

UNIVERSITE CATHOLIQUE DE LOUVAIN

Institut des Sciences du Travail



REPRESENTATIVITE INSTITUTIONNELLE DES ORGANISATIONS D'EMPLOYEURS ET DE TRAVAILLEURS DANS LE  
SECTEUR DU TRAVAIL INTERIMAIRE

RÉSUMÉ

Projet No VC/2003/0451

Décembre 2004

Projet de recherche mené pour la Direction générale Emploi et Affaires sociales de la Commission européenne

## INTRODUCTION

Ce rapport a été établi dans le cadre d'une étude portant sur la représentativité institutionnelle des partenaires sociaux dans l'Union européenne des 15 et sur la situation des syndicats et des organisations d'employeurs dans les nouveaux Etats membres et les pays candidats à l'adhésion. Cette étude a été menée par l'Institut des Sciences du Travail de l'Université catholique de Louvain (IST), à la demande de la DG Emploi et Affaires sociales de la Communauté européenne (Appel d'offres No. VT/2002/83).

Le présent rapport a pour objet d'examiner le processus du dialogue social et la représentativité des partenaires sociaux qui participent à ce dialogue dans le secteur du travail intérimaire, au sein des 15 pays membres de l'Union européenne. L'étude se focalise sur le dialogue social et sur les organisations dans les états qui étaient membres de l'Union européenne avant le 1er mai 2004.

### Contexte de l'étude

Cette étude se place dans le contexte de la promotion, par la Commission européenne, du dialogue social au niveau communautaire.

La question de la représentativité des organisations européennes est apparue dans le cadre de la promotion du dialogue social au niveau communautaire. En 1993, la Commission européenne établissait, dans une communication<sup>1</sup>, trois critères déterminant l'accès des organisations d'employeurs et de travailleurs au processus de consultation au titre de l'article 3 de l'Accord sur la politique sociale. Suivant les termes de cette communication, l'organisation doit : (1) *être transsectorielle ou liée à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisée au niveau européen* ; (2) *être composée d'organisations elles-mêmes reconnues comme faisant partie des structures des partenaires sociaux des Etats membres et ayant la capacité de négocier des accords, et qui sont, dans la mesure du possible, représentatives de tous les Etats membres* ; (3) *disposer des ressources adéquates lui permettant de participer de manière efficace au processus de consultation*. En 1996, la Commission adoptait un document de consultation<sup>2</sup> destiné à recueillir les vues les plus larges sur les moyens à mettre en œuvre pour favoriser et renforcer le dialogue social européen. Etant donné qu'au niveau européen, les partenaires sociaux étaient et sont encore en train de se structurer et d'accepter de nouvelles adhésions, la Commission européenne avait, à cette époque, lancé une étude sur la représentativité des organisations interprofessionnelles et sectorielles au sein de l'Union européenne. En 1998, la Commission exposait, dans une nouvelle communication<sup>3</sup>, les moyens qu'elle comptait mettre en œuvre pour adapter et promouvoir le dialogue social à l'échelle européenne. A cette occasion, elle a réaffirmé de manière spécifique les trois critères établis dans la Communication de 1993 et permettant aux organisations européennes d'être reconnues comme représentatives en matière de consultation au titre de l'article 3 de l'Accord sur la politique sociale. Les organisations doivent : (1) *être liées à des secteurs ou catégories spécifiques et être organisées au niveau européen* ; (2) *être composées d'organisations elles-mêmes reconnues*

---

<sup>1</sup> COM(93) 600 final du 14 décembre 1993, Communication de la Commission concernant *l'Application du Protocole à la politique sociale*.

<sup>2</sup> COM(96) 448 final du 18 septembre 1996, Communication de la Commission concernant *le développement du dialogue social au niveau communautaire*.

<sup>3</sup> COM(98) 322 final du 20 mai 1998, Communication de la Commission, *Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire*.

*comme faisant partie intégrante des structures des partenaires sociaux des Etats membres et ayant la capacité de négocier des accords et qui sont représentatives de plusieurs Etats membres ; (3) disposer des ressources adéquates leur permettant de participer de manière efficace au processus de consultation.* Enfin, la Commission européenne a réaffirmé en 2002 son soutien au renforcement du dialogue social européen dans sa communication *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement*<sup>4</sup>. Quant aux trois critères établis par la Commission, et comme des études antérieures l'ont observé<sup>5</sup>, *les modifications se traduisent par la disparition des exigences relatives à la nature intersectorielle des organisations et de la nécessité de leur implantation dans tous les Etats membres ; les nouvelles règles n'ont pas été formulées de manière très restrictive ; elles se bornent à exiger des organisations d'employeurs et de travailleurs qu'elles représentent « plusieurs » Etats membres. Cet assouplissement des conditions de mise en œuvre pourrait entraîner un problème de délimitation étant donné qu'aucun critère stipulant un nombre minimal d'Etats membres ne permet de l'activer.*

Dans ce contexte, il paraît évident que l'un des grands enjeux actuels de la Commission est l'élargissement de l'Union européenne et son impact sur le processus du dialogue social au niveau communautaire. C'est la raison pour laquelle la promotion du dialogue social faisait partie de l'*acquis communautaire* : *Le traité demande que l'on favorise le dialogue social et il accorde davantage de pouvoir aux partenaires sociaux. Les pays candidats à l'adhésion à l'Union sont dès lors invités à apporter la preuve qu'on accorde au dialogue social toute l'importance voulue, que les partenaires sociaux sont suffisamment développés pour s'acquitter de leurs responsabilités aux niveaux européen et national et, enfin, qu'ils sont consultés pour la rédaction des projets de loi prenant en charge les acquis en matière d'emploi et de politique sociale... Pour ces raisons, le développement de structures tripartites mais également d'un dialogue social bipartite représentatif autonome constitue un aspect important de l'implication future des partenaires sociaux des pays candidats à l'adhésion dans les activités de dialogue social développées aux niveaux européen et national*<sup>6</sup>. L'élargissement aura des conséquences sur le dialogue social, tant aux niveaux intersectoriel que sectoriel. Il aura plus particulièrement des conséquences sur les partenaires sociaux européens et sur leur représentativité institutionnelle. Le dialogue social, ainsi que les organisations patronales et les syndicats au sein des nouveaux Etats membres (et au sein des pays candidats à l'adhésion) n'ont pas été abordés dans le cadre de cette étude. La question de la représentativité des organisations européennes se limite dès lors aux 15 Etats membres de l'Union européenne avant l'élargissement du 1er mai 2004.

## **Approche adoptée pour la recherche et remarques méthodologiques**

Afin de mener à bien cette étude, on a établi un réseau de chercheurs universitaires provenant des 15 Etats membres de l'Union européenne concernés. Ces chercheurs sont indépendants à la fois de la Commission européenne et des organisations d'employeurs et de travailleurs. Chaque chercheur a été chargé d'établir un rapport sur la base d'un canevas commun. Un questionnaire adapté aux réalités spécifiques du secteur public a

---

<sup>4</sup> COM(2002) 341 final du 26 juin 2002, Communication de la Commission, *Le dialogue social européen, force de modernisation et de changement (résumé)*.

<sup>5</sup> Spineux A., Walthery P. et al., *Report on the representativeness of European social partners organisations*, Rapport coordonné par l'Institut des Sciences du Travail de l'Université catholique de Louvain, pour la Commission européenne, Direction générale Emploi, Relations industrielles et Affaires sociales, Louvain-la-Neuve, 1998.

<sup>6</sup> *Enlargement of the European Union. Guide to the negotiations. Chapter by chapter*, Commission européenne, DG Elargissement, juin 2003.

été élaboré à cet effet (voir annexe). L'IST était en charge de la coordination de l'étude et de la rédaction des résumés. L'IST tient à réaffirmer son indépendance par rapport aux conséquences politiques et aux décisions qui pourraient découler de la présente étude.

Le processus de recherche, tel qu'il a été conçu, comprend une phase de collecte de données quantitatives et qualitatives sur les acteurs et le dialogue social auxquels ils participent, mais également *une approche active de construction d'un consensus qui fait partie intégrante du processus du dialogue social lui-même*. Ainsi, si dans un bon nombre de cas, les données collectées n'ont pas permis une objectivation totale du rôle joué par les organisations, les contacts établis au cours de la collecte de données et les débats menés avec les différents acteurs concernés devraient faire *partie intégrante d'un processus de reconnaissance mutuelle*<sup>7</sup>. Les principales sources utilisées dans le cadre de cette étude ont donc été les acteurs sociaux eux-mêmes.

Du point de vue de la délimitation de la portée de cette étude, les critères principaux, définis *a priori* pour cerner les organisations à prendre en compte, portaient sur leur rôle dans les processus de négociation au sein des négociations collectives sectorielles.

Les entrevues menées auprès des organisations et la rédaction des rapports nationaux ont eu lieu entre les mois de février et de juin 2004.

Pour terminer, quelques mots sur le processus de consultation impliquant les partenaires sociaux européens. Les organisations suivantes ont été consultées (elles ont également élu de nous envoyer leurs commentaires et ceux de leurs membres sur le projet de rapport) : la FENI et UNI-Europa. Cette consultation s'est déroulée au cours des mois d'octobre et de novembre 2004. Nous avons bien reçu les commentaires relatifs aux synthèses nationales et nous avons tenté d'en inclure autant que possible. Ces observations ont été intégrées de différentes manières, en fonction du type d'informations reçues : les commentaires ont été introduits sous forme de notes en bas de pages ou dans le texte principal.

## Les rapports de synthèse nationaux

Les rapports de synthèse nationaux présentés dans ce rapport décrivent la situation dans les 15 Etats membres de l'Union européenne, selon les rubriques suivantes :

- Pour chaque pays, délimitation de la sphère des activités comprises dans le secteur du travail intérimaire.
- Description des caractéristiques générales du secteur (emploi, entreprises).
- Survol du dialogue social au niveau sectoriel : structures, accords collectifs, principaux sujets de négociation et acteurs.
- Description des organisations syndicales et des organisations d'employeurs participant au dialogue social dans le secteur du travail intérimaire : représentativité et reconnaissance des organisations ; participation aux négociations collectives ; affiliations nationales, européennes et internationales.

---

<sup>7</sup> Réponse à l'Appel d'offres VT/2002/83. *Studies on the representativeness of the social partners at sectoral level in the European Union and monographs on the situation of the social partners in the candidate countries*, Institut des sciences du travail, UCL, 2002.

## LE SECTEUR DU TRAVAIL INTERIMAIRE DANS L'UNION EUROPEENNE

### Définition et délimitation du secteur

Le travail intérimaire se définit comme *une relation dans laquelle l'intérimaire est employé par l'agence d'intérim, et est donc, via un contrat commercial, engagé à fournir un travail à l'entreprise utilisatrice. Cette définition est applicable dans tous les États membres à l'exception de l'Irlande et du Royaume-Uni où le statut contractuel des intérimaires reste vague*<sup>8</sup>.

Dans certains pays comme la Belgique, la France et le Luxembourg, la législation détermine les situations dans lesquelles un intérimaire peut être utilisé ainsi que les cas où cela est interdit. D'autres pays se réfèrent simplement aux activités et/ou aux situations dans lesquelles l'utilisation d'intérimaires est interdite (généralement par la loi, mais parfois également, comme en Belgique, selon les conditions des accords collectifs). La situation la plus courante concerne une entreprise en grève. Il est utile de mentionner que le 8 octobre 2001, Euro-CIETT a signé une déclaration commune avec Uni-Europa affirmant que les agences d'intérim ne peuvent mettre des travailleurs à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour remplacer des travailleurs en grève.

---

<sup>8</sup> Source : Donald STORRIE (2002) *Temporary agency work in the European Union* (Travail intérimaire dans l'Union européenne), Dublin : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, p. 1.

Pays	Interdiction de l'utilisation d'intérimaires <sup>9</sup>
Autriche	La loi interdit les contrats occasionnels dans les relations contractuelles entre le bailleur et l'intérimaire ; exclut certains types de travail de la définition de l'engagement (par exemple, déplacer un employé d'une société à l'autre à l'intérieur d'un groupe) ; interdit l'engagement dans certains secteurs (tels que le secteur public, l'agriculture et la sylviculture) même si la loi inclut des dispositions particulières concernant l'agriculture et la sylviculture. Cependant, il n'y a pas de règles d'embauche spécifiques au secteur public ; interdit l'engagement dans certaines circonstances, par exemple lorsqu'un conflit du travail a lieu dans une entreprise. Il y a également des accords d'entreprise limitant l'utilisation d'intérimaires à 10%.
Belgique	La loi stipule que les entreprises utilisatrices ne peuvent faire appel au travail intérimaire que dans trois situations : comme remplacement d'un travailleur permanent ; en cas d'intenses périodes de travail temporaires et exceptionnelles ; en cas de travail inhabituel. De plus, selon la loi ou l'accord collectif, le travail intérimaire est interdit dans certains cas : dans le secteur public, pour un travail impliquant l'utilisation d'explosifs, pour le remplacement d'un médecin ou en cas de grève ou de lock-out.
Danemark	Il n'y a pas de restrictions.
Finlande	Il n'y a pas de restrictions.
France	La loi couvre trois types de travail temporaire : le remplacement d'employés absents, des périodes de travail intense dans l'activité d'une entreprise et l'exécution de fonctions qui sont par nature temporaires. L'utilisation d'intérimaires est interdite par la loi pour le remplacement de travailleurs en grève, le remplacement d'un conseiller médical, l'exécution de tâches particulièrement dangereuses et au cours des six mois suivant le licenciement si le recours au travail temporaire est déclenché par une augmentation temporaire de l'activité.
Allemagne	Le travail intérimaire est autorisé dans tous les secteurs sauf dans l'industrie de la construction (cette exception a été fixée par le tribunal constitutionnel fédéral). Il n'y a pas de situation ou de cas où les intérimaires sont interdits.
Grèce	Les postes du secteur public sont exclus puisque la procédure de recrutement est réglée par législation spéciale. En outre, une entreprise ne peut employer un travailleur intérimaire pour remplacer du personnel régulier en grève ou si au cours de l'année précédente, cette société avait effectué des licenciements collectifs de travailleurs ayant les mêmes qualifications.
Irlande	Il n'y a pas de restrictions.
Italie	La loi stipule que les agences d'intérim peuvent être utilisés pour remplacer des travailleurs absents : pour les travaux intérimaires qui ne peuvent être effectués par le personnel permanent de l'entreprise, pour fournir des personnes qualifiées non disponibles au sein de l'entreprise pendant des périodes d'activité intense, et dans d'autres circonstances établies par la négociation collective sectorielle. Cependant, l'utilisation d'intérimaires n'est pas permise, notamment pour remplacer des travailleurs en grève, pour effectuer des travaux dangereux et dans des firmes qui ont licencié des travailleurs au cours des douze derniers mois.

<sup>9</sup> Source: les rapports nationaux et l'annexe II du document de la CIETT.

Luxembourg	L'utilisation d'intérimaires est autorisée pour le remplacement d'un employé qui est temporairement absent du travail, ou dont le contrat de travail a été suspendu ; pour le travail saisonnier ; dans certains secteurs d'activité pour lesquels il est normal de ne pas utiliser de contrats à durée indéterminée ; pour l'exécution de tâches, exceptionnelles qui n'entrent pas dans le cadre de l'activité courante de l'entreprise ; pour des périodes de travail intense exceptionnelles; pour effectuer un travail urgent afin d'éviter des accidents et pour l'intégration de chercheurs d'emploi. Cependant, il est interdit d'utiliser de façon permanente des intérimaires pour faire un travail lié à l'activité permanente, normale de l'entreprise utilisatrice.
Pays-Bas	La loi interdit la location de personnel à une firme où il y a une grève ou un lock-out et dans le secteur du transport maritime.
Portugal	La loi proscrit l'utilisation d'intérimaires pour des tâches particulièrement dangereuses pour la sécurité ou la santé.
Espagne	La loi exclut l'utilisation d'intérimaires pour remplacer des travailleurs en grève ; pour effectuer des tâches dangereuses pour la sécurité et la santé ; pour remplacer des postes qui ont été supprimés par l'entreprise utilisatrice au cours des douze derniers mois et pour fournir des intérimaires à d'autres agences d'intérim. En outre, la loi sur le contrat de travail interdit aux administrations publiques d'utiliser sous contrat des intérimaires sauf pour les sondages, les collectes d'informations ou services similaires. Enfin, le secteur de la construction ne peut pas utiliser d'intérimaires.
Suède	Il n'y a pas de restrictions.
Royaume-Uni	Il n'y a pas de restrictions (mais les sous-traitants en électricité n'utilisent pas d'intérimaires).

Les statistiques et activités pour le secteur sont parfois, comme en Irlande, incluses dans un secteur plus large, comme celui des agences de recrutement privées. Les agences d'intérim ne centrent pas seulement leurs activités sur le placement de travailleurs mais aussi sur l'insertion de groupes cible : en France, par exemple, l'état conclut des accords spéciaux avec des agences d'intérim. Aux Pays-Bas, environ 175.000 personnes provenant des groupes cible sont prises en charge par le secteur. Il arrive même - en Italie, par exemple - que les agences privées soient considérées comme plus efficaces que les agences publiques de placement.

Tous les pays ont libéralisé la création d'agences de travail intérimaire. Néanmoins, cela n'équivaut pas à dire que le marché ne dispose d'aucun règlement : en pratique, soit le marché fait preuve d'autorégulation, soit, comme en Italie, en Grèce, au Luxembourg et en Irlande, il existe une législation qui impose les conditions minimales d'octroi d'une autorisation. Dans d'autres cas, comme en Finlande et aux Pays-Bas, où il n'existe pas de dispositions légales réglementant le marché, les organisations patronales imposent à leurs membres des critères économiques, pratiques ou éthiques.

## Caractéristiques socio-économiques du secteur

Actuellement<sup>10</sup>, plus de 7 millions de travailleurs sont employés par le secteur de l'intérim dans les pays de l'Union européenne. Cela équivaut, en 2002, à une moyenne quotidienne de 2,8 millions de travailleurs soit 1,9% de la population active européenne. La participation du secteur de l'intérim dans le marché du travail varie de façon importante parmi les États membres, en fonction de leur législation. Les pourcentages de travailleurs employés via agences d'intérim varient entre 4,5% aux Pays-Bas, 3,2% au Royaume-Uni, 2,5% en France, 0,7% en Espagne et moins en Italie où l'industrie a été légalisée en 1998. Entre 1990 et 2000, le nombre quotidien de travailleurs temporaires a plus que doublé, avec une augmentation moyenne de 9% par an<sup>11</sup>. Les analystes indépendants prédisent que, dans un cadre légal adapté, cette tendance devrait continuer. Le secteur est fortement influencé par la situation économique générale : en 2002, par exemple, un ralentissement a mené à une réduction du nombre de travailleurs temporaires en France, en Italie, au Danemark et au Luxembourg.

En ce qui concerne les agences d'intérim, le chiffre d'affaires est généralement dominé par les grandes entreprises, et souvent par des multinationales (par exemple en France, elles représentent 70% des parts de marché ; en Suède, 90% et en Espagne 60%). Toutefois, certaines petites entreprises, comme en Italie, sont susceptibles d'exploiter une partie spécifique du marché, par exemple en termes géographiques.

Dans la plupart des pays, le profil général des intérimaires se caractérise comme suit : au-dessous de 30 ans, ce sont des employés non qualifiés et des ouvriers ; la répartition hommes/femmes est plus ou moins équilibrée, en Espagne par exemple, mais pas dans certains pays comme la France, le Luxembourg et l'Allemagne, où les hommes représentent une majorité. Par contre, en Suède, 60% des intérimaires sont des femmes. Les contrats sont principalement intérimaires, mais certains pays comme la Grèce et l'Italie utilisent des contrats à durée indéterminée, même si ceux-ci ne sont pas courants dans ces deux pays. En Suède, les intérimaires perçoivent un salaire après six mois, qu'ils soient engagés ou non. Aux Pays-Bas, 10% bénéficient d'un contrat à durée indéterminée.

Au niveau des entreprises, les données disponibles indiquent qu'une large majorité des utilisateurs provient des PME, les secteurs les mieux représentés étant l'industrie et les services.

## Dialogue social et législation sociale

Dans le secteur du travail intérimaire, le degré de développement de la concertation sociale varie considérablement d'un pays à l'autre. Il est peu développé, pour ne pas dire inexistant, en Grèce et au Portugal. En Irlande et au Royaume-Uni, il n'y a pas de « dialogue social » organisé dans le secteur tel qu'on l'entend en Europe continentale. En Autriche (pour les ouvriers), en Belgique, en Italie, en France, en Allemagne, au

---

<sup>10</sup> Source: Euro-CIETT.

<sup>11</sup> Selon la CIETT.

Luxembourg, aux Pays-Bas et en Suède, les partenaires sociaux concluent des accords collectifs spécifiques à ce secteur. Dans d'autres pays, outre les accords collectifs spécifiques, les accords généraux incluent certaines dispositions pour les travailleurs intérimaires (par exemple au Danemark et en Autriche [pour les employés]). En Irlande, les travailleurs intérimaires ne sont pas couverts par des accords collectifs spécifiques mais sont cités, assimilés ou ajoutés dans des accords. Certains pays, comme la Belgique et l'Espagne, ont complété par des accords collectifs les dispositions légales prévues par le droit du travail. D'autres pays, comme la Finlande, n'ont pas de législation sociale particulière pour les intérimaires mais disposent d'accords collectifs couvrant le secteur. En règle générale, « étant donné que les travailleurs intérimaires (et peut-être aussi les agences d'intérim) sont difficiles à organiser, que le secteur est nouveau pour de nombreux pays et qu'il y a une rivalité potentielle entre l'agence et les travailleurs employés dans l'entreprise utilisatrice, on peut s'attendre à ce que la négociation collective soit relativement peu développée... Cependant, il y a des exceptions [comme] la Suède... [et] les Pays-Bas. »<sup>12</sup>

En l'absence de législation ou d'accords collectifs spécifiques, la norme est que le principe d'égalité de traitement soit universellement appliqué, c'est-à-dire que les intérimaires dépendent de la même loi ou du même règlement conventionnel que tous les autres travailleurs. Les intérimaires doivent donc être capables d'obtenir les mêmes conditions que les travailleurs dans l'entreprise utilisatrice pour le même type de travail. Le point de référence est l'accord (les accords) collectif(s) en vigueur dans l'entreprise utilisatrice. Ensuite, en fonction du pays, des accords collectifs spéciaux sont signés entre les partenaires sociaux à titre complémentaire afin de s'adapter aux caractéristiques du travail intérimaire.

En ce qui concerne le taux de couverture des accords collectifs sectoriels, on ne s'écarte guère des principes généraux d'extension en vigueur là où s'applique le principe *erga omnes*, comme en Italie et au Luxembourg. Le taux de couverture est fort élevé en Suède (80%) car les grandes entreprises sont affiliées à l'organisation patronale représentative du secteur. La situation est semblable au Danemark, où plus de 80% des travailleurs sont couverts par des accords collectifs et les intérimaires n'en sont pas exclus. Aux Pays-Bas, malgré un taux de syndicalisation relativement bas, le taux de couverture élevé (80%) s'explique par la présence d'une puissante organisation patronale et par la possibilité offerte au gouvernement d'étendre des accords collectifs. Le taux de couverture est de 100% au Luxembourg et s'en approche en Belgique, en Allemagne et en France.

La négociation collective et les accords collectifs traitent un grand nombre de problèmes, et chaque pays axe la discussion sur les questions qui le concernent le plus, et ce en fonction du degré de protection sociale offert aux intérimaires.

---

<sup>12</sup> Source : Donald STORRIE (2002) *Temporary agency work in the European Union* (Travail intérimaire dans l'Union européenne), Dublin : Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

Pays	Dialogue social et accords collectifs <sup>13</sup>
Autriche	Les intérimaires sont couverts par les accords collectifs des entreprises utilisatrices mais la loi relative à l'organisation du travail dans l'entreprise applique un principe de "non aggravation" : en termes pratiques, cela signifie que, si l'accord collectif qui couvre l'entreprise utilisatrice est moins favorable aux intérimaires, l'accord collectif applicable à l'intérimaire devient valable même pendant les périodes d'embauche. La négociation bipartite sectorielle impose que les ouvriers disposent d'un accord collectif spécifique au secteur (incluant une réelle clause de rémunération) contrairement aux employés de bureau (l'objectif de négociation le plus important est l'inclusion d'une telle clause de rémunération pour les employés de bureau intérimaires également).
Belgique	Égalité de traitement en ce qui concerne les conditions de travail et tous les paiements supplémentaires accordés au niveau de l'entreprise pour le même travail + négociation sectorielle spécifique et accords (formation, mobilité, sécurité...).
Danemark	L'intérimaire est protégé par les lois au même titre que les autres employés, pour autant que le travail dépasse huit heures par semaine. Il y a quand même une exception importante : l'intérimaire n'est pas couvert par la loi protégeant les employés salariés (ouvriers) bien que ce type de travail fasse partie des travaux courants de l'intérimaire. Les accords généraux mettent l'accent sur le fait que les conditions de travail et de rémunération respectent les conditions minimales appliquées par l'entreprise utilisatrice, alors que les problèmes sociaux (pension, etc.) sont couverts par l'agence d'intérim, qui doit être considérée comme l'employeur + protocole ajouté aux accords généraux et développement des accords collectifs spécifiques (rémunération, durée de travail, cotisation pour la pension...).
Finlande	Le travail intérimaire doit se conformer au droit du travail et l'agence d'intérim est obligée d'appliquer l'accord collectif de l'entreprise utilisatrice aux intérimaires (principe de l'égalité de traitement) mais cela ne signifie pas que le niveau soit aussi élevé que pour les travailleurs permanents : il est aussi élevé que pour les intérimaires dans le secteur + accords collectifs spécifiques (niveau de rémunérations, congé de maternité, sécurité de l'emploi...).
France	La loi se centre sur l'égalité de traitement + sécurité selon dispositions légales communes + principe d'égalité de traitement + les intérimaires ont leurs propres accords collectifs (heures supplémentaires, heures de travail flexibles, formation professionnelle, système de crédit-temps...) qui consistent fondamentalement en une série d'accords sectoriels, et qui sont gérés par les représentants des intérimaires au sein de l'agence et de la branche de l'intérim (c'est-à-dire la branche qui est le niveau où presque tous les accords concernant les intérimaires sont signés).
Allemagne	La législation essaie de garantir le principe d'égalité de rémunération et de traitement – négociation collective bipartite et centralisée – il y a six accords collectifs sectoriels + certains accords d'entreprise. Le contenu spécifique au secteur reprend les indemnités pour les employés qui ont plus d'une heure et demie de trajet jusqu'à l'entreprise utilisatrice, et les différents salaires payés si le travailleur est "libre", signifiant qu'il ne fait pas partie de l'entreprise utilisatrice mais est toujours employé par l'agence d'intérim.

<sup>13</sup> L'accord sectoriel doit être compris comme s'appliquant à tous les intérimaires quels que soient les secteurs d'activité dans lesquels ils travaillent. Dans un sens, c'est une sorte d'accord "interprofessionnel" ou "national". Source: les rapports nationaux.

Grèce	En ce qui concerne les salaires, la rémunération des intérimaires ne peut être inférieure aux taux de base stipulés par l'accord sectoriel professionnel qui s'applique au personnel permanent + il n'y a pas d'accord collectif spécifique dans le secteur et le dialogue social est très limité.
Irlande	Il n'y a pas de réglementation spécifique du travail pour les intérimaires. Le secteur est essentiellement régulé par les accords volontaires, qui n'ont pas la même force de loi que dans d'autres pays européens. Les intérimaires n'ont pas d'accords collectifs spécifiques mais sont plutôt repris, inclus ou ajoutés dans les accords. Le dialogue tripartite est d'application pour la négociation collective centralisée au niveau national.
Italie	L'accord interprofessionnel spécifique (complément de législation) remplace la négociation sectorielle, fournit des normes minimales concernant la rémunération et définit les termes spécifiques de l'emploi des intérimaires via les accords nationaux au niveau de l'industrie. En conséquence, il n'y a pas de véritable différence en termes de conditions de rémunération et de travail entre les intérimaires et les employés salariés pour le même genre de travail, alors qu'on peut observer d'importantes différences au niveau du secteur entre les intérimaires eux-mêmes.
Luxembourg	Principe d'égalité de traitement + accord sectoriel spécifique (formation, santé et sécurité professionnelle...).
Pays-Bas	La loi stipule que les intérimaires doivent être rémunérés de la même façon que les travailleurs employés par l'entreprise, à moins que la loi ou l'accord collectif ne le spécifie autrement + réglementation principalement par accords collectifs sectoriels spécifiques (droits en cas de maladie et incapacité ou absence du travail, système de pension et période de préavis avant la fin du contrat).
Portugal	Secteur et conditions de travail principalement réglés par la loi + négociation collective (échelle de salaires, chèques-repas ; santé et sécurité professionnelle) et un accord collectif sectoriel spécifique.
Espagne	La loi et l'accord collectif national pour les intérimaires revendiquent le principe d'égalité de traitement. Il s'ensuit que les conditions de travail des intérimaires sont réglées par l'accord collectif de l'entreprise utilisatrice + il y a une tendance croissante, dans un grand nombre d'accords collectifs, à inclure des clauses de garantie pour les travailleurs intérimaires.
Suède	Il n'y a pas de réglementation du travail spécifique pour les intérimaires. Il existe deux accords collectifs sectoriels spécifiques (un pour les employés de bureau et l'autre pour les ouvriers). Les principaux problèmes de négociation concernent les niveaux de salaire, notamment le salaire de référence, et le niveau de salaire compensatoire lorsque les employés ne sont pas engagés.
Royaume-Uni	Il n'existe pas de législation spécifique concernant les conditions de travail des intérimaires. Le dialogue social dans le secteur est peu développé : il n'y a pas de négociation au niveau de l'industrie (sauf dans la construction et le secteur des sous-traitants).

En fonction des particularités nationales, il est possible d'identifier des problèmes importants sujets à discussion et négociation entre les partenaires sociaux. Ceux-ci comprennent le calcul de l'ancienneté (par exemple au Danemark et en France), le congé de maternité ainsi que de courtes périodes d'emploi (Finlande), la discrimination visant les délégués du personnel (France), la durée désirée d'un contrat intérimaire et l'étendue des restrictions imposées par la législation sur le travail intérimaire (Grèce), les problèmes concernant le droit ou non aux services de sécurité sociale et la création d'un fonds sectoriel pour gérer les problèmes tels que les primes de fin d'année, et les actions liées à la formation et

la sécurité...(Luxembourg), l'interprétation de la loi et le respect de celle-ci (par exemple, désaccords sur le respect concernant les heures de travail), le pécule de vacances, la prime de jour férié et les paiements dus lorsque le contrat prend fin (Portugal), la suppression des dispositions statutaires, les restrictions et les coûts ajoutés fixés par la législation espagnole actuelle ou la sécurité et la qualité des contrats, les politiques de développement professionnel, les politiques de salaire...(Espagne), la détermination du salaire et de la rémunération par heure (Allemagne) et la directive européenne sur le travail intérimaire (Irlande).

Cependant, malgré des points de friction, le climat des relations industrielles est généralement considéré comme plutôt constructif et positif, ce qui ne revient pas à dire qu'il n'y a pas de désaccords : par exemple, en Italie, le climat est décrit comme positif avec de très bonnes relations entre les partenaires sociaux (consolidation du dialogue social) ; au Luxembourg, les deux partenaires ont attiré l'attention sur la haute qualité du dialogue social ; en Finlande, il n'y aura apparemment aucun conflit entre les partenaires sociaux dans les années à venir, et le climat s'est même amélioré ; et en France, le dialogue social est considéré comme étant constructif, malgré le fait que certains syndicats craignent que la négociation collective se centre de plus en plus sur certains problèmes moins importants dans le secteur.

Ce climat social relativement tranquille n'empêche pas que certains pays soient confrontés à de très sérieux obstacles en matière de développement du dialogue social. Au Portugal, par exemple, les partenaires sociaux soulignent que l'obstacle principal réside dans le fait que le travail est très précaire et que la représentativité est par conséquent faible. Ils affirment également que les entreprises elles-mêmes disposent de faibles structures. En outre, ils pensent qu'il devrait y avoir un interlocuteur qui représente toutes les entreprises intérimaires afin que la négociation collective puisse être plus efficace. En Allemagne, les principaux obstacles au développement du dialogue social (relativement récent dans le secteur) sont, d'une part, que les organisations d'employeurs craignent un manque de compétitivité si le secteur devient fortement réglé par les accords collectifs et les lois, et d'autre part, que les attitudes des syndicats envers le travail intérimaire dans le passé étaient plutôt négatives vu que les conditions de travail et de rémunération étaient inférieures à celles des employés réguliers, une situation qui ne pouvait pas être modifiée par les récents accords.

### **Le dialogue social au niveau européen**

L'Euro-CIETT et UNI-Europa forment le Comité du Dialogue social pour le secteur du travail intérimaire. Depuis sa création, les partenaires sociaux du secteur du travail intérimaire ont conclu des déclarations communes sur le dialogue social dans le travail intérimaire (2000) et sur les objectifs de la directive européenne relative au travail intérimaire privé (2001). Actuellement, le Comité du Dialogue social œuvre à un projet sur la formation axé sur la réintégration dans le marché du travail des « catégories de travailleurs difficiles » (formation d'étrangers) et le rôle que les agences jouent à cet égard. Selon la définition de l'OCDE, la notion des « catégories de travailleurs difficiles » englobe les travailleurs plus âgés ou très jeunes, les handicapés, les minorités ethniques, les femmes, etc.

*« Les partenaires sociaux au niveau de l'UE [UNICE et CES] ont déjà conclu des accords-cadres sur le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée, qui ont été mis en oeuvre par le biais de directives du Conseil, mais aucun sur le travail intérimaire. Les négociations en la matière entre les partenaires sociaux, qui auront tout de même duré un an, se sont soldées par un échec en mai 2001. Manifestement, les partenaires sociaux souhaitaient réellement parvenir à un accord et ils y ont cru jusqu'à la fin des négociations. Les partenaires sociaux n'ayant pu se mettre d'accord au titre de la procédure prévue à l'article 138 du traité CE, la Commission a dû prendre une décision stratégique concernant la pertinence d'un éventuel projet de directive. L'article 137, paragraphe 2, du traité CE constitue la base juridique du projet de directive (sur la base de la référence à l'amélioration des 'conditions de travail' à l'article 137, paragraphe 1). »<sup>14</sup>*

Donc, la Commission avait proposé en mars 2002 que les intérimaires et autres employés effectuant le même travail dans une entreprise utilisatrice devraient, en principe, recevoir le même traitement (y compris pour le salaire). Mais en 2003, cette directive clé offrant un minimum de protection aux intérimaires (et à la même occasion, élargissant le secteur aux pays restreignant l'utilisation d'intérimaires afin de créer des postes) n'a pas été acceptée par le Conseil. Les principaux obstacles à cet accord sont :

- « La longueur d'un 'délai de grâce' pendant lequel le principe d'égalité de traitement des intérimaires – au sujet du salaire – ne s'appliquerait pas. La Commission avait proposé six semaines afin d'éviter un excès de travail administratif pour les contrats intérimaires les plus courts. Le Parlement et une majorité d'États membres exigent l'égalité de traitement, y compris pour le salaire, à appliquer à partir du premier jour du premier contrat intérimaire. Une minorité d'États membres souhaite parvenir à un délai de grâce beaucoup plus long.
- La 'fermeté' de la promesse des États membres d'étendre leurs restrictions à l'utilisation d'intérimaires. La Commission avait proposé de réexaminer les restrictions sur l'utilisation d'intérimaires, en vue de les éliminer dans les cas où elle n'est pas objectivement justifiée. Certains États membres hésitent toujours à accepter une promesse 'ferme' de reconsidérer de telles restrictions. »<sup>15</sup>

## Les organisations d'employeurs et d'employés européennes et leurs affiliés

### La Confédération (Euro-) Internationale des Entreprises de Travail Temporaire (Euro-(CIETT))

La CIETT (Confédération internationale des entreprises de travail temporaire) a été fondée le 17 mai 1967 à Paris et est exclusivement financée par les contributions des membres. Elle rassemble les fédérations nationales d'entreprises de 30 pays et six des plus grandes entreprises mondiales. L'affiliation à la CIETT est disponible dans les associations nationales de travail intérimaire et dans les entreprises individuelles qui répondent à certains critères, notamment celui d'être membre d'au moins cinq fédérations nationales CIETT. La CIETT ne limite pas ses

---

<sup>14</sup> La Commission européenne (Emploi et Affaires sociales), mars 2002 ([http://europa.eu.int/comm/employment\\_social/news/2002/mar/062\\_en.html](http://europa.eu.int/comm/employment_social/news/2002/mar/062_en.html)).

<sup>15</sup> La Commission européenne, communiqué de presse (IP/03/796), 3 juin 2003.

activités aux pays où les agences intérimaires sont organisées en une fédération nationale. Dans les pays où de telles fédérations n'existent pas, les entreprises individuelles peuvent se proposer comme membre associé. Les membres associés, comme les membres titulaires, doivent respecter le code de pratique de la CIETT.

L'Euro-CIETT est un comité CIETT formé par les membres du conseil de la CIETT issus de l'Union européenne, de l'Espace économique européen et des pays de l'AELE. L'Euro-CIETT est activement impliquée dans la législation et la politique européennes et supervise toutes les contributions de la CIETT au débat européen sur l'emploi et sur d'autres domaines de la politique qui peuvent influencer l'industrie. L'Euro-CIETT est reconnue comme le partenaire social pour le secteur du travail intérimaire par la Commission européenne, dans le cadre du dialogue social européen. Tous les membres de l'Euro-CIETT sont sous l'autorité du comité de l'Euro-CIETT. Chaque membre dispose d'un vote et les décisions sont officiellement prises à l'unanimité et/ou à la majorité qualifiée, en fonction de la nature du problème, même si Euro-CIETT travaille par consensus.

L'objectif principal de la CIETT et de l'Euro-CIETT est d'obtenir une plus grande reconnaissance pour la contribution que le travail intérimaire procure aux marchés du travail. Dans ce but, elles veulent :

- Encourager la création de fédérations dans les pays où il n'en existe pas ;
- Faciliter l'échange, la centralisation et la distribution de renseignements et de documentation d'intérêt direct ou indirect pour le travail intérimaire au bénéfice des membres, et pour l'information du public, des organismes officiels, des partenaires sociaux, des médias, et d'autres parties intéressées ;
- S'engager dans des négociations sur le travail intérimaire avec des institutions et des organisations internationales, ainsi qu'avec des gouvernements nationaux ou des organisations nationales officielles, à la demande - et avec la coopération - de ses fédérations de membres ;
- Améliorer le prestige de la profession, lui assurer une place permanente dans la société et soutenir les efforts de ses membres dans toute action visant à protéger les intérêts des intérimaires, et de travailler vers l'harmonisation du statut des intérimaires ;
- Œuvrer à l'acceptation universelle du principe selon lequel les intérimaires sont les employés des agences d'intérim (tout en prenant en considération le fait que les conditions légales ou sociales dans certains pays peuvent contrarier l'établissement d'une relation employeur/employé entre les entreprises de travail temporaire et les intérimaires).

Les organisations affiliées à l'Euro-CIETT sont répertoriées dans le tableau suivant. Il est utile de mentionner que la façon de calculer la densité de sociétés et la densité d'intérimaires, ainsi que l'année de référence, varient d'un pays à l'autre. Pour plus de détails, veuillez consulter les rapports nationaux. En tout cas, les pourcentages devraient être utilisés avec prudence. Un niveau de densité d'entreprises bas ne signifie pas automatiquement que leur impact sur le secteur est faible : il se peut que les organisations d'employeurs ne couvrent qu'un petit nombre d'entreprises. Cependant, en termes de chiffre d'affaires et de nombre d'affectations, elles peuvent revendiquer une grande part du marché, et

cela renforcera *de facto* la position des organisations d'employeurs en termes de représentativité. De plus, dans certains pays comme la Belgique et le Danemark, les organisations couvrent des activités qui ne sont pas seulement limitées au travail intérimaire et incluent des secteurs liés au recrutement.

Ci-dessous, vous trouverez quelques observations générales par groupes de pays, relatives à la représentativité des organisations qui sont membres de l'Euro-CIETT (pour consulter plus de détails, veuillez consulter les rapports nationaux) :

- Pays où la représentativité est élevée et exclusive, et comprend un pouvoir de négociation : France, Luxembourg, Portugal et Suède ;
- Pays où la représentativité est élevée, et comprend un pouvoir de négociation : Belgique, Finlande, Pays-Bas et Espagne ;
- Pays où il y a plusieurs grandes organisations d'employeurs représentatives qui participent à la négociation collective, mais dont certains ne sont pas membres de l'Euro-CIETT : Italie et Allemagne ;
- Pays où il y a d'autres organisations d'employeurs qui ne sont pas directement représentatives du secteur mais qui ont également un pouvoir de négociation dans le secteur : Danemark ;
- Pays où les organisations de membres n'ont pas de pouvoir de négociation : Autriche, Grèce, Irlande et Royaume-Uni.

### Union Network International Europa (UNI-Europa)

UNI-Europa est l'organisation européenne régionale d'Union Network International (UNI). Elle a été créée le 1<sup>er</sup> janvier 2000 grâce à la fusion de quatre organisations syndicales internationales ; elle est principalement financée par les cotisations de ses syndicats affiliés qui sont déterminées lors d'une conférence ayant lieu tous les quatre ans. La responsabilité du secteur du travail intérimaire relève de la juridiction du secteur IBITS (informatique, industrie et services aux entreprises) au sein de l'organisation.

UNI-Europa est structurée de la manière suivante :

- L'autorité suprême d'UNI-Europa est la Conférence régionale qui a lieu tous les quatre ans et où tous les affiliés sont représentés.
- Le Comité exécutif régional est responsable des problèmes d'UNI-Europa pendant les périodes entre les Conférences régionales. Ce comité exécutif se réunit une fois par an. Le comité exécutif a le pouvoir de nommer des sous-comités pour l'aider dans sa tâche.
- Le Comité de direction régional est nommé par le Comité exécutif ; sa responsabilité est "d'aider à la direction de la région entre les réunions du Comité exécutif régional". Le (la) président(e), le (la) vice-président(e) et le (la) secrétaire régional(e) sont membres du Comité de direction régional <sup>16</sup>.

---

<sup>16</sup> UNI-Europa. Statuts, Articles 6-10.

UNI-Europa se propose de contribuer au développement d'une Europe sociale, juste. Un réseau de comités d'entreprises européens existe déjà et UNI-Europa fait campagne pour que les syndicats aient un rôle plus clairement défini dans les fonctionnements de ces conseils. UNI-Europa a également un rôle important et actif à jouer dans la Confédération européenne des syndicats (CES). D'autres priorités comprennent :

- Développer l'égalité des chances,
- Aider les syndicats en Europe centrale et de l'Est,
- Représenter le personnel hautement qualifié et professionnel,
- Pousser à une meilleure formation au travail,
- Élargir de nouveaux domaines de travail (comme les centres d'appel) – et destinés aux jeunes.

Dans la plupart des pays, le taux de syndicalisation est difficile à déterminer avec exactitude à cause des spécificités du secteur. Par définition, les intérimaires ont tendance à être affectés à différents types de secteurs d'activité économique : cela rend très difficile le calcul du nombre de membres. De plus, peu de syndicats offrent aux intérimaires une structure qui les accueille et se centre particulièrement sur leurs besoins. Comme pour les organisations d'employeurs, le calcul de la densité de membres varie d'un pays à l'autre (pour plus de détails, veuillez vous référer aux rapports nationaux) ; en outre, cette information est souvent indisponible.

En ce qui concerne la représentativité des organisations membres d'UNI-Europa, elles sont actives dans le secteur dans la plupart des pays. Toutes les organisations de travailleurs actifs représentatives du secteur sont directement ou indirectement membres d'UNI-Europa en Belgique, en Italie, au Luxembourg, aux Pays-Bas, en Espagne, en Suède et au Royaume-Uni. La situation en Autriche est très similaire : même s'il existe un autre syndicat non affilié dans le secteur (pour les ouvriers), UNI-Europa jouit d'une réelle hégémonie sur presque tout le pays. En fait, les deux syndicats appartiennent à la même confédération, qui seule a le pouvoir de conclure des accords collectifs. UNI-Europa n'a pas d'organisation de membres active dans le secteur en Grèce, en Irlande et au Royaume-Uni. Dans d'autres pays, plusieurs organisations qui ne sont pas membres d'UNI-Europa jouent un rôle dans le secteur. Les données disponibles ne permettent pas une évaluation précise de leur influence.