



Le travail intérimaire et les négociations collectives dans l'UE

Résumé

Introduction

Le travail intérimaire (l'intérim) est un type d'emploi «triangulaire» particulier, qui implique des relations de travail intérimaire entre une entreprise de travail intérimaire (qui est l'employeur) et un travailleur, ce dernier étant mis à la disposition et placé sous le contrôle d'une entreprise (l'entreprise utilisatrice) afin d'y fournir ses services. Un aperçu comparatif de la situation de l'intérim en Europe figure dans un rapport d'Eurofound sur la question, dont les conclusions ont été établies à partir des réponses données à un questionnaire distribué à 28 centres nationaux en mars 2008. Ces recherches ont été menées par l'Observatoire européen des relations industrielles (EIRO, *European Industrial Relations Observatory*) d'Eurofound, avec le soutien et la participation des partenaires sociaux tant au niveau européen que national. Les principales questions qui y sont abordées portent sur l'étendue et la nature du travail intérimaire, les conditions de travail et d'emploi dans le secteur, le cadre légal et le rôle du dialogue social et des négociations collectives dans les États membres.

Contexte politique

Au niveau communautaire, le dialogue social sur le travail intérimaire a acquis un poids institutionnel depuis la création d'un comité de dialogue social sectoriel en 2000. La première déclaration commune y afférente a été publiée en 2001 et, au cours des deux dernières années, deux autres déclarations communes importantes et décisives ont été adoptées. En février 2007, la déclaration commune faite dans le cadre du débat sur la flexicurité a réaffirmé la nécessité d'«atteindre un équilibre juste entre la protection des travailleurs intérimaires et le renforcement du rôle positif que l'intérim peut jouer dans le marché du travail européen». En mai 2008, la déclaration commune concernant le projet de directive sur les conditions de travail des travailleurs intérimaires a servi de base à l'accord politique conclu au Conseil sur l'emploi de l'UE en juin 2008. Cette déclaration indiquait que le principe d'égalité de traitement à partir du premier jour de mission allait être généralisé. Les États membres peuvent cependant autoriser des dérogations via les conventions collectives conclues par les partenaires sociaux ou, là où celles-ci n'ont généralement pas de

valeur juridique, par d'autres moyens établis suite à un accord de niveau national passé entre les représentants des partenaires sociaux. Le texte reconnaissait également que les restrictions appliquées au travail intérimaire, notamment par secteur ou profession, sur la durée du contrat ou les motifs de recours à l'intérim, devaient être réexaminées et justifiées. Le 22 octobre 2008, le Parlement européen a approuvé sans modification les propositions présentées par le Conseil et la Commission. Les États membres sont maintenant tenus de transposer la directive 2008/104/CE¹ dans leur droit national dans un délai de trois ans.

Principales conclusions

Le travail intérimaire est un type de travail important dans la plupart des États membres et il emploie un grand nombre de travailleurs, surtout en Belgique, en France, en Allemagne, en Italie, aux Pays-Bas, en Espagne et au Royaume-Uni. Il s'agit également d'une branche qui enregistre de rapides, et parfois substantiels, taux de croissance, tant en nombre d'employés qu'en termes de recettes dans le secteur.

Du côté de l'offre, le recours intensif à l'intérim pour faciliter la réinsertion professionnelle des chômeurs de longue durée et une participation accrue au marché du travail de personnes qui ont besoin ou préfèrent le travail intérimaire sont autant de facteurs favorisant son développement. Du côté de la demande, l'intérim permet aux entreprises utilisatrices de procéder à des ajustements de main-d'œuvre relativement facilement et de réaliser des économies en externalisant certaines tâches de recrutement et d'administration. Le travail intérimaire est aussi largement employé dans les secteurs connaissant des fluctuations de demande saisonnières et pour pallier les absences du personnel.

En termes de structure du secteur et de types de recours à l'intérim, il existe de nettes différences entre

¹ Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire, JO L372 du 5 décembre 2008, p. 9.

chaque pays. Premièrement, on observe une disparité dans l'équilibre entre grandes et petites entreprises d'intérim. Certains pays possèdent un marché de l'intérim très concentré, dominé par de grandes entreprises multinationales. Deuxièmement, les caractéristiques sectorielles et professionnelles de la demande varient selon les pays. Quant à la différence la plus marquante, elle concerne le fond et la forme de la réglementation. En général, l'intérim est un secteur très réglementé par un ensemble de législations, de conventions sociales collectives et d'instruments d'autorégulation au niveau national. Les différents États membres ont différentes traditions en matière de réglementation du marché du travail et différentes préférences stratégiques concernant l'équilibre entre flexibilité et sécurité de l'emploi. Dans la majorité des cas, c'est la loi qui prime dans la réglementation et l'application des principaux termes et conditions relatifs à l'intérim. Cependant, les négociations collectives constituent un important mécanisme réglementaire dans les «anciens» États membres. Des négociations sectorielles portant sur l'intérim sont engagées dans la plupart des pays de l'UE-15, le Royaume-Uni faisant exception parmi les plus grandes économies. En revanche, les nouveaux États membres (NEM) n'ont pratiquement pas prévu de système de négociations collectives dans leur réglementation sur l'intérim, bien que certains aient mis en place des cadres juridiques relativement solides ces dernières années.

Dans la plupart des pays, il existe des associations professionnelles qui promeuvent et autorégulent le travail intérimaire, ou des associations patronales (11 au total) qui, outre ces activités, prennent également part aux négociations collectives. En revanche, la structure syndicale est relativement peu développée. Des syndicats propres à l'intérim n'existent que dans trois pays: en France, en Grèce et en Italie. Dix pays ont pu fournir une estimation du taux de syndicalisation des travailleurs intérimaires et la moitié d'entre eux font état de nombres d'affiliés peu ou moyennement élevés. La présence des syndicats serait particulièrement faible dans les nouveaux États membres.

Que ce soit dans leur législation et/ou via une convention collective, quasiment tous les pays ont prévu certaines dispositions relatives à l'égalité des rémunérations entre les travailleurs intérimaires et les salariés permanents comparables de l'entreprise utilisatrice. Bon nombre d'entre eux ont également établi des réglementations concernant la formation, les droits syndicaux et d'autres termes et conditions d'emploi. L'expansion souvent rapide du secteur, notamment là où il emploie un grand nombre de travailleurs immigrés, a suscité des inquiétudes au sujet de possibles activités illicites, telles que la fraude fiscale, les pratiques en matière de sécurité (en particulier dans la construction) et le «dumping social» en matière de salaires et d'avantages accordés au personnel. De telles considérations ont contribué au renforcement du système réglementaire dans certains pays.

Les principaux domaines de réglementation couvrent: les raisons et circonstances pour lesquelles les entreprises utilisatrices sont autorisées à recourir à l'intérim; la limitation concernant la proportion de

travailleurs intérimaires; l'interdiction du travail intérimaire dans certaines secteurs ou métiers; et la fixation d'un plafond à la durée ou au nombre des missions d'intérim. L'application globale des réglementations relatives au travail intérimaire relève généralement de la compétence partagée des inspections du travail, des autorités chargées de délivrer les autorisations et des autorités fiscales.

Indications stratégiques

- L'intérim est un secteur fortement réglementé, mais ces réglementations diffèrent grandement quant au fond et à la forme. Les dispositions mises en place mêlent textes de loi, conventions collectives et autorégulation. C'est la loi qui prime, mais les négociations collectives sont également importantes dans l'UE des 15, essentiellement au niveau sectoriel. Les nouveaux États membres n'ont pas de système de négociations collectives et certains d'entre eux ne possèdent pas non plus de réglementation spécifique (la Bulgarie, Chypre, l'Estonie, la Lettonie, la Lituanie et Malte).
- L'un des principaux problèmes liés à la réglementation du secteur par les partenaires sociaux ne réside pas seulement dans une faible tradition de négociations au niveau sectoriel, mais aussi dans une absence de structure syndicale destinée aux travailleurs intérimaires.
- Un véritable dialogue social européen s'est ouvert entre Eurociett et UNI-Europa; il favorise également le dialogue social mené au niveau national à travers des tables rondes.
- De nombreux États membres ne disposent pas suffisamment d'informations fiables sur l'intérim.
- L'intérim peut être un moyen de maîtriser les coûts salariaux et d'assurer la flexibilité du travail, notamment pour les emplois peu qualifiés dans les secteurs concurrentiels où la demande est variable ou imprévisible.
- L'intérim donne accès au marché du travail à des groupes tels que les étudiants, les travailleurs migrants, les femmes reprenant le travail après avoir élevé leurs enfants, les handicapés et les chômeurs. En principe, l'intérim peut aider les travailleurs à développer leurs compétences et leur expérience professionnelles, leur permettant ainsi d'accéder à un emploi plus stable.
- En tentant d'atteindre un juste équilibre entre la protection des travailleurs intérimaires et le renforcement du rôle positif que le travail intérimaire peut jouer dans le marché du travail européen, l'intérim semble être au cœur du débat sur la flexicurité.

Pour en savoir plus

Le rapport sur le travail intérimaire et les négociations collectives dans l'UE peut être consulté à l'adresse suivante:
<http://www.eurofound.europa.eu/eiro/studies/tn0807019s/index.htm>.

Christian Welz, directeur de recherche, unité «Relations industrielles et développement du lieu de travail» christian.welz@eurofound.europa.eu