

peut se justifier dans la mesure où il s'agit de la protection de la sécurité et de la santé au travail.

Leur sont applicables l'ensemble des directives prises en application de l'article 16 par 1 de la directive cadre.

La directive prévoit 4 types de mesures :

1. l'information du travailleur
2. la formation du travailleur
3. l'utilisation et la surveillance médicale
4. des services de protection et de prévention.

1.1.1.1.2.1.1.1 Information du travailleur

Préalablement à sa mise au travail, le travailleur doit être informé par l'entreprise et/ou l'établissement utilisateur des risques qu'il encourt (notamment, nécessité de qualifications ou aptitudes professionnelles particulières ou surveillance médicale spéciale, de même que précision des risques majorés spécifiques éventuels liés au poste de travail).

En ce qui concerne plus particulièrement les intérimaires, l'entreprise utilisatrice doit avant la mise à disposition du travailleur préciser à l'entreprise de travail intérimaire notamment la qualification professionnelle exigée et les caractéristiques propres du poste de travail, l'ensemble de ces exigences devant être portées à la connaissance du travailleur.

1.1.1.1.2.1.1.2 Formation des travailleurs

Le travailleur doit recevoir une formation suffisante et adéquate aux caractéristiques propres du poste de travail, compte tenu de sa qualification et de son expérience.

1.1.1.1.2.1.1.3 Utilisation et surveillance médicale

Certains travaux particulièrement dangereux (et notamment ceux qui impliquent une surveillance médicale spéciale) peuvent être interdits par les Etats à de telles relations de travail. A défaut, les mesures doivent être prises pour qu'ils assurent la surveillance médicale spéciale appropriée.

1.1.1.1.2.1.1.4 Services de protection et de prévention

Les travailleurs, services ou personnes désignés par la directive cadre⁹ doivent être informés de l'affectation de ces travailleurs et ce dans la mesure nécessaire pour leur permettre de mener à bien leur mission de prévention et de protection à l'égard de **tous** les travailleurs **dans** l'entreprise et/ou l'établissement.

1.1.1.1.2.1.2 Responsabilité

L'entreprise et/ou l'établissement utilisateur sont responsables des conditions d'exécution du travail (comprenant limitativement celles qui sont liées à la sécurité, à l'hygiène et à la santé au travail), et ce sans préjudice des obligations mises à charge des entreprises de travail intérimaire par les législations nationales.

1.1.1.1.2.1.3 Suivi de la directive

L'article 10, par. 3 de la directive prévoit que les Etats membres font rapport à la Commission tous les cinq ans sur la mise en œuvre pratique des dispositions y contenues, en indiquant les points de vue des partenaires sociaux. La Commission en informe le Parlement européen, le Conseil, le Comité économique et social européen et le comité consultatif pour la sécurité, l'hygiène et la protection de la santé sur le lieu de travail.

Il est impossible de préciser ici le suivi donné par la Belgique à cette directive actuellement. Dans son rapport du 18 mai 2004¹⁰, La Commission a dû constater que, malgré de nombreuses relances, la Belgique (avec la France et l'Irlande) n'a pas fait parvenir son rapport national à la Commission européenne.

⁹ art 7

1.1.1.1.2.2 Le droit interne

1.1.1.1.2.2.1 La réglementation

1.1.1.1.2.2.1.1 *La loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs*

Cette loi régit l'occupation de travailleurs dans les conditions du travail temporaire, intérimaire ou de mise à disposition de tiers. Elle met sur pied la commission paritaire pour le travail intérimaire. Elle ne contient pas de dispositions en matière de sécurité et de santé au travail.

Relevons qu'elle contient néanmoins déjà un démembrement de la notion de subordination.

1.1.1.1.2.2.1.2 *L'arrêté royal du 19 février 1997 fixant les mesures relatives à la sécurité et la santé au travail des intérimaires*

C'est un arrêté royal du 19 février 1997¹¹ qui a transposé en droit interne la directive 91/383/CEE pour les travailleurs intérimaires. Celui-ci régit, actuellement, avec l'arrêté royal du 28 mai 2003 relatif à la surveillance de la santé des travailleurs, la matière.

Force est de constater que ses prescriptions sont particulièrement succinctes.

1.1.1.1.2.2.1.2.1 Obligation d'information

Les informations avant la mise à disposition sont

- envers l'entreprise de travail intérimaire : la précision de la qualification professionnelle exigée et les caractéristiques propres au poste de travail, ainsi

¹⁰ Commission, SEC (2004) 635 du 18 mai 2004

que les résultats de l'évaluation des risques liés au travail à effectuer (art 28 bis, § 3, a) R.G.P.T.). Ceci pour chaque poste à pourvoir et chaque intérimaire

- envers le travailleur : par la remise d'une fiche sur le poste de travail reprenant les informations ci-dessus.

Ces informations sont données à l'employeur utilisateur par le chef du service de sécurité et le médecin du travail. L'avis du C.P.P.T. est demandé sur les informations à fournir.

L'examen médical d'embauchage éventuel (ainsi que la vérification de l'aptitude lors de chaque nouvelle mise au travail) est fait par le service médical du travail de l'entreprise de travail intérimaire. Le médecin du travail doit être en possession du dossier médical central (tenu par le service médical du travail de la commission paritaire) afin d'avoir une vue claire des risques auxquels l'intérimaire a déjà été exposé.

1.1.1.1.2.2.1.2.2 Conditions de travail

Le respect des conditions de travail est de la responsabilité de l'utilisateur, qui est tenu de donner aux intérimaires le même niveau de protection que celui des autres travailleurs de l'entreprise.

L'arrêté royal décrit en outre les travaux interdits.

1.1.1.1.2.2.1.2.3 Occupation et bien-être des travailleurs intérimaires

Une loi du 25 février 2003¹² a inclus dans la loi du 4 août 1996 des dispositions nouvelles relatives à l'occupation des travailleurs intérimaires. Tout utilisateur est, en vertu de celle-ci, tenu de refuser les services de l'entreprise de travail intérimaire dont il peut savoir qu'elle ne respecte pas les obligations contenues dans la loi du 24 juillet 1987 (et arrêtés royaux). Corrélativement, celle-ci est tenue de refuser de

¹¹ M.B., 18 déc. 1997

¹² M.B., 14 mars 2003 (loi qui ne contient aucune disposition spécifique relative à son entrée en vigueur)

mettre ses intérimaires à la disposition d'utilisateurs dont elle peut savoir qu'ils ne respectent pas ces dispositions.

Il faut noter que ces nouvelles dispositions sont reprises au Chapitre IV de la loi du 4 août 1996 intitulé « Dispositions spécifiques concernant les travaux d'entreprises extérieures » et que celui-ci concerne à la fois les travaux d'entreprises extérieures (section 1) et les travaux des intérimaires chez des utilisateurs (section 2). Ce chapitre IV prévoit une obligation générale d'information quant aux risques, une formation (et les instructions appropriées) quant à l'activité de l'entreprise et l'obligation de coordonner les activités des divers intervenants lors de l'exécution des mesures relatives au bien-être.

1.1.1.1.2.2.1.3 La convention collective de travail du 9 mars 1998 relative à l'accueil et l'adaptation des travailleurs intérimaires dans l'entreprise

Cette convention¹³ prévoit que l'accueil de l'intérimaire doit être organisé tant avant le début de sa mission qu'au moment où il commence celle-ci. La convention collective rappelle que sont obligatoires les dispositions contenues dans l'arrêté royal du 19 février 1997 ainsi que des obligations spécifiques en matière d'information, notamment quant au poste de travail.

1.1.1.1.2.2.2 Remarque sur le contrôle judiciaire

Des poursuites peuvent être entamées par l'auditorat du travail en cas de recours à l'intérim en-dehors des trois cas prévus par la loi. La bonne issue de celles-ci n'est pas assurée, même après enquête dûment menée par l'inspection sociale. Ainsi, rappelons un jugement du tribunal correctionnel de Liège du 15 octobre 2004¹⁴ où, poursuivant à la fois contre la société utilisatrice (société qui effectue des travaux de dépannages ou des travaux urgents pour une seule grosse société (Cockerill Sambre)) et contre les sociétés d'intérim (5 sociétés), l'auditorat a vu l'ensemble de celles-ci renvoyées des poursuites aux motifs que

¹³ convention collective de travail du 9 mars 1998 relative à l'accueil et l'adaptation des travailleurs intérimaires dans l'entreprise (A.R. 12 oct. 1998 – M.B., 29 nov. 1998). Une autre, du même jour, concerne les vêtements de travail et de protection (M.B., 28 nov. 1998)

¹⁴ Corr. Liège, 15 oct. 2004, not. Parquet 69.98.3884-03

- pour la société utilisatrice (vis-à-vis de qui l'inspection sociale avait dans divers rapports conclu qu'elle occupait des intérimaires pour renforcer les brigades des travailleurs permanents de manière régulière (toute l'année) et ce pour des besoins financiers), il y avait lieu d'admettre les explications de la société selon lesquelles
 - o le recours à des intérimaires dépendait des pics de production de son (principal) client
 - o les travaux devaient en outre être effectués dans l'urgence, à savoir que la société disposait d'un délai de quelques jours pour répondre aux demandes de celui-ci
 - o l'employeur faisait, par ailleurs, état de sa propre précarité, étant qu'il était quasi mono-client, n'avait pas de commandes à long terme et travaillait à la demande du client,

les conditions de recours à l'intérim dans une telle situation ne pouvant constituer une infraction à la loi du 24 juillet 1987,

- pour les sociétés d'intérim (5) : même si l'article 21¹⁵ de la loi impose de vérifier la réalité du motif de la mise à la disposition de travailleurs intérimaires, ceci n'implique nullement de vérifier in concreto le motif de l'occupation.

1.1.1.2 Le travail en sous-traitance

Lors des travaux préparatoires de la loi du 28 juin 1976¹⁶, il a été relevé que la sous-traitance ne requiert pas de dispositions particulières sur le plan du droit du travail. Vu que les travailleurs restent liés au seul sous-traitant en vertu du contrat de travail classique, généralement conclu pour une durée indéterminée. En conséquence, l'interdiction de mise de travailleurs à disposition d'utilisateurs qui n'est pas effectuée dans les conditions autorisées par la réglementation sur le travail intérimaire ne vise

¹⁵ « Les entreprises de travail intérimaire ne peuvent mettre des intérimaires à la disposition d'utilisateurs et ceux-ci ne peuvent occuper des intérimaires qu'en vue de l'exécution d'un travail temporaire visé ou autorisé à l'article 1^{er} » (art. 21). L'article 1^{er} prévoit les trois hypothèses de recours au travail temporaire, à savoir le remplacement d'un travailleur permanent, le surcroît temporaire de travail ou l'exécution d'un travail exceptionnel.

¹⁶ Avis n° 450 du Conseil National du Travail, Doc. Parl., Ch., 1974-1975, n° 627/11

pas la véritable sous-entreprise ou sous-traitance". La caractéristique de la sous-traitance est que le sous-traitant ne fait pas que fournir de la main-d'œuvre, mais également le savoir-faire, les matériaux, ... L'objet du contrat de sous-traitance est donc l'exécution d'un travail déterminé¹⁸.

Il en découle qu'il n'y a aucun lien de subordination entre le maître de l'ouvrage ou l'entrepreneur principal et le sous-traitant. Si celui-ci envoie son personnel subordonné sur chantier, il devra veiller également à y envoyer du personnel d'encadrement afin que les travaux puissent être exécutés de manière autonome¹⁹.

C'est cependant l'employeur²⁰ (la société) qui a fait appel au sous-traitant qui a à sa charge les questions de sécurité et de santé au travail pour l'exécution de celui-ci²¹.

L'appel à la sous-traitance est, comme celui au travail temporaire, une des clés de voûte de la flexibilité.

La Commission européenne a relevé, en 1990 déjà, que dans le contexte de la réalisation du marché intérieur, il y avait lieu de tenir compte, outre du niveau des salaires et de celui de la productivité, d'autres éléments, notamment au regard de la mobilité européenne des travailleurs : ainsi les conditions de travail applicables aux travailleurs d'un autre Etat membre effectuant dans le pays d'accueil des travaux de sous-traitance²². En conséquence, la Commission s'était engagée à l'époque à préparer une proposition pour un instrument communautaire qui partirait notamment

¹⁷ Ann. Parl., Ch., 1975-1976, n° 94, 2789

¹⁸ Relevons ici l'émergence du « portage salarial » étant qu'une société dite de portage engage un travailleur dans les liens d'un contrat de travail, travailleur dit « porté ». L'engagement intervient à la suite d'un contrat de sous-traitance que la société aura conclu avec une entreprise appelée « utilisatrice » pour l'exécution d'une mission déterminée, une prestation, qui aura été préalablement négociée et obtenue par le futur salarié et sera exécutée par lui.

¹⁹ voir notamment GERARD, J.-Fr., « La mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs », Ors., 1992, 18

²⁰ La loi du 12 août 2000 a renforcé ici le démembrement de la notion de subordination, puisque le législateur prévoit qu'il n'y a pas de transfert d'autorité patronale tombant sous le coup de la mise à disposition si le maître de l'ouvrage impose au travailleur du sous-traitant le respect des obligations qui lui reviennent en matière de bien-être ou de travail, de même que s'il donne à ce travailleur des instructions relatives aux temps de travail et aux temps de repos ainsi que quant à l'exécution du travail convenu.

²¹ Voir PONNET, L., « Travaux avec des tiers », R.T., 1997, 27

²² Proposition de directive du Conseil du 13 août 1990. Com. (90) 228 final – SYN 280 et SYN 281

du principe que les réglementations et conventions du pays d'accueil sont d'application sauf exception motivée.

Ces situations de sous-traitance sont en effet susceptibles d'engendrer la plus grande insécurité. Ainsi, les auteurs du plan PhaRAon écrivent²³ qu'aujourd'hui les donneurs d'ordre ou les entrepreneurs principaux peuvent reporter sur leurs sous-traitants la responsabilité qui leur incombe pour les aspects ayant trait à la sécurité et ces sous-traitants peuvent à leur tour déplacer cette responsabilité vers les employeurs qui travaillent pour eux. Ce système génère l'insécurité et il y a lieu de veiller à ce que le donneur d'ordre ou l'entrepreneur principal devienne également (co-) responsable de la prévention et de la sécurité. Ils ne pourront plus reporter sur les sous-traitants la responsabilité totale des aspects liés à la sécurité sur un même lieu de travail, mais ils devront la partager avec chaque entreprise active dans la cascade des sous-traitances.

Les possibilités suivantes sont étudiées dans le cadre de ce programme :

- répartition de la prime d'assurance pour les accidents du travail entre le donneur d'ordre et les agences d'intérim/sous-traitants,
- responsabilité pénale : si le donneur d'ordre n'assume pas sa responsabilité, il pourra être sanctionné.

En droit positif, la loi du 4 août 1996, telle que modifiée par la loi du 25 février 2003²⁴, prévoit que l'employeur est ainsi tenu d'écarter l'entreprise dont il peut savoir que l'employeur ne respecte pas les obligations de la loi et de ses arrêtés d'exécution. Il doit conclure un contrat avec cette entreprise, contrat prévoyant, en cas de défaillance de l'entreprise sous-traitante aux obligations en matière de bien-être en vigueur dans l'entreprise dans laquelle les travaux sont exécutés, la prise des mesures nécessaires aux frais de celle-ci. Il doit, enfin, prendre lui-même les mesures nécessaires au cas où le sous-traitant est en défaut.

²³

²⁴ voir ci-dessus

1.1.2 Le travail des jeunes

1.1.2.1 La directive européenne (94/33/CE) du Conseil du 22 juin 1994 relative à la protection des jeunes au travail

Cette directive²⁵ vise les jeunes de moins de 18 ans et contient essentiellement une réglementation interdisant certains travaux et organisant d'autres (périodes de repos, ...). Elle ne contient pas de disposition particulière en matière de sécurité et de santé au travail. Elle se réfère à la directive cadre 89/391/CEE, qui prévoit de protéger particulièrement les groupes à risques.

Les jeunes travailleurs de plus de dix-huit ans ne font dès lors pas l'objet de mesures de protection particulières dans le cadre de cette directive.

1.1.2.2 Le droit interne

L'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail²⁶ couvre les travailleurs de 15 à 17 ans qui ne sont plus soumis à l'obligation scolaires, les apprentis, les stagiaires, les étudiants travailleurs, les élèves étudiants ou les travailleurs de moins de 21 ans.

Les jeunes travailleurs qui ne rentrent pas dans les conditions de cette réglementation se voient dès lors appliquer les textes en vigueur pour l'ensemble des travailleurs²⁷.

Interrogeant le gouvernement à propos du plan PhARAon (plan d'action fédéral pour la réduction des accidents du travail)²⁸, M. MAHOUX²⁹ relève que le nombre d'accidents ayant entraîné une incapacité permanente est en constante

²⁵ J.O. L. 216 du 20 août 1994

²⁶ M.B., 3 juin 1999

²⁷ voir cependant l'arrêté royal du 21 sept. 2004 (M.B. 4 oct. 2004) relatif à la protection des stagiaires

²⁸ Les objectifs de ce plan sont notamment :

- une simplification de l'arsenal législatif

- une surveillance de la sécurité par une inspection renforcée et améliorée.

²⁹ Questions et Réponses, Sén., sess. 2003-2004, Bull., 3-16, question 3-890 de M. MAHOUX du 2 avril 2004

augmentation (progression de quelque 15 % ces 15 dernières années). Il y relève que le risque d'être victime d'un accident du travail n'est pas identique pour tous

- les jeunes travailleurs courent cinq fois plus de risques d'être victimes d'un accident du travail que les travailleurs plus âgés,
- les travailleurs intérimaires sont également très exposés : le risque d'un accident du travail est deux fois plus élevé que pour un travailleur ordinaire.

Il demande quelles sont les actions prévues en matière de prévention.

La réponse est que le plan PhaRAon ne contient aucun élément particulier axé spécifiquement sur les jeunes en tant que groupe cibles mais qu'il faut encore effectuer une analyse en profondeur dans le cadre d'un examen structurel, analyse qui n'est à ce jour manifestement pas faite. La réponse rappelle également le texte de l'arrêté royal du 3 mai 1999 relatif à la protection des jeunes au travail et à des travaux au sein du Conseil supérieur pour la prévention et la protection des accidents du travail sur la surveillance de la santé des stagiaires.

Elle poursuit avec le même constat que de plus en plus d'employeurs confient les tâches de leur entreprise à d'autres entreprises (sous-traitants, agences d'intérim), ce qui fait que des travailleurs de différents employeurs travaillent en même temps sur le même site. Dans le cadre du programme PhaRAon, une concertation a été entamée « avec les partenaires sociaux afin d'élaborer des procédures de coordination concrètes de façon à pouvoir réaliser une bonne collaboration au sujet de la sécurité et de la santé ».

2 L'ACTIVITE RECENTE DES INSTANCES EUROPÉENNES EN MATIERE DE SECURITE ET DE SANTE AU TRAVAIL

2.1 La Communication de la Commission « S'adapter aux changements du travail et de la société : une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité 2002-2006 »

Le 11 mars 2002, la Commission a fait une « Communication »³⁰ sur la matière de sécurité et de santé au travail. Ce document contient à la fois un état des lieux de la question sur le plan européen et les mesures à prendre.

2.1.1 L'état des lieux

1. L'objectif du Conseil européen de Lisbonne en mars 2000 est de créer davantage d'emplois de meilleure qualité. Les chiffres absolus d'accidents du travail restent cependant élevés : plus de 5.500 accidents du travail mortels et 4,8 millions d'accidents ayant entraîné une incapacité de travail de plus de trois jours³¹. Une hausse est cependant constatée depuis 1999 dans certains Etats et certains secteurs³². En outre, les pays candidats connaissent une fréquence moyenne d'accidents du travail sensiblement supérieure à la moyenne de l'Union, notamment en raison de leur spécialisation plus forte dans les secteurs traditionnellement considérés à haut risque³³. L'augmentation de ces accidents démontre que la démarche préventive définie par les directives communautaires n'a pas encore été parfaitement comprise et intégrée par les acteurs et appliquée de façon effective sur le terrain.
2. Il faut tendre vers un véritable bien-être au travail, la Charte des droits fondamentaux, à laquelle il est fait référence, proclamant, d'ailleurs que tout

³⁰ Com (2002) 118 final du 11 mars 2002

³¹ source citée : Eurostat – Statistiques en Bref, Population et conditions sociales, n° 16/2001, « Les accidents du travail dans l'Union européenne, 1998/99 » et n° 17/2001, « Les problèmes de santé liés au travail dans l'Union européenne 1998-99 ».

³² quatre secteurs (pêche, agriculture, construction, services de santé et d'action sociale) ont un taux d'incidence de 30 % supérieur à la moyenne. Quatre autres (hôtellerie, transports, industries manufacturières, industries extractives) ont un taux de 15 %. Ces chiffres se trouvent fortement accrus si l'on étudie seulement les PMLE et les petites entreprises : dans la construction, où le taux est de 41% supérieur à la moyenne, l'écart passe à 124 % pour les entreprises de 1 à 9 travailleurs et à 130 % pour celles de 10 à 49 travailleurs (voir source citée : Eurostat, Enquête Force de Travail, 1999, et données Seat 1998,

³³ Introduction, Point 1

travailleur a droit à des conditions de travail qui respectent sa santé, sa sécurité et sa dignité. C'est à la demande du Parlement que l'élaboration de cette nouvelle stratégie est formulée et précisée.

3. Il y est relevé l'expansion croissante des formes de travail temporaire (ainsi d'ailleurs que la diversification croissante des formes d'emploi) et la corrélation négative entre d'une part le type d'emploi et l'ancienneté dans l'entreprise et d'autre part la santé au travail. Les travailleurs ayant moins de deux ans dans l'entreprise sont davantage susceptibles d'être victimes d'un accident du travail. En outre, dans les secteurs qui recourent au travail temporaire, ce risque est plus prononcé dans le secteur de la construction et dans les services de santé et les services sociaux. Les autres facteurs aggravant le risque sont le travail à temps partiel, les horaires atypiques (travail posté ou de nuit). Ceci étant dû au manque de formation adéquate, aux altérations psychosomatiques dues au travail posté ou de nuit, à la sensibilité déficiente des entrepreneurs ou un manque de motivation dans le cas des travailleurs à contrat de travail temporaire.
4. Une autre constatation est que les mutations dans l'organisation du travail et notamment la plus grande flexibilité de l'organisation du temps de travail a une influence certaine sur le bien-être au travail, phénomène auquel viennent s'ajouter de nouveaux risques professionnels (dépression, stress, anxiété, violence au travail, harcèlement. Celles-ci apparaissent comme davantage liées à un ensemble de facteurs (organisation du travail, modalités de temps de travail, relations hiérarchiques, temps de transport, degré d'acceptation de la diversité culturelle et ethnique dans l'entreprise) plutôt qu'à l'exposition à un risque spécifique.

Huit objectifs sont poursuivis :

1. une réduction continue des accidents et des maladies professionnelles,
2. l'intégration de la dimension du genre dans l'évaluation des risques,
3. la prévention des risques sociaux (stress, harcèlement au travail, dépressions, anxiété, etc.),
4. la prévention renforcée des maladies professionnelles,

5. la prise en compte des évolutions démographiques dans les risques (il y a lieu de viser spécifiquement les jeunes et les travailleurs vieillissant),
6. la prise en compte des changements dans les formes d'emploi et les modes d'organisation du travail et du temps de travail, les travailleurs ayant un contrat atypique ou précaire représentant un groupe sensible,
7. la prise en compte de la taille des entreprises (avec des mesures spécifiques pour les P.M.E. et les micro entreprises),
8. l'analyse des risques nouveaux ou émergents, dont ceux liés à l'environnement global du travail (risques ergonomiques, psychologiques et sociaux).

Pour réaliser ces objectifs, il est prévu de

- renforcer la culture de prévention
- mieux appliquer le droit existant (avec des guides d'application des directives communautaires), prenant en compte la diversité des secteurs d'activité et des entreprises
- donner un rôle fondamental au Comité des Hauts Responsables de l'Inspection du Travail (SLIC³⁴) pour favoriser les échanges d'informations et expériences et organiser une coopération et une assistance mutuelles³⁵.

En ce qui concerne plus particulièrement les services d'inspection, celle-ci doit être capable d'appréhender l'ensemble des risques, en particulier dans les secteurs où ils sont complexes et peuvent se combiner. Elle a à la fois un rôle de prévention et de contrôle et doit elle-même faire l'objet d'audits (par des indicateurs de résultats et de qualités). Les contrôles doivent déboucher sur des sanctions homogènes à la fois dissuasives, proportionnées et effectivement appliquées.

Le document insiste sur deux priorités :

³⁴ Senior Labour Inspection Committee (décision de la Commission du 12 juil .1995, J.O. L 188 du 9 août 1995), chargé d'assister la Commission européenne notamment afin de définir des politiques d'intervention communes dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail, de développer les échanges entre les services nationaux d'inspection, etc.

³⁵ il s'agit d'élaborer des objectifs communs d'inspection dans le cadre d'un plan d'action annuel, de définir des principes communs d'inspection dans le cadre de la sécurité et de la santé, de mettre au point des méthodes d'évaluation des systèmes nationaux d'inspection par rapport à ces principes. Les inspections sociales des pays candidats doivent être intégrées par priorité.

- la protection des jeunes, qui sont plus exposés que les autres aux risques d'accidents
- les problèmes suscités dans la pratique par la directive sur le détachement (v. infra), à savoir que certaines entreprises opérant au sein de l'Union européenne échappent aux sanctions pénales et administratives prononcées où elles opèrent (essentiellement pour des prestations de services de durée limitée hors du pays où est sis leur siège social).

Il relève encore la nécessité de prendre en compte des risques nouveaux, à savoir le développement des troubles et des maladies psychosociaux (notamment le harcèlement sous ses différentes formes, pour lequel une directive devrait intervenir).

2.1.2 Les mesures à prendre

Le document poursuit en énonçant diverses tâches que la Commission entreprendra (benchmarking, définition de meilleures pratiques, détermination des phénomènes émergents, développement de la connaissance et du suivi « du coût de la non-qualité », c'est-à-dire des coûts économiques et sociaux des accidents du travail et des maladies professionnelles.

2.2 La résolution du Conseil du 3 juin 2002

Suite à la communication de la Commission, le Conseil ³⁶ a pris acte des diverses questions y soulevées et invité celle-ci, de même que les Etats membres et les partenaires sociaux, à intensifier leurs travaux dans ce sens.

Relevons encore que l'Agence européenne pour la sécurité et la santé du travail (Bilbao) a, ensuite, déposé un rapport reprenant les critères (10) en matière de sécurité et de santé au travail, constituant le socle de la « responsabilité sociale des entreprises ».

³⁶ Résolution du Conseil du 3 juin 2002 concernant une nouvelle stratégie communautaire de santé et de sécurité au travail 2002-200- (2002/C 161/01)

2.3 La proposition de directive sur le travail intérimaire : cadre protecteur pour les travailleurs, relations avec l'entreprise de travail

Une nouvelle directive sur le travail intérimaire est en discussion.

Le but de la proposition de directive³⁷ est d'aligner dans un marché intérieur les règles applicables à la mise à disposition dans le cadre de l'intérim quelle que soit la condition de sa mise en œuvre, nationale ou transnationale.

Cette directive ne modifie pas le champ d'application de la directive « détachement »³⁸.

Cette directive vise un double objectif, étant d'améliorer la qualité du travail intérimaire en assurant le respect du principe de non-discrimination et en outre d'établir un cadre approprié du recours au travail intérimaire pour contribuer à un bon fonctionnement du marché du travail et à l'emploi (art. 2). Les conditions « essentielles » de travail et d'emploi visées par la directive concernent

- la durée du travail, les heures supplémentaires, les temps de pause, les périodes de repos, le travail de nuit, les congés payés, les jours fériés,
- la rémunération.

Actuellement, cette proposition de directive du Parlement (et du Conseil) relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires est toujours, selon l'Observatoire légistique de l'Union européenne, en attente en première lecture au Conseil.

Quatre séances de discussion ont eu lieu au sein du Conseil, la dernière le 4 octobre 2004 et aucun consensus ne s'est dégagé, notamment sur des concepts de base, dont la non-discrimination par rapport au « travailleur comparable » ainsi que la protection à assurer dès le début de la prestation de travail³⁹.

³⁷ COD/2002/0072

³⁸ cd. infra

³⁹ « Délai d'accès »

Un compromis politique équilibré est recherché sur⁴⁰ :

- la manière d'aborder la nécessité de prévoir une dérogation spécifique visant à favoriser l'insertion des chômeurs sur le marché du travail,
- le réexamen et la suppression éventuelle des restrictions concernant le recours aux travailleurs d'entreprises de travail intérimaire,
- la nature de la dérogation au principe de l'égalité de traitement et la durée du « délai d'accès »⁴¹.

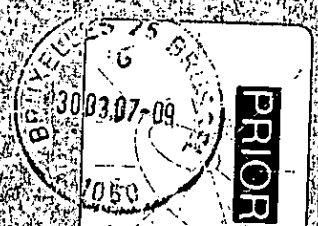
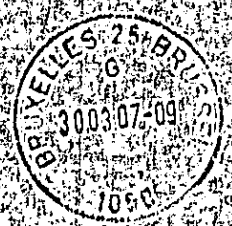
Mireille JOURDAN

Janvier 2005

⁴⁰ voir fiche de procédure – Observatoire légistique de l'Union européenne

⁴¹ voir document Emploi, politique sociale, santé et consommateurs – 2512^{ème} session du Conseil, Luxembourg, 2 et 3 juin 2003, 9688/1/03 REV 1 (Presse 152)

21)
re: M. Judda
e di Brussel 89
030 - Brussel



PRIOR
BELGIQUE
1980
30.07.15
RISSE LOUIZA
KELLE LOUISE
€ 6.90

R
010541288500452821 200040685285 **BEL**
010541288500452821 200 040 685 285
010541288500452821 200 040 685 285
010541288500452821 200 040 685 285
 AR
 RP

A/THYM

LIVRE VERT
SUR LE DROIT DU TRAVAIL
T=37 05/116
Csmu 1504 Bruxelles
B=1049 Bruxelles