



# ASSEMBLÉE NATIONALE

10ème législature

## Politique et réglementation

Question écrite n° 3035

### Texte de la question

M. Jean-Louis Masson attire l'attention de M. le ministre du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle sur le fait que les entreprises de desossage et de parage des viandes sont des prestataires de service qui travaillent à façon au service d'autres entreprises. Or, dans ces conditions, il est fréquent que ces entreprises de desossage changent de cocontractant au bout de quelques mois et les salariés sont alors mutés dans un autre abattoir ou une autre entreprise de viande en gros. Il n'en reste pas moins que les travailleurs de ces entreprises disposent de contrats normaux de travail à durée indéterminée. Trop souvent cependant, les services de l'inspection du travail prennent pour prétexte de ce que les intéressés changent de lieu de travail pour les assimiler à des travailleurs intérimaires. Il souhaiterait donc qu'il lui indique les mesures qu'il envisage de prendre pour mettre un terme à cette interprétation abusive.

### Texte de la réponse

Les entreprises de desossage et de parage de viandes mettent des salariés à la disposition d'autres entreprises pour des tâches ponctuelles et occasionnelles. Ces entreprises ont longtemps fait appel non pas à des salariés mais à des desosseurs indépendants dénommés « tacherons » et inscrits en tant qu'artisans au répertoire des métiers. L'exercice à titre indépendant du « tacheronnage », qui consistait à faire effectuer ce travail par de faux artisans au service des sociétés de desossage et de parage de viandes, a conduit les juges à restituer leur véritable nature juridique aux contrats unissant les parties. Ces contrats dits de sous-traitance, conclus par une société de desossage avec des « tacherons » travailleurs indépendants, ont été ainsi requalifiés en contrats de travail, dès lors que les juges ont constaté qu'une étroite subordination juridique régissait les rapports des parties. Cette requalification entraîne notamment le paiement des cotisations sociales correspondant à un contrat de travail. La fédération professionnelle du secteur a recommandé à ses adhérents de se conformer à cette jurisprudence constante en ne recourant plus à des « artisans » mais à des salariés embauchés sous contrat à durée indéterminée et à respecter strictement la législation du travail salarié. La mise à disposition du personnel par les entreprises de desossage et de parage des viandes peut s'effectuer à titre lucratif, ou à titre non lucratif, ou encore dans le cadre d'une prestation de service selon les trois hypothèses suivantes : 1) Les entreprises de desossage et de parage des viandes peuvent avoir pour activité exclusive de mettre à la disposition provisoire d'utilisateurs des desosseurs qu'elles embauchent et rémunèrent à cet effet. Elles doivent être à ce titre constituées en entreprises de travail temporaire et sont régies par l'ensemble de la législation sur le travail temporaire fixée aux articles L. 124-1 et suivants du code du travail. À ce titre, une entreprise utilisatrice ne peut faire appel aux salariés de ces entreprises que pour des tâches non durables dénommées « missions » et dans les seuls cas prévus à l'article L. 124-2-1 du code du travail (remplacement d'un salarié en cas d'absence, de suppression de son contrat de travail, de départ définitif précédant la suppression de son poste de travail, attente de l'entrée en service effective du salarié recruté par un contrat à durée indéterminée, accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise). Chaque mission doit donner lieu à l'établissement de deux contrats écrits établis par l'entreprise de travail temporaire. Ces contrats sont le contrat de mise à disposition (contrat commercial conclu entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice) remis au

salarié dans les deux jours qui suivent le début de la mission, et le contrat de mission (contrat conclu entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié intérimaire). A défaut du respect des dispositions légales régissant le travail temporaire, l'entreprise de désossage et de parage des viandes est passible des sanctions fixées à l'article L. 152-2 du code du travail. Ainsi l'embauche d'un salarié sous contrat à durée déterminée à seule fin de le mettre à disposition d'une entreprise utilisatrice est-elle totalement illégale. 2) Bien entendu, les entreprises de désossage et de parage des viandes peuvent mettre un ou plusieurs de leurs salariés sous contrat à durée indéterminée à la disposition d'autres entreprises dans le cadre du prêt de main-d'œuvre. Cette opération est licite dès lors qu'elle est effectuée à but non lucratif. Elle se caractérise par le pouvoir de direction exercé par l'utilisateur sur le salarié mis à sa disposition et fait naître à la charge tant du fournisseur de main-d'œuvre que de l'utilisateur des obligations identiques à celles du travail temporaire, mentionnées à l'article L. 125-3, alinéa 2, du code du travail. Ainsi, pendant la durée de la mission, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail tant au niveau du temps de travail que des conditions matérielles d'exécution de la mission. Le fournisseur de main-d'œuvre est remboursé par l'utilisateur du seul coût de la main-d'œuvre mise à disposition en fonction du temps de travail et de la qualification du salarié mis à disposition. L'intérêt d'une telle opération à but non lucratif est d'éviter de licencier des salariés en cas de diminution de l'activité de l'entreprise ; un tel prêt ne peut qu'être occasionnel et n'apporte pas de ressource complémentaire à l'entreprise qui prête son personnel. A défaut, si le prêt de main-d'œuvre est effectué à but lucratif, le fournisseur de main-d'œuvre est passible des sanctions prévues à l'article L. 152-3 du code du travail pour délit de marchandage. 3) Le cas le plus fréquemment rencontré est l'exécution d'une prestation de service : une société de désossage et de parage des viandes peut soutenir qu'elle effectue une prestation de service au bénéfice d'une entreprise cliente, dès lors qu'elle conserve la direction effective de ses salariés, qui sont en principe munis de leur propre outillage, et que sa rémunération n'est pas calculée en fonction du seul temps passé par ses salariés. Ces modes de gestion sont licites dès lors que les salariés ont été recrutés indépendamment de l'exécution de la prestation de service et sont rémunérés indépendamment des contrats conclus avec les entreprises clientes. Le recours occasionnel à des salariés sous contrat à durée déterminée embauchés pour la durée de la prestation et placés sous la seule autorité de la société prestataire reste possible dans les conditions d'une sous-traitance normale. Les mêmes principes sont applicables par exemple aux sociétés de prestations de services informatiques qui délèguent leurs salariés permanents dans les entreprises avec qui elles ont conclu un contrat de régie, ainsi qu'aux sociétés mettant à disposition des hôtesses d'accueil lors de manifestations temporaires. Les conditions d'exécution du travail des salariés dans les entreprises en cause sont donc appréciées au cas par cas par les services de l'inspection du travail et, en cas de contentieux, par le juge qui statue souverainement en fonction des éléments de fait qui lui sont présentés.

## Données clés

**Auteur :** [M. Masson Jean-Louis](#)

**Circonscription :** - RPR

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question :** 3035

**Rubrique :** Viandes

**Ministère interrogé :** travail, emploi et formation professionnelle

**Ministère attributaire :** travail, emploi et formation professionnelle

## Date(s) clé(s)

**Question publiée le :** 28 juin 1993, page 1802

**Réponse publiée le :** 13 septembre 1993, page 2967