

**Déclaration conjointe d'Eurociett/Uni-Europa
dans le cadre du débat sur la « flexicurité »
tel que lancé et défini par la Commission européenne**

La version anglaise fait foi.

Bruxelles, le 28 février 2007

- 1 Dans le cadre du Comité de dialogue social, UNI-Europa et Eurociett entendent participer au débat actuel sur la "flexicurité", concept lancé par la Commission de l'UE et défini comme étant une "combinaison entre la flexibilité et la sécurité d'emploi"¹.
- 2 Le travail intérimaire est une forme d'emploi de plus en plus importante au sein de l'Union européenne. En 2004, ce secteur - dont le chiffre d'affaires annuel dépasse les 75 milliards EUR - représentait environ 1,5 % de l'emploi total dans l'ancienne UE-15, avec 2,5 à 3 millions d'intérimaires équivalents temps plein (plus de 7 millions de travailleurs au total) employés par quelque 20.000 entreprises. Dans les nouveaux États membres de l'UE où des données sont disponibles, les taux d'emploi varient de 0,5 % en Pologne, en Slovaquie et en Slovénie, à 1,4 % en Hongrie².
- 3 Le travail intérimaire est un secteur en pleine expansion, soumis à une réglementation hétérogène dans la plupart des États membres via une combinaison de législation, de conventions collectives de travail³ et d'autoréglementation.
- 4 Dans leur première déclaration conjointe, en 2001⁴, Eurociett et UNI-Europa ont souligné l'importance d'un juste équilibre entre la protection des travailleurs intérimaires et la valorisation du rôle positif que l'intérim peut jouer au sein du marché de l'emploi européen. Ce document insistait, d'une part, sur la nécessité d'identifier et d'évaluer les obstacles juridiques ou administratifs susceptibles de limiter le champ d'action du secteur, et, si nécessaire, de les éliminer. D'autre part, il reconnaissait la nécessité de certaines restrictions pour éviter les risques d'abus, comme une dégradation potentielle des conditions d'emploi pour les travailleurs au sein de l'entreprise utilisatrice et/ou pour tout autre travailleur non intérimaire.
- 5 Les agences de travail intérimaire refusent de participer au jeu de la concurrence au détriment des droits et conditions de travail des salariés.

¹ Cf. la lettre envoyée par Bernhard Jansen aux partenaires sociaux européens le 12 juillet 2006

² Voir le rapport de la Fondation EIRO sur le "Travail intérimaire au sein d'une UE élargie", publié en mars 2006, qui dresse un bilan exhaustif de la réglementation, du niveau de négociation collective, de l'autoréglementation et des développements du marché dans l'UE-25 ainsi qu'en Norvège, en Bulgarie et en Roumanie.

³ Livre Vert de l'UE "Moderniser le droit du travail pour relever les défis du 21^{ème} siècle" – 2006

⁴ Déclaration conjointe d'Eurociett/Uni-Europa : Objectifs de la Directive européenne sur les agences de travail intérimaire, octobre 2001

- 6 Le travail intérimaire peut à divers niveaux apporter sa contribution pour :
- 6.1 *Créer des passerelles entre le chômage et l'emploi*, par exemple en aidant les demandeurs d'emploi à s'insérer ou à se réinsérer dans le marché du travail.
 - 6.2 *Faciliter la transition entre l'enseignement et le travail*. Dans la plupart des États membres de l'UE, près de la moitié des travailleurs intérimaires ont moins de 25 ans⁵ et une grande partie d'entre eux étaient étudiants avant leur première mission. Si les missions temporaires correspondent à leurs souhaits et compétences, elles peuvent leur donner un premier accès au monde professionnel ainsi qu'une opportunité d'acquérir de l'expérience. Les agences de travail intérimaire permettent en outre aux étudiants de financer totalement ou partiellement leurs études par le biais d'un travail.
 - 6.3 *Optimiser les transitions au sein du marché de l'emploi*. Les agences de travail intérimaire peuvent faciliter la rencontre entre l'offre et la demande sur le marché de l'emploi. Vu la nature de leurs activités, elles ont en outre intérêt à faciliter la transition entre les missions et les emplois. Ainsi, les agences de travail intérimaire et syndicats de plusieurs États membres ont établi des structures paritaires de formation et investissent dans la formation professionnelle des travailleurs intérimaires
 - 6.4 *Promouvoir la conversion entre différents types de contrats de travail*. Le travail temporaire par le biais d'une agence peut stimuler la transition entre un contrat d'intérim et un contrat à durée déterminée ou indéterminée. Cette fonction de tremplin vers l'emploi non intérimaire peut être renforcée via la mise en place de formations professionnelles appropriées ainsi que d'une orientation par les agences d'intérim. En outre, dans plusieurs États membres, les agences de travail intérimaire peuvent également inclure dans leur gamme de services des activités de placement permanent.
 - 6.5 *Améliorer l'équilibre vie privée/vie professionnelle*. En accordant des horaires de travail flexibles (temps partiel, relâche durant les vacances scolaires, etc.) aux personnes qui le souhaitent, les agences de travail intérimaire permettent un meilleur équilibre entre le travail et la vie privée.
- 7 Eurociett et UNI-Europa estiment que pour atteindre un juste équilibre entre la protection des travailleurs intérimaires et la valorisation du rôle positif que le secteur du travail intérimaire peut jouer au sein du marché de l'emploi européen, il faudrait tenir compte de certaines nécessités :
- 7.1 Améliorer la qualité du travail intérimaire en instaurant le principe d'égalité de traitement à deux niveaux :
 - 7.1.1 les obligations d'égalité de traitement résultant de la relation de travail entre l'employeur et l'employé, à savoir l'agence et le travailleur intérimaire ;
 - 7.1.2 les obligations d'égalité de traitement qui tiennent au fait que les travailleurs intérimaires sont affectés à des travaux requis et supervisés par une entreprise utilisatrice.

⁵ Voir le rapport de la Fondation EIRO sur le "Travail intérimaire au sein d'une UE élargie"

- 7.2 Conformément aux lois et pratiques nationales, les droits et avantages dont bénéficient les travailleurs intérimaires se déclinent à différents niveaux ; ils résultent d'obligations légales, du principe d'égalité de traitement (tel que défini au point 7.1) et, le cas échéant, des droits et avantages spécifiquement conférés par les agences de travail intérimaire. Ces droits et avantages devraient être articulés entre eux.
- 7.3 Les agences de travail intérimaire et les entreprises utilisatrices ne doivent pas remplacer les travailleurs en grève par des travailleurs intérimaires.
- 7.4 Il importe de stipuler clairement que les travailleurs intérimaires sont employés par les agences de travail intérimaire, que ces agences ont les obligations d'un employeur et que les travailleurs intérimaires sont protégés par la législation du travail en vigueur.⁶
- 7.5 Assurer la transparence des avantages, la gestion paritaire de certains avantages (régimes de pension complémentaire, formation professionnelle, etc.) par les partenaires sociaux peut constituer une référence positive pour le secteur, le cas échéant.
- 7.6 Pour améliorer l'emploi et la protection sociale des travailleurs, il faut s'efforcer d'assurer la continuité des droits entre les missions.
- 7.7 Faciliter l'accès des travailleurs intérimaires à la formation professionnelle.
- 7.8 Promouvoir la coopération avec les services publics de l'emploi afin d'aider les chômeurs à réintégrer le marché de l'emploi.
- 7.9 Promouvoir la ratification de la Convention n° 181 de l'OIT en tant que cadre international pertinent pour la réglementation du travail intérimaire.
- 7.10 Eurociett et Uni-Europa s'opposent à toute forme de concurrence déloyale, de pratiques illégales et de travail non déclaré. Ceux-ci peuvent être combattus – selon les cas – via des systèmes de licence (qui peuvent inclure une garantie financière), de certification, d'inspection ou d'enregistrement. Quoiqu'il en soit, ces dispositions nationales devraient être proportionnelles, non discriminatoires et objectives, et ne devraient pas chercher à entraver le développement du travail intérimaire.
- 7.11 Promouvoir le dialogue social sectoriel à l'échelon national : les conventions collectives de travail offrent une solution appropriée pour structurer le cadre réglementaire du secteur intérimaire. Il conviendrait en outre de respecter la liberté syndicale des travailleurs intérimaires à tous niveaux, ainsi que de respecter et faciliter leur droit à l'information, à la consultation et à la participation compte tenu de la spécificité du secteur.

⁶ Les organisations d'employeur du Royaume-Uni et d'Irlande membres d'Eurociett ne souscrivent pas entièrement au point 7.4. Les travailleurs intérimaires ne sont pas habituellement considérés comme des employés des agences intérimaires. Cependant, le principal lien est établi entre l'agent intérimaire et l'agence intérimaire. La plupart du temps les agences intérimaires ont des obligations d'employeur et les agents intérimaires sont protégés par la législation du travail.

- 7.12 Faire en sorte que chaque participant au triangle relationnel (travailleurs intérimaires, agences de travail intérimaire et entreprises utilisatrices) s'engage sur une base volontaire. Cette règle ne pourra pas être utilisée pour discriminer un type quelconque de travailleur.
- 7.13 Examiner régulièrement les restrictions ou interdictions concernant le recours au travail intérimaire, et supprimer celles qui ne sont pas justifiées, objectives ou proportionnelles.
- 7.14 Examiner et supprimer les excès de lourdeurs administratives, qui entravent le développement des services fournis par les agences de travail intérimaire.
- 7.15 Empêcher toute mesure discriminatoire à l'encontre du secteur par rapport à d'autres formes de contrats à durée déterminée, en ce compris la durée des missions et le renouvellement des contrats. Eurociett et Uni-Europa reconnaissent et respectent le rôle du secteur public dans le financement de programmes destinés aux chômeurs.
- 7.16 S'assurer que les règles nationales du secteur prévoient des mesures explicites pour leur mise en œuvre. Dans le cas contraire, ces règles doivent être amendées puis appliquées.
Les instances de contrôle doivent disposer davantage de ressources, surtout à l'échelon européen, pour exercer et coordonner leurs actions.
- 7.17 Assurer une compréhension plus profonde de la réalité du secteur en menant des études complémentaires sur le terrain et en identifiant les meilleures pratiques.
- 8 L'annexe de la déclaration conjointe donne des exemples d'initiatives menées dans différents États membres de l'UE relatifs à certains de ces points.
- 9 Eurociett et UNI-Europa reconnaissent qu'à défaut de réglementation nationale sur le travail intérimaire dans certains États membres de l'UE, les droits et obligations de chacune des trois parties prenantes (agence de travail intérimaire, travailleur intérimaire et entreprise utilisatrice) devraient être clarifiés sur la base de la Convention n° 181 de l'OIT. Cette nécessité concerne plus particulièrement la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs intérimaires, domaine où les entreprises utilisatrices ont une responsabilité spécifique à assumer en coordination avec les agences de travail intérimaire et les travailleurs intérimaires.
- 10 Compte tenu du fait que le travail intérimaire peut jouer un rôle positif au sein du marché de l'emploi, le Comité de dialogue social sectoriel poursuivra ses efforts afin d'améliorer l'emploi et les conditions de travail des travailleurs intérimaires.

(Texte original signé par)

Annemarie Muntz
Présidente
Eurociett

Bernadette Ségol
Secrétaire régionale
UNI-Europa

Déclaration conjointe d'Eurociett/Uni-Europa
dans le cadre du débat sur la « flexicurité »
tel que lancé et défini par la Commission européenne

Annexe

Les bons exemples

- Dans le cadre du dialogue social sectoriel à l'échelon national, les fédérations patronales d'agences d'intérim et les syndicats de plusieurs États membres de l'UE (Belgique, France, Italie, Pays-Bas, Espagne) ont mis sur pied des fonds de formation nationaux pour les travailleurs intérimaires. Gérés en tant qu'organismes paritaires, ces fonds ont pour objectif d'aider les travailleurs intérimaires à accroître leur niveau de compétences via des programmes de formation et, partant, d'améliorer leurs opportunités d'affectation à des missions. Ils visent également à lutter contre les pénuries de main-d'œuvre nationale en inculquant aux travailleurs des compétences que les entreprises recherchent désespérément.
- Dans de nombreux États membres (Belgique, France, Allemagne, Italie, Lituanie, Luxembourg, Pays-Bas, Pologne, Suède, Royaume-Uni), les fédérations nationales d'agences d'intérim ont établi des accords de coopération avec les services publics de l'emploi nationaux. Les relations entre les services publics de l'emploi et les agences privées de placement peuvent être réparties en quatre catégories :
 1. Coopération – en termes de partage d'informations et de services de base pour la rencontre des besoins d'emploi ;
 2. Complémentarité – dans les divers segments du marché de l'emploi ou via des projets ciblant des catégories de travailleurs spécifiques ;
 3. Concurrence – via la fourniture de services aux employeurs, avec une possibilité d'honoraires pour les organismes d'emploi publics.
 4. Fourniture de services – via la sous-traitance de certains projets ou services (évaluation des compétences, réinsertion de chômeurs, etc.) à des agences privées de placement.
- Dans le cadre du dialogue social sectoriel, les fédérations patronales d'agences d'intérim et les syndicats de certains États membres de l'UE (Belgique, France, Pays-Bas) ont établi un fonds social pour les travailleurs intérimaires. Son objectif est d'étoffer les avantages sociaux des travailleurs intérimaires : subsides pour la bourse et les frais d'université de leurs enfants, garantie financière pour obtenir un logement, caution dans le cadre d'un crédit à la consommation, assurance maladie privée complémentaire, etc.
- Dans plusieurs États membres de l'UE (Belgique, France, Allemagne, Pays-Bas), les fédérations patronales d'agences d'intérim et les syndicats ont signé des conventions collectives de travail visant l'octroi d'avantages supplémentaires aux travailleurs intérimaires (régime de retraite en complément de la pension publique nationale, qui

offre aux travailleurs intérimaires une protection accrue quelle que soit l'entreprise utilisatrice à laquelle ils sont affectés,...).

- Des organismes paritaires ont été établis dans plusieurs États membres afin de veiller à la bonne mise en œuvre des conventions collectives sectorielles (Belgique, Pays-Bas, France). Dans plusieurs États membres, les syndicats sont également représentés au sein d'organismes qui veillent au respect des normes de qualité spécifiées par l'industrie (Royaume-Uni et Suède, par exemple).

Les mauvais exemples

- Dans certains États membres de l'UE, les agences de travail intérimaire n'ont pas le droit de proposer des contrats à durée indéterminée aux demandeurs d'emploi, de sorte qu'une entreprise ayant un poste permanent à pourvoir ne pourra pas recourir aux services et à l'expertise de ces agences pour trouver le candidat approprié. Ce manque de flexibilité se traduit par des opportunités moins nombreuses pour les demandeurs d'emploi, et les empêche d'emprunter une autre voie d'accès au marché du travail.
- En raison de dispositions excessives et non objectives régissant les systèmes de licence, un délai de près de 6 mois pour l'obtention d'une licence a invalidé un placement transfrontalier de 4 à 6 mois et a réduit les opportunités d'emploi d'un certain nombre de travailleurs.
- Restriction de l'accès aux avantages sociaux par rapport aux travailleurs permanents : dans plusieurs États membres, les conditions préalables à l'accès aux allocations de chômage, aux congés et/ou aux régimes de sécurité sociale sont plus strictes pour les travailleurs intérimaires que pour les travailleurs permanents. Ces mesures discriminatoires vis-à-vis des travailleurs intérimaires réduisent leur accès aux avantages sociaux et à la sécurité de l'emploi.
- Identification de la loi applicable aux accidents du travail affectant des travailleurs migrants : à deux occasions où des travailleurs migrants ont été victimes d'accident du travail, le manque de coordination entre les instances de protection sociale des divers pays a engendré des incertitudes et a considérablement retardé la prise en charge de la victime.
- Lors d'un conflit social, la gestion de l'encadrement des travailleurs intérimaires peut s'avérer compliquée. Il est établi dans la Recommandation N°188 de l'OIT ainsi que dans certaines législations nationales, que les travailleurs intérimaires ne peuvent pas être utilisés pour remplacer des travailleurs en grève. Néanmoins, beaucoup de difficultés demeurent en pratique s'agissant de s'assurer que le travail réalisé par le travailleur intérimaire ne remplace pas celui qu'aurait réalisé le travailleur gréviste. Ceci est le cas en particulier lorsque l'agence de travail intérimaire a conclu des contrats avec l'entreprise utilisatrice avant le déclenchement de la grève.