

**Zeitschrift:** Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse  
**Herausgeber:** Union syndicale suisse  
**Band:** 71 (1979)  
**Heft:** 5

**Artikel:** Le travail temporaire  
**Autor:** Clivaz, Jean  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-385955>

### **Nutzungsbedingungen**

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

### **Conditions d'utilisation**

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

### **Terms of use**

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

**Download PDF:** 25.11.2024

**ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>**

## Le travail temporaire

Dans le vocabulaire se rapportant à l'emploi, deux termes sont de plus en plus utilisés à l'heure actuelle: Le travail à temps partiel et le travail temporaire. Il s'agit d'ailleurs de deux choses tout à fait différentes qu'il convient de ne pas confondre. Le travail à temps partiel est un rapport de service conclu pour une période illimitée ou prolongée et une durée de travail journalière ou hebdomadaire sensiblement plus courte que l'horaire de travail normal. Le travail temporaire, en revanche, implique un temps de travail complet (horaire normal), mais pour une durée limitée. C'est de lui que nous voulons parler.

Un contrat de ce genre peut naturellement aussi être conclu, comme pour le travail à temps partiel, avec n'importe quel employeur. Dans le langage courant, toutefois, le travail temporaire suppose la présence, à titre d'intermédiaire, d'une entreprise spécialisée dans ce système de placement. Selon une définition plus ou moins scientifique, le travail temporaire est une «activité qui consiste pour un employeur (l'entreprise de travail temporaire) à déléguer chez des tiers (les clients) un personnel (les intérimaires) qui y accomplit des missions pendant un temps limité».

La question de savoir si les entreprises de travail temporaire devraient être considérées comme de véritables employeurs ou de simples intermédiaires a provoqué pas mal de discussions.

Elle paraît maintenant tranchée en faveur des entreprises, qui ont obtenu le statut d'employeurs, avec toutes les obligations que cela implique à l'égard des personnes qu'elles occupent.

Cette sorte de reconnaissance ne met cependant pas fin à un autre débat: celui ayant trait à l'utilité et au caractère même du travail temporaire. A cet égard, les avis sont encore très partagés. C'est pourquoi nous avons jugé utile de consacrer un numéro de la «Revue syndicale» entièrement à ce problème, en présentant l'opinion de porte-parole des trois parties intéressées à la question, soit les entreprises de travail temporaire, les patrons-utilisateurs et les travailleurs. Nous avons fait usage d'exposés présentés à la conférence de l'Institut international du travail temporaire, qui a eu lieu en 1978 à Genève.

L'opinion syndicale émise par le vice-président de l'Union syndicale allemande (DGB), Gerd Muhr, correspond sans doute à celle de la plupart sinon de tous les syndicats européens. L'opposition des organisations de salariés à l'existence et à l'activité des entreprises de travail temporaire repose sur le principe que «le travail n'est pas une marchandise» et que, par conséquent, les travailleurs ne doivent pas être placés par des intermédiaires à des fins lucratives. Cette tâche doit relever des services officiels de l'emploi.

L'attitude négative des syndicats n'a pas empêché, il faut le dire, une expansion très forte, durant les années de haute conjoncture surtout, des entreprises de travail temporaire dans presque tous les pays d'Europe. De telle sorte que leur interdiction pure et simple devient chaque jour moins vraisemblable. Dès lors il importe de fixer des règles strictes à leur activité, afin d'empêcher que des abus puissent être commis et, surtout, que les travailleurs temporaires ne soient traités autrement que les autres, tant en ce qui concerne les salaires que les prestations sociales ou les conditions de travail en général. Il y va du reste de l'intérêt de l'ensemble des travailleurs, en définitive.

Dans notre pays, la Fédération suisse des entreprises de travail temporaire a élaboré un *Code déontologique* fixant les règles que chaque membre doit appliquer dans ses rapports avec le personnel. Il est difficile de savoir si ces règles sont bien respectées par toutes les entreprises. Les principales d'entre elles en tout cas s'efforcent d'éviter toutes critiques à leur égard sur ce point. On ne peut en dire autant d'une minorité, parmi les moins importantes il est vrai, qui n'a pas estimé utile d'adhérer à la Fédération. Ici les syndicats ont dû intervenir à plus d'une reprise.

Le Code déontologique ne saurait évidemment à lui seul suffire pour régler les rapports entre les entreprises de travail temporaire et les personnes qu'elles occupent. En Suisse comme ailleurs, d'autres mesures sont nécessaires. Elles peuvent prendre la forme de dispositions légales ou être contenues dans une convention. Des pourparlers ont été ouverts à ce sujet entre la Fédération des entreprises temporaires et l'Union syndicale suisse. Ils n'ont pas abouti à des résultats concrets jusqu'ici. Du côté de l'USS on est en train de recueillir des informations supplémentaires auprès de certaines centrales syndicales étrangères, afin que tous les éléments du problème puissent être pris en considération. On sait que les expériences faites hors de nos frontières, où des lois ont été promulguées, ne sont pas toutes satisfaisantes. Il faudra en tenir compte si l'on veut aboutir chez nous à une solution acceptable pour tout le monde.

Jean Clivaz