ASSEMBLÉE NATIONALE

12ème législature

droit du travail

Question écrite n° 57517

Texte de la question

M. Marc Le Fur demande à M. le ministre délégué aux relations du travail de lui donner des indications sur les liens qui existent entre un travailleur intérimaire et un chef d'entreprise qui a recours aux services de l'agence d'intérim, employeur du salarié. Il souhaite connaître les droits et obligations de chacune des parties, en particulier concernant la relation hiérarchique et le lien de subordination entre le salarié intérimaire et le chef d'entreprise qui a recours à ses services.

Texte de la réponse

L'attention du Gouvernement a été appelée sur les droits et obligations d'une entreprise de travail temporaire et d'une entreprise utilisant les services d'un salarié temporaire, notamment en ce qui concerne la relation hiérarchique et le lien de subordination. Le code du travail précise que l'employeur du salarié temporaire est, et demeure, l'entreprise de travail temporaire. C'est donc cette dernière qui dispose du pouvoir hiérarchique et disciplinaire à l'encontre du salarié. C'est pourquoi, si le salarié temporaire commet une faute grave, c'est l'entreprise de travail temporaire qui seule peut rompre son contrat de travail temporaire. Si une entreprise ne souhaite plus recourir au service d'un salarié sans pouvoir justifier de l'existence d'une faute grave, l'entreprise de travail temporaire devra proposer à ce salarié une mission complémentaire ou lui verser les salaires qu'il aurait perçus jusqu'à la fin du contrat rompu. Toutefois, l'existence d'une relation triangulaire entre l'entreprise de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et le salarié a conduit à imposer à l'utilisateur un certain nombre d'obligations. En effet, le travail étant exécuté dans ses locaux et sous sa responsabilité, l'utilisateur est responsable des conditions d'exécution du travail pendant toute la durée de la mission. Ainsi, les conditions de travail du salarié temporaire pendant la durée de sa mission sont régies par les mesures légales, réglementaires et conventionnelles applicables sur le lieu de travail. Il bénéficie donc des mêmes conditions de travail que celles accordées aux salariés permanents de l'entreprise utilisatrice en matière de durée du travail, de travail de nuit, de repos hebdomadaire et des jours fériés, de règles d'hygiène et de sécurité et de règles relatives au travail des enfants, des jeunes et des femmes. Il faut enfin souligner que le code du travail prévoit un partage des responsabilités entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice en cas de manquement à certaines obligations posées par la loi. La responsabilité pénale de l'une ou l'autre des entreprises, ou des deux, pourra ainsi être engagée par exemple en cas de non-respect du principe d'égalité de rémunération entre le salarié temporaire et un salarié permanent de l'entreprise utilisatrice.

Données clés

Auteur : M. Marc Le Fur
Circonscription : Côtes-d'Armor (3e circonscription) - Union pour un Mouvement Populaire
Type de question : Question écrite
Numéro de la question : 57517
Rubrique : Travail
Ministère interrogé : relations du travail

Version web : https://www.assemblee-nationale.fr/dyn/12/questions/QANR5L12QE57517

Ministère attributaire : emploi, travail et insertion professionnelle des jeunes

Date(s) clée(s)

Question publiée le : 15 février 2005, page 1559
Réponse publiée le : 30 août 2005, page 8201