

Travail intérimaire

2002/0072(COD) - 19/11/2008 - Acte final

OBJECTIF : garantir l'application du principe de l'égalité de traitement aux travailleurs intérimaires.

ACTE LÉGISLATIF : Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil relative au travail intérimaire.

CONTENU : à la suite d'un accord en deuxième lecture avec le Parlement européen, la directive a pour but d'assurer la protection des travailleurs intérimaires et d'améliorer la qualité du travail intérimaire en garantissant le respect du principe de l'égalité de traitement à l'égard des travailleurs intérimaires et en reconnaissant les entreprises de travail intérimaire comme des employeurs. Elle vise également à établir un cadre approprié d'utilisation du travail intérimaire en vue de contribuer efficacement à la création d'emplois, en développant des types d'emplois plus flexible.

Champ d'application : la directive s'applique aux travailleurs ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire et qui sont mis à la disposition d'entreprises utilisatrices afin de travailler de manière temporaire sous leur contrôle et leur direction. Elle est applicable aux entreprises publiques et privées qui sont des entreprises de travail intérimaire ou des entreprises utilisatrices exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif.

Après consultation des partenaires sociaux, les États membres, peuvent prévoir que la directive ne s'applique pas aux contrats ou relations de travail conclus dans le cadre d'un programme de formation, d'insertion et de reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics.

Réexamen des interdictions ou restrictions : les interdictions ou restrictions concernant le recours aux travailleurs intérimaires doivent être uniquement justifiées par des raisons d'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs intérimaires, aux exigences de santé et de sécurité au travail ou à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail, et d'empêcher les abus.

Au plus tard le 5 décembre 2011, les États membres, après consultation des partenaires sociaux devront réexaminer, conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales, les restrictions ou interdictions applicables au travail intérimaire afin de vérifier si elles restent justifiées.

Principe d'égalité de traitement : la directive prévoit que, pendant la durée de leur mission auprès d'une entreprise utilisatrice, les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires sont au moins celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par ladite entreprise pour y occuper le même poste.

En ce qui concerne la rémunération, les États membres pourront, après consultation des partenaires sociaux, prévoir qu'il peut être dérogé à ce principe lorsque les travailleurs intérimaires, liés à l'entreprise de travail intérimaire par un contrat à durée indéterminée, continuent d'être rémunérés dans la période qui sépare deux missions.

Par ailleurs, dans certains cas bien délimités, les États membres pourront, sur la base d'un accord conclu par les partenaires sociaux au niveau national, déroger de manière limitée au principe de l'égalité de traitement, pour autant qu'un niveau de protection suffisant soit assuré.

En outre, il appartiendra aux États membres de préciser si les régimes professionnels de sécurité sociale, y compris les régimes de retraite, d'assurance maladie et de participation financière, font partie

des conditions essentielles de travail et d'emploi. Les dispositions ne doivent pas porter atteinte aux accords conclus au niveau national, régional, local ou sectoriel qui ne seraient pas moins favorables aux travailleurs.

Accès à l'emploi, aux équipements collectifs et à la formation professionnelle : la directive prévoit que les travailleurs intérimaires doivent être informés des postes vacants dans l'entreprise utilisatrice dans le but de leur assurer la même possibilité qu'aux autres travailleurs de cette entreprise d'obtenir un emploi permanent.

Les travailleurs intérimaires auront également accès, dans l'entreprise utilisatrice, aux installations et aux équipements collectifs (notamment aux services de restauration, aux infrastructures d'accueil des enfants et aux services de transport), dans les mêmes conditions que les travailleurs employés directement par cette entreprise. En outre, les États membres devront prendre les mesures appropriées ou favoriser le dialogue entre les partenaires sociaux, en vue d'améliorer l'accès des travailleurs intérimaires aux possibilités de formation destinées aux travailleurs des entreprises utilisatrices.

La directive contient également des dispositions en matière de représentation des travailleurs intérimaires et d'information des représentants des travailleurs.

Exigences générales : la directive est sans préjudice du droit des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions plus favorables aux travailleurs ou de favoriser ou de permettre des conventions collectives ou des accords conclus entre les partenaires sociaux plus favorables aux travailleurs.

Réexamen : au plus tard le 5 décembre 2013, la Commission réexaminera l'application de la directive, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau communautaire, en vue de proposer, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

ENTRÉE EN VIGUEUR : 05/12/2008.

TRANSPOSITION : 05/12/2011.