



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

travail temporaire

Question écrite n° 14800

Texte de la question

Mme Marie-Françoise Perol-Dumont souhaite attirer l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur l'application de l'article L. 124 du code du travail relatif au travail temporaire. L'article L. 124.2 dispose qu'un utilisateur ne peut faire appel aux salariés des entreprises de travail temporaire mentionnées à l'article L. 124.1 que pour l'exécution d'une tâche précise et temporaire dénommée « mission » et seulement dans les cas énumérés à l'article L. 124.2.1. Cette définition stricte définit une offre d'emploi qui n'est bien évidemment que temporaire. Toutefois, il semblerait que certaines entreprises utilisent les services des sociétés intérimaires afin de procéder à des recrutements de salariés, remplaçant dans ce cas précis le rôle et la mission confiée à l'ANPE. Cette pratique crée une situation concurrentielle qui va à l'encontre des candidats potentiels à des emplois définitifs qui ne seraient inscrits qu'à l'ANPE. Aussi elle lui demande quelles mesures elle envisage de prendre afin de remédier à cette pratique.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur la concurrence que livrent les entreprises de travail temporaire à l'ANPE en matière d'embauche de salariés, certaines entreprises recrutant des salariés intérimaires sur des postes permanents. Il convient de rappeler que les agences d'intérim ne poursuivent pas les mêmes objectifs que l'ANPE et qu'elles ne peuvent lui être comparées. L'ANPE peut être considérée comme un bureau de placement chargé notamment de mettre en rapport des demandeurs d'emplois avec de futurs employeurs alors que les entreprises de travail temporaire mettent à la disposition provisoire d'utilisateurs des salariés qu'elles embauchent et rémunèrent. Par ailleurs, l'utilisation de l'intérim correspond à un besoin réel des entreprises qui doivent s'adapter aux aléas de la conjoncture économique, aux variations d'activité et à une concurrence exigeante. Il convient également de préciser que la loi n° 90-163 du 12 juillet 1990 favorisant la stabilité de l'emploi par l'adaptation du régime des contrats précaires est issue d'un accord interprofessionnel du 24 mars 1990 qui poursuit un double objectif : d'une part, mieux encadrer l'utilisation du travail temporaire en clarifiant les conditions de recours et en mettant en place des moyens de contrôle plus efficaces et un régime de sanctions plus dissuasif et, d'autre part, améliorer la situation des salariés précaires en renforçant leurs droits individuels et collectifs, notamment en matière de rémunération et de conditions de travail, de protection contre les risques d'accidents du travail mais aussi de formation professionnelle pour faciliter leur insertion. Parallèlement à ce dispositif législatif, accompagné des mesures réglementaires d'application, s'est développé un important dispositif conventionnel qui a apporté des garanties spécifiques pour les salariés temporaires. Le dispositif conventionnel couvre des domaines aussi différents que la protection sociale (les salariés intérimaires bénéficient d'un véritable régime de protection sociale comparable à celui négocié dans bien des branches professionnelles pour les salariés sous contrat à durée indéterminée), la formation professionnelle où les partenaires sociaux se sont exceptionnellement impliqués (les entreprises de travail temporaire y participent pour 2 % de la masse salariale), l'accès au logement locatif et au crédit à la consommation, la création de bourses d'études et d'allocations de rentrée scolaire, d'aides aux vacances des enfants, etc. Les négociations conventionnelles ne cessent de se poursuivre et créent un cadre juridique

assurant aux salariés intérimaires un statut très protecteur. Certes, les abus existent dans l'application de la loi (utilisation des contrats de travail temporaire comme période d'essai ou de pré-embauche, non-respect des motifs de recours, du délai de carence, du principe de parité de rémunération et des règles de succession des contrats) mais les services déconcentrés ont pour mission de contrôler et de sanctionner ces abus. Ils fournissent le plus souvent, avant de dresser procès-verbal, des efforts très importants pour informer les entreprises du contenu de la législation et incitent les employeurs, par de nombreux contrôles sur place et des observations répétées, à en appliquer les dispositions. Cette action de conseil, d'information mais aussi de contrôle sur le terrain a donné d'excellents résultats et contribue à l'assainissement de la profession.

Données clés

Auteur : [Mme Marie-Françoise Pérol-Dumont](#)

Circonscription : Haute-Vienne (3^e circonscription) - Socialiste

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 14800

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(e)s

Question publiée le : 25 mai 1998, page 2827

Réponse publiée le : 12 octobre 1998, page 5579