ce qui était déjà admis au départ. La véritable découverte ne peut s'effectuer à partir de verrouillages prématurés. Comme la création elle-même, elle suppose un certain désordre initial, qui laisse ouvertes de multiples possibilités. L'ensemble doit s'organiser progressivement, sous l'effet de réactions diverses, lui permettant de trouver son équilibre, pour aboutir à de solides conclusions. De ce fait, il n'y a plus vérification d'une théorie posée a priori, mais progressif enrichissement théorique.

I.2 Partir d'une analyse des données

Il va de soi que notre choix se portera sur la seconde alternative. C'est pourquoi, en un premier temps, nous laisserons la priorité aux faits. Cela veut signifier concrètement que nous débuterons par une analyse des données. Pour éviter de céder à l'empirisme, qui n'exclut pas des prises de position non dites et pourtant sélectives, nous nous soumettrons à certaines règles rigoureuses dans la démarche qui doit nous conduire de l'analyse à l'élaboration théorique.

Notre première précaution consistera à prendre le réel dans sa totalité.

Il y a en un sens, surtout lorsque l'on se situe dans une perspective dynamique, priorité du tout sur le particulier. Pour l'observation des faits, nous partirons donc du plus grand ensemble. Celui-ci, au fur et à mesure, sera découpé en ensembles plus restreints.

À l'intérieur de chaque ensemble ou sous-ensemble, on supposera que le réel, dans la mesure où il évolue, se présente sous forme de contradictions. On fait

fait abstraction, pour le moment, des systèmes de régulation et du mode particulier d'évolution de chaque contradiction.

Lorsqu'apparaîtra une contradiction, nous pourrons être amenés à nous poser deux questions : celle de son origine et celle de sa signification. En nous efforçant d'y répondre, de manière encore provisoire, nous dégagerons progressivement un corpus d'hypothèses. Il ne s'agira pas alors de s'imposer une rigueur excessive. Le principal sera de faire jaillir les différentes explications possibles. La précision s'imposera d'elle-même, lorsque l'analyse portera sur de plus petits ensembles. Au terme, les hypothèses se recouperont, s'opposeront et prendront une forme toujours plus précise. La réalité n'aura pas été détruite, au bénéfice de simplifications abstraites posées au départ.

1.3. La sélection des hypothèses

Après ce débroussaillage, nous devons procéder à une sélection des hypothèses à vérifier. Les différents recouvrements permettront d'effectuer un premier tri, c'est-à-dire d'éliminer celles qui auront été posées hâtivement ou qui seront insuffisamment précises. Un second tri pourra être opéré lorsque sera reconnu le mode d'organisation permettant de les lier entre elles ; certaines apparaîtront immédiatement inefficaces et seront rejetées ; d'autres seront également éliminées parce qu'elles s'avèreront d'un intérêt secondaire. Mais le problème est précisément de discerner le type de structure qui permettra de les organiser. Pour cela, on doit commencer par définir le champ, à l'intérieur duquel elles doivent être posées. L'analyse, normalement révèle les grands axes qui le constituent ; il suffit alors d'utiliser les matériaux déjà engagés pour le faire apparaître. Il n'est pas homogène ; la plupart du temps, il est à plusieurs dimensions ; souvent il est traversé par des segmentations qui le diversifient. A chaque dimension, à chaque segmentation, correspond une contradiction essentielle que l'on doit essayer de mettre en relief. A ces contradictions essentielles s'articulent des contradictions secondaires, et les contradictions essentielles elles-mêmes s'entrecroisent, réagissent les unes sur les autres, faisant émerger une contradiction principale, qui les détermine à son tour.

Une fois le champ défini, il devient facile de situer les hypothèses dégagées. Seules les plus importantes doivent être retenues pour la vérification.

1.4 La vérification des hypothèses

La vérification s'opérera à partir de sources diverses. En socio-économie, il n'est pas toujours possible d'isoler chacun des facteurs pour déceler l'impact qu'il a sur la réalité. D'ailleurs, un tel procédé, trop systématique, conduit souvent à une forme d'abstraction, destructrice du réel, surtout si elle ne prend pas soin, en un second temps, d'étudier l'interaction entre les différents facteurs. Ici, nous chercherons de préférence à procéder par recoupements. Si les points laissés par ces recoupements dessinent une image compacte, nous en concluons que le facteur étudié est déterminant ; l'hypothèse posée sera vérifiée.

Les hypothèses vérifiées pourront être reprises conjointement pour qu'apparaissent les interrelations de renforcement ou d'opposition, que les facteurs décelés entretiennent entre eux.

1.5 L'élaboration des concepts

Tout au long de la démarche de vérification, les concepts servant d'outils à la réflexion devront se préciser. L'analyse, nous l'avons vu, doit accepter au départ une certaine imprécision pour faciliter la découverte ; ainsi la vérification doit-elle, de son côté, grâce à de multiples essais, permettre de construire progressivement les outils conceptuels, qui rendront possible la théorisation. Le souci sous-jacent à une telle pratique rejoint celui qui a déjà été exprimé : ne pas enclore prématurément la recherche. Le concept est à la recherche ce qu'est la machine à l'industrie. La machine est l'expression d'une technologie et d'un système d'organisation. Elle n'est pas simplement un outil ; elle est la reproduction d'un monde. C'est pourquoi sa conception et son utilisation dépassent de loin le résultat qu'on en conçoit. Si nous transposons ces remarques dans le domaine de la recherche, nous comprenons que les concepts induisent la théorie que l'on veut produire ; par conséquent les introduire trop rapidement, sans critique suffisante, c'est se condamner à reproduire les théories sous-jacentes à son analyse spontanée du réel. Pour éviter un tel écueil, nous nous efforcerons de procéder graduellement. Au départ nous serons amenés à nous contenter de concepts un peu généraux susceptibles d'évoluer et de se transformer. C'est au terme seulement que leur contenu et leur formulation devront être le plus précis possible ; ils deviendront alors opératoires pour la théorisation proprement dite.

1.6 La théorisation

La théorisation doit permettre d'expliquer rigoureusement les phénomènes analysés, à l'intérieur de la problématique que l'on s'est donnée initialement. Elle est une reprise des hypothèses vérifiées et des connaissances déjà solidement établies antérieurement. Notre propos ne sera pas d'obtenir une synthèse par simple classement ou hiérarchisation, mais d'établir une sorte de jonction entre l'hypothèse vérifiée et la réalité, grâce aux concepts qui ont pour finalité d'assurer la liaison entre l'abstrait et le concret. Ce retour au concret, impliqué par la théorisation, fait souvent défaut, à tel point que le principal critère de la vérité n'est pas l'adéquation au réel, mais le degré de cohérence des différentes propositions entre elles. Comme nous le disions plus haut, le but essentiel de la recherche, dans ce cas, n'est pas la constitution de connaissances nouvelles ; il correspond à une volonté plus ou moins consciente de faire cadrer le réel avec une théorie déjà acquise. On s'efforce d'introduire, dans un corpus théorique, une ou plusieurs hypothèses et on poursuit l'opération de cadrage jusqu'à ce que le mécanisme fonctionne normalement. Une telle pratique peut se concevoir dans certains cas, mais à condition de revenir à la réalité, pour vérifier si les faits étudiés y gagnent en intelligibilité. Néanmoins le risque demeure toujours de s'enfermer dans une scolastique stérile.

Un autre point reste à éclaircir, celui de la validité des sources ; toute la recherche peut être viciée par l'insuffisance des précautions prises à ce niveau.

2. LES SOURCES

2.1 Des interviews réalisées auprès d'inspecteurs du travail et de certaines agences d'intérim

Les inspecteurs du travail, les plus directement concernés par les problèmes de l'intérim, à la Direction Départementale du Travail du Rhône, ont été interviewés, sur la base de leur pratique quotidienne, ils se sont efforcés de faire ressortir les points qui leur apparaissaient essentiels.

Un certain nombre de responsables d'agences d'intérim, souvent parmi les plus importantes, nous ont également apporté des précisions intéressantes sur leur profession et sur le marché du travail temporaire.

Nous avons déjà utilisé, pour une part, les réponses des uns et des autres, en élaborant la problématique.

2.2 Les déclarations des agences d'intérim à la Direction Départementale du Rhône

Les agences d'intérim envoient mensuellement à la Direction Départementale du Travail une déclaration portant sur les contrats signés pendant le mois précédent. Elles précisent la qualification de l'intérimaire, l'activité économique de l'entreprise où s'effectue le travail et la durée prévisible de la mission.

Des comptages ont été effectués de 1973 à 1977 pour déterminer le nombre de contrats mensuels par agence, sur le département du Rhône. Cela nous a permis en outre d'établir, pour chaque année, la liste des agences et entreprises en exercice.

Une analyse plus précise a été réalisée pour le mois d'octobre 1976. L'activité des agences, en cette période de l'année, correspond à la moyenne mensuelle. Pour chaque agence, identifiée par son nom et son adresse, ont été reprises la qualification des intérimaires engagés, la durée présumée de leur mission, l'activité économique de l'entreprise cliente. La nomenclature utilisée était la N.A.E. en 99 postes. Sur un total de 9096 contrats recensés, 1771 c'est-à-dire 19,5 %, n'ont pu être affectés à aucune branche économique précise, par suite de l'insuffisance des renseignements fournis par les agences ; ils ont été classés dans les "sans activité". On a considéré que toutes les branches étaient également concernées par cette non affectation. C'est pourquoi, au cours de l'analyse, les pourcentages seront calculés sur 7325 contrats au lieu de 9096. Une autre difficulté s'est manifestée pour répartir avec précision les contrats relevant du secteur de la métallurgie et de la mécanique et plus particulièrement des branches 19 à 24. Lorsqu'il n'y avait aucune ambiguïté, la répartition s'est faite normalement. Le solde, par contre, a été attribué proportionnellement aux effectifs ASSÉDIC du 31 décembre 1975.

2.3 La structure des emplois des agences d'intérim

Nous avons retenu deux années pour la structure des emplois des agences d'intérim : 1973 et 1976. Nous pourrions ainsi mesurer l'évolution des qualifications sur une durée de trois ans. L'imprécision de la nomenclature des activités utilisées en 1973 (N.A.E.) nous a obligé à vérifier le listing des établissements (code SIO). Pour 1976, cette précaution devenait inutile, puisque le code 7713 de la F.L.A.P. concerne exclusivement la prestation temporaire de personnel.

Un traitement informatique particulier a été effectué pour répartir les intérimaires selon la localisation des agences auxquelles ils sont rattachés. Le département du Rhône a été découpé en 4 secteurs.

1. Le centre de Lyon

Arrondissements 1 - 2 - 4 - 5 - 9.

2. Les zones relais

Arrondissements 3 - 6 - 7 - 8 + Villeurbanne.

3. La périphérie

Ce secteur regroupe les communes de l'Est lyonnais, c'est-à-dire la banlieue la plus industrielle de Lyon : Bron, Chassieu, Corbas, Décines-Charpieu, Genas, Meyzieu, Mions, Saint-Bonnet-de-Mure, Saint Fons, Saint-Laurent-de-Mure, Saint-Pierre-de-Chandieu, Saint-Priest, Toussieu, Vaulx-en-Velin, Vénissieux.

4. Les autres communes du département.

Deux codes emplois ont alors été utilisés : le code E2 en 11 postes et un code

spécial en 34 postes que l'on retrouvera en annexe. Ce dernier a été confectionné pour permettre des comparaisons avec certaines statistiques nationales. On a pris soin de distinguer les hommes et les femmes, ce qui n'a pu être fait au niveau des déclarations départementales.

Une incertitude, que nous essaierons de lever à l'occasion, demeure quant à l'identité de certains employés. Il faut savoir en effet que les structures d'emplois, regroupant l'ensemble des effectifs des établissements au 31 mars, comprennent le personnel en service à l'intérieur des agences elles-mêmes. Ainsi les emplois de cadres et de secrétaires peuvent être surestimés, dans la mesure où ils ne concernent pas uniquement des intérimaires.

2.4 La structure des emplois de l'ensemble des établissements du Rhône.

Pour effectuer des comparaisons, selon les emplois, nous avons à notre disposition deux sources statistiques : la structure des emplois de l'ensemble des établissements du Rhône, présentée chaque année par l'INSEE, et un traitement spécial réalisé à l'occasion d'une étude sur l'agglomération lyonnaise ⁽¹⁾.

2.4.1 La structure des emplois de 1975

Les structures d'emplois de 1975 sont la dernière source disponible, au moment où nous rédigeons cette étude. Celles de 1976 ne seront publiées qu'une fois la rédaction terminée. Il n'y a pas ici de découpage par zone et nous ne pouvons retenir, pour les comparaisons, que le code E2, avec la répartition hommes-femmes.

2.4.2 Le traitement spécial effectué pour l'année 1974

A l'occasion de l'étude précitée, un traitement spécial avait été demandé à l'INSEE. Seule l'agglomération lyonnaise était concernée et le découpage géographique était celui qui a déjà été présenté. On faisait alors abstraction de ce que nous avons appelé : les autres communes du département.

L'intérêt d'une telle référence est de nous permettre de suivre, par comparaison, avec plus de précision, le développement de l'intérim selon les sous-secteurs du département. Toutefois, il faudra tenir compte d'une certaine marge d'erreur, car les structures d'emplois de l'intérim, de 1973 et 1976, seront équivalement rapportées aux structures globales de 1974. On suppose, dans ce cas, que même si les effectifs changent d'une année à l'autre, la structure d'ensemble varie relativement peu sur un espace de temps inférieur ou égal à 2 ans.

2.5 Des enquêtes directes auprès des entreprises de la région Rhône-Alpes

Une étude sur l'intérim, demandée par le Ministère du Travail, au Centre d'Etudes de l'Emploi, a donné lieu à un certain nombre d'enquêtes, dans plusieurs régions-test, et en particulier dans la région Rhône-Alpes. Ces enquêtes ont été effectuées localement par la Direction Régionale du Travail de Lyon, dans le courant de l'année 1976. Elles concernaient les secteurs suivants : mécanique, construction automobile, chimie, pharmacie, textiles, textiles artificiels et synthétiques, bonneterie, habillement. Plus de cinquante établissements ont été ainsi visités. Les réponses obtenues aux questionnaires et aux interviews pourront être exploitées et utilisées pour la vérification des hypothèses.

(1) Etienne DUVAL, Direction Régionale du Travail et de la Main D'oeuvre de la Région Rhône-Alpes, Evolution des activités et des emplois dans l'agglomération lyonnaise (1969-1974), mars 1977, 127 p.

9
2.6 Les notes et statistiques du Ministère du Travail

Le Ministère du Travail, de son côté, publie régulièrement des notes et statistiques sur l'intérim en France. Des précisions sont apportées sur les branches utilisatrices, le nombre d'agences, le nombre de contrats, la durée des missions, la profession des intérimaires. Nous reproduirons en annexe des prochains chapitres, les tableaux les plus intéressants pour notre propos, concernant les années 1975 à 1976. De plus, il sera possible à l'occasion, de vérifier si les tendances manifestées dans le Département du Rhône se retrouvent à l'échelle nationale.

2.7 Des sources diverses

De multiples autres sources seront utilisées. Elles se rapportent au département du Rhône, à la région Rhône-Alpes ou à la France entière. La plupart du temps, elles ne traitent pas directement du problème de l'intérim ; elles situent plutôt son environnement local ou national. Les principales concernent le chômage, les licenciements, l'absentéisme, la durée du travail, les conflits dans les entreprises et l'importance des syndicats, les taux de rotation et le travail à la chaîne, les investissements, les mouvements de concentration et les niveaux d'industrialisation, le travail des étrangers etc...

A l'occasion, nous aurons recours à deux documents particulièrement riches en information : le Dossier Départemental de l'Emploi du Rhône(2) et le Memento statistique sur le Travail, publié par le Ministère du Travail en juillet 1977.

Les différentes sources à notre disposition devraient permettre d'aborder le problème de l'intérim avec précision et rigueur. En même temps, la multiplicité des approches qu'elles induisent, rendra plus facile la mise en oeuvre de la méthode proposée, qui vise à opérer par recoupements, plutôt que par abstraction.

(2) Dossier présenté par la Direction Régionale du Travail et de l'Emploi, Lyon, 1975. Il sera actualisé très prochainement.

Partie annexe au chapitre deuxième

CODE SPECIAL UTILISE POUR LE TRAITEMENT DES STRUCTURES D'EMPLOIS
DES AGENCES D'INTERIM DU REGION

N°	M E T I E R S	C O D E S de la nomenclature des emplois
001	Métiers de l'agriculture, sylviculture, pêche.....	001 à 030
02	Ingénieurs.....	20, 21, 22
03	Cadres.....	100, 515, 600 à 602, 620, 700, 701, 710, 711, 720, 721, 724, 725, 730, 740, 741, 900, 901, 906, 908, 930, 940, 941, 943.
04	Techniciens et agents techniques de production.....	23 à 26, 270
05	Agents de maîtrise.....	271 à 277
06	Dessinateurs.....	280 à 288
07	Ouvriers qualifiés de la maçonnerie...	320 à 324
08	Ouvriers qualifiés de la soudure et de la serrurerie.....	360 à 362
09	Ouvriers qualifiés de la chaudronnerie et de la charpente en fer.....	370 à 372
10	Ouvriers qualifiés de la mécanique....	380 à 382, 384, 386
11	Ouvriers qualifiés sur machines outils	383, 387, à 389
12	Ouvriers qualifiés en électricité et électronique.....	39
13	Ouvriers qualifiés de la chimie.....	400
14	Ouvriers qualifiés de la production des fibres artificielles et synthétiques	407
15	Ouvriers qualifiés de l'alimentation..	42
16	Ouvriers qualifiés des textiles.....	43
17	Ouvriers qualifiés du travail des étoffes	44
18	Ouvriers qualifiés du travail du bois	460 à 467
19	Personnel qualifié de la manutention..	500, 501
20	Métiers des transports.....	510 à 514, 516 à 519
21	Ouvriers spécialisés.....	471
22	Manoeuvres et manutentionnaires.....	472 à 502

Suite

(23	: Autres ouvriers (qualifiés).....	: 110 à 112, 30, 31, 33, 34, 35,
(:	:	: 363, 401 à 406, 41, 45, 468,
(:	:	: 470, 503, 851.
(24	: Secrétaires, sténodactylos, dactylos..	: 603, 609, 610
(25	: Comptables, caissiers.....	: 606, 607
(26	: Standardistes.....	: 608
(27	: Autres personnels administratifs	:
(:	: qualifiés.....	: 604, 605, 611
(28	: Emplois de bureau non qualifiés.....	: 612
(29	: Opérateurs, mécanographes, perforieuses	:
(:	: programmeuses.....	: 621, 622 à 624
(30	: Personnel des services commerciaux....	: 702, 703, 704, 705, 706, 707
(31	: Professionnels paramédical et auxiliaires	:
(:	: médicaux diplômés.....	: 902 à 905, 907, 909, 942
(32	: Personnel de l'hôtellerie (y compris	:
(:	: non qualifié).....	: 901, 932, 933, 950 à 952
(33	: Personnel de service non qualifié.....	: 708, 743, 910, 950 à 952
(34	: Métiers divers (services).....	: 712, 713, 722, 723, 726, 731,
(:	:	: 732, 742, 800 à 843, 850,
(:	:	: 852 à 861, 920, 921, 953,
(:	:	: 960 à 964, 999.
(:	:	:

CHAPITRE TROISIÈME

HISTORIQUE DU TRAVAIL INTÉRIMAIRE

par Marc AZOULAY, Malika BOUZZA, Etienne DUVAL

Lorsqu'il nous est arrivé de visiter des agences d'intérim ou même lorsque nous avons assisté au Congrès International, organisé dans le cadre du B.I.T., nous avons été frappés par l'esprit pionnier des directeurs d'entreprises de travail temporaire. Nous ne cherchons pas à donner à ce terme (pionnier) une connotation morale, mais nous voulons souligner que nous sommes encore en pleine phase de création de la profession. Les responsables que l'on rencontre sont souvent ceux qui ont été les fondateurs de leurs établissements. Ils sont eu saisir l'occasion favorable ; des besoins se sont manifestés, auxquels ils ont pu répondre, et ils s'efforcent aujourd'hui d'occuper la plus large part du terrain qui leur est offert. C'est pourquoi les développements actuels ne se font pas sans heurts (1). Des luttes d'influence se manifestent et sous les mesures d'assainissement proposées, on peut aisément discerner les effets d'une concurrence, tendant, au moins partiellement, à assurer la prééminence des sociétés les mieux enracinées, aux dépens de nouveaux venus, dont les assises restent encore fragiles. L'aventure, il est vrai, est quelquefois mauvaise conseillère et peut attirer des personnalités peu sérieuses, désireuses de faire fortune rapidement.

Si nous essayons de remonter dans le temps, nous constatons que les Etats-Unis et l'Angleterre ont été les premiers champs d'expérience des agences d'intérim et cela dès le début du vingtième siècle. C'est à partir de ces pays que le travail temporaire, sous sa forme moderne, pénétrera sur le continent européen. Ainsi en 1921, la société "Business Aid" est créée en France pour effectuer de la location de main d'oeuvre administrative.

1. - UN LIEN ÉTENDU ENTRE LA NAISSANCE DE L'INTÉRIM ET LE DÉVELOPPEMENT TECHNOLOGIQUE

On remarque, au départ, une liaison entre les nouvelles formes du développement industriel et la création de l'intérim. En effet, si nous prenons le cas des Etats-Unis, qui nous ont devancés dans le progrès technologique, nous constatons que l'intérim technique est né avec la généralisation de l'industrie

(1) Parmi les sources utilisées pour analyser les développements de l'intérim soulignons les fiches DAFSA sur le travail temporaire et l'ouvrage de W. ALBEDA, R. BLANPAIN, G.M.J. VELDKAMP, Temporary Work in Modern Society. A comparative study, Part II. Temporary Work within a Socio-Economic Framework, the Netherlands, Bd. Kluwer, 1978, VII, 132p.

automobile. Une forme d' "engineering" s'est développée pour réaliser ailleurs ce qui avait pris naissance ici et des ingénieurs intérimaires permirent de grossir momentanément les effectifs des bureaux d'études pour répondre à des besoins qui ne pouvaient être que conjoncturels. Après la deuxième guerre mondiale, la même expérience se répétera pour l'électronique et les industries de la Défense.

L'intérin des employés lui-même a largement bénéficié des progrès techniques. A partir des années 1920, le lancement des calculatrices nécessita subitement un nombre important d'opérateurs qualifiés et les agences de travail temporaire se trouvèrent alors aptes à répondre à cette nouvelle demande.

Enfin, aux Etats-Unis toujours, l'essor industriel des années 60, lié en partie à la guerre du Vietnam, entraîna une rapide progression du nombre des intérimaires.

Le cas de la France illustre abondamment la première donnée que nous venons de mettre en relief, puisque c'est entre 1950 et 1973, et plus particulièrement entre 1965 et 1972, période où les progrès de l'industrie furent spectaculaires, que le travail temporaire s'est le plus intensément développé. Selon une estimation de l'U.N.E.T.T. (cf voir plus loin) le chiffre d'affaires de la profession passe alors de 300 MF à 2850 MF. Selon d'autres calculs (2) l'écart serait plus grand encore, puisqu'on passerait de 400 M à 3400 MF.

Le 10 mars 1953, la France avait ratifié la Convention n° 96 (cf plus loin) de l'Organisation Internationale du Travail, qui condamne le placement de main d'oeuvre à titre onéreux.

On aurait pu craindre alors que l'avenir du travail intérimaire ne fût sérieusement compromis. Or une telle crainte était sans objet. On considéra en effet que cette convention ne s'appliquait pas aux agences de travail temporaire ; il n'y avait pas réel placement puisque ces dernières étaient les véritables employeurs et les droits sur les travailleurs n'étaient conférés à l'utilisateur qu'en vertu d'une délégation d'autorité. Ce type d'interprétation ne fut pas partagé par tous les pays, et en particulier par l'Italie, la Suède et le Japon.

(2) W. ALBEDA, R. BLANPAIN, G.M.J. VELDKAMP, Op. Cit., p. 63.

L'obstacle de droit étant donc dépassé, les entrepreneurs peuvent se lancer sans difficulté sur une voie pratiquement inexplorée jusqu'ici en France.

2. AU DEPART, UNE PRIORITE POUR LA MAIN D'OEUVRE FEMININE

Au début, ce furent surtout les femmes qui constituèrent la clientèle des agences. Les raisons en sont diverses. D'une part, les transformations de l'industrie entraînaient un accroissement important des emplois de bureau, plus habituellement confiés à une main d'oeuvre féminine. D'autre part, les femmes étaient prêtes à accepter un travail à temps partiel, estimant, lorsqu'elles étaient mariées, que leur salaire venait simplement compléter celui de leur conjoint.

Il existe, en d'autres pays, aujourd'hui encore, une certaine connivence entre travail temporaire et main d'oeuvre féminine. En Angleterre, par exemple, plus de la moitié des travailleurs concernés sont des femmes. De même, au Japon, où indépendamment des restrictions sévères apportées à l'intérim, les travailleurs temporaires représentent 15 % de la population active, les femmes sont prioritairement touchées. En 1975, sur 1,72 millions de travailleurs à domicile, elles constituent à elles seules, 90 % du total. On en trouve, par ailleurs 540 000 parmi les 1 250 000 travailleurs journaliers. Ici, le travail temporaire est souvent déqualifié et peu payé. Il n'est donc pas étonnant que la clientèle féminine s'y retrouve en proportion importante. L'exemple du Japon permet de comprendre que si les femmes ont été, au départ, prioritairement intéressées par l'intérim, c'est en partie à cause de l'aspect temporaire du travail qui leur était demandé. Il est bien évident que, si la loi de ce pays était moins contraignante, les agences d'intérim pourraient bénéficier de réserves importantes immédiatement disponibles.

3. DEVELOPPEMENT DE L'INTERIM ET RESTROUCTION DE L'INDUSTRIE

En France, les femmes ne sont plus aujourd'hui majoritaires, au sein des agences d'intérim, dans la mesure même où l'emploi tertiaire a cédé le pas à l'emploi industriel.

Nous avons vu plus haut qu'il existait une relation entre développement de l'industrie (et plus particulièrement de l'industrie de pointe) et développement de l'intérim. L'essor industriel a provoqué au départ un accroissement des emplois tertiaires. Les agences d'intérim ont alors joué un rôle non

négligeable, en dégageant et en canalisant une partie de la main d'oeuvre féminine nécessaire. Avec les restructurations et l'expansion industrielle qui s'effectuèrent entre 1965 et 1972, des besoins nouveaux sont apparus non plus seulement au sein des bureaux, mais également à l'intérieur des ateliers. Le phénomène de restructuration constitue un facteur original du développement de l'intérim, que l'on ne peut assimiler au progrès technique proprement dit. Les nombreux changements qui interviennent se répercutent sur la main d'oeuvre, créant des fluctuations provisoires. Pour y faire face, l'employeur peut jouer sur les taux de renouvellement ; fréquemment il se tourne, en même temps, vers l'extérieur pour obtenir une main d'oeuvre temporaire. Les réponses à ses besoins momentanés doivent être rapides, plus ou moins limitées dans le temps et bien adaptées. Le contrat de travail à durée déterminée ne semble pas convenir dans tous les cas. L'agence d'intérim, par contre, fait preuve d'une particulière efficacité. Elle s'imposera alors de plus en plus aux utilisateurs éventuels, encore hésitants. Les nouvelles agences se multiplient. Dépassant le cadre des restructurations, elles bénéficieront, avant 1973, d'une conjoncture favorable, qui facilitera le recours à une main d'oeuvre d'appoint pour valoriser au maximum le capital fixe.

4. UNE DONNÉE DE PLUS EN PLUS CONSTANTE DU MARCHÉ DU TRAVAIL

A partir de 1973, le mouvement des affaires se ralentit. L'intérim commence à fléchir en 1974. Le déclin s'accroîtra encore en 1975, mais les années 1976 et 1977 se caractériseront par une reprise presque spectaculaire. On comprend que la crise, insécurisant les employeurs, contribue à favoriser le recours à un personnel temporaire. Il semble toutefois qu'indépendamment de la situation conjoncturelle, l'intérim s'impose de plus en plus comme une donnée constante du marché du travail. En France et en Hollande, il tend à constituer un passage obligé pour accéder à des emplois permanents. Une segmentation s'opère de plus en plus entre marché primaire et marché secondaire. Nous avons d'un côté des emplois stables, bien payés et requérant une bonne qualification, de l'autre, ce sont l'instabilité, de faibles salaires et de moindres qualifications. L'exemple le plus typique, en ce sens, est celui du Japon. L'institution du travail à vie et les syndicats d'entreprise provoquent la création d'une zone stable et presque figée, qui ne peut répondre entièrement aux besoins des entreprises, devant faire preuve d'une souplesse toujours plus grande. Une contradiction se manifeste qui sera résolue par le recours massif

à des temporaires (3) et à la sous-traitance. On est amené à se demander si une telle situation n'éclaire pas le développement actuel de l'intérim en France. Nous aurons à voir, au cours de notre recherche, ce qu'il en est en réalité.

5. LA LUTTE POUR LA RECONNAISSANCE

5.1 Création des syndicats professionnels et reconnaissance par les utilisateurs

Le processus de reconnaissance des entreprises de travail temporaire est déjà bien engagé. Celles-ci, depuis 1954 déjà, ont cherché à s'organiser, en créant le Syndicat Professionnel National des Services de Dépannage en Personnel de Bureau, qui sera transformé en 1962, en Chambre Syndicale Professionnelle Nationale des Services de Dépannage en Personnel de Bureau.

Avec le développement rapide de l'intérim, une certaine fièvre semble régner, dans le milieu des agences, à partir de 1964, témoignant d'intérêts divergents au sein de la profession. Cette année même, en effet, on enregistre quatre événements importants.

- la Chambre Syndicale Professionnelle Nationale des Services de Dépannage en Personnel de Bureau devient la Chambre Syndicale Nationale de Personnel Intérimaire (C.S.P.I.).
- sous l'influence des entreprises moyennes, se constitue à Paris, la Fédération Nationale des Entreprises de Travail Temporaire (F.N.E.T.T.)
- Lyon donne naissance, à son tour, à la Fédération Lyonnaise des Entreprises de Travail Temporaire (F.L.E.T.T.)
- à Paris, à nouveau, une autre organisation, la Fédération Française des E.T.T. (F.F.T.T.) voit le jour.

En 1967, les adhérents de la C.S.P.I., de la F.N.E.T.T. et de la F.L.E.T.T. décident la création de la Chambre Nationale des Entreprises de Travail Temporaire (C.N.E.T.T.)

L'année suivante (1968), C.N.E.T.T. et F.F.T.T. fusionnent pour devenir le Syndicat National des Entreprises de Travail Temporaire (S.N.E.T.T.)
Au cours de l'année 1969, Manpower, qui conclut un accord séparé avec la C.G.T. se voit rejeté hors du S.N.E.T.T. La riposte ne se fera guère attendre puisqu'en 1972, le groupe exclu s'associe à d'autres entreprises de grande taille, pour former le Syndicat Professionnel pour la Normalisation et la Promotion du Travail Temporaire (NORMATT).

Le développement de la crise et la volonté d'augmenter leur crédibilité et leur représentativité conduisent les deux syndicats, S.N.E.T.T. et NORMATT à fusionner au sein d'une nouvelle organisation, l'U.N.E.T.T. (Union Nationale des Entreprises de Travail Temporaire). Les 250 entreprises adhérentes emploient 60 % du personnel intérimaire de la profession et réalisent les 3/4 du chiffre d'affaires du secteur. En 1977, on comptera une cinquantaine d'entreprises supplémentaires.

(3) Temporaires non intérimaires.

En contrepartie de son adhésion au C.N.P.F., l'U.N.E.T.T. doit engager ses membres à présenter des garanties suffisantes. C'est pourquoi chacun devra demander son affiliation à la SOCAMETT. Société de Caution mutuelle, créée en mai 1976, celle-ci a pour but de protéger ses clients, en leur assurant trois mois de charges sociales, en cas de défaillance. Pour en faire partie, l'entreprise de travail temporaire effectue un versement initial en vue de la constitution du capital et assure régulièrement le paiement de cotisations. Très rapidement, le problème des garanties et l'obligation d'adhérer à la SOCAMETT créent des remous à l'intérieur de l'U.N.E.T.T. L'apport exigé paraît trop important. De plus certains rapportent mal de lever le secret qui couvrait jusqu'ici la gestion et la situation de leur société, et lorsqu'on les invite à restructurer leur bilan, ils voient là une immixtion extérieure, inadmissible, dans leurs propres affaires. Les mécontents s'ingénient alors à trouver des solutions plus satisfaisantes, à leur gré. A l'assemblée de septembre 1977, ils proposent et obtiennent de repousser d'un an l'application de l'article 6 qui impose le système des cautions par l'adhésion à la SOCAMETT. Une association (loi 1901) apparemment plus souple que la SOCAMETT elle-même est mise sur pied ; elle s'appelle ASCOBATT, Association pour la Caution par les Banques et les Assurances, des Entreprises de Travail Temporaire. His, Ecco, Manpower, C.R.I., le groupe Bessis, c'est-à-dire les "grands" de l'intérim, et d'autres entreprises, en tout une cinquantaine, estimant alors que l'U.N.E.T.T. effectue un retrait par rapport aux propositions initiales, quittent l'organisation et fondent le PROMETT (Syndicat des Professionnels du Travail Temporaire). Aucune société ne pourra être adhérente si elle n'est "garantie" soit par la SOCAMETT, soit par des cautions bancaires, dont on pourra vérifier la solidité. Ainsi une véritable course de vitesse d'effectue dans le processus de reconnaissance, auprès des utilisateurs éventuels. Selon son appartenance ou sa non-appartenance à un syndicat professionnel, selon le type de syndicat auquel on appartient, la carte de visite est plus ou moins attrayante. A travers les efforts d'assainissement, les plus favorisés essaient de s'imposer et celui qui aura payé le prix le plus élevé espère bien avoir une part plus intéressante d'un marché qui devrait s'élargir encore.

5.2 Reconnaissance par l'Etat

Le critère du degré d'assainissement paraît assez bien choisi, non seulement pour convaincre les utilisateurs, mais également pour satisfaire l'Etat. Celui-ci était déjà intervenu en 1972 ; le 3 janvier, le Gouvernement faisait voter par le Parlement une loi qui définissait le cadre dans lequel devait se développer le travail temporaire. Il s'agissait déjà d'une reconnaissance par les plus hautes instances de la Nation. Nous aurons l'occasion, dans le chapitre suivant, d'analyser, en détail, le contenu du texte législatif.

Cette première régulation juridique répondait aux vœux des sociétés d'intérim, pour autant que leur existence était désormais entérinée. Elle rassurait également le patronat qui s'inquiétait de voir se raréfier certaines catégories de salariées très qualifiées, attirées sur le marché des temporaires. Mais après la loi de 1972, la pratique laissait encore à désirer et les principaux responsables des agences se rendirent vite compte qu'ils avaient

intérêt à prévenir une nouvelle intervention de l'Etat, en essayant d'assainir par eux-mêmes, la profession. Le problème des garanties était posé. C'est sur lui que l'unité du syndicat professionnel a échoué. Cela n'était-il pas dans la logique de l'action entreprise ?

5.3 Reconnaissance par les syndicats

Pour parachever la reconnaissance souhaitée, les entreprises de travail temporaire avaient tout intérêt à nouer des contacts avec les syndicats de salariés. Manpower, bénéficiant de l'expérience américaine, avait été le premier à discerner les avantages d'une action en ce sens. C'est pourquoi il avait agi en franc-tireur, traitant directement avec la C.G.T. Cette confédération, malgré son désaccord avec le principe du travail intérimaire, tout au moins sous sa forme actuelle, avait adopté une attitude qu'elle estimait réaliste. Devant une situation de fait, elle avait choisi de défendre les intérêts des travailleurs engagés dans l'intérim. Elle a d'ailleurs fini par créer le S.N.S.E.T.T. (Syndicat National des Salariés des Entreprises de Travail Temporaire). De son côté, la C.F.D.T. préféra rester à l'écart et continue de se maintenir dans une telle attitude. On remarque que les syndicats, quels qu'ils soient, et cela indépendamment de leurs prises de position, restent relativement impuissants par rapport au développement du travail temporaire, dans la mesure même où ils défendent avant tout les travailleurs permanents, et à la limite, et par la force des choses, les permanents les plus privilégiés. Or il faut bien reconnaître qu'il existe une certaine divergence d'intérêt entre le permanent privilégié et le temporaire (terme pris ici dans son sens le plus large). La défense prioritaire de l'un risque de compromettre la défense de l'autre.

La tentative de Manpower allait être reprise, sous une autre forme, par l'U.N.E.T.T. en 1976. Vers la fin de l'année, elle invita les syndicats à ouvrir des négociations pour l'élaboration de conventions collectives. C'est ainsi qu'une première réunion eut lieu le 3 mars 1977 avec la participation de l'U.N.E.T.T., de la C.G.T., de la C.G.C., de F.O. et de la C.F.T.C. La C.G.T. mit en avant quatre conditions, préalables à la conclusion d'un accord:

1. l'établissement d'un contrat à durée indéterminée,
2. la garantie d'un salaire correspondant à la qualification du travailleur,
3. le respect du droit syndical,
4. la participation du C.N.P.F. aux négociations.

D'autres réunions furent organisées, en présence d'un délégué du Ministère du Travail. L'U.N.E.T.T. proposa alors un schéma de convention collective et les syndicats présentèrent à nouveau les conditions préalables déjà exposées. Les discussions n'ont pas encore abouti. Peuvent-elles d'ailleurs aboutir si les utilisateurs ne sont pas directement engagés dans la négociation, comme le souhaitent les syndicats ?

L'histoire du travail temporaire est loin d'être close. Sa signification dans le développement socio-économique actuel nous échappe encore. Peut-être l'analyse de la loi du 3 janvier 1972 nous apportera-t-elle quelques lumières supplémentaires, avant que nous nous engageons plus avant dans ce qui constitue l'essentiel de notre recherche.

CHAPITRE QUATRIÈME

LE DROIT DU TRAVAIL TEMPORAIRE (1)

Par Malika BOUZA

Depuis quelques années, le travail temporaire a suscité un grand intérêt dans les pays européens, nous seulement au niveau des organisations syndicales et des fédérations patronales, mais aussi, au niveau des instances tant nationales qu'internationales.

Les solutions adoptées vont de l'interdiction pure et simple (Italie) à la licence organisée ou inconditionnelle. Ainsi, en Suède, une loi n° 877 du 27 décembre 1970, rentrée en vigueur le 1^{er} juillet 1971, a rendu plus sévères les sanctions prévues en cas d'infraction à la loi du 18 avril 1935, qui interdit les agences de placement privées. Ainsi, en République Fédérale Allemande, une loi du 7 août 1972, tendant à réglementer la cession de prestations de services à des tiers, subordonne l'exploitation d'entreprises de travail temporaire à l'obtention d'une licence. D'après la loi néerlandaise, sur la fourniture de main d'oeuvre, loi n° 379 du 31 juillet 1965, la location de personnel temporaire est réputée licite en tant que telle ; cependant, cette activité peut être subordonnée à l'octroi d'une licence par le Ministre des Affaires sociales, si le gouvernement estime que le bon fonctionnement du marché de l'emploi ou les intérêts des travailleurs en cause l'exigent. En France, le travail temporaire est réglementé par la loi du 3 janvier 1972.

L'Institut International du Travail Temporaire, fondé le 30 avril 1971 et succédant au Groupement Européen d'Etudes du Travail Temporaire, constitué le 14 décembre 1970, s'est fixé pour objectif l'étude des différents problèmes afférant au travail temporaire, sous ses aspects tant nationaux qu'internationaux, et la promotion de la recherche scientifique dans le même domaine.

En résumé, nous pouvons dire qu'à tous les niveaux et dans tous les pays, des décisions sont prises ou sont sur le point de l'être. C'est pourquoi, il nous apparaît intéressant de situer le problème du travail temporaire au plan du droit comparé et par rapport aux prises de position de l'Organisation Internationale du Travail.

(1) Nous nous inspirons essentiellement, pour ce chapitre, du rapport de G.H. CAMERLYNCK au B.I.T.

1. QUATRE APPROCHES DIFFÉRENTES DU TRAVAIL TEMPORAIRE

La plupart des législateurs sont d'accord pour reconnaître que l'activité des entreprises de travail temporaire ne peut être confondue avec une activité de placement de main d'oeuvre, à titre privé. En effet, dans le cas du placement de main d'oeuvre, tel qu'il est interdit par le traité n° 96 de l'O.I.T., ratifié par plusieurs pays membres, dont la France, il n'est nullement question de contrat de travail entre celui qui joue le rôle d'intermédiaire (offre - demande d'emploi) et celui qui cherche un travail. Il s'agit ici d'un contrat de délégation conclu entre l'intermédiaire et le travailleur. En matière de travail temporaire, la situation est essentiellement différente : un contrat de travail s'établit entre le travailleur intérimaire et celui qui le met à la disposition d'un tiers, c'est-à-dire l'entreprise de travail temporaire. Cette différence est acceptée dans les différents systèmes nationaux, aussi bien dans la législation que dans la jurisprudence (exception faite de l'Italie). Elle a été affirmée notamment par l'Allemagne, par l'arrêt du 4 avril 1967, de la Cour Constitutionnelle Fédérale de Karlsruhe, qui fait très nettement la distinction entre placement et mise à disposition, et par un avis du gouvernement français à l'O.I.T., en 1968, concernant l'application de la Convention n° 96 de l'O.I.T. Le Traité n° 96 interdit aussi bien le placement que la mise à disposition de tout genre, quelle qu'en soit la base juridique. Cette position a été affirmée par l'O.I.T. dans une réponse au Gouvernement suédois en 1966. Mais il n'en reste pas moins qu'aujourd'hui l'ensemble des réglementations existantes ou en étude ne suivent pas cette position.

Le problème du travail temporaire a été abordé selon quatre approches différentes .

1.1. Une position radicale

La position la plus radicale, adoptée par l'Italie (loi n° 1869), exclut toute activité d'entreprises de travail temporaire, aussi bien sous la forme de placement que sous celle de mise à disposition de main d'oeuvre.

1.2. Autorisation avec contrôle administratif

Une seconde attitude consiste à prévenir les abus possibles, en autorisant certes l'activité de mise à disposition de main d'oeuvre, mais en instaurant aussi un contrôle administratif adéquat. C'est la solution adoptée par les Pays-Bas (Wet-op het tarbeschikkingstellen van arbeidskrachten - 1965), la France (loi du 3.1.1972), la République Fédérale d'Allemagne (loi du 7.8.1972), la Belgique (arrêté royal du 28.11.1969). Une différenciation s'impose

ependant : les lois néerlandaise, allemande et belge mettent en place un système de licences. La loi française, par contre, se contente d'imposer aux entreprises de travail temporaire le respect d'un système normatif en les obligeant à déclarer leur ouverture et leur fermeture aux autorités administratives compétentes.

1.3. Le système de la double protection .

Une troisième possibilité de prévenir les abus est de prévoir une double protection, en imposant d'une part une autorisation administrative aux entreprises de travail temporaire et en protégeant, d'autre part, les travailleurs intérimaires, matériellement et juridiquement, par l'obligation de prévoir des contrats écrits dont le contenu est défini légalement. C'est la solution retenue par les lois française, allemande et belge.

1.4. Conclusion d'un gentlemen agreement entre Etat et E.T.T.

Le quatrième moyen de prévention est la conclusion d'un "gentleman agreement" entre un Etat et une ou des entreprises de travail temporaire, qui s'engagent à respecter la législation du travail en vigueur dans cet Etat, sans pour autant que celui-ci ne prévoit de dispositions spéciales, spécifiques au travail temporaire. C'est la méthode adoptée par le Grand Duché du Luxembourg.

Cette présentation comparative des différents systèmes retenus nous amène à regarder plus en détail le contenu des dispositions légales de protection.

2. LE CONTENU DES DISPOSITIONS LEGALES DE PROTECTION

2.1. La forme prise par l'entreprise de travail temporaire

Nous notons tout d'abord une grande diversité dans les conditions légales qui peuvent déterminer une autorisation administrative d'exercer une activité de mise à disposition de main d'oeuvre. Il existe en effet des réglementations qui n'établissent aucune condition spécifique quant à la forme que doit revêtir l'entreprise de travail intérimaire : c'est le cas de la France et du Luxembourg. D'autres législations laissent dépendre cette autorisation de l'appréciation de l'autorité compétente : il en est ainsi pour les Pays-Bas. Certaines vont jusqu'à exiger des qualités personnelles de celui qui met à disposition, et imposent certaines formes d'organisation aux entreprises de travail temporaire. Prenons l'exemple

de la loi belge en vertu de celle-ci, il ne peut être constitué d'entreprise de travail temporaire qu'avec l'agrément du Ministère de l'Emploi et du Travail. Cet agrément est subordonné à diverses conditions : l'entreprise doit revêtir la forme d'une société, dont les statuts précisent qu'elle a pour objet de mettre temporairement des travailleurs à la disposition d'un utilisateur et qu'elle s'engage à observer la loi et à ne pas fournir de personnel à un employeur, en cas de lock-out ou de grève; approuvés par l'organisation patronale ou syndicale intéressée.

2.2. La responsabilité découlant du contrat de mise à disposition

Une seconde différence apparaît très nettement en ce qui concerne la responsabilité qui découle d'un contrat de mise à disposition. Elle n'est pas sans provoquer plusieurs conflits d'attribution de responsabilité dans tous les cas où des travailleurs sont délégués en dehors des frontières nationales. Et, bien que toutes les réglementations qualifient l'entreprise de travail temporaire comme "employeur", ce principe connaît plusieurs déviations qui ne facilitent pas le problème ; en effet, la loi belge prévoit une responsabilité d'employeur pour l'utilisateur, en ce qui concerne l'application de la législation en matière de protection et de réglementation du travail. La loi française, dans son article 7, plus précisément, prévoit aussi une extension de la responsabilité d'employeur à l'utilisateur, en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail. Les autres réglementations reconnaissent ce partage de responsabilité : c'est donc l'employeur seulement, c'est-à-dire l'entreprise de travail temporaire, qui assume la responsabilité complète de l'exécution correcte du contrat de mise à disposition.

2.3. Responsabilité de l'utilisation en cas de nullité du contrat de mise à disposition

Une autre divergence quant au principe de responsabilité, apparaît en Belgique dans l'article 15 de la loi, en Allemagne, dans le paragraphe 10 de sa loi : en effet, en cas de nullité du contrat de mise à disposition, pour exercice illégal ou non agréé, ces pays ont créé la "fiction légale d'un contrat de travail par lequel serait tenu l'utilisateur en tant qu'employeur légalement substitué à l'entreprise de travail temporaire et l'employeur normal". Dans les autres réglementations, en vertu de la stricte application du principe de la relativité des obligations entre employeur (l'entreprise de travail temporaire) et travailleur, la nullité du contrat de mise à disposition entraîne l'application des règles du droit civil : le travailleur intérimaire ne dispose que d'un seul recours, celui de se retourner contre l'entreprise

de travail temporaire, réputée comme son unique employeur.

2.4. Le contenu du contrat de mise à disposition

Des différences existent également quant au contenu du contrat de mise à disposition. Ainsi, en Belgique et en France, la mise à disposition est soumise à certaines conditions bien précises, inspirées principalement par la constatation que le recours à l'intérim correspond à un besoin passager de main d'oeuvre, chez l'utilisateur. Il en résulte que ces contrats doivent être conclus pour une durée limitée, c'est-à-dire pour la durée de mise à disposition. A l'opposé, la loi allemande n'admet que les contrats de durée illimitée sauf si de manière expresse, le travailleur temporaire en décide autrement. La loi néerlandaise va dans le même sens, puisqu'elle ne connaît pas de limitation de durée.

Ces différences quant au contenu du contrat de mise à disposition ont inévitablement une répercussion sur le degré de protection sociale des travailleurs temporaires. Le risque que doit prendre le travailleur intérimaire d'après la loi française et belge, risque dû à la limitation de la durée de son contrat de travail, est compensé par une indemnisation prévue par la loi, que l'employeur doit payer en plus de la rémunération. Le travailleur temporaire a également droit à une indemnisation pour certains motifs d'absence (motifs légaux). En République Fédérale d'Allemagne, ces mesures de protection ne sont pas nécessaires puisque le travailleur temporaire se trouve en position contractuelle vis-à-vis de l'entreprise de travail temporaire, même entre les missions ; ceci veut signifier qu'il a droit à une rémunération lorsqu'un travail ne lui est pas assuré. Pour les deux cas qui viennent d'être cités, la protection des intérimaires est plus grande que dans les autres pays, où des dispositions de ce genre n'existent pas.

3. LE RÔLE DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Pièce fondamentale dans l'amélioration des conditions de travail des travailleurs permanents, les conventions collectives n'avaient, jadis, aucune influence dans la fourniture de main d'oeuvre temporaire. Ici ou là, les conventions collectives ordinaires contenaient bien quelques éléments, quelques clauses sur ces travailleurs, mais aucune n'avait été conclue expressément pour eux. Depuis quelques années, pourtant, de tels accords ont été signés dans divers pays entre des syndicats et plusieurs grandes entreprises de travail temporaire ou leurs fédérations. Pour ce qui

est de la France, nous mentionnerons l'accord conclu le 9 octobre 1969, entre la confédération Générale du Travail et la Société Manpower sur les problèmes tels que les contrats de travail temporaire, les salaires des intérimaires, la durée du travail et le droit au congé annuel. En République Fédérale d'Allemagne, l'Association des entreprises de travail temporaire et le syndicat allemand des employés (D.A.G.) ont conclu, pour les travailleurs intérimaires, un accord cadre, ainsi qu'une convention collective se rapportent plus précisément à leurs salaires. Aux termes de ces accords, qui sont respectivement en vigueur depuis le 1er juillet et le 2 octobre 1970, il ne peut y avoir de relations contractuelles entre le travailleur temporaire et l'entreprise qui a recours à ses services. En Belgique, une convention collective applicable uniquement au personnel administratif a été signée, le 24 mars 1972, entre la Fédération belge des organisations de travail temporaire (UFEDI) et les syndicats de salariés affiliés à certaines organisations représentatives. Cet accord dispose que le contrat de travail doit être conclu pour une durée limitée ou pour une tâche déterminée, et qu'il expire au terme de la période stipulée. Aux Pays-Bas, une convention collective, visant les travailleurs intérimaires des bureaux et de l'administration, est entrée en vigueur le 1er janvier 1972. Elle engage d'une part les Fédérations des agences de travail temporaire (A.B.U.) et, de l'autre, les syndicats des employés de bureau et de l'administration, affiliés aux trois grandes fédérations du pays. Applicable exclusivement aux salariés temporaires qui ne sont pas liés par un contrat à une entreprise de travail temporaire, elle traite de leur situation juridique et de leur condition sociale par des dispositions sur les salaires et les contrats qui doivent être décrits et prévoit, pour les contrats de durée indéterminée, un préavis dont le délai est fixé en fonction de la durée de la mission. Au Danemark, une convention collective a été signée, le 13 mai 1970, entre l'organisation de travail temporaire Manpower et le syndicat des électriciens danois. Aux termes de ces dispositions, la société Manpower est tenue d'assumer toutes les responsabilités qui incombent à l'employeur. De plus, la relation d'emploi avec cette organisation prend fin chaque fois qu'une mission s'achève.

4. LA LOI FRANÇAISE DU 3 JANVIER 1972

La mise en oeuvre du travail temporaire en France s'est heurtée à de très sérieuses difficultés que les entreprises ont cherché à résoudre, au jour le jour. En effet, tout le dispositif légal et réglementaire, ainsi d'ailleurs que le droit contractuel collectif est axé sur le problème simple des rapports bipartites entre un salarié et un employeur déterminé, qui, à la fois, l'embauche, le rémunère, utilise directement ses services et en est responsable.

Evidemment, le travail temporaire va refuser, à bien des égards, de se trouver inclus dans cette structure juridique pré-établie. Sur le plan doctrinal, nous pouvons dire que, pour l'essentiel, sont apparus d'une part la nécessité du maintien du travail temporaire dont la fonction économique et sociale s'est avérée en définitive bénéfique et, d'autre part, la nécessité de l'intervention d'un statut spécifique du travail temporaire, afin d'en réglementer le fonctionnement, afin surtout d'en limiter, sinon d'en éviter les abus. Cela a été l'objet de la réforme opérée par la loi du 3 janvier 1972 que nous nous proposons d'étudier.

4.1. La loi se situe en dehors du champ de la convention n° 96 de l'O.I.T.

Si nous analysons les directives qui ont inspiré le nouveau statut de l'intérim, ce qui nous apparaît essentiel pour à juste compréhension du texte lui-même, il convient de préciser que le souci de conférer un caractère licite au travail temporaire n'a aucunement inspiré la législation française. C'est ce qui la différencie de celle de divers pays étrangers. En effet, à la fois la jurisprudence française et la législation ont toujours considéré que le travail temporaire constituait une activité parfaitement licite, en l'absence de dispositions prohibitives et cela, conformément au principe fondamental de la liberté contractuelle. Le problème a cependant été posé au niveau international, dans les rapports entre le gouvernement français et le B.I.T. Etant donné la définition très large de l'activité de placement, le B.I.T. considère en effet, qu'au terme de la convention n° 96, sur les bureaux de placement, l'activité de travail temporaire se trouve interdite et que la France, ayant été signataire de cette convention, devrait l'observer. Le gouvernement français de son côté a toujours considéré que l'agence de travail temporaire ne constituait, à aucun titre, un bureau de placement privé interdit par la Convention. En effet, selon lui, les fonctions des deux institutions sont totalement distinctes. L'entreprise de travail temporaire ne joue

pas le rôle épisodique d'un intermédiaire venant rapprocher deux contractants ; elle deviant et demeure l'employeur responsable à tous égards. La loi nouvelle est venue, au moins implicitement, confirmer cette position du gouvernement français. En effet, la Convention prévoit que si les bureaux de placement privés sont en principe interdits, il est toutefois possible, pour l'Etat intéressé signataire, d'y déroger dans certains secteurs, étant alors entendu que l'agence privée doit obtenir l'autorisation de l'Etat, qui vérifie le bien-fondé de cette exception. Or si nous examinons de près la technique retenue par l'Etat français pour y déroger, nous nous apercevons qu'il se contente de soumettre les entreprises de travail temporaire à une déclaration d'ouverture. Par cet état de fait, la France se situe délibérément en dehors du champ de la Convention n° 96 et nie donc sa compétence.

4. 2. Des préoccupations sociales et une certaine volonté de contrôle du marché de l'emploi

Voyons à présent les objectifs essentiels que vise le gouvernement. D'une part, dit le rapport de présentation, "il n'est pas possible que les opérations effectuées ne soient pas assorties d'un contrôle ayant pour objet de sauvegarder les intérêts des salariés". Autrement dit, la préoccupation essentielle des dispositions est une préoccupation sociale de protection. Mais, second objectif intéressant, on ne peut admettre, selon l'exposé des motifs de la loi, qu'une politique de l'emploi puisse être contrariée par des activités à fin lucrative ; aussi, la puissance publique est-elle conduite à réglementer l'activité des entreprises de travail temporaire afin d'assurer le contrôle de l'emploi, prévu par l'ordonnance du 24 mai 1945. Nous devons cependant être conscients qu'il s'agit d'une technique complémentaire de portée limitée, destinée à remédier à certaines situations précises, afin de ne pas troubler le fonctionnement normal du marché du travail. Ceci a été souligné par l'accord "Manpower-C.G.T.", accord qui, d'ailleurs, a inspiré, à certains égards, le projet gouvernemental (notamment en ce qui concerne l'indemnité de précarité d'emploi) et il n'est pas douteux que le Ministère du Travail se soit réjoui de pouvoir, politiquement et socialement, se prévaloir d'une formule cautionnée par la première Confédération Syndicale ouvrière.

4
4.3. Le contenu de la réforme

Abordons directement, maintenant, le contenu de la réforme en envisageant successivement :

- la définition du travail temporaire,
- le domaine d'application du travail temporaire,
- les rapports individuels entre les parties,
- les rapports collectifs
- et, enfin, quelques dispositions diverses.

4.3.1 La définition du travail temporaire

La loi propose, au départ, une définition précise du travail temporaire, dans l'article premier : il s'agit d'une forme d'activité qui fait désormais l'objet d'une réglementation stricte et impérative. Il convient d'en préciser étroitement les limites. "Est, au sens de la présente loi, entrepreneur de travail temporaire, toute personne physique et morale dont l'activité exclusive..." L'adjectif "exclusive" est très important ; afin d'éviter toute distorsion, afin de faciliter le contrôle, l'entreprise doit se livrer exclusivement à cette activité de travail temporaire. Cela est confirmé par l'alinéa 2 qui interdit à d'autres types d'entreprises d'exercer cette activité de travail temporaire, à titre accessoire.

4.3.2. Le domaine d'application de la loi

Quant au champ d'application de la loi, nous trouvons, dans l'article 2, une disposition capitale de la réforme, en ce sens qu'elle apporte une exception au principe antérieur de la liberté contractuelle, par l'énumération des cas pour lesquels il est permis de recourir au travail temporaire. En effet, il ne peut être fait appel aux salariés que pour des tâches non durables, accomplies pour le compte d'un utilisateur, dénommées missions au sens de la présente loi. Ce terme "missions" est tout à fait évocateur, quant à la prise de position de la loi : c'est le cadre, et le cadre limité dans le temps, dans lequel s'exercera nécessairement l'activité de travail temporaire.

Le texte énumère ensuite les différents cas de recours possibles à l'intérim : absence temporaire d'un salarié permanent, suspension d'un contrat de travail. Le terme "suspension" est entendu au sens large, c'est-à-dire s'applique aussi bien aux suspensions légales (grossesse) qu'aux suspensions prévues par une convention collective (maladie). Et là figure discrètement, dans une

brève disposition, comme le dirait M. CAMERLYNCK, la formule "sauf en cas de conflit collectif du travail" ; on discerne ici un souci qui répond à la demande des organisations syndicales ouvrières, souci que nous retrouverons déjà dans l'accord "Manpower-C.G.T.". Autres hypothèses de recours : attente d'un titulaire d'un poste vacant, existence d'un surcroît occasionnel d'activité, création d'activités nouvelles (ce qui peut paraître un peu imprécis quant à la durée) et enfin, travaux urgents. Le caractère commun de toutes ces situations est leur aspect temporaire ; elles doivent prendre fin à la suite d'un événement futur dont la date exacte reste pourtant indéterminée. Ainsi se trouve soulignée la considération déjà indiquée : le travail temporaire ne peut servir que de technique d'appoint et ne doit fausser en aucune façon le fonctionnement du marché du travail. En effet, certains avaient reproché aux entreprises de travail temporaire de monopoliser tous les techniciens disponibles sur le marché du travail, dans une activité professionnelle déterminée, et ensuite de ne consentir à les mettre à la disposition des utilisateurs que moyennant un prix fortement majoré. Soulignons d'ailleurs, à l'appui de cette idée du caractère temporaire des missions, que dans les cas de recours suivants : attente avant que le titulaire de l'emploi ne soit désigné, surcroît occasionnel d'activité, créations d'activités nouvelles, le contrat ne peut excéder trois mois, sauf justification fournie à l'autorité administrative. Nous voyons donc ici la nécessité de limiter le travail temporaire non seulement par la nature de la mission, mais aussi par un délai maximum impératif de sa durée, sauf renouvellement accordé.

4.3.3. Les rapports individuels entre les parties

Après avoir brièvement rappelé la définition et déterminé le domaine d'application du travail temporaire, nous trouvons, dans un paragraphe second de la loi, les rapports individuels entre les parties. L'exécution du travail temporaire met en scène trois parties : l'entreprise de travail temporaire, l'utilisateur selon la terminologie légale et le salarié. Toute solution adoptée pour l'une des parties a des répercussions sur les autres.

4.3.3.1. Les rapports entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur

Il s'agit là d'un contrat de prestation de services qui était autrefois abandonné à la liberté des deux parties ; c'était une affaire les concernant, dans laquelle les travailleurs n'avaient pas à s'ingérer. Il y a là une innovation majeure de la réforme : de façon significative, elle associe, en effet,

impérativement, les entreprises utilisatrices à la mise en place du dispositif protecteur. Il faut, d'abord, comme l'indique l'article 2, un contrat écrit où des mentions impératives sont exigées. En effet, le contrat doit énoncer le motif précis du recours, correspondant nécessairement aux six hypothèses de l'article 2, déjà énoncées plus haut, le nombre de travailleurs, la qualification, le mode de rémunération etc...

4.3.3.2. Les rapports entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié

Auparavant, dans la pratique, on utilisait la technique du contrat à durée déterminée ou celle du contrat à durée indéterminée. Dans ce dernier cas, le travailleur temporaire était embauché par l'entreprise de manière continue et indéterminée, en restant à sa disposition entre les missions qui lui étaient confiées. Une telle formule est certainement exclue par la loi nouvelle qui, constamment, fonde son dispositif sur le contrat de mission ; entre les missions, le travailleur temporaire devient étranger à l'entreprise de travail temporaire. Le Sénat avait considéré, de manière apparemment assez logique, que le contrat ne pouvait être qu'un contrat à durée déterminée pour la durée même de la mission, étant bien entendu que, conformément à la distinction classique du droit civil, le terme de ce contrat à durée déterminée peut être soit défini d'ores et déjà dans sa date (le jour certain), soit, au contraire, dépendre d'un événement dont nous ne savons pas exactement quand il se terminera, comme la maladie du titulaire d'un poste ou un surcroît occasionnel d'activité ; c'est cette formule qu'avait retenue l'accord "Manpower-C.G.T.". L'Assemblée Nationale, en seconde lecture, a rétabli le libellé original et donc maintenu l'option entre les deux formes de contrat de travail ; on a fait valoir qu'il n'y avait pas de raison de priver le salarié d'une technique qui, en définitive, lui était assez favorable, de renoncer au principe de la liberté contractuelle, mais il faut bien comprendre que cette option ne joue que dans le cadre du contrat de mission. Nous pouvons peut-être voir, dans le rejet de la conception sénatoriale par l'Assemblée Nationale, la marque d'une certaine allergie du droit du travail à accueillir la notion civilisée de "délai incertus", à est-à-dire, d'échéance incertaine, en prétendant qu'il s'agit d'un contrat à durée déterminée. Si les parties adoptent la formule du contrat de travail à durée indéterminée, il en résulte qu'il y a droit de résiliation unilatérale de chacune des deux parties, avant la fin de la mission, ce qui peut paraître contraire à sa continuité souhaitable. Le travailleur a droit à un délai-congé, à défaut, à une indemnité compensatrice ; mais ces droits ne pourront pratiquement jamais s'exercer ; d'une part en effet

le délai-congé suppose six mois d'ancienneté qui sont rarement remplis, et il n'est pas possible d'additionner les journées de travail antérieures puisqu'il y a une rupture de rapport juridique entre les missions. Il en va de même pour l'indemnité de licenciement légale qui nécessite au moins deux ans d'ancienneté ; c'est la raison pour laquelle nous nous demandons si le bénéfice de cette option pour le contrat à durée indéterminée n'est pas purement théorique.

Au terme de l'article 4, dernier alinéa, sont prohibées les clauses tendant à interdire l'embauche à l'issue de la mission. Cette disposition avait déjà été consacrée par la jurisprudence, ce qui ne doit pas nous étonner puisque la jurisprudence est souvent source du droit.

En second lieu, est abordé le problème de la rémunération ; elle est en principe décidée librement par voie de contrat individuel ou d'accord collectif quand ce dernier existe. Ce qu'il y a de nouveau et d'intéressant, c'est la création, par l'article 5, d'une indemnité de précarité d'emploi, pour chaque mission, en fonction de la durée et de la rémunération du travailleur temporaire. Le taux d'indemnité est fixé par accord collectif (Manpower-C.G.T.), à défaut par voie de décret. Se rattache à la rémunération l'indemnité de congé payé : étant donnée la précarité du statut, on ne peut attendre le 1er juin de chaque année pour verser une telle indemnité au salarié. Aussi, est-elle allouée à la fin de chaque mission. Indiquons enfin qu'au terme de l'article 9, à l'exclusion des dispositions précédentes, le droit commun du travail s'applique au contrat passé entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié, notamment, pour apprécier la faute grave commise par le travailleur temporaire dans l'exercice de sa fonction ; ainsi, il pourra y avoir rupture du contrat en cas d'inexécution grave par l'une ou l'autre des parties.

4.3.3.3. Relation de travail entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur temporaire

Deux règles résument le système de la loi.

- D'abord, comme l'énonce l'article 7, alinéa 1, les salariés sont régis en ce qui concerne les conditions d'exécution du travail, pendant les missions, par les mesures légales, réglementaires ou conventionnelles, applicables dans l'établissement utilisateur. Cela concerne la durée du travail, le travail de nuit, le repos hebdomadaire, les jours fériés, l'hygiène et la sécurité, l'emploi des femmes et, enfin, tout ce qui fait l'objet du Livre II du Code (du travail) sur la réglementation du travail. C'est donc

l'employeur, utilisateur des travailleurs intérimaires, et ses collaborateurs, qui sont responsables du respect de cette législation.

M.G. LYON-CAEN et Madame RIBETTE, dans une chronique sur la nouvelle loi, y voient un rapport de type quasi-contractuel ou "sui generis". M. CAMERLYNCK n'en est pas convaincu et recourt à l'explication civiliste traditionnelle de la délégation d'autorité ; c'est, en effet, selon lui, ce qui fait l'objet du contrat passé entre l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur dans la mise à disposition. Une telle délégation implique un droit d'autorité de l'utilisateur sur le travailleur temporaire et ce dernier souscrit bien à cette obligation ; très souvent, d'ailleurs, le règlement intérieur de l'entreprise de travail temporaire spécifie que le salarié détaché doit respecter les dispositions du règlement intérieur de l'entreprise utilisatrice, au même titre que les permanents de celle-ci. . . :

- La seconde règle régissant les relations entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire est la responsabilité subsidiaire de l'utilisateur envers le salarié pour le paiement du salaire et des cotisations de Sécurité Sociale en cas de défaillance de l'entrepreneur de travail temporaire.

4.3.4. Les rapports collectifs

Il convient maintenant d'examiner les rapports collectifs. Selon certains auteurs, le travail intérimaire s'opposerait, par nature, à une réglementation des rapports collectifs. Madame CATALA-FRANJOU déclare qu'à la différence d'un salarié ordinaire, le travailleur temporaire ne fait pas réellement partie intégrante de l'entreprise ; de ce fait, il n'est pas possible de l'associer à la gestion et aux fruits de l'expansion de l'entreprise ni d'organiser des rapports collectifs entre un personnel et un employeur pour lequel ne travaille pas précisément ce personnel. La thèse opposée, à laquelle se rallie M. CAMERLYNCK, estime que ces institutions ont leur raison d'être ; il est bon, selon une telle thèse, que les travailleurs temporaires puissent désigner des délégués du personnel pour représenter leurs revendications à l'entreprise de travail temporaire. Il n'est, d'autre part, pas inutile que les travailleurs soient informés, au sein du comité d'entreprise, de la politique d'emploi qui est suivie et qui a nécessairement des conséquences directes sur leur situation. En ce sens, l'ordonnance de 1945 sur les Comités d'Entreprise et la loi de 1946 sur les délégués du personnel prévoient impérativement que ces institutions doivent exister dans toutes les entreprises industrielles ou commerciales, quelle que soit leur nature. Toutefois, la portée des dispositions légales se trouve assez limitée. Leur mise en

œuvre est en effet assez délicate, étant donné le passage rapide des travailleurs temporaires. D'autre part, il ne sera pas toujours possible d'avoir en permanence un effectif d'au moins 50 salariés pour que le comité d'entreprise puisse être créé. Il en va de même pour l'électorat et l'éligibilité, mais, dans ce dernier cas, le système a été assoupli. Il suffit, en effet, qu'au cours de l'année par exemple, le travailleur ait été en mission six mois durant pour que la condition de l'électorat soit remplie ; pour que la condition d'éligibilité soit satisfaite, les missions doivent s'échelonner de manière continue sur toute l'année. D'autre part, la loi du 13 novembre 1969 stipule que le non renouvellement du contrat à durée déterminée d'un représentant du personnel, délégué du personnel ou membre du comité d'entreprise, doit être assimilé à un véritable licenciement, ce qui rend obligatoire le recours à la procédure d'autorisation par le comité d'entreprise ou par l'inspection du travail. C'est pourquoi, en matière de travail temporaire, où les contrats sont épisodiques, il est prévu, expressément, que le représentant du personnel devra voir renouveler ses missions. Soulignons, de même, que la loi de décembre 1968, sur les sections syndicales d'entreprises et sur l'obligation d'avoir des délégués syndicaux, s'applique aux entreprises de travail temporaire.

4.3.5. Les dispositions diverses

En dernier lieu, il est intéressant de dire quelques mots du chapitre 6, sur les règles spéciales, en matière de Sécurité Sociale. L'article 18 de la loi pose le principe, à la fois de l'affiliation à la Sécurité Sociale du travailleur temporaire et de sa dépendance par rapport au régime général, même si l'entreprise utilisatrice dans laquelle il se trouve détaché, relève d'un régime spécial. Cela signifie implicitement que l'entreprise de travail temporaire elle-même est responsable, à l'égard de la Sécurité Sociale, de l'affiliation et du paiement des cotisations.

Certaines dispositions toutefois sont prévues de manière spécifique, notamment en matière d'accident du travail. Dans la mesure où l'accident du travail intervient toujours dans les locaux de l'entreprise utilisatrice, des dispositions spéciales devraient être prises.

Ainsi, dans le calcul de la cotisation, on tient compte des mesures de prévention propres à l'entreprise utilisatrice, pour pallier aux risques éventuels de l'exploitation, bien que ce soit l'entreprise de travail temporaire qui acquitte les droits. De même, nous savons qu'en matière de droit de la Sécurité Sociale, l'intervention d'une faute lourde, dans la survenance de l'accident, de la part de l'employeur (utilisateur) et de ses

préposés, modifie le taux de l'indemnité réparatrice ; il y aura, dès lors, remboursement de la majoration au profit de l'entreprise de travail temporaire. De même, en cas de faute intentionnelle, à l'origine d'un accident de travail, nous savons que s'applique alors la responsabilité de droit commun : celle-ci incombera à l'utilisateur et non à l'entreprise de travail temporaire.

Quant au chapitre 7, relatif aux règles de contrôle, soulignons seulement que la loi a voulu s'efforcer d'assurer l'efficacité du dispositif. Il y a donc tout d'abord un contrôle, facilité par la déclaration que l'entreprise doit faire à l'autorité administrative, lors de sa création. D'autre part, sur le plan purement répressif, l'article 33 prévoit des sanctions relativement lourdes, parmi lesquelles des amendes de 2000 à 10 000 francs et de 4000 à 20 000 francs, avec un emprisonnement de dix jours à six mois, en cas de récidive. De plus, les entrepreneurs de travail temporaire doivent fournir à l'autorité administrative des renseignements et informations diverses. Sont associés au contrôle de la loi et à la verbalisation éventuelle, non seulement les inspecteurs du travail, les inspecteurs des lois sociales de l'agriculture, les inspecteurs de la Sécurité Sociale, mais aussi tous les officiers de police judiciaire.

CONCLUSION : Une loi aux effets sociaux équivoques

Les problèmes posés par la prolifération rapide du nombre d'entreprises de travail temporaire et l'appel au Parlement effectué par les plus grosses sociétés pour un projet de loi portant sur ce sujet, avaient mis en alerte les organisations syndicales ouvrières.

Deux d'entre elles, F.O. et la C.G.T. menèrent d'emblée une bataille souvent conjointe tendant au blocage du processus de légalisation du travail temporaire et de reconnaissance, au niveau des instances nationales, des entreprises qui s'y livrent. Leur thèse était que l'Etat, détenant le monopole du placement et assumant toutes les responsabilités en ce domaine, en vertu de l'ordonnance du 24 mai 1945, devrait supporter toutes les obligations inhérentes à cette mission que les placements présumés soient de longue ou de courte durée. Ainsi, dans une lettre du 8 décembre 1971, adressée aux députés, la C.G.T. s'exprimait en ces termes : "notre confédération ne nie pas qu'il puisse y avoir et des besoins (en cas de maladie, surcroît momentané de

travail, etc...), au niveau des entreprises et des travailleurs désireux de pratiquer une telle "activité". Mais, à son avis, cette tâche devait être assumée par les services publics de la main d'oeuvre ou de l'A.N.P.E., conformément à l'ordonnance de 1945, qui a établi à leur profit le monopole de placement des travailleurs. Et bien que la C.G.T. n'ait pas approuvé la création de l'A.N.P.E., elle souhaitait (puisque celle-ci est créée et que son implantation se poursuit), qu'elle soit dotée de tous les moyens nécessaires pour accomplir l'ensemble des fonctions qui lui sont dévolues, y compris les placements pour des périodes de courte durée.

Mais les arguments qui servaient à justifier le recours au travail temporaire ne manquaient pas et il se révéla très vite, pour le Ministère du Travail, que le travail temporaire tel que le mettaient en oeuvre les entreprises spécialisées était "désormais une réalité et qu'il ne pouvait être question de le remettre en cause.

Placée devant des projets concrets de réglementation des entreprises de travail temporaire, projets que le gouvernement se proposait de faire aboutir, la C.G.T. a été la première organisation syndicale à modifier sa position de départ, en précisant que, face à une situation de fait, son comportement était motivé par le seul souci d'assurer la meilleure protection possible des travailleurs. La passation de l'accord Manpower-C.G.T. est intervenue pourtant avant la prise en considération, par les instances nationales, du danger que représente le travail temporaire pour la classe ouvrière.

Lors de l'élaboration des textes successifs, des dispositions essentielles s'amenuisèrent, voire disparurent. Un divorce se fit entre les intentions des organisations syndicales et celles du Ministère du Travail. Les premières, lorsqu'elles acceptèrent la négociation, souhaitaient une réglementation des entreprises de travail temporaire, dans le sens d'une restriction et d'un contrôle étroit de leur activité et se montraient soucieuses de maintenir le contrat de travail de l'intérimaire le plus proche possible du droit commun, au point de pouvoir l'insérer dans les dispositions du Code du Travail ; il n'était donc pas question de créer "une notion nouvelle de "contrat de travail temporaire", exorbitante du point de vue du droit commun. Le Ministère du Travail, de son côté, voulait ériger le travail temporaire en activité commerciale et le réglementer, en tant que tel, sans se soucier des agences elles-mêmes. C'est pourquoi nous ne nous étonnerons pas de la portée limitée de la loi du 3 janvier 1972.