



ASSEMBLÉE NATIONALE

11ème législature

durée du travail

Question écrite n° 39122

Texte de la question

M. Yves Deniaud appelle l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les difficultés techniques et les conséquences préjudiciables pour les intérimaires du projet de loi sur les 35 heures relevées par le syndicat des entreprises de travail temporaire. Des questions restent sans réponse et créent dès à présent des iniquités de traitement pour les intérimaires. Les inspecteurs du travail n'ont pas à ce sujet de doctrine homogène. Ainsi lors du passage aux 35 heures dans une entreprise utilisatrice qui maintient le salaire des 39 heures des salariés permanents au moyen d'une prime compensatrice excluant les nouveaux embauchés : quelle sera la situation de l'intérimaire ayant déjà travaillé dans cette entreprise ? Est-il un nouvel embauché au regard de l'autonomie des contrats ou peut-il, sous certaines conditions, prétendre au salaire de base 39 heures selon la règle de l'égalité de traitement ? Les accords de modulation conclus dans les entreprises utilisatrices prévoient très rarement la situation des intérimaires, et lorsqu'ils la prévoient ce n'est pas toujours dans leur intérêt. Dans ces conditions, quel va être le régime des heures supplémentaires pour les intérimaires ? Doit-on leur appliquer le régime de la modulation ou le régime de droit commun ? En ce qui concerne les jours de réduction du temps de travail, lorsque la réduction est donnée par journées, l'entreprise de travail temporaire doit-elle payer à l'intérimaire comme des congés payés, ou l'intérimaire est-il exclu de leur bénéfice, notamment si les jours de repos tombent en dehors de la mission ? Il lui demande de bien vouloir apporter des éclaircissements sur l'application des 35 heures aux intérimaires, dont le statut spécial nécessite un examen attentif.

Texte de la réponse

L'honorable parlementaire a bien voulu attirer l'attention de Mme la ministre de l'emploi et de la solidarité sur les conditions dans lesquelles les dispositions de la loi relative à la réduction négociée du temps de travail sont applicables aux intérimaires. Il s'interroge notamment sur la situation des intérimaires au regard des primes existantes dans l'entreprise, l'applicabilité de la modulation du temps de travail, le régime des heures supplémentaires ou encore la mise en oeuvre de la réduction du temps de travail sous forme de jours de repos. Il convient en premier lieu de rappeler qu'en vertu de l'article L. 124-4-6 du code du travail l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail. Les conditions d'exécution du travail comprennent notamment ce qui a trait à la durée du travail, au repos hebdomadaire et aux jours fériés. De plus, en vertu de l'article L. 124-4-2 du code du travail, la rémunération que perçoit le salarié lié par un contrat de travail temporaire ne peut être inférieure à celle que percevrait, dans l'entreprise utilisatrice, après période d'essai, un salarié de qualification équivalente occupant le même poste de travail. Il ne peut donc exister d'iniquités de traitement et il appartient aux accords collectifs de régler la question salariale, dans le cadre de la réduction du temps de travail et dans le respect des textes légaux. Concernant les modalités d'application de la modulation, le législateur a précisé qu'il appartenait aux partenaires sociaux, dans le cadre de l'accord collectif instituant le recours à la modulation, de spécifier si l'entreprise entendait recourir ou non à des salariés intérimaires. Il revient donc aux partenaires sociaux, que ce soit au niveau de la branche ou de l'entreprise, de

déterminer les principales modalités de recours aux travailleurs intérimaires dans le cadre de la modulation, telles que, par exemple, la durée du contrat ou de la mission au-delà de laquelle les intérimaires peuvent être employés dans le cadre de ce mode d'aménagement du temps de travail ou encore les conditions d'application du lissage de la rémunération à ces salariés. A défaut de précision expresse dans l'accord de modulation, celle-ci ne sera pas applicable aux salariés intérimaires, comme c'était au demeurant déjà dans la législation antérieure. Dans ce cas, ce sont les règles de droit commun en matière d'heures supplémentaires qui seront applicables. Enfin, en matière de jours de réduction du temps, il conviendra également de se référer aux dispositions de l'accord collectif. En l'absence de précisions de celui-ci, il convient d'indiquer que les journées ou demi-journées de réduction du temps de travail peuvent être accordées afin de réduire la durée du travail en deçà de 39 heures par semaine. Si un salarié intérimaire accomplit plusieurs semaines de travail de 39 heures, sans bénéficier en contrepartie de journées ou demi-journées de réduction du temps de travail correspondantes, les heures de travail accomplies au-delà des 35 heures non compensées auront vocation, à défaut de précisions d'un accord collectif à être considérées comme des heures supplémentaires. C'est dans ce cadre au demeurant qu'un accord a été conclu, le 27 mars 2000, dans la branche regroupant les entreprises de travail temporaire qui précise les modalités d'application de la modulation, de la réduction sous forme de jours de repos, des heures supplémentaires ou encore du compte épargne-temps. Cet accord, étendu le 27 juillet 2000 et destiné à permettre une meilleure adaptation de la réduction du temps de travail aux intérimaires, rappelle le principe d'égalité de traitement entre salariés permanents et salariés temporaires dans les entreprises utilisatrices, y compris au regard de la garantie de rémunération. Il prévoit la possibilité pour les entreprises de travail temporaire de valoriser les heures supplémentaires au choix sous forme financière ou sous forme d'un repos équivalent, le repos devant, autant que possible, être privilégié. Le repos compensateur pourra également, lorsque les caractéristiques de la mission ne permettent pas sa prise, compte tenu de l'insuffisance des droits acquis, faire l'objet d'une indemnité compensatrice équivalente au temps de repos non pris et perçue par le salarié à la fin de sa mission. Les partenaires sociaux ont en outre négocié la possibilité pour les intérimaires de bénéficier d'un compte épargne-temps qui pourra être transféré au sein d'un même groupe de sociétés de travail temporaire. En matière de modulation, l'accord rappelle que l'applicabilité de la modulation aux intérimaires est subordonnée à une mention expresse dans l'accord collectif prévoyant le recours à la modulation. A défaut de précision en la matière, le droit commun du régime des heures supplémentaires aura vocation à s'appliquer. L'accord spécifie également que ce mode d'aménagement du temps de travail devra être réservé aux missions d'au moins quatre semaines et que le lissage de la rémunération ne devra être mis en oeuvre que si la durée des missions est suffisante pour que les périodes de haute activité puissent compenser les périodes de faible activité. Enfin, en matière de réduction du temps de travail sous forme de jours de repos, l'accord pose le principe de la prise effective des jours de repos acquis, et, à défaut, prévoit qu'une indemnité compensatrice sera versée au salarié intérimaire travaillant dans le cadre d'une mission difficilement compatible avec ce principe.

Données clés

Auteur : [M. Yves Deniaud](#)

Circonscription : Orne (1^{re} circonscription) - Rassemblement pour la République

Type de question : Question écrite

Numéro de la question : 39122

Rubrique : Travail

Ministère interrogé : emploi et solidarité

Ministère attributaire : emploi et solidarité

Date(s) clé(s)

Date de signalement : Question signalée au Gouvernement le 15 janvier 2001

Question publiée le : 20 décembre 1999, page 7225

Réponse publiée le : 22 janvier 2001, page 444