

**Zeitschrift:** Domaine public  
**Herausgeber:** Domaine public  
**Band:** - (1978)  
**Heft:** 462

**Artikel:** Contrats durables et besoins passagers  
**Autor:** [s.n.]  
**DOI:** <https://doi.org/10.5169/seals-1027240>

### **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:** 15.01.2025

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

## Les « missionnaires » d'Adia, Manpower et Cie : un simple coup de sonnette...

Apparues au début des années soixante en Suisse, les entreprises de travail temporaire faisaient déjà un chiffre d'affaires de quelque cent millions en 1971, et atteignaient même 190 millions en 1974, dernière année du "boom". Puis ce fut la chute libre en 1975, avec des ventes en baisse de 50 pour cent dans toute la branche. Mais la remontée n'a pas tardé, avec 180 millions en 1977, et de bonnes perspectives de l'année en cours. Certains signes qui ne trompent pas incitent les professionnels à l'optimisme: les offres d'emplois ont reconquis l'espace qu'elles occupaient dans les journaux avant 1975 (le supplément hebdomadaire spécialisé du "Tages-Anzeiger" compte à nouveau 70 à 80 pages par édition), et de réelles difficultés de recrutement appa-

raissent dans certaines branches et entreprises. De plus, échaudés par les à-coups de ces dernières années, les chefs du personnel hésitent à engager des "stables", et font volontiers appel aux "temporaires", qu'on peut à chaque instant licencier sans ennuis.

### Licenciables à merci

Car les entreprises qui embauchent des intérimaires n'ont pas à se soucier de ce qui leur advient une fois leur "mission" accomplie. Ils sont arrivés sur simple coup de sonnette, et repartis aussitôt qu'on n'avait plus besoin d'eux. Ils vont et viennent au gré des commandes passées à l'entreprise de travail temporaire, leur employeur légal. C'est elle qui a pris l'engagement de leur procurer des "missions" de deux

a x jours (41 jours en moyenne chez Adas); c'est elle qui leur verse un salaire-horaire approximativement égal à la moitié du prix facturé à ses clients, gardant le reste notamment pour le paiement des charges sociales. Et aussi pour les autres frais, dont ceux de promotion, nullement négligeables: les entreprises de travail temporaire comptent parmi les grandes organisatrices de cocktails et autres manifs de relations publiques, et surtout elles pratiquent une intense publicité par téléphone, proposant chaque jour les forces de travail disponibles aux entreprises et administrations susceptibles de les occuper.

### Intérimaires à tout faire

Les personnes ainsi placées ont les formations les plus diverses: ce ne sont pas moins de 135 métiers et professions que devrait toucher la convention collective que les entreprises de travail temporaire suisses et l'Union syndicale suisse négocient laborieusement depuis six

## Contrats durables et besoins passagers

*"Le travail temporaire, de caractère occasionnel dans son principe, ne doit pas se substituer à l'emploi permanent dont il n'est que le complément".*

*C'est sur ces mots, entre autres, que s'ouvre "l'accord d'entreprise" conclu entre Manpower France et le syndicat des travailleurs et employés temporaires CGT et signé le 9 octobre 1969. L'un des intérêts de ce texte réside dans le fait qu'il a été conçu pour tenter de cerner "des pratiques abusives, condamnées par les deux parties, et qui ont fait naître de graves préoccupations". C'est ainsi qu'en filigrane des dispositions et du "preamble" on voit nettement se dessiner les ambiguïtés du travail temporaire (ambiguïtés qu'un texte ne peut bien sûr dissiper si le rapport de forces entre employeur et employé est si nettement*

*en faveur du premier). Voyez par exemple la définition du champ de ce type d'activité: "Dans les entreprises ou établissements de tous secteurs d'activité, l'utilisation des services d'une organisation de travail temporaire doit constituer un moyen de faire face à des besoins passagers de main d'oeuvre: soit pour pallier l'absentéisme ou le manque provisoire de personnel, maladie, accident, maternité, obligations familiales, stages, vacances de postes, congés payés du personnel permanent; soit pour surmonter des charges de production momentanée; pointes d'activité, créations,ancements, promotions et, d'une façon générale, tous efforts de l'entreprise exceptionnels en ampleur mais limités en durée..." On admettra que ces lignes ne lient guère les mains des entrepreneurs, mais qu'elles situent clairement plutôt les zones d'abus possibles! Pour le reste, la trentaine d'articles sur lesquels l'accord est intervenu constituent une tentative de rapprocher le statut du travailleur inté-*

*rimaire de celui du travailleur permanent, les progrès les plus notoires étant l'instauration de normes concernant la surveillance médicale, des primes de congés divers; mais le ton général des dispositions est particulièrement net au chapitre des "contrats de travail", et notamment dans les lignes suivantes: "Chacun des contrats de travail est lié à l'exécution d'une mission bien définie dans une entreprise donnée, chacune des parties reprenant son entière liberté à la fin de cette mission et un certificat de travail étant remis à l'intéressé conformément à la loi. Ces contrats sont donc des contrats à durée déterminée. Le terme de ces contrats ne peut cependant pas toujours être précisé d'une manière rigoureuse. Afin de compenser la précarité inhérente au travail temporaire et à la relation contractuelle ainsi définie, une indemnité dite de travail temporaire sera versée dans tous les cas au travailleur à l'issue de chaque mission non interrompue de son fait".*