

LE TEMPS PARTAGE A FAIT SON ENTREE DANS LE CODE DU TRAVAIL, LE DEBUT DE LA RECONNAISSANCE DU PORTAGE SALARIAL SANS LE NOMMER ?

L'article 22 de la loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises a créé le cadre juridique de l'entreprise de travail à temps partagé (article L 124-24 à L 124-32 nouveaux du code du travail).

Il s'agit, selon la définition donnée par la loi, d'une entreprise dont l'activité exclusive consiste à mettre à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens.

Il convient de rappeler que « le prêt de main d'œuvre » à but lucratif est strictement encadré, sous peine de sanctions pénales, et que seules jusqu'à présent les entreprises d'intérim étaient autorisées à le pratiquer (article L 125-3 du code du travail).

Désormais, les entreprises de travail à temps partagé pourront également mettre à disposition des salariés auprès d'autres entreprises. Les entreprises de travail temporaire sont également autorisées à exercer cette activité.

Comme pour l'intérim, une relation triangulaire s'instaure entre l'entreprise de travail à temps partagé, l'entreprise cliente et le salarié :

- pour chaque mise à disposition, un contrat doit être signé entre l'entreprise de travail à temps partagé et l'entreprise cliente précisant le contenu et la durée de la mission, la qualification professionnelle, les caractéristiques particulières du poste de travail ou des fonctions occupées, le montant de la rémunération et ses différentes composantes ;
- un contrat de travail doit être signé entre le salarié mis à disposition et l'entreprise de travail à temps partagé.

Néanmoins, à la différence de l'intérim, le contrat de travail entre le salarié mis à disposition et l'entreprise de travail à temps partagé n'est pas un contrat de travail précaire mais un contrat de travail « réputé être à durée indéterminée », selon les termes de la loi, ce qui signifie que le salarié est un permanent de l'entreprise de travail à temps partagé.

La loi prévoit également que :

- la rémunération versée au salarié mis à disposition ne peut être inférieure à celle d'un salarié de niveau de qualification identique ou équivalent occupant le même poste ou les mêmes fonctions dans l'entreprise cliente ;
- les salariés mis à disposition ont accès, dans l'entreprise cliente, aux installations collectives ;
- l'entreprise cliente est responsable des conditions d'exécution du contrat de travail.

Quant à l'entreprise de travail à temps partagé, il peut s'agir d'une personne physique ou d'une personne morale qui est tenue de justifier d'une garantie financière assurant en cas de défaillance de sa part, le paiement des salaires et accessoires et de cotisations sociales.

ANNEXE : EXTRAIT DU TEXTE DE LOI

La loi n° 2005-882 du 2 août 2005 en faveur des petites et moyennes entreprises, a été adoptée par l'Assemblée nationale et le Sénat et au vu la décision du Conseil Constitutionnel (no 2005-523 DC du 29 juillet 2005), et promulguée par le Président de la République.

Article 22

Après le chapitre IV du titre II du livre Ier du code du travail, il est inséré un chapitre IV bis ainsi rédigé :

« Chapitre IV bis

« Travail à temps partagé

« Art. L. 124-24. - Est, au sens du présent chapitre, une entreprise de travail à temps partagé toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive consiste, nonobstant les dispositions de l'article L. 125-3, à mettre à disposition d'entreprises clientes du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-mêmes à raison de leur taille ou de leurs moyens.

« Les salariés mis à disposition le sont pour des missions qui peuvent être à temps plein ou à temps partiel.

« Art. L. 124-25. - Sans remettre en cause le principe d'exclusivité affirmé par l'article L. 124-24, l'entreprise de travail à temps partagé peut apporter à ses seules entreprises clientes des conseils en matière de gestion des compétences et de la formation.

« Art. L. 124-26. - Un contrat est signé, pour chaque mise à disposition individuelle de salarié, entre l'entreprise de travail à temps partagé et l'entreprise cliente. Ce contrat précise le contenu et la durée estimée de la mission, la qualification professionnelle, les caractéristiques particulières du poste de travail ou des fonctions occupées, le montant de la rémunération et ses différentes composantes.

« Toute clause tendant à interdire l'embauchage par l'entreprise cliente à l'issue de la mission est réputée interdite.

« Art. L. 124-27. - Un contrat de travail est signé entre le salarié mis à disposition et l'entreprise de travail à temps partagé. Ce contrat de travail est réputé être à durée indéterminée.

« Sa résiliation est effectuée selon les dispositions prévues à la section 2 du chapitre II du titre II du livre II du présent code.

« Il inclut également une clause de rapatriement du salarié à la charge de la société de travail à temps partagé dans le cas où la mise à disposition s'effectue hors du territoire métropolitain. Cette clause devient caduque en cas de rupture du contrat à l'initiative du salarié.

« Art. L. 124-28. - La rémunération versée au salarié mis à disposition ne peut être inférieure à celle d'un salarié de niveau de qualification identique ou équivalent occupant le même poste ou les mêmes fonctions dans l'entreprise cliente.

« Art. L. 124-29. - Les salariés liés par le contrat mentionné à l'article L. 124-26 ont accès, dans l'entreprise cliente, dans les mêmes conditions que les salariés de cette entreprise, aux moyens de transports collectifs et aux installations collectives, notamment de restauration, dont peuvent bénéficier ces salariés ; lorsque, de ce fait, des dépenses supplémentaires incombent au comité d'entreprise, celles-ci doivent lui être remboursées selon des modalités définies au contrat mentionné à l'article L. 124-26.

« Art. L. 124-30. - Pendant toute la durée de la mise à disposition, l'entreprise utilisatrice est responsable des conditions d'exécution du contrat de travail telles qu'elles sont déterminées par celles des mesures législatives, réglementaires et conventionnelles qui sont applicables au lieu de travail.

« Art. L. 124-31. - Sans préjudice de la notion d'exclusivité affirmée par les articles L. 124-1 et L. 124-24, les entreprises de travail temporaire peuvent exercer l'activité définie par le présent chapitre.

« Art. L. 124-32. - Toute entreprise de travail à temps partagé est tenue, à tout moment, de justifier d'une garantie financière assurant, en cas de défaillance de sa part, le paiement :

« - des salaires et accessoires ;

« - des cotisations obligatoires dues aux organismes de sécurité sociale et aux institutions sociales. »
Article 23