

Déclaration commune sur les résultats d'une étude comparant le travail intérimaire à d'autres formes d'emploi

Bruxelles, le 24 mars 2015

Introduction

Les partenaires sociaux européens du secteur du travail intérimaire, Eurociett et UNI Europa, se félicitent de présenter les principaux enseignements du 4ème projet commun réalisé à l'occasion du programme de travail pour le Comité Sectoriel du Dialogue Social européen.

Dans le cadre de ce projet, intitulé « Le travail intérimaire comparé à d'autres formes d'emploi », Eurociett et Uni Europa ont chargé IDEA Consult de mener une étude comparative des différentes formes de contrats de travail en Europe. Celle-ci permet, suivant une grille d'analyse commune, d'évaluer les contrats à durée indéterminée, à durée déterminée et le travail indépendant, au miroir des dispositifs existants pour les intérimaires.

Le but de l'étude est de présenter une photographie des caractéristiques et des dynamiques de ces différentes formes d'emploi qui coexistent sur le marché européen du travail.

Aujourd'hui, Eurociett et UNI Europa sont heureux de présenter leurs recommandations communes basées sur les résultats de cette étude.

Principaux enseignements

1. **Le travail intérimaire représente une part modeste du volume total de travail**, correspondant à 1,8% de l'emploi en Europe. Les contrats à durée indéterminée représentent 75%, l'ensemble des contrats à durée limitée¹ 11% et le travail non salarié 14%.
2. **Le travail intérimaire joue un rôle positif sur le marché du travail** en mobilisant la fonction d'intermédiation de l'agence.
3. Le travail intérimaire donne aux travailleurs la possibilité de choisir la façon dont ils veulent travailler et d'accéder à différents environnements professionnels pour acquérir de l'expérience.

¹ La catégorie de des contrats à durée limitée ne comprend pas seulement les contrats à durée déterminée mais comprend également les contrats d'agence intérimaires. Il n'y a pas de données publiques exclusivement pour les contrats à durée déterminée.

4. Le travail intérimaire permet aux entreprises utilisatrices d'être réactives et de trouver les talents et compétences dont ils ont besoin.
5. **Le travail intérimaire facilite les transitions**, augmente la participation sur le marché du travail, en particulier pour les groupes cible², et ce faisant, il contribue à rendre le marché de l'emploi plus performant.
6. Au niveau de l'UE, la réglementation a été adaptée pour couvrir les contrats à durée indéterminée, le travail intérimaire (Directive 2008/104/CE) et les contrats à durée déterminée (Directive 1999/70/CE). L'UE laisse la possibilité aux partenaires sociaux d'ouvrir un dialogue social et d'adapter la réglementation de l'UE au niveau national. Le travail indépendant est peu règlementé au niveau de l'UE.
7. **Au regard des aspects clé de l'emploi et des conditions de travail, le travail intérimaire garantit des droits considérables** en ce qui concerne les indemnités chômage, l'assurance maladie, les congés de maternité, les soins de santé et la retraite. Les initiatives prises par les partenaires sociaux du secteur du travail intérimaire ont contribué à améliorer l'accès à la protection sociale.
8. **Le travail intérimaire est particulièrement efficace en ce qui concerne la formation professionnelle**. À titre d'exemple, la grande majorité des travailleurs intérimaires (77%) a suivi une formation professionnelle au cours des 12 derniers mois. Ce chiffre est à comparer à 82% pour les CDI, à 78% pour les CDD et à 55% pour les indépendants.
9. **L'accès réel à la protection sociale peut représenter une difficulté pour les travailleurs sous contrats de courte durée** car il se pourrait qu'ils n'atteignent pas le seuil minimum d'heures ou de revenu pour avoir accès aux droits en matière de sécurité sociale.
10. Dans le cas **de contrats dont la durée est très courte, la fin du contrat sans renouvellement, limite les garanties dont peuvent par exemple bénéficier les salariés en situation de maladie ou de grossesse**. . Le caractère limité de la durée du contrat créé donc un besoin de sécurisation..
11. **Les partenaires sociaux du secteur travail intérimaire ont développé des initiatives**, basées sur les dispositions statutaires tout en les complétant, **qui visent spécifiquement les travailleurs intérimaires**. Tel est le cas pour les prestations de maladie (Belgique, France, les Pays-Bas), les prestations de retraite, les congés de maternité (Italie), la formation professionnelle (France, les Pays-Bas, Italie) et la santé et sécurité (Belgique).

² « Les groupes cible » sont une catégorie de personnes qui ont des difficultés particulières pour prendre place sur le marché du travail : par exemple les chômeurs de longue durée, les migrants, les personnes handicapées etc.

12. Dans la majorité des pays qui ont fait l'objet de l'enquête, **les travailleurs du secteur travail intérimaire ont accès à des instances représentatives** à plusieurs niveaux : national, sectoriel et de l'entreprise.

Recommandations aux décideurs politiques

A la lumière de ces constatations, Eurociett et Uni Europa recommandent aux responsables politiques :

1. De mettre en œuvre une réglementation appropriée du travail intérimaire afin de permettre des transitions plus fluides sur le marché du travail. A cet égard, il y a lieu de tenir compte des deux composantes clé de la Directive sur le travail intérimaire (2008/104/CE) : le principe de l'égalité de traitement (art.5) et le réexamen des interdictions et des restrictions sur le travail intérimaire (art.4).

L'amélioration de la protection minimum pour les travailleurs intérimaire devrait aller de pair avec le réexamen de toutes les restrictions ou interdictions imposées le cas échéant au travail intérimaire. Leur seule justification étant limitée par des raisons d'intérêt public, en particulier la protection des travailleurs, aux exigences de sécurité et de santé au travail et à la nécessité d'assurer un bon fonctionnement du marché du travail et d'éviter les abus.³

A cette fin, Eurociett et Uni Europa demandent la mise en œuvre complète et correcte de la Directive sur le travail intérimaire et la mise en place d'un cadre juridique efficace qui permette au travail intérimaire de pleinement contribuer à la création d'emplois et à l'insertion sur le marché du travail.

2. De mettre à niveau et d'adapter les systèmes de protection sociale afin d'étendre leur protection et un accès comparable à tous les travailleurs, quel que soit leur contrat de travail.
3. De promouvoir les initiatives des partenaires sociaux visant à améliorer l'accès à la protection sociale et les conditions de travail des travailleurs intérimaires. Le partage des bonnes pratiques au sein du Comité du dialogue social sectoriel tout comme au sein d'autres plateformes adéquates pourrait encourager les partenaires sociaux d'autres pays à s'en inspirer.
4. De développer des stratégies pour lutter contre le travail non déclaré. UNI Europa et Eurociett suivront de près l'initiative de l'UE pour lutter contre le travail non déclaré et apporteront leur contribution au débat politique en éclairant le rôle du travail intérimaire dans la conversion du travail non déclaré en travail avec des droits.
5. De promouvoir la recherche et la diffusion d'informations sur les bonnes pratiques développées par les partenaires sociaux dans le secteur du travail intérimaire contribuant à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement, à l'amélioration des conditions de travail des travailleurs intérimaires et à la satisfaction des salariés et des entreprises clientes.

³ Considérant 18 de la Directive sur le travail intérimaire.

6. D'assurer une meilleure collecte et diffusion des données statistiques au niveau de l'UE et des états membres pour permettre une analyse comparative des différentes formes d'emploi permettant d'apprécier les différences entre le travail intérimaire et les autres formes d'emplois à durée limitée.

Annemarie Muntz

Président

Eurociett

Olivier Röthig

Secrétaire Régional

UNI Europa