

Travail intérimaire

2002/0072(COD) - 20/03/2002 - Document de base législatif

OBJECTIF : établir des normes minimales relatives aux conditions de travail des travailleurs intérimaires.

CONTENU : La Commission a approuvé un projet de directive destiné à garantir un niveau minimum de protection aux travailleurs intérimaires dans l'UE et à contribuer au développement du secteur du travail intérimaire en tant qu'option flexible pour les employeurs et les travailleurs. Cette proposition fait suite à l'échec final des douze mois de négociations entre les partenaires sociaux européens concernant le travail intérimaire. Le projet de directive établit le principe de non-discrimination, y compris au niveau salarial, entre le travailleur intérimaire et le travailleur comparable de l'entreprise utilisatrice à laquelle le travailleur intérimaire a été affecté. Par 'travailleur comparable', on entend un travailleur de l'entreprise utilisatrice occupant un poste identique ou similaire à celui occupé par le travailleur intérimaire, compte tenu de l'ancienneté, des qualifications et des compétences. Ce principe de non-discrimination, qui existe déjà dans les législations nationales de 11 États membres, s'applique après six semaines passées par le travailleur intérimaire dans la même entreprise utilisatrice. La proposition de directive prévoit une limite et deux assouplissements possibles à ce principe. - une limite peut être apportée si un traitement différent se justifie pour des raisons objectives. Tel est le cas lorsque selon des circonstances de fait, le travailleur intérimaire se trouve placé dans une situation différente du salarié normalement comparable ce qui explique qu'il ne puisse bénéficier d'un traitement comparable. - il peut être dérogé à ce principe, tout d'abord largement, lorsque le travailleur intérimaire est lié à l'entreprise de travail intérimaire par un contrat à durée indéterminée. Dans ce cas en effet, et dans l'hypothèse où les travailleurs intérimaires continuent à percevoir une rémunération entre deux missions, les États membres peuvent prévoir, la possibilité de déroger au principe de non-discrimination, compte tenu du supplément de protection ainsi apporté aux travailleurs intérimaires. Les États peuvent également autoriser les partenaires sociaux, par voie de conventions collectives, à fixer des conditions de travail qui s'écartent de ce principe dans la mesure où un niveau de protection adéquat est assuré. Cette dérogation vise à mettre en avant le rôle des partenaires sociaux afin de leur permettre d'adapter les règles applicables au plus près des intérêts et des besoins rencontrés par les parties intéressées. Ces deux dérogations constituent une proposition de formule flexible en réponse au point de blocage des négociations. Elles s'analysent comme un compromis entre la nécessité de parvenir à l'égalisation dans le progrès des conditions de travail des travailleurs intérimaires et la prise en compte des législations et des pratiques nationales. La proposition de directive invite dans le même temps les États à procéder au réexamen périodique des restrictions ou interdictions qui existeraient à l'encontre du travail intérimaire. La garantie de l'application d'un socle minimum aux travailleurs intérimaires, doit pouvoir permettre d'éliminer à l'avenir des limitations justifiées en leur temps par une volonté d'assurer la protection des salariés concernés. La proposition de directive prévoit un dispositif complémentaire de règles visant à améliorer la situation des travailleurs intérimaires. Il s'agit tout d'abord de leur faciliter l'accès à l'emploi permanent. Pour ce faire, il est prévu, d'une part que les travailleurs intérimaires affectés dans une entreprise utilisatrice doivent être informés des postes qui y sont déclarés vacants, et d'autre part que sont déclarées nulles les clauses interdisant ou ayant pour effet d'empêcher l'embauche d'un travailleur intérimaire par une entreprise utilisatrice. Il s'agit par ailleurs d'améliorer leurs conditions matérielles de travail en leur permettant d'accéder aux services sociaux de l'entreprise utilisatrice et de renforcer leur capacité d'insertion professionnelle en prévoyant leur accès aux formations organisées dans l'entreprise de travail intérimaire et dans l'entreprise utilisatrice. Il est précisé enfin que les travailleurs intérimaires sont pris en compte, au sein de l'entreprise de travail intérimaire, pour le calcul du seuil au-dessus duquel les instances représentatives des travailleurs prévues par les législations nationales et communautaires, peuvent être constituées. Il est laissé aux États la possibilité d'étendre cette prise en compte pour le calcul des seuils à l'entreprise utilisatrice elle-même. Cette dernière doit en tout état de cause informer ses instances représentatives des travailleurs sur son éventuel recours au travail intérimaire.