



# ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

## durée du travail

Question écrite n° 62252

### Texte de la question

M. François Cornut-Gentile attire l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur l'application des 35 heures pour les personnes recrutées par le biais d'agences de travail temporaire. Dans de nombreux secteurs d'activité, le recours à des intérimaires est courant pour répondre aux fluctuations de la demande. Un intérimaire peut ainsi travailler au sein de plusieurs entreprises au cours d'une seule et unique semaine. L'application des 35 heures peut faire l'objet de modalités pratiques extrêmement différentes selon les entreprises. Aussi est-il particulièrement difficile de parler de régime unique d'application des 35 heures. C'est pourquoi il lui demande de lui préciser le régime juridique auquel est soumis un intérimaire en matière de réduction de temps de travail.

### Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a bien voulu appeler l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur l'application des 35 heures pour les personnes recrutées par le biais d'agences de travail temporaire. Il lui demande de préciser le régime juridique auquel est soumis un intérimaire en matière de réduction du temps de travail. Aux termes de l'article L. 124-4-6 du code du travail, l'utilisateur d'un salarié intérimaire d'une entreprise de travail temporaire est responsable, pendant la durée de la mission, des conditions d'exécution du travail telles qu'elles résultent des mesures légales, réglementaires et conventionnelles applicables sur le lieu de travail, c'est-à-dire au sein même de l'entreprise utilisatrice. Les conditions d'exécution du travail s'entendent, limitativement, de ce qui a trait à la durée du travail, au travail de nuit, au repos hebdomadaire, aux jours fériés, à l'hygiène et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs. En conséquence, en matière de durée du travail, le salarié intérimaire est régi par les dispositions conventionnelles applicables aux salariés permanents de l'utilisateur auprès duquel il est mis à disposition. Il existe toutefois un accord de branche du 27 mars 2000 relatif à l'application de l'aménagement et de la réduction du temps de travail aux salariés intérimaires des entreprises de travail temporaire, étendu par arrêté du 27 juillet 2000. Se pose donc nécessairement la question de la conciliation des clauses de cet accord du 27 mars 2000 avec les stipulations issues de l'accord collectif régissant la durée du travail dans l'entreprise utilisatrice. En vertu du principe de faveur, les stipulations conventionnelles s'avérant plus favorables que la loi pour le salarié lui sont applicables. En conséquence, puisqu'aux termes de la loi le salarié intérimaire est effectivement régi par les dispositions conventionnelles applicables aux salariés permanents de l'utilisateur auprès duquel il est mis à disposition, il peut être dérogé à ce principe sous l'unique condition que les stipulations conventionnelles en vigueur dans la branche de l'entreprise utilisatrice s'avèrent moins favorables pour les travailleurs intérimaires que celles de l'accord du 27 mars 2000, auquel cas ce sont ces stipulations qui doivent pouvoir leur être appliquées.

### Données clés

**Auteur :** [M. François Cornut-Gentile](#)

**Circonscription :** Haute-Marne (2<sup>e</sup> circonscription) - Rassemblement pour la République

**Type de question :** Question écrite

**Numéro de la question** : 62252

**Rubrique** : Travail

**Ministère interrogé** : emploi et solidarité

**Ministère attributaire** : emploi et solidarité

Date(s) clé(e)s

**Question publiée le** : 11 juin 2001, page 3346

**Réponse publiée le** : 25 février 2002, page 1124