

L

LE TRAVAIL INTERIMAIRE EN EUROPE

RAPPORTS DES VOYAGES D'ÉTUDE
EFFECTUÉS DU 11 AU 15 OCTOBRE 2004
EN BELGIQUE, AUTRICHE ET PAYS-BAS



Promotion
d'Inspecteurs
élèves
du travail
2004 et
Inspecteurs
du travail
promus
au choix



equal

Les textes de ce fascicule ont été élaborés dans le cadre de la formation initiale des inspecteurs élèves du travail de la promotion 2004 en partenariat avec l'Université Européenne du Travail.

Ces trois voyages d'étude sur le travail intérimaire, organisés à La Haye, Amsterdam (Pays-Bas), Bruxelles (Belgique) et Vienne (Autriche), ont permis d'illustrer le thème fédérateur de l'INTEFP pour l'année 2004 sur "la qualité du travail et de l'emploi".

Ce document, au titre duquel les opinions émises n'engagent que leurs auteurs, est le fruit des collaborations suivantes :

Rédacteurs : **Groupe Autriche :** Ronan BERNARD, Frédérique BOURJAC, Michel BUISSIERE, Catherine CLERC, Danielle FURSY, Bernadette GOURRAUD, Marie GUIDON, Catherine HERLEM, Hajer HORRI, Bruno LABATUT-COUAIRON, François LECOMTE, Grégory LONGUET, Nathalie LOUET, Chantal NIETO, Brigitte PINEAU, Marie-Amélie POGER, Catherine ROMUALD-BUCHER, Ouarda ZITOUNI

Groupe Belgique : Jean-Luc BERNARD, Guillaume BOLLIER, Dominique BOUISSET, Isabelle CHABBERT, Héloïse CLAUDEL, Juliette DIEZ, Alain DUNEZ, Mathieu GREMAUD, Rachelle GUILLOT, Mickael LEBOT, Isabelle LECLUSE, Simon LORY, Olivier MARCHESI, Sylvie METZ, Régis PERROT, Camille RUINAT, Sandie SAVOY, Christelle STEPIEN, Annouck WAGUETTE

Groupe Pays-Bas : Grégory ACAPKO-ADDRA, Justine BACIC, Aurélie BOUABCA, Marie-Cécile CHAMPEIL, Sylvie CHARDIN, Karine DE CARLI, Gérard FREY, Ingrid HAMANN, Cécile LE QUER, Hélène MILLIET, Stéphane PAIREL, Estelle PARAYRE, Emilie PASCAL, Estelle PERRIER, Fabien TEISSEIRE, Anne-Line TONNAIRE, Niklas VASSEUX

Personnes ressources de l'Université Européenne du Travail

Groupe Autriche : Jean-Pierre SEGAL
Diplômé HEC et titulaire d'un Doctorat Sciences des Organisations, parlant l'anglais et l'allemand, actuellement Chargé de recherche au CNRS et Maître de Conférence à l'Ecole Nationale des Ponts et Chaussées (Responsable du cours " relations sociales au Travail "), membre du Conseil d'Administration de l'Université Européenne du Travail.

Groupe Belgique : Pascale RUSSO
Journaliste au sein de quotidiens tels que Le Monde Initiatives, Liaisons Sociales Europe, spécialiste des questions sociales européennes.

Groupe Pays-Bas : Marie-Noëlle LOPEZ
Coordinatrice de projets à l'Université Européenne du Travail. Avocate de métier et journaliste à Liaisons Sociales Europe durant quelques années, parlant couramment anglais et espagnol, spécialiste des questions sociales européennes.

Référents locaux : **Autriche:** Professeur Franz MARHOLD
Docteur en droit parlant allemand, français, anglais et italien. Professeur en droit du travail et droit social à l'Université de Graz en Autriche.

Belgique : Anne PEETERS
Administratrice déléguée du Centre d'Etude et d'Action pour la Cohésion Sociale (CEDAC), parlant français, anglais, néerlandais et espagnol.

Pays-Bas : Joost CUIJPERS
Membre de la section Stratégie et coordination des relations internationales et externes, de l'inspection du travail au Ministère des affaires sociales des Pays-Bas, parlant français, anglais et allemand.

Ingénierie pédagogique du projet :

Franck MOREL INTEFP avec l'appui de Véronique NJO Université Européenne du Travail

Coordination pédagogique INTEFP :

Franck MOREL, Thomas KAPP, Jean-Paul AGOSTINI

Coordination rédactionnelle et technique :

Sandrine BEAUJOLIN INTEFP

Photographies : Olivier MARCHESI, Stéphane PAIREL, Catherine ROMUALD BUCHER, Christian VACHER INTEFP

Infographie : ARTHESIS

Impression : BRAILLY

L'INTEFP remercie les personnes ressources, l'Université Européenne du Travail, les référents locaux, les personnes rencontrées dans chaque pays et la promotion 2004 pour la qualité du travail effectué, qui a permis la réalisation de cet ouvrage.



Jean BESSIERE
Directeur de l'INTEFP

L'équipe de direction de l'INTEFP, traçant en novembre 2003 les perspectives d'action de l'Institut en 2004 s'était donné pour ambition de rechercher les possibilités d'intégrer dans l'ensemble de ses productions une dimension "Europe" et une approche "qualité du travail et de l'emploi". En outre, dans le cadre d'une inflexion des modalités de mise en œuvre des principes fondamentaux organisant les sessions nationales depuis 1986, était esquissé, au même moment, un schéma portant rapprochement et complémentarité entre les travaux de la session nationale 2004 (thème : la qualité du travail et de l'emploi) et un voyage d'étude, dans divers pays européens, des 49 inspecteurs élèves du travail de la promotion 2004.

Par delà la satisfaction d'avoir atteint les objectifs " d'activité ", le présent fascicule consacre l'intérêt porté par les inspecteurs élèves sur les problématiques du travail temporaire, clefs d'entrée sur de nombreux sujets traversant le concept de "qualité de l'emploi" et sur les aléas de la construction du droit social européen.

Chaque groupe a investi "son" pays (Autriche, Belgique ou Pays Bas) avec la volonté d'appréhender le travail temporaire à travers les aspects de santé au travail, de politique de l'emploi, et de formation professionnelle. Grâce à l'apport de différents partenaires de l'INTEFP, et notamment de l'Université Européenne du Travail, chaque voyage d'étude a permis aux IET de confronter leurs observations, leurs connaissances et leurs analyses à des acteurs qui avaient d'autres références culturelles, juridiques et parfois sociétales. Ils ont pu aussi constater la diversité, pour le moins, des organisations locales qu'elles concernent l'inspection du travail ou le service public de l'emploi.

L'essentiel de l'exercice sera dans la façon dont, au cours des prochaines années cette partie de la formation professionnelle des inspecteurs élèves sera mobilisée, de manière forcément diffuse, dans l'exercice quotidien de leur fonction et de leur responsabilité, pour eux et pour leur environnement. Mais leur contribution constitue une source d'enrichissement pour les services déconcentrés du Ministère du travail, pour toute personne s'intéressant aux questions sociales et, à beaucoup plus court terme pour les participants aux ateliers de l'INTEFP les 2 et 3 février 2005 et pour les auditeurs de l'INTEFP. Elle est aussi un atout supplémentaire pour l'Institut dans sa propre construction de relations professionnelles au sein de l'Europe.

Vous pouvez retrouver ce dossier "Le travail intérimaire en Europe" à l'adresse Internet :

www.institut-formation.travail.gouv.fr

ou pour les agents du Ministère à l'adresse Intranet :

www.intraint.travail.gouv.fr

Le contexte de cette étude	9
<u>I. Les aspects communautaires de l'intérim</u>	11
1-1. La directive du 25 juin 1991 relative à la santé et à la sécurité des travailleurs intérimaires	12
1-2. Le projet de directive européenne sur le travail intérimaire	13
1-3. L'impact du projet de directive services, dite "Bolkestein" sur le secteur intérimaire	14
<u>II. Le rapport sur le travail intérimaire en Autriche</u>	15
2-1. Le contexte particulier de l'Autriche	16
2-2. L'intérim comme moyen d'accès à l'emploi	18
2-3. La santé et la sécurité : un cadre juridique insuffisant	21
2-4. La formation professionnelle des intérimaires	23
2-5. Les discriminations chez les salariés intérimaires : droits et efficience du droit	25
2-6. En conclusion : des enjeux à concrétiser	28
<u>III. Le rapport sur le travail intérimaire en Belgique</u>	29
3-1. Panorama général du pays, caractéristiques économiques et sociales	30
3-2. Le cadre juridique : une législation très stricte mais en évolution	35
3-3. Le travail intérimaire, instrument de la politique de l'emploi : illustration par des entretiens avec des acteurs multiples et variés	39
3-4. La santé et la sécurité : un constat alarmant	43
3-5. Perspectives : le poids des employeurs de l'intérim	45
<u>IV. Le rapport sur le travail intérimaire aux Pays-Bas</u>	47
4-1. Panorama général du pays, caractéristiques économiques et sociales	48
4-2. Description d'un cadre juridique assez large	52
4-3. Les réalités socio-économiques de l'intérim : une grande flexibilité pour les employeurs et une réelle sécurité pour les travailleurs intérimaires	57
4-4. Illustration : la visite du marché aux fleurs d'Aalsmeer	61
4-5. Encore de nombreuses interrogations sur le statut des travailleurs intérimaires aux Pays-Bas	63
<u>V. Liste des organisations, institutions et personnalités rencontrées</u>	65
5-1. Autriche	66
5-2. Belgique	67
5-3. Pays-Bas	68
Bibliographie	71

Voyages d'étude sur le travail intérimaire, organisés à Amsterdam (Pays-Bas), Bruxelles (Belgique) et Vienne (Autriche),



Le groupe Autriche en visite au Ministère du travail à Vienne



Le groupe Belgique au centre d'affaire Dansaert (Bruxelles)
où ont eu lieu les rencontres avec les différents intervenants locaux



Le groupe Pays-Bas en visite au siège central
de l'inspection du travail néerlandaise à La Haye

Le contexte de cette étude

Durant l'année 2004, L'INTEFP a placé au cœur de son activité pédagogique le thème de la "qualité du travail et de l'emploi" qui est l'un des objectifs stratégiques fixés par le Conseil européen de Lisbonne à l'horizon 2010.

Améliorer la qualité du travail et de l'emploi se définit à partir d'un certain nombre de critères adoptés au Sommet européen de Stockholm en 2002 qui sont :

- Assurer la sécurité de l'emploi et des parcours professionnels : cela recouvre autant les statuts d'emploi (types de contrats) que le développement des compétences (où en sont les salariés en terme de qualification, formation, organisation qualifiante, perspectives et déroulement de carrière ?)
- Maintenir et de promouvoir la santé et le bien-être des travailleurs : évaluation de la situation du travailleur dans l'entreprise, santé et sécurité au travail, situations à risque, impact des organisations du travail, protection sociale.
- Promouvoir le dialogue social : participation des travailleurs à la vie de l'entreprise, représentation du personnel, droits des travailleurs.
- Permettre de concilier la vie au travail et la vie hors travail : promotion de l'égalité professionnelle, rapport

temps de travail / temps hors travail, infrastructures sociales existantes.

Le travail intérimaire est considéré comme l'un des facteurs pour atteindre ces objectifs puisqu'il permet le développement de certaines formes d'emplois flexibles et contribue à accroître la compétitivité des entreprises.

Mais il peut aussi devenir une source supplémentaire d'insécurité et de précarité pour les travailleurs et remplacer des emplois stables. Ceci dans un contexte où la place des politiques et des normes de droit communautaire est de plus en plus importante en matière sociale.

Les inspecteurs élèves du travail sont donc de plus en plus sensibilisés aux modes de déclinaison de ces politiques, aux mécanismes d'adoption de ces normes et à la place tenue par les différents acteurs dans ce cadre.

Ce rapport sur le travail intérimaire, à l'occasion d'un voyage d'étude organisé dans trois pays de l'Union européenne (Autriche, Belgique et Pays-Bas), a permis d'illustrer ces préoccupations.

Ainsi, trois interrogations ont orienté cette étude collective au travers des différentes rencontres organisées dans chacun des pays :

- Protection de la santé et de la sécurité : comment la directive 91/383¹ a-t-elle été transposée ?
- Accès à l'emploi : l'intérim est-il un vecteur pertinent d'accès à l'emploi ?
- Formation professionnelle : quel est le mode d'accès des intérimaires à la formation ?

Pour mieux appréhender ces questions et les réalités sociales et économiques du travail intérimaire en Europe, les inspecteurs élèves du travail ont visité des entreprises et rencontré de nombreux intervenants locaux : partenaires sociaux de l'intérim, entreprises de travail temporaire, associations, inspection du travail, acteurs de la prévention.

Des conférences préparatoires ont également été organisées à l'INTEFP avec Donald Storie, chercheur et auteur d'une enquête sur le travail intérimaire dans l'Union européenne pour la Fondation de Dublin ainsi que Luc Tholoniati de la Direction Générale Emploi et Affaires Sociales de la Commission européenne, secrétaire de la Task-force pour l'emploi² qui a rendu son rapport en novembre 2003. Par ailleurs, plusieurs réunions de travail et de recherche ont précédé le voyage afin de collecter des documents et formaliser le travail de rédaction.

¹ Directive européenne "complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire".

² Dirigée par l'ancien Premier Ministre néerlandais Wim Kok, la Task-force européenne pour l'emploi avait pour mission de dresser un bilan à mi-parcours de la stratégie européenne pour l'emploi décidée au Conseil européen de Lisbonne en 2000. Ayant constaté un assez grand retard pris par l'Union européenne dans la réalisation de ses objectifs, elle a également fait des propositions axées sur une flexibilité accrue du marché du travail.

I

Les aspects communautaires de l'intérim

directive
projet
impact



1. Pourquoi une directive sur la santé et la sécurité des intérimaires ?

Une réflexion sur les conditions de travail des travailleurs "atypiques" (contrats à durée déterminée, intérim, ...) a commencé à la fin des années 80, notamment à travers la Charte européenne des droits sociaux. Cependant, la plupart des Etats n'étaient pas favorables à une réglementation générale du secteur de l'intérim. C'est pourquoi, les discussions se sont focalisées sur la santé et la sécurité où un consensus était possible. De plus, il ressortait de l'ensemble des études et recherches que l'intérim constituait un facteur de risque important d'accident du travail et de maladies professionnelles. D'où l'adoption, le 25 juin 1991, de la directive 91/383³ "complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire." A l'instar d'autres normes communautaires en matière sociale, cette directive consiste en des prescriptions minimales, les Etats membres étant libres d'adopter en la matière des mesures plus strictes.

2. Les objectifs et l'esprit de la directive

La directive part du constat que les travailleurs intérimaires sont davantage victimes d'accidents du travail et de maladies professionnelles ; l'âge des salariés (souvent jeunes) ou les secteurs des entreprises utilisatrices

ne permettent pas à eux seuls d'expliquer cette surexposition aux accidents du travail. D'ailleurs, la directive reconnaît le fait que les travailleurs intérimaires soient davantage exposés aux risques du fait même de leur statut intérimaire, notamment en raison de la relation entre le salarié, l'entreprise utilisatrice (EU), et l'entreprise de travail temporaire (ETT).

L'esprit de la directive repose plus précisément sur deux grands principes :

- L'égalité de traitement entre travailleurs permanents et salariés en contrats à durée déterminée ou en intérim concernant la santé et la sécurité.
- La nécessité de mesures de protection supplémentaires en faveur de ces salariés du fait de risques plus élevés.

3. Le contenu de la directive

Les mesures de protection spécifiques en faveur des travailleurs intérimaires sont des obligations d'information et de formation. L'obligation d'information concerne les risques encourus, la nécessité de qualifications professionnelles ou aptitudes particulières, d'une surveillance médicale spéciale. La directive prévoit aussi l'obligation d'une formation spécifique au poste de travail pour les travailleurs intérimaires. La directive prévoit enfin un égal accès aux équipements de protection individuelle et à la surveillance médicale générale. Elle précise également que "les services de prévention doivent être tenus informés des affectations de ces travailleurs afin de mieux organiser la prévention" (Article 6 de la directive 91/383).

4. Quel bilan peut-on tirer de la transposition de la directive ?

La directive a été inégalement transposée selon les pays. Ainsi, la Commission s'interroge sur la transposition de l'article 6 par certains états membres, y compris la France. Cet article prévoit l'information des services de prévention de l'affectation de travailleurs précaires. La Commission n'a pas obtenu les rapports de transposition de la part de la France, de la Belgique et de l'Irlande. Du côté de la Direction Générale "Emploi et Affaires sociales" de la Commission européenne, comme du côté de la Confédération européenne des syndicats (CES), nos interlocuteurs ont exprimé leur scepticisme sur une éventuelle transposition de la directive. Monsieur Laurent Vogel de la CES⁴ nous a toutefois expliqué les limites de la directive, tant dans sa conception d'origine que dans son application (voir le paragraphe III - 4 sur la santé et la sécurité des travailleurs intérimaires en Belgique).

³ Directive européenne 91/383 du 25 juin 1991 entrée en vigueur le 29 juillet 1991 - JO n° L 206

⁴ M. Laurent Vogel est le représentant du bureau technique syndical à la Confédération européenne des syndicats (CES)

1. Les ambitions du projet initial

Le secteur de l'intérim a connu un développement exponentiel dans toute l'Europe. Des entreprises de dimension transnationale telles que Adecco ou Randstad sont apparues et défendent leur place sur le marché du travail à travers un lobbying efficace. En même temps, une part croissante des salariés est concernée par des contrats de travail que l'on hésite désormais à qualifier d' "atypiques".

La Commission a donc estimé nécessaire de réguler cette forme de travail afin d'assurer une égalité d'emploi entre ces travailleurs et les salariés "fixes".

La Commission a ainsi saisi les partenaires sociaux en 2000 d'un projet de directive sur le travail intérimaire,

s'inscrivant dans le cadre de la stratégie de Lisbonne sur qualité du travail et de l'emploi en Europe. Les négociations se sont déroulées dans les années 2000 et 2001 et ont abouti à un échec. La Commission en a pris acte en déposant un projet de directive le 20 mars 2002. Ce projet a été établi selon deux axes conducteurs :

- Reconnaître l'intérim comme une forme d'emploi à part entière en limitant les restrictions.

- Protéger les travailleurs intérimaires en instaurant le principe d'égalité de traitement.

Selon M. Dimitrios Dimitriou de la Commission européenne⁵ : *"Le projet de directive repose sur un équilibre entre des clauses de flexibilité pour les entreprises et des clauses de protection pour les intérimaires."*

2. L'évolution du projet aujourd'hui

Que ce soient pour des raisons de fond avec le Royaume-Uni, l'Irlande et le Danemark, comme pour des raisons moins claires avec l'Allemagne, le projet initial s'est rapidement heurté à de fortes oppositions. Une minorité de blocage s'est ainsi constituée contre l'une des dispositions phares du projet : l'instauration en droit communautaire du principe de non-discrimination entre les travailleurs "fixes" et les travailleurs intérimaires. A l'inverse, la Confédération européenne des syndicats (CES) a apporté son soutien au principe de non-discrimination. A la suite de l'avis du Parlement européen, le projet a été amendé sur ce point clé comme le montre le tableau suivant :

Projet initial	Projet amendé suite avis du Parlement européen
En ce qui concerne les conditions essentielles de travail et d'emploi, les travailleurs intérimaires ne devraient pas être traités de manière moins favorable qu'un "travailleur comparable", c'est à dire un travailleur occupant un poste identique ou similaire en tenant compte de l'ancienneté et des qualifications et compétences.	Les conditions essentielles de travail et d'emploi applicables aux travailleurs intérimaires devraient être au moins celles qui s'appliqueraient à ces travailleurs s'ils étaient recrutés par l'entreprise utilisatrice pour occuper le même poste.

Cet amendement a donc supprimé la notion de "travailleur comparable", s'inspirant de la formule existant en droit belge pour redéfinir le principe d'égalité de traitement. A noter que par "conditions essentielles de travail et d'emploi", le projet de directive inclut notamment les rémunérations, la durée du travail, les congés payés.



Le projet de directive sur le travail intérimaire et les difficultés rencontrées pour son adoption

⁵M. Dimitrios Dimitriou est responsable du travail intérimaire au bureau "Droit du travail et organisation du travail" - Direction Générale Emploi et Affaires sociales de la Commission européenne à Bruxelles

3. Un compromis introuvable ?

Engagées au Conseil (représentant les Etats) depuis novembre 2002, les discussions sont restées très conflictuelles. La présidence grecque a proposé un compromis mais deux points font encore l'objet de désaccords profonds :

- L'article 4 du projet concernant le réexamen des interdictions ou restrictions au travail intérimaire. La France et la Belgique notamment ne veulent pas s'engager à réduire de manière trop stricte la possibilité pour chaque Etat de restreindre le travail intérimaire.
- L'article 5 sur le principe de non-discrimination et notamment l'étendue des exceptions ou des dérogations.

Concernant ce second point, les pays déjà hostiles au projet initial, rejoints par la Pologne, réclament de pouvoir étendre jusqu'à six mois ou même un an la durée d'un "délai de grâce" : pour des missions d'une durée inférieure à ce délai le principe de non-discrimination ne s'appliquerait pas. De plus, ces mêmes pays souhaitent introduire un mécanisme de dérogation transitoire pour les Etats qui le souhaitent et/ou des dérogations permanentes accessibles par la voie de la négociation collective ou contractuelle ("op out"). D'autres Etats (France, Belgique, Luxembourg et Suède) ainsi que la Confédération européenne des syndicats (CES) sont favorables à l'application du principe de non-discrimination dès le premier jour de la mission et sont hostiles aux dérogations. Le projet actuel

fixe cette durée à six semaines et seulement en ce qui concerne les rémunérations. La Commission semble désireuse de trouver un compromis mais est attachée, selon M. Dimitrios Dimitriou, à maintenir à six semaines le délai d'exception au principe de non-discrimination. La Confédération européenne des syndicats (CES) s'inquiète d'un risque de "dénaturation" du projet de directive. Fixer un délai d'exception long ne réduit-il pas à néant l'apport de la directive compte tenu de la durée, en générale assez brève, des missions d'intérim ?

Le sort du projet de directive sur le travail intérimaire semble donc compromis.

1.3

L'impact du projet de directive services, dite "Bolkestein", sur le secteur intérimaire

Au cours de nos entretiens avec différents interlocuteurs, tant syndicaux que patronaux, la question de l'impact du projet de directive dite "Bolkestein" sur le secteur intérimaire était régulièrement évoquée. Seul notre interlocuteur de la Commission européenne s'est refusé à établir ce lien, sans le nier pour autant. Le projet de directive "Bolkestein" vise à faciliter la libre prestation de services en permettant à une entreprise d'un Etat de réaliser une prestation sur le territoire d'un autre Etat avec le minimum d'obstacles

administratifs ou réglementaires. Cette directive pourrait donc conduire à neutraliser les réglementations les plus exigeantes en matière de travail intérimaire. En effet, la directive donne la primauté au droit du pays d'origine (du prestataire) sur le droit du pays où s'exerce la prestation. La question se pose donc de savoir quelle sera l'articulation entre cette future directive et la directive sur le détachement de salariés, ainsi que sur la régulation du secteur intérimaire.

Du côté du patronat belge de l'intérim,

on s'inquiète ainsi d'une concurrence déloyale des entreprises de travail temporaire néerlandaises qui ne sont pas soumises à agrément.

Du côté de la Confédération européenne des syndicats (CES), notre interlocuteur Monsieur Laurent Vogel, a critiqué un projet "ultra-libéral" pouvant conduire à un dumping social généralisé.

II

Le rapport sur le travail intérimaire en Autriche

contexte
moyen d'accès à l'emploi
santé et sécurité
formation
discriminations
conclusion



Carrefour de routes commerciales au cœur de l'Europe, l'Autriche a été au XIXe siècle le centre d'un empire hétérogène, rassemblant des peuples de cultures et de langues diverses. Vienne, sa capitale, brillante et cosmopolite, a connu un grand rayonnement culturel. Réduit au tiers de son territoire en 1918, le pays a gagné en cohérence nationale et en unité linguistique, mais n'a trouvé un difficile équilibre politique et économique qu'après la Seconde Guerre mondiale. Le pays a rejoint l'Union européenne (UE) en 1995. Le 1er juillet 1998, il a été désigné pour remplacer la Grande-Bretagne à la présidence de l'Union pour une durée de six mois.

L'Autriche (83858 km²), est un pays en grande partie montagneux. Les cols alpins l'ouvrent vers l'Italie et les Balkans, et donc, au-delà, vers la Méditerranée; le Danube la traverse et la relie à l'Europe de l'Ouest et à l'Europe centrale.

Si le peuple autrichien est depuis longtemps uni par une tradition linguistique germanique, il n'en est pas moins hétérogène, en raison des brassages de population intervenus à l'époque du Saint Empire romain germanique, puis de l'Empire austro-hongrois. Les minorités sont représentées par environ 50000 Croates, résidant principalement



au Burgenland, quelque 20000 Slovènes dans le sud de la Carinthie, ainsi qu'un petit nombre de Hongrois, de Tchèques, de Slovaques et d'Italiens. Face à une majorité de catholiques, les protestants ne représentent que 5,9 % [1995] de la population et restent localisés dans les plaines. À Vienne se trouve concentrée la communauté juive, forte de 12000 personnes.

Un tiers de la population, estimée à 8 millions d'habitants soit 96 habitants/km² [2001], est concentré dans les cinq plus grandes villes : Graz, Innsbruck, Linz, Salzbourg et Vienne, la capitale (1,5 millions d'habitants) [2001]. Depuis la Seconde Guerre mondiale, l'Autriche a connu une nette redistribution de son peuplement : si les provinces de l'Est ont gagné très peu d'habitants, les populations des trois provinces occidentales - Vorarlberg, Tyrol et Salzbourg – se sont considérablement accrues. Les zones urbaines continuent à s'étendre au fur et à mesu-

re que les hautes vallées se dépeuplent et que le tourisme se développe dans les régions alpines.

L'Autriche est une république fédérale regroupant neuf Bundesländer ou provinces. Son président est élu pour six ans au suffrage universel direct. Mais l'essentiel du pouvoir revient au chancelier, généralement le chef du parti politique majoritaire à la Chambre basse du Parlement autrichien, le Nationalrat ou Conseil national.

Les parlementaires du Nationalrat sont élus pour quatre ans. Les membres du *Bundesrat* (ou Conseil fédéral) sont élus par les *Landtage* (ou assemblées provinciales) Le rôle du Bundesrat est essentiellement consultatif. Chacun des neuf Bundesländer (Styrie, Tyrol, Vorarlberg, Salzbourg, Haute-Autriche, Basse-Autriche, Vienne, Burgenland et Carinthie) a un gouverneur choisi par son *Landtag*.

Lors de la conférence qu'il a donnée à l'INTEFP le 21 juin 2004, Donald Storie⁶ s'interrogeait sur les conditions dans lesquelles le travail intérimaire pourrait "réconcilier la préférence de l'employeur pour la flexibilité et celle du travailleur pour la sécurité de l'emploi." Il s'interrogeait en conclusion sur les apports respectifs que pourraient avoir les évolutions données à la



⁶M. Donald Storie est l'auteur d'un rapport en 2002 pour la fondation de Dublin sur le travail intérimaire dans l'Union européenne



législation dans les différents pays d'Europe et sur le rôle que pouvaient jouer les syndicats de l'entreprise utilisatrice pour contrôler les dérives possibles liées à cette forme atypique d'emploi. L'objet de notre voyage d'étude, dont le présent rapport rend compte, était précisément d'examiner la façon dont cette problématique générale se présentait dans le contexte particulier de l'Autriche.

Le choix de ce pays de 8 millions d'habitants à forte tradition industrielle, qui subit aujourd'hui, comme tous les autres pays européens, le choc de la désindustrialisation et de la concurrence des pays à bas salaire (dont certains sont voisins immédiats) se justifiait pour au moins trois raisons :

- La première tient à la nouveauté et à la rapidité du développement du travail intérimaire au sein d'un pays qui a attendu 1988 pour donner, pour la première fois, un cadre juridique à cette forme d'emploi.
- La seconde raison réside dans la forte tradition de partenariat en Autriche qui donne un rôle privilégié au dialo-

gue et à la négociation sociale, limitant, relativement à d'autres pays, le rôle du législateur.

- La troisième et dernière raison, est liée à l'importance des changements politiques intervenus il y a trois ans en Autriche. Ces derniers ont mis fin à des décennies de cogestion du pays entre sociaux et chrétiens démocrates. Ces différents éléments conféraient un intérêt et une actualité particulière à la question de savoir en quels termes était posée la question du travail intérimaire dans ce pays. Pour répondre à cette question, nous avons rencontré un large panel d'interlocuteurs que nous tenons ici à remercier tout particulièrement.

Ce rapport présente de façon synthétique nos conclusions.

Il est organisé de la façon suivante :

- Une première partie est consacrée à une présentation des grandes caractéristiques de la situation observable en Autriche en matière de travail intérimaire. Elle est elle-même divisée en deux sous parties : la première spécifie le cadre juridique dans lequel est orga-

nisé le travail intérimaire et expose les données quantitatives et qualitatives disponibles, permettant de le décrire.

- La seconde présente les principaux acteurs du travail intérimaire en Autriche à savoir, les partenaires sociaux dont on a déjà souligné le rôle important, les entreprises intérimaires et le service public de l'emploi avec lequel ces entreprises ont progressivement renforcé leur coopération.
- La dernière partie adopte une position plus distanciée et a pour objet d'examiner, comme nous y invite le rapport de M. Donald Storie, le développement du travail intérimaire en Autriche à travers la thématique de la qualité de l'emploi.

Trois éclairages seront ainsi successivement présentés. Tout d'abord, celui de la problématique de **la santé et la sécurité au travail**, ensuite celui de **l'accès à la formation professionnelle**, et finalement celui de **l'égalité de traitement** entre travailleurs intérimaires et permanents qui permet de synthétiser nos résultats d'enquête.

L'intérim est-il ou non un vecteur pertinent d'accès à l'emploi et à quel type d'emploi (précaire ? permanent ? dans quels secteurs ?...) - qualité de l'emploi - dans le pays concerné ?

La question a été posée mais nos interlocuteurs éprouvent des difficultés à nous apporter des éléments de réponse. En réalité, l'intérim représente 1,3 % de l'emploi en Autriche soit 38 491 salariés. Il s'agit d'un phénomène récent puisque son encadrement date de 1988, en ce qui concerne la loi, et 2002 pour la mise en place de la convention collective. Rappelons que ce mode de recrutement a été longtemps interdit mais sous-jacent. L'étude publiée par la fondation de Dublin sur le travail intérimaire fait apparaître que celui-ci peut être un nouveau mode d'intégration dans le monde du travail mais force est de constater que les éléments recueillis sur place ne permettent pas d'envisager des emplois de qualité à long terme.

En effet, l'entretien réalisé au syndicat de la métallurgie vient confirmer la précarisation de ce mode d'emploi introduit par une nécessaire flexibilité de l'économie : *"Le monde moderne ne peut pas évoluer sans flexibilité de l'économie."*

A partir des éléments obtenus, nous aborderons les différents moyens d'accéder au marché de l'emploi à travers deux acteurs identifiés : les entreprises de travail intérimaires et le service public de l'emploi.

1. L'intérim : vecteur d'accès à l'emploi, pour quel public ?

A. Les techniques de recrutement dans les agences intérimaires

Les représentants de Manpower⁸ nous ont présenté le travail intérimaire comme un vecteur d'insertion pour les personnes les plus éloignées de l'emploi (jeunes, femmes, personnes âgées ...). Lors de notre passage dans l'entreprise intérimaire Manpower, il nous a été présenté les techniques de recrutement des



Melle Andreea Lehky,
Manager de Manpower Vienne

salariés intérimaire. Par exemple : un "col bleu"⁹ sur un travail posté subit les tests de dextérité, d'observation, de rapidité, de latérisation et de compréhension de son environnement de travail. L'objectif avéré de ce type de test est de vérifier ses possibilités à tenir le poste pour le compte de l'entreprise utilisatrice. Les démarches qualités mises en place ont pour objectif de prendre en compte le "bien-être" du salarié intérimaire à son poste de travail. En réalité il s'agirait de vérifier l'adéquation du candidat aux besoins de l'entreprise. Ces enquêtes de satisfaction permettent à l'entreprise de travail temporaire d'affiner les techniques de recrutement de leurs futurs collaborateurs.

B. Le concept de "Flexwork" : l'insertion confrontée à l'économie de marché

Au cours de notre visite chez Flexwork¹⁰, nous avons constaté que cette agence avait l'obligation de s'autofinancer. En fait cet organisme avait été présenté comme une agence d'intérim d'insertion dont l'objet est de placer les demandeurs d'emploi en difficulté. En réalité, Flexwork a un mode de fonctionnement

très proche des agences intérimaires classiques. Son statut est celui d'une SARL à utilité publique mais c'est une société de capitaux. Elle emploie 30 salariés permanents et 430 intérimaires. Elle est placée sous le contrôle d'un organe central, le WAFT¹¹, qui lui assure une partie de son financement. Une partie des fonds provient des subventions versées par la ville de Vienne mais elle doit aussi s'autofinancer. Depuis sa création en 1997, l'agence a placé 3700 personnes issues du chômage dont 1450 ayant retrouvé un emploi permanent. Parmi ses clients, on retrouve la ville de Vienne, les entreprises privées ... M. Karl Erber¹² nous a aussi été indiqué qu'il plaçait exclusivement les personnes ayant un domicile dans la capitale. Pour le placement des salariés, Flexwork utilise un outil nommé "l'atelier Flex" mais ses modalités de fonctionnement n'ont pas été décrites. De fait, cela ne nous a pas permis de voir si, en réalité, le public de cette

⁷M. Gunter STEINDL, GMT, Syndicat de la métallurgie

⁸M. Cezary Wasiak, Directeur et Mlle Andreea Lehky, Manager de Manpower à Vienne

⁹"Col bleu" : personnel ouvrier par opposition à "Col blanc" : personnel employé

¹⁰Flexwork est une entreprise de travail temporaire à vocation sociale

¹¹WAFT : Organe central des agences de travail temporaire d'intérêt commun

¹²M. Karl Erber est le Président Général de Flexwork



*M. Karl Erber,
Président Général de Flexwork*

agence relevait bien des demandeurs d'emploi prioritaires. Mais il a tout de même été précisé que les demandeurs d'emploi étaient pris en charge, préparés aux techniques de recherche d'emploi. Un suivi des demandeurs d'emploi insérés est réalisé par des agents externes à la structure. Des "études" auraient montré que les salariés placés par Flexwork ont une meilleure intégration durable sur le marché de l'emploi. En fait, la seule information recueillie à ce sujet consiste à sélectionner des demandeurs d'emploi en fonction des besoins d'emploi des entreprises :

- 15 % arrivent par le canal du service de l'AMS¹³,
- 15 % arrivent par le canal des services de réinsertion,
- 70 % arrivent par le bouche à oreille.

A partir de ces éléments, nous nous posons la question de l'utilité sociale de cette entreprise. Aucun objectif de placement des demandeurs d'emploi en difficulté n'est défini. De plus il est reconnu au sein de Flexwork que les projets sont définis en corrélation avec leurs objectifs financiers liés à des pressions économiques. Ils n'ont pas vocation à assurer l'encadrement social des demandeurs d'emploi et, de surcroît, la convention collective ne leur est pas applicable. Par conséquent, comment une structure ayant des objectifs de rentabilité peut-elle assurer le placement des salariés en difficulté de manière permanente et durable ?

2. L'AMS (service public de l'emploi) : une collaboration récente avec les agences de travail intérimaire

Depuis 1994, l'AMS est un service externalisé suite à la réorganisation complète des services de l'Etat autrichien. Elle fonctionne avec des fonds publics. Ses personnels sont recrutés sous contrat privé. Actuellement, 40 % de l'effectif est fonctionnaire, les 60 % restant relèvent d'une convention collective spécifique. Elle compte 4170 agents et 105 agences réparties sur le territoire. Elle a pour mission de gérer les offres de l'emploi et les placements des demandeurs d'emploi. Son action de contrôle allant jusqu'à la suppression de l'allocation chômage en cas de refus d'acceptation du poste de travail ou de non-présentation à convocation. Elle accompagne aussi les entreprises qui sont proches du dépôt de bilan. Les éléments relatifs à la situation de l'emploi nous ont été fournis par M. Helmut Gerl, de l'AMS.

EMPLOIS VACANTS			
	2001	2002	2003
Travailleurs placés signalés par ETT ¹⁴	203 703	29 007	35 489
Travailleurs placés signalés par AMS	298 789	299 750	3 006 001

Il n'a pas été possible de connaître la nature des emplois vacants, le domaine d'activité, le niveau et la durée de ces emplois.

PLACEMENTS DES DEMANDEURS D'EMPLOI			
	2001	2002	2003
Travailleurs placés Par ETT	7 312	8 317	9 825
Travailleurs placés Par AMS	7 884	101 027	102 854

Il est à noter que seul un tiers des emplois vacants est pourvu et que les placements des travailleurs n'augmentent pas au même rythme que les emplois disponibles.

En complément de l'action de l'AMS, il a été créé neuf agences d'intérim d'intérêt public. Elles sont financées sur des fonds publics et visent à l'intégration des salariés sur des emplois de transit en direction des publics cibles éloignés de l'emploi : demandeurs d'emploi de longue durée, les publics jeunes, les seniors ...

L'AMS a engagé une coopération dans le cadre d'un partenariat avec les agences d'intérim depuis 1999. Le développement de ce rapprochement devrait s'intensifier avec la mise en œuvre de la connexion informatique entre ces partenaires pour 2005. L'entreprise de travail temporaire, ainsi que les agences d'intérim d'intérêt public (Flexwork), s'engagent à fournir l'ensemble des éléments relatifs aux offres disponibles et aux emplois pourvus dans la perspective de maintenir un fichier à jour en évitant les doublons. De plus, un site Internet, en direction d'une part des employeurs et d'autre part des demandeurs d'emploi, a été créé¹⁵.

¹³ AMS : Service public de l'emploi

¹⁴ ETT : Entreprise de travail temporaire

¹⁵ www.jobrom.at

3. Considérations sur le contrat de travail intérimaire par les différents acteurs

A. Un contrat de travail à durée indéterminée

Lors de notre premier entretien avec les représentants de Manpower, nous avons constaté que le contrat de travail entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié est un contrat à durée indéterminée.

M. Cezary Wasiak, Directeur de Manpower à Vienne, nous a expliqué que :

- Le salarié est embauché en contrat à durée indéterminée et va en mission dans les entreprises utilisatrices.
- Lors des périodes hors mission, le salarié intérimaire est payé et a la possibilité d'effectuer des formations ; le risque de non-travail est à la charge de l'entreprise de travail temporaire.

Après cet entretien, nous avons le sentiment que le contrat de travail temporaire n'était pas un contrat précaire. Il nous semblait que c'était un contrat de travail stable.

B. Un contrat de travail très précaire

Intervention de Mme Ingrid Nowotny¹⁶, du Ministère du travail autrichien
"Le contrat de travail temporaire est un contrat précaire."



¹⁶ *Mme Ingrid Nowotny, Directrice du département Politique Juridique du Travail au Ministère du travail autrichien*

Au cours de nos différents entretiens, nous avons compris les raisons de cette précarité :

- **Le contrat de travail temporaire est un contrat facile à rompre**

En application du paragraphe 105 de la loi "arbeitsverfassungsgesetz", l'employeur doit pouvoir justifier d'un motif de licenciement en cas de contestation devant le tribunal. En pratique, la protection est moins effective pour les salariés intérimaires. Néanmoins un préavis de quinze jours doit être respecté. Comme nous l'a expliqué M. Günter Steindl, du GMT, syndicat de la métallurgie, lorsque la période sans mission est trop longue, le salarié est licencié.

- **Le contrat de travail intérimaire est un contrat où la rémunération fluctue**

Lors des périodes hors mission, le salarié intérimaire aura un salaire hors mission. Il percevra donc le minimum prévu par la convention collective des intérimaires. Cela signifie, premièrement, qu'il ne percevra donc pas les primes et aura alors un salaire moindre que celui qu'il aurait eu s'il avait été en mission et deuxièmement, qu'il est payé sur la base minimale prévue au contrat de travail. Si cette base est par exemple de dix heures, le salarié intérimaire ne sera payé que sur cette base. Lors des périodes en mission, le salarié intérimaire aura un salaire moindre que le salarié permanent (salaire effectif)

- **Le contrat de travail intérimaire est un contrat où les possibilités de formation sont pratiquement inexistantes**

Le syndicaliste, M. Günter Steindl du GMT, syndicat de la métallurgie, nous a expliqué qu'en pratique les entreprises de travail temporaire ne proposent pas de formation à leurs intérimaires pendant les périodes hors mission (à quelques exceptions près). De plus, si une formation est commencée et qu'une nouvelle mission est confiée au salarié, celui-ci doit interrompre sa formation pour aller en mission.

- **Le contrat de travail intérimaire pratique "la modulation sauvage"**

M. Günter Steindl, du GMT, syndicat de la métallurgie, nous a expliqué que les entreprises de travail temporaire pratiquaient une "modulation du temps de travail" interdite par la loi. Ainsi, les salariés font parfois plus d'heures pendant les périodes de mission et ces heures se régulent avec les périodes hors mission. Ces pratiques sont volontairement ignorées par le comité d'entreprise.



*M. Günter Steindl
Chef de Bureau du Syndicat
de la métallurgie et du textile*

En conséquence, dans la relation de travail intérimaire, un emploi c'est un contrat de travail avec l'agence intérimaire et un contrat de mission avec l'entreprise utilisatrice.

Il existe un risque de se faire licencier

dans un délai de quinze jours. Il apparaît clairement que si le contrat de travail temporaire est un contrat de travail indéterminé, il n'en demeure pas moins qu'il est très précaire.

La protection de la santé et de la sécurité des travailleurs intérimaires est-elle aussi bien assurée que celle des salariés permanents ?

Il convient de souligner la distinction qui s'opère entre les "cols bleus" - catégorie majoritairement plus jeune, moins qualifiée, composée de davantage de salariés d'origine étrangère et affectée à tous les travaux dangereux - et les "cols blancs" aux qualifications plus élevées et affectés à des travaux administratifs et commerciaux moins dangereux.

1. Une appréciation quantitative difficile des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP)

Lors des différents entretiens avec les partenaires, il est apparu des différences notables, voire un manque d'intérêt, à la fois dans les sources et dans les statistiques qui nous ont été présentées :

- **L'autorité fédérale** chargée des affaires du travail rattachée au Ministère de l'économie ne distinguerait pas le traitement statistique de la population intérimaire de la population salariale générale en arguant d'un principe de non-discrimination ; de la sorte, nous n'avons pu obtenir aucune donnée officielle quant à cette question ; de façon générale il y a eu pour 2003, 98500 accidents du travail (AT) et 1300 maladies professionnelles (MP).
- **Le syndicat de la métallurgie et du textile** de l'ÖGB¹⁷ (GMT) nous a annoncé sans élément concret à l'appui un taux AT/MP quatre fois supérieur chez les intérimaires par rapport aux salariés permanents.
- Enfin, **le bureau accident** de la sécurité sociale (AUVA) nous a confirmé cette proportion, mais sans fournir leur rapport officiel. Un article tiré de ce rapport a été publié sur Internet (SicherheitsMagazin de mai 2004) et confirme ces chiffres. Il y est précisé

que 60 % des intérimaires sont victimes d'un accident du travail pendant leurs vingt premiers jours de mission et lors de leur première entrée dans l'entreprise. Le bureau AUVA a également spécifié qu'un salarié sur dix dans le secteur du bâtiment a été victime d'un accident du travail dans l'année écoulée.

Le manque d'informations disponibles nous interroge sur la place donnée aux salariés intérimaires quant à la question, essentielle, de leur santé et de leur sécurité.

2. Un cadre juridique insuffisant

La loi de 1988 sur le travail intérimaire, la réglementation relative aux taux de cotisations accidents du travail, et le cadre juridique des acteurs de la prévention font apparaître la faiblesse de la protection des travailleurs intérimaires.

A. La loi de janvier 1988 sur la protection des travailleurs intérimaires

Quelques principes directeurs ressortent de ce texte :

- Principe de responsabilité de l'entreprise utilisatrice ; elle doit protéger les salariés intérimaires de la même façon que les salariés permanents. De ce fait,

l'entreprise de travail temporaire n'est pas amenée à s'impliquer dans la prévention des accidents du travail.

- Les équipements de protection individuelle doivent être fournis par l'entreprise de travail temporaire, sauf dans le cas des protections contre les risques particuliers (dans ce cas, c'est à l'entreprise utilisatrice d'y pourvoir).
- Il incombe à l'entreprise de travail temporaire d'accompagner l'intérimaire dans l'environnement de travail de l'entreprise utilisatrice et, en cas de danger grave et imminent, de le retirer sans délai de la situation. En tout état de cause, le salarié dispose de ce droit sans pouvoir quitter son lieu de travail. Le licenciement qui en résulterait serait illégal.
- Le conseil d'entreprise est chargé, concurremment avec les syndicats, de veiller à la santé et à la sécurité de l'ensemble des salariés y compris les intérimaires.

B. Réglementation relative à la couverture des accidents du travail (AT) et des maladies professionnelles (MP)

- **Taux des cotisations** : cette réglementation prévoit un taux de cotisation AT/MP uniforme pour l'ensemble des professions et des entreprises indépendamment du risque et du nombre

¹⁷ ÖGB : Confédération syndicale unique de la métallurgie et du textile

d'accidents constatés. Ce taux de cotisation employeur est fixé à 1,40 %. L'assurance accident justifie ce taux uniforme par le risque de sous déclaration des accidents du travail que susciterait une modulation. Ce taux n'est donc pas incitatif au développement de la prévention chez les employeurs qui connaissent un fort taux d'accidents.

- **Prise en charge financière des indemnités d'arrêts de travail** : celle-ci incombe curieusement à l'entreprise de travail temporaire pendant les six premières semaines d'arrêt de travail ; le régime maladie prendra le relais jusqu'à 12 mois, le régime accident du travail n'intervenant le cas échéant qu'à l'issue de cette période. De ce fait le régime maladie prend en charge des contributions qui trouvent leur origine dans la situation de travail.

C. Organisation juridique des acteurs de la prévention

- **La médecine du travail** est organisée, soit en inter entreprises, soit par un médecin propre à l'entreprise. Il n'y a cependant pas d'examen médicaux obligatoires généraux sauf dans certaines branches. Des examens de dépistage sont offerts par des institutions spéciales. Ces examens ne sauraient s'imposer aux salariés. Les médecins du travail du Ministère sont, quant à eux, compétents pour intervenir en entreprise afin d'examiner les conditions de travail.
- Le bureau accident de la sécurité sociale (AUVA), organise **des actions de formation et de prévention**,

notamment en matière de bâtiments et de travaux publics (BAUfit), aucune action spécifique n'étant prévue pour les salariés intérimaires. Il convient de préciser que l'ensemble des prestations de l'AUVA sont payantes.

L'ensemble des dispositifs mis en œuvre n'est pas contraignant et l'on peut douter de son efficacité. Il reste que la responsabilité pénale de l'entreprise peut être mise en cause en cas de manquement extrêmement grave. Elle est peu fréquente et y sont substituées des sanctions de type administratif.

3. Des intérimaires finalement peu protégés :

- Le **placement des intérimaires** dans les entreprises utilisatrices se réalise sur des postes de travail plus fréquemment accidentogènes, d'autant qu'il n'existe aucune interdiction de travail temporaire sur les postes à risques.
- La description obligatoire du poste de travail par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail temporaire revêt un caractère formel et débouche sur une **information du salarié** qui reste purement théorique (signature d'une déclaration de prise de connaissance des risques du poste par le salarié). Ainsi le salarié n'est pas véritablement conscient des risques encourus.
- La majorité des intérimaires sont sans qualification particulière et ne reçoivent que des **formations d'adaptation** (caristes, langues étrangères, ...) à leur futur poste de travail. Ils ne connaissent

pas ainsi, de façon approfondie, les risques inhérents à leur poste de travail.

- En outre, la fin d'une mission se traduit souvent par une nouvelle mission voire un licenciement. Il ne semble pas qu'une éventuelle période de latence soit utilisée afin de former à la sécurité.
- Les intérimaires étant parfois utilisés comme variables d'ajustement dans la gestion de la masse salariale de l'entreprise, cette dernière a des réticences à investir du temps de formation sur ces publics.

4. Une inspection du travail sans grands moyens

316 inspecteurs du travail sont chargés de l'hygiène et de la sécurité. N'étant pas compétents pour le contrôle du statut des salariés, ils sont dans l'incapacité de distinguer des intérimaires des salariés permanents de l'entreprise. Attachés au respect du principe de l'égalité de traitement, ils n'ont pas à traiter de manière discriminatoire certaines catégories de salariés. Leur rôle, en cas de constat d'infraction, et après mise en demeure, se limite à pouvoir saisir l'autorité administrative aux fins de sanctions pécuniaires. En dernier recours, les instances de jugement peuvent être saisies par l'Office Régional ou par le Bureau Fédéral chargé des Affaires du Travail. Un projet de loi vise à limiter le droit de visite des inspecteurs du travail au sein des entreprises en leur imposant un délai de prévenance de trois jours.

1. Le cadre général de la formation professionnelle en Autriche

Lors de nos entretiens, nous avons progressivement constaté que le terme de formation professionnelle ne recouvre pas le même sens en France et en Autriche. La possibilité pour un salarié d'accéder à une formation (d'adaptation ou de reconversion) tout en étant rémunéré ; le principe même de formation professionnelle tout au long de la vie, qui est pourtant une préoccupation affichée par l'Union européenne, ont été des notions étrangères à nos interlocuteurs autrichiens.

En Autriche, la législation du travail ne prévoit pas un droit individuel à la formation professionnelle continue.

L'effort des pouvoirs publics porte essentiellement sur la formation initiale avant l'âge de vingt ans, en particulier sous la forme de l'apprentissage. Ainsi, d'après l'exposé de M. Knisel du Ministère¹⁸, la part des apprentis dans une classe d'âge est d'environ 40 %, leur formation d'une durée moyenne de trois ans se déroule en alternance et est dispensée dans le cadre des nombreuses écoles et lycées professionnels du pays. De plus, les apprentis ont la possibilité de parachever leur formation par un stage long de trois mois dans leur entreprise. Le système de l'apprentissage autrichien se présente en différents modules permettant une grande souplesse pour permettre à l'apprenti de choisir une formation qui lui est adaptée et de pouvoir éventuellement se réorienter.

L'Etat intervient peu en matière de formation professionnelle, excepté pour les demandeurs d'emploi et les salariés

menacés de chômage. Le service public de l'emploi, qui est chargé du placement des demandeurs d'emploi, finance des organismes de formation (instituts de promotion professionnelle ou établissements privés de qualification professionnelle) chargés de mettre en place des actions de formation ciblées. Lors des négociations annuelles entre les partenaires sociaux, le thème de la formation professionnelle continue est prévu dans leur déroulement mais force est de constater qu'aucun accord n'est conclu.

En matière de formation continue, les actions sont à l'initiative et à la charge de l'entreprise et peuvent être largement soutenues par la chambre de commerce et d'industrie (WIFI Wirtschaftsförderung institut) ainsi que par la chambre des travailleurs (BFI Berufsförderung institut). Ces actions sont avant tout destinées au perfectionnement des salariés (adaptation aux nouvelles technologies) et leur accès demeure socialement inégalitaire puisque les cadres, ingénieurs et techniciens en bénéficient prioritairement au détriment des ouvriers. Pourtant, les entreprises sont censées porter le principe de la formation tout au long de la vie.

Il n'existe pas de fonds mutualisés destinés au financement de la formation professionnelle comme en France. Par conséquent, un salarié qui souhaite réorienter sa carrière doit assurer la totalité des frais inhérents à son choix.

2. L'accès à la formation continue des intérimaires : une absence de dispositif

Nous nous sommes interrogés préalablement sur l'existence d'un système spécifique de for-

mation professionnelle pour les intérimaires. Nos différentes rencontres nous ont permis de conclure à l'absence de dispositif particulier pour cette catégorie de travailleurs. Ni la loi de 1988, ni la convention collective régissant les conditions d'exercice du travail intérimaire négociée en 2002 dans le cadre du Sozialpartnerschaft¹⁹ ne prévoient un droit spécifique en matière de formation professionnelle.

Les périodes entre deux missions devraient être mises à profit pour des formations complémentaires (bureautique, apprentissage de langues, formation à la conduite de chariots élévateurs). Cependant, il y a peu de formation professionnelle à destination des travailleurs intérimaires pour les raisons suivantes :

- Pour les ouvriers, les durées entre deux missions sont très courtes et ne permettent pas d'engager un parcours de formation, d'autant plus que l'entreprise de travail temporaire préférera toujours faire appel à un autre ouvrier dont la qualification correspond au poste recherché plutôt que de leur proposer des actions de formation. Les entreprises de travail temporaires (ETT) disposent en effet d'un "vivier" de main d'œuvre suffisant pour répondre à la demande de leurs clients. En outre, elle préférera licencier le travailleur intérimaire lorsque celui-ci ne se voit pas proposer de mission empêchant ainsi tout accès à la formation des intérimaires. A la différence de la situation française, les travailleurs intérimaires sont embauchés dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée mais

¹⁸ M. Knisel est responsable de la Sektion I au Ministère du travail autrichien

¹⁹ Sozialpartnerschaft : ensemble des partenaires sociaux autrichiens

de fait les entreprises de travail temporaire n'hésitent pas à licencier ses intérimaires dès qu'elles estiment ne plus pouvoir proposer une mission dans un délai jugé suffisant par celles-ci. Le licenciement en Autriche est peu encadré par la législation : celle-ci ne fixe que des délais de préavis et n'évoque pas les différents motifs de licenciement. Ainsi, le travail intérimaire apparaît, à l'instar de ce qu'on

retrouve en France, comme une forme de travail atypique et précaire. Dans ce contexte, un des enjeux de la formation professionnelle qui est d'élever le niveau de qualification des salariés peu qualifiés n'est pas atteint.

- Pour les employés, les périodes entre deux missions sont plus longues que pour les ouvriers. Elles permettraient d'envisager l'accès à une formation,

mais l'opportunité d'une nouvelle mission est prioritaire par rapport à celle-ci et l'interrompt.

En conclusion, malgré l'absence d'une formation professionnelle continue, l'Autriche demeure un pays très attaché à l'apprentissage qui permet de délivrer à de nombreux travailleurs une qualification de qualité, indispensable à son économie.

1. Egalité de traitement entre les intérimaires et les salariés permanents

A. Les conventions collectives et les instances représentatives du personnel

Les intérimaires sont soumis successivement à deux conventions collectives : celle du secteur intérimaire et celle appliquée dans l'entreprise utilisatrice. L'égalité de traitement dépend alors de la comparaison "avantages par avantages" entre les deux conventions collectives. Ce mécanisme implique une grande disparité de traitement et génère des difficultés pratiques pour déterminer la règle applicable.



Dr Franz Marhold

Par ailleurs, M. Franz Marhold²⁰ nous a indiqué que les intérimaires étaient globalement moins syndiqués que les autres salariés, et peu présents dans les instances représentatives du personnel (comités d'entreprise). La proportion d'intérimaires syndiqués à l'ÖGB (Confédération syndicale unique) s'élève à 12 % contre 52 % pour les autres



Sur le plateau de la chaîne publique de radio et de télévision autrichienne ORF

salariés. Pour être éligible au comité d'entreprise, il faut une durée minimale de présence dans l'entreprise de six mois. Il est donc très rare que des intérimaires soient élus. A ce sujet, il existe une grande différence entre par exemple l'ORF²¹ où les travailleurs intérimaires ont beaucoup d'ancienneté et d'autres entreprises qui emploient surtout des intérimaires pour des courtes missions. Cette sous-représentation n'encourage pas dans la pratique une égalité de traitement théorique.

B. Le problème des salaires

Avant la loi de 1988, on constatait des disparités de salaires entre les intérimaires et les salariés permanents allant jusqu'à 40 %. Le principe d'égalité de rémunération a été établi par la loi sur le travail intérimaire (paragraphe 10), puis concrétisé par la convention collective de 2002. Un salaire minimum y est garanti pour les intérimaires quelle que soit leur situation de travail. Ce salaire de base doit être augmenté en

application de la convention collective de l'entreprise où travaille l'intérimaire. De plus, si le salaire garanti par la convention collective de l'entreprise utilisatrice est applicable, il ne représente pas forcément le salaire effectif des salariés permanents.

Ainsi les travailleurs intérimaires ne touchent pas :

- La différence entre salaires effectifs et conventions collectives.
- Les rémunérations extraordinaires (indemnité en fin de contrat, primes d'ancienneté...).
- Les prestations négociées en dehors de la convention collective (pension retraite, assurance maladie, primes).

Il semble donc que les salaires des intérimaires, et leurs droits, restent largement inférieurs à ceux des salariés permanents des entreprises utilisatrices. Ceci a été illustré lors de la visite à l'entreprise ORF où une salariée en intérim pendant dix ans a obtenu de

²⁰ M. Franz Marhold est Docteur en Droit. Il exerce en tant que Professeur en droit du travail et droit social à l'Université de Graz en Autriche

²¹ ORF : Radio et Télévision autrichienne (Chaîne publique)

la Cour Suprême le droit aux mêmes indemnités que celles accordées aux salariés permanents. La Cour Suprême a qualifié la situation de ce cas concret comme travail intérimaire "atypique" justifiant l'application de la convention collective de l'entreprise utilisatrice y compris pour les indemnités.

Il existe même une différence de traitement entre les travailleurs intérimaires eux-mêmes puisque la convention collective de 2002 ne couvre pas les entreprises intérimaires d'utilité publique.

Même s'il existe un principe d'égalité de traitement de rémunération, il n'en demeure pas moins

qu'entre chaque mission le salaire du travailleur intérimaire baisse, bien qu'il soit encore sous contrat et à disposition de l'entreprise de travail intérimaire. Ce salaire dépend d'une durée minimale de travail stipulée au contrat, pas obligatoirement effectuée dans l'entreprise. Les salariés intérimaires subissent donc des fluctuations de salaires qui ne leur assurent pas de pouvoir faire face à des charges régulières de la vie courante.

C. Des conditions de travail inférieures à celles des travailleurs permanents

• Concernant le licenciement des travailleurs temporaires il nous a été indiqué par M. Günter Steindl, de l'ÖGB, que la durée moyenne de leurs préavis est plus courte que la durée moyenne des préavis des salariés permanents : quinze jours pour le travailleur intérimaire contre six semaines pour un ouvrier spécialisé de la métallurgie, par exemple. Cette différence peut atteindre six mois notamment du fait de leur ancienneté. De plus le travailleur intérimaire est véritablement une victime de la flexibilité puisque quand une entreprise envisage de licencier du personnel elle rompt en premier les contrats de mission, à charge pour l'entreprise intérimaire de trouver une autre mission au salarié ou de le licencier. Ainsi elle ne

connaît pas les effets d'une mauvaise publicité qui résulterait du licenciement de son personnel permanent.

• Bien que représentant la majorité des travailleurs intérimaires, les personnes les moins qualifiées sont celles qui **accèdent le moins à des emplois permanents** à l'issue de leurs périodes de mission dans les entreprises et celles qui connaissent des missions beaucoup plus courtes que les "cols blancs". Les missions de travail temporaire sont effectuées à 80 % dans le secteur industriel et par des salariés de basse qualification. La situation de l'intérim renforce donc les inégalités entre les catégories de travailleurs.

• **Les travailleurs intérimaires peuvent être affectés à une mission n'importe où dans tout le pays** quelle que soit leur situation personnelle ou la durée de la mission, contrairement à un travailleur permanent qui peut refuser une offre d'emploi.

D. Les recours et les contrôles quant aux discriminations

Lors de nos entretiens, nous avons pu constater que la réalité des situations de travail semblait différente des principes juridiques proclamés. M. Helmut Gerl de l'AMS nous a par exemple présenté le travail intérimaire comme un emploi à vocation temporaire mais cependant stable, avec un contrat de travail en contrat à durée indéterminée identique aux contrats classiques. La seule différence résiderait dans le fait que la prestation de travail ne s'effectue pas chez le cocontractant. Le risque d'assumer le salaire de l'intérimaire s'il n'a pas de mission durant un certain temps reposerait donc sur l'agence d'intérim. Pourtant, il semble que dans la pratique, les contrats soient en général rompus à la fin des missions. L'emploi se révèle donc tout aussi précaire et l'agence fait alors assumer à l'assurance chômage le coût intermission qui est censé lui incomber. Ceci s'explique par l'absence de contrôle et sanction véritable des

règles du travail intérimaire. En effet l'inspection du travail n'a pas compétence à relever les discriminations ou vérifier les rémunérations. Il semble que la réforme préparée par le gouvernement de coalition, en place depuis 2000, n'ait pas vocation à élargir leurs prérogatives en la matière. Bien au contraire, puisqu'ils n'auront plus qu'un rôle consultatif. Les intérimaires ne peuvent donc compter sur cet appui. Ils peuvent en matière de rémunérations faire intervenir le conseil d'entreprise de l'entreprise utilisatrice mais celui-ci n'est présent que dans les établissements de plus de 50 salariés. Un contrôle indirect des rémunérations, via les cotisations sociales, peut être effectué par l'organisme paritaire d'assurance sociale, mais celui-ci n'a lieu que sur les salaires minimaux garantis par la convention collective des intérimaires. Nous avons appris l'existence d'autorités spécialisées sur les discriminations sexistes ou racistes. Cependant ces instances ne semblent pas avoir vocation à traiter des problèmes spécifiques qui peuvent se poser en matière d'intérim. Il aurait existé une autorité de contrôle du travail temporaire (Office social fédéral de contrôle des entreprises intérimaires) sur laquelle nous n'avons pu obtenir beaucoup d'éléments. Cependant, cette institution a été supprimée en 2000 lors de l'arrivée au pouvoir du nouveau gouvernement. Il n'existe donc aucune instance à même de contrôler les agences de travail temporaire pour faire valoir le droit. De plus, nous avons pu comprendre que les comités d'entreprise étaient parfois favorables au recours à l'intérim car ils voient ces salarié(e)s comme un rempart protégeant leur propre emploi. Un consensus existe donc parfois au sein de l'entreprise utilisatrice et les intérimaires ne peuvent, là encore, espérer un soutien effectif. On s'est donc aperçu que le seul recours valable dont ils disposaient étaient le recours individuel devant les cours de justice, en sollicitant le soutien du syndicat ou des chambres des travailleurs. Ce moyen est d'ailleurs souvent utilisé.

E. La situation des étrangers

- Les travailleurs étrangers (hors Union européenne) représentent 10 % de la population active et 20 % des travailleurs intérimaires. Selon le Ministère du travail **le principe est l'interdiction du travail intérimaire pour les étrangers** sauf autorisation de travail exceptionnellement accordée. Les conditions de délivrance de cette autorisation de travail sont rigoureuses :
 - Etude des besoins de main d'œuvre.
 - Avis des organisations syndicales patronales et salariales.
 - Inscription à l'assurance sociale.Cette interdiction de travail pour les étrangers vaut pour toutes les formes d'emploi et tous les secteurs d'activité.

• Non-éligibilité dans les conseils d'entreprise

La place des étrangers dans la représentation du personnel n'est pas non plus égalitaire.

En effet, si au bout de six mois de travail dans une entreprise utilisatrice un salarié originaire d'un pays de l'Union européenne peut être élu membre du conseil d'entreprise, ce n'est pas le cas pour un salarié étranger qui, dans la même situation, a le droit de vote mais pas le droit d'être élu sauf lorsqu'il existe des accords bilatéraux d'égalité de traitement professionnel comme avec l'Ukraine, la Croatie, la Biélorussie, la Turquie. Il en va de même au sein de l'entreprise de travail temporaire. Ceci est à

rapprocher de la constatation qu'il existe des entreprises dont l'effectif est composé à 80 % de travailleurs étrangers, hors Union européenne (nettoyage industriel, BTP...) Sachant que de par le système de contrôle des règles sociales en Autriche le rôle des conseils d'entreprise a une toute première importance, qu'en est-il alors de la prise en compte de la représentation des problèmes spécifiques de ces travailleurs étrangers ?

De plus au sein même de la Chambre des Métiers (métallurgie et textile) les opinions divergent quant à l'éligibilité des travailleurs étrangers : certaines tendances craignant qu'en instaurant ce droit les autrichiens de nationalité ne soient plus en majorité.

Au cours de notre séjour, il nous a été difficile d'obtenir des informations précises et concrètes sur le travail intérimaire en Autriche. Nous avons plus appris sur les règles du jeu officiel que sur les réalités du terrain. Cette situation doit sans doute à la nouveauté du phénomène en Autriche et au nombre statistiquement limité de travailleurs concernés. Cependant, cette situation nous a interrogés sur la fermeté de la volonté politique - des pouvoirs publics et des partenaires sociaux - de prendre toute la mesure d'un phénomène en expansion. De ce fait, nous sommes amenés à une certaine prudence quant à nos conclusions. Monsieur

Günter Steindl, directeur de cabinet du président du syndicat de la métallurgie et du textile (GMT), chargé plus spécifiquement du dossier sur le travail intérimaire, a bien formulé l'enjeu auquel est confrontée la "Sozial Partnerschaft". D'un côté, le développement du travail temporaire est une manifestation préoccupante des transformations du travail, en particulier industriel, conduisant à une précarisation des couches de main d'œuvre les plus vulnérables. Et de l'autre côté, cette forme de travail fait désormais partie du paysage et le syndicat doit s'efforcer de l'encadrer au mieux de ses possibilités. Sur ce point, notre analyse ne peut être que nuancée.

Nous avons vu l'émergence d'un essai de régulation "à l'autrichienne" du travail intérimaire s'efforçant contractuellement de faire converger les normes de travail et les normes de rémunération entre intérimaire et permanent d'une même activité. De l'autre, nous avons recueilli un ensemble d'informations et de témoignages qui montrent que la réalité est aujourd'hui fort éloignée de cet objectif. De ce fait, il nous a semblé que la confiance traditionnelle placée dans le partenariat social en Autriche n'était pas forcément à la hauteur des enjeux du moment et que les pouvoirs publics autrichiens n'avaient pas pris toute la mesure du phénomène.



III

Le rapport sur le travail intérimaire en Belgique

panorama général
cadre juridique
instrument de la politique de l'emploi
santé et sécurité
perspectives



1. Caractéristiques économiques et sociales

A. L'organisation politique et administrative de la Belgique

La Belgique est une monarchie parlementaire dont le chef d'Etat est le Roi Albert II. Le pays est doté d'institutions de type fédéral : un Etat fédéral compétent en matière de justice, de défense nationale, de sécurité sociale ; trois régions (Flandre, Wallonie, Bruxelles) compétentes en matière d'aménagement du territoire, de logement, d'emploi ; trois communautés linguistiques (flamande à 60 %, francophone à 39,5 % et germanophone à 0,5 %) et des provinces et des communes compétentes en matière d'affaires culturelles, de tourisme, de formation professionnelle et d'aides sociales.

B. La population de la Belgique

La Belgique compte 10,3 millions d'habitants [2001], soit 2,9 % de la

population de l'Union européenne. Ce pays compte 51,5 % de femmes, dont le taux de fécondité est de 1,61 enfants par femme, 8,4 % d'étrangers, avec pour origine, pour les 3/5èmes d'entre eux, l'Union européenne et pour le reste une origine marocaine ou turque.

La Belgique enregistre un solde migratoire positif générant pour grande partie un accroissement annuel positif de la population (0,25 %), deux habitants sur trois sont âgés de 15 à 64 ans.

C. Le profil économique de la Belgique

La Belgique occupe une position centrale en Europe. Cette situation en fait une zone de transit. Bruxelles (2,6 millions d'habitants) est d'ailleurs la capitale de l'Union européenne et le siège de grandes organisations internationales, comme l'OTAN. Anvers est le deuxième port européen.

Son territoire représente 6 % du territoire français mais sa densité très élevée (339 habitants/km²) est la deuxième de l'Union européenne.

Chiffres clés de la Belgique

agriculture :	1,3%
industrie :	24,7%
services privés :	53,7%
services publics :	13,4%

- PIB²² [2000] : 244 milliards €, soit 2,9 % du PIB européen et 11ème rang mondial.
- Croissance économique : 2,1 % (2 % dans l'Union européenne)
- Taux de chômage élevé : 8,6 % de la population active²³ [décembre 2004]
- 10ème exportateur et 11ème importateur mondial de marchandises [2002]
- 8,4 % des exportations et 8,1 % des importations en Europe
- 1er exportateur de diamants, de tapis, de produits chocolatés

La Belgique repose sur une économie largement ouverte, ce qui la rend extrêmement tributaire de la conjoncture internationale²⁴. Le secteur des services est majoritaire et l'économie est aussi fortement soutenue par l'industrie. Elle se situe au 6ème rang mondial selon l'indicateur de développement humain²⁵ et au 13ème rang mondial selon l'indicateur de pauvreté humaine. Cette position s'explique en majeure partie par un taux élevé de chômage de longue durée et par une mortalité élevée avant l'âge de 60 ans.

D. La structure du système des relations sociales en Belgique

Les relations sociales en Belgique sont marquées par une culture de la "concer-

²² PIB : Produit intérieur brut

²³ Source : BIT (Bureau International du Travail)

²⁴ Taux d'ouverture de 77%

²⁵ L'IDH est un indicateur synthétique combinant espérance de vie, instruction et PIB par habitant

²⁶ CEDAC : Centre d'études et d'action pour la cohésion sociale (et notamment l'emploi)





tation sociale" entre représentants des salariés et des employeurs. Ce système de relations est issu du " pacte de solidarité " de 1944 par lequel les partenaires sociaux se sont mutuellement reconnus comme interlocuteurs légitimes.

Du côté salarial les partenaires sociaux belges sont : la Confédération des syndicats chrétiens (CSC), catholique et premier syndicat belge ; la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), socialiste ; la Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB), libérale. Le taux de syndicalisation est très élevé, de l'ordre de 80 % des salariés, avec une forte distinction entre ouvriers et cadres qui ne sont pas toujours couverts par les mêmes accords. Le syndicalisme belge est un syndicalisme de cogestion et de service. Ils sont par exemple chargés, comme le service public, de la distribution des allocations chômage. *"On peut parler à son égard d'une forme de délégation de service public"*, témoigne Anne Peeters du CEDAC²⁶. Les syndicats sont, poursuit-elle, *"considérés*

comme plus efficaces que le service public." Du côté patronal, la Fédération des entreprises de Belgique (FEB) représente les employeurs. Cependant, avec le transfert des compétences aux régions en matière économique, des associations patronales se sont constituées en Flandre, Wallonie et à Bruxelles.

E. La part des négociations collectives

La négociation est encouragée par l'Etat. Le droit du travail fait une large place aux accords collectifs qui couvrent l'ensemble des droits individuels et collectifs des salariés (par exemple le droit syndical), essentiellement au niveau interprofessionnel et des branches. La négociation est encadrée par la loi du 5 décembre 1968. Négociés au sein des instances paritaires, les conventions ou accords lient en principe tous les employeurs, qu'ils soient ou non-membres d'une organisation professionnelle.

Au niveau national le Conseil national du travail (CNT), crée en 1952, joue un rôle prépondérant. C'est une instance où sont représentées les organisations d'employeurs et de salariés et dont les membres sont nommés par arrêté royal. Le Conseil national du travail (CNT) est le cadre privilégié pour la négociation collective au niveau national et interprofessionnel. Environ 80 conventions collectives ont été conclues depuis la loi du 5 décembre 1968. Par ailleurs, un accord national interprofessionnel fixe tous les deux ans l'évolution maxi-

male des salaires, en fonction notamment de l'évolution dans les pays voisins.

Au niveau des branches, la négociation a lieu au sein d'une centaine de Commissions paritaires présidées par un fonctionnaire du Ministère de l'emploi. Au niveau de l'entreprise, le conseil d'entreprise et le comité pour la prévention et la protection au travail sont des instances de consultation qui existent dans les entreprises respectivement de plus de 100 et de plus de 50 salariés. Leurs membres sont élus tous les quatre ans. Par ailleurs des accords d'entreprise peuvent être signés entre la délégation syndicale élue par les salariés et l'employeur. Ce niveau de négociation est en voie de développement.

F. La politique de l'emploi en Belgique

Dès les années 1980, des négociations salariales interprofessionnelles ont lieu tous les deux ans et sont à la base du modèle belge de relations professionnelles. Depuis les années 1990, les politiques de l'emploi ont connu un tournant avec la montée du chômage. Dès novembre 1993, le gouvernement lance un plan global pour l'emploi, la compétitivité et la protection sociale. Un plan pluriannuel pour l'emploi est ensuite adopté en octobre 1995. Depuis avril 1998 la continuité des politiques de l'emploi belges est assurée au travers des Plans nationaux d'action pour l'emploi (PNAE).

La politique de l'emploi repose sur quatre piliers :

- Le premier pilier repose sur **l'amélioration de la capacité d'insertion professionnelle.**

L'approche préventive du chômage des jeunes passe par des parcours d'insertion permettant l'accès à un premier emploi favorisant l'acquisition d'une expérience professionnelle (le plan Rosetta en avril 2000). La lutte contre le chômage de longue durée passe par celle des trappes à inactivité, préconisée par la Task-force (augmentation du revenu disponible des bas salaires en diminuant les cotisations sociales salariales et en maintenant certains avantages sociaux, diverses primes à l'embauche). Le maintien des travailleurs âgés dans l'emploi passe par

la suppression des régimes de retraite anticipée, et par une stratégie globale de vieillissement actif (recommandation de la Task-force). La compétence pour la formation permanente appartient aux partenaires sociaux, aux Communautés et aux régions, le gouvernement fédéral n'ayant qu'une marge de manœuvre limitée pour l'insertion des bénéficiaires du revenu d'intégration (correspondant au RMI en France), bénéficiaires de l'aide sociale ("Programme printemps"), des handicapés (salaire minimum dans les ateliers protégés grâce à une réduction des charges sociales) et des minorités ethniques. La lutte contre la discrimination se traduit par l'adoption de nouvelles lois anti-discrimination plus sévères et par l'association des partenaires sociaux. La Task-force recommande de renforcer les mesures préventives et actives sur le marché du travail.

- Le deuxième pilier repose sur **le développement de l'esprit d'entreprise.**

Ce développement repose sur la réduction des charges administratives et la simplification du lancement et de la gestion des entreprises, l'encouragement des créations d'emploi dans le secteur non-marchand, la promotion des services de proximité grâce aux "chèques-service" et au développement de services répondant à des besoins non satisfaits, le soutien du gouvernement fédéral à l'économie sociale (budget de 14,87 millions d'euros en 2000) et la poursuite de la politique de modération salariale (entamée dans les années 1980) par les partenaires sociaux et enfin la baisse de la pression fiscale sur les revenus du travail. La Task-force préconise de réduire davantage les coûts non salariaux du travail pour les bas salaires.

- Le troisième pilier repose sur **l'encouragement de la capacité d'adaptation des entreprises et de leurs travailleurs.**

Il y a un encouragement aux accords collectifs de réorganisation et de réduction du temps de travail et en ce qui concerne les mesures individuelles, l'accent est mis sur l'amélioration du statut des travailleurs à temps partiel et du système de l'interruption de carrière (augmentation de l'allocation d'interruption). Il existe aussi un encouragement à l'investissement dans le capital humain et aux formations au sein de l'entreprise (système de congé - éducation). La Task-force invite à renforcer les mesures d'incitation en matière de formation tout au long de la vie.

- Le quatrième pilier repose sur **le renforcement des politiques d'égalité des chances entre hommes et femmes.**

Différentes mesures ont été prises pour améliorer la situation des femmes sur le marché du travail (par exemple les plans d'actions positives ou l'initiative "Equality Award"). Un accord interprofessionnel de 1999-2000 a été adopté, avec des incitations financières, pour adapter la classification des fonctions qui sont dévalorisantes pour les femmes. Politique d'adaptation et de réduction du temps de travail pour concilier vie familiale et vie professionnelle, déductibilité fiscale des coûts de garderie, création de centres de services sociaux locaux... L'ensemble des politiques doit intégrer systématiquement la recherche de l'égalité entre les hommes et les femmes (gendermainstreaming). Cependant, le bilan de ce pilier est mitigé, au moins jusqu'en 2001.

Le Plan national d'action pour l'emploi (PNAE) est complété par un Plan national d'inclusion sociale (PNIS) depuis 2001, à l'instar de tous les pays de l'Union européenne.

2. Les caractéristiques du travail intérimaire en Belgique

A. Données économiques

Le secteur de l'intérim est structuré autour de 120 entreprises, soit un réseau de près de 1000 agences réparties dans tout le pays et environ 4262 collaborateurs permanents et consultants spécialisés dans la mise à disposition de personnel. Le chiffre d'affaires du secteur a augmenté de 3,5 % par rapport à 2002 pour atteindre 2,64 milliards d'euros alors que l'activité a progressé de 0,02 % avec un nombre d'heures s'élevant à 129,2 millions. Après deux années de recul dû à la mauvaise conjoncture économique (- 4,6 % d'heures prestées en 2001 et - 3,4 % en 2002), l'activité s'est stabilisée en 2003 avec 129,2 millions d'heures de travail intérimaire. On note néanmoins une légère diminution du nombre d'heures prestées du côté des ouvriers (0,08 %) et une petite augmentation du côté des employés (0,24 %). En 2003, 314838 intérimaires - auxquels il faut ajouter 100000 étudiants qui ont trouvé un emploi pour les vacances via l'intérim - ont effectué une ou plusieurs missions. Le taux de pénétration du travail intérimaire²⁷, quasi-constant, est estimé à 1,89 % alors que l'emploi salarié a reculé de 0,4 %. Le secteur du travail intérimaire, dont la clientèle est essentiellement industrielle, envisage de se développer en direction des PME. La durée des missions en 2001, pour près d'un tiers des travailleurs, était d'une durée inférieure à un mois et pour deux tiers d'une durée inférieure à quatre mois. On note, à ce sujet, peu de disparités régionales, bien que la Flandre affiche un taux plus élevé de missions supérieures à un an.

²⁷Le taux de pénétration est le rapport entre le nombre d'intérimaires en équivalents temps plein et la population active salariée totale

²⁸Source : Rapport annuel 2003 sur l'emploi

²⁹Source : Rapport de l'OCDE "Prendre la mesure du travail temporaire" 2002

B. Principales données sociales

La note de conjoncture de la Fédération patronale du travail intérimaire (Federgon) de juin 2004 fait apparaître que :

- Le nombre d'heures prestées a crû de 4,3 % par rapport au 3ème trimestre 2003 dans les trois régions.
- Le secteur affiche un bilan positif pour la 3ème année consécutive. Cette augmentation est plus prononcée dans la catégorie des ouvriers (5,3 %) que des employés (2,3 %).

Nombre d'intérimaires mis au travail par jour		65 868	
Nombre d'intérimaires mis au travail par an		314 838	
Répartition par catégories de travailleurs			
	Hommes	Femmes	Total
Ouvriers	44,65 %	18,95 %	63,60 %
Employés	12,87 %	23,52 %	34,40 %
Total	57,53 %	42,47 %	100 %

Il ressort du rapport annuel d'activité de Federgon qu'entre 1985 et 2003, le nombre d'heures prestées a été multiplié par cinq (de 26,4 millions d'heures à 129,2) et le nombre annuel d'intérimaires ayant bénéficié de missions multiplié par six (de 50591 à 314838), alors que le nombre moyen d'heures de travail par an et par intérimaire est passé de 522 à 410, accusant une baisse de 21,5 % au cours de la même période.

Plus de la moitié des intérimaires, dont une majorité d'hommes, est employée dans l'industrie, et un peu plus du tiers dans le secteur des services, lequel affiche une majorité de femmes. Dans le secteur de la construction, où seules six entreprises de travail temporaire disposent d'un agrément pour cette activité, plus de 2000 ouvriers ont travaillé comme intérimaires, représentant 350 équivalents temps plein.

La fréquence des emplois intérimaires est particulièrement forte chez les jeunes et les travailleurs ayant un faible niveau de formation ainsi que parmi les travailleurs occupant des emplois peu qualifiés²⁸.

Répartition par catégories d'âge	
- 21 ans	12,3 %
21 à 25 ans	33,8 %
26 à 30 ans	18,4 %
31 à 45 ans	27,7 %
46 ans et +	7,8 %

Sur la répartition des travailleurs temporaires par groupes d'âges, la Belgique se distingue par une très faible part des travailleurs de plus de 46 ans chez les travailleurs intérimaires, en comparaison avec la moyenne de l'OCDE, alors que les tranches d'âge "21 à 25 ans" et "31 à 45 ans" affichent les taux les plus importants de recours au travail intérimaire.

Le rapport de l'OCDE²⁹ apporte des éléments complémentaires sur le

Niveau de formation	Part de l'emploi temporaire /emploi total		Part dans la population intérimaire	
	Belgique	OCDE	Belgique	OCDE
Faible (O/1/2 de la CITE*)	10,30 %	15,70 %	35,50 %	35,20 %
Intermédiaire (3 de la CITE)	8,70 %	10,40 %	34,30 %	44,30 %
Elevé (5/6/7 de la CITE)	8,10 %	9,30 %	30,20 %	20,50 %

* Classification internationale type de l'éducation

niveau de formation des travailleurs intérimaires par catégories professionnelles, comparé à l'ensemble des autres pays.

En terme de niveau de formation, la Belgique se distingue, comparative-ment à l'OCDE, par une proportion élevée de travailleurs ayant une formation supérieure à l'enseignement secondaire, caractéristique cependant partagée par de nombreux pays (Etats-Unis, Canada, France, ...).

Professions	Part de l'emploi temporaire /emploi total		Part dans la population intérimaire	
	Belgique	OCDE	Belgique	OCDE
Cols blancs	7,10 %	7,70 %	36,40 %	28,20 %
Cols bleus	7%	10,60 %	30 %	30,50 %
Cols roses **	5,30 %	9,20 %	18,10 %	25,40 %
Professions non qualifiées	10 %	15,30 %	16 %	15,90 %

** Femmes travaillant dans le tertiaire

Statut antérieur de l'emploi des intérimaires	
Emploi	64,80 %
Chômage	14,10 %
Tâches domestiques	1,50 %
Etudes à temps plein	15,70 %
Autres statuts	3,60 %

Le rapport national belge sur l'emploi, en 2000, précise que la majorité des missions de travail intérimaire concerne par ordre décroissant l'industrie (65 %), les services (14 %), le commerce (8 %) et la restauration qui comprend les hôtels, restaurants et cafés (4 %). La majorité des travailleurs intérimaires sont des travailleurs manuels (63 %).



Des études relatives à la motivation des intérimaires font apparaître qu'il s'agit pour 52 % d'un moyen de trouver un travail fixe, pour 15,4 % d'un moyen pour trouver un salaire d'appoint et pour 5,2 % d'un choix pour cette forme de travail. Il apparaît pour 80 % des personnes concernées que le travail

intérimaire représente plus une forme de travail subie que choisie. Par ailleurs, comme le précise le rapport de la fondation de Dublin, les travailleurs intérimaires en Belgique sont particulièrement exposés aux accidents du travail.

1. Les sources du droit

En 1976, une loi expérimentale est promulguée suite au scandale impliquant des pourvoyeurs de main d'œuvre. Cette loi préfigure la loi du 24 juillet 1987 régissant l'intérim. La loi du 24 juillet 1987, ainsi que les conventions collectives nationales (n°58 et 58 ter notamment) fixent les grandes lignes du régime juridique, non seulement de l'intérim mais aussi de toutes les formes de mise à disposition de personnel.

La mise à disposition est définie comme l'activité qui consiste pour une entreprise "à mettre des travailleurs qu'elle a engagés à la disposition de tiers qui utilisent ces travailleurs et exercent sur ceux-ci une part quelconque de l'autorité appartenant normalement à l'employeur." L'entreprise de travail temporaire reste l'employeur de l'intérimaire. A la demande des partenaires sociaux du Conseil national du travail, un alinéa a été ajouté à la loi du 24 juillet 1987 (article 31 §1 al1) par la loi du 12 août 2000. Ce second alinéa stipule : "Ne constitue toutefois pas l'exercice d'une autorité [...] le respect par le tiers [l'entreprise utilisatrice] des obliga-

tions qui lui reviennent en matière de bien-être au travail ainsi que des instructions données par le tiers, en vertu du contrat qui le lie à l'employeur [l'entreprise de travail temporaire] quant aux temps de travail et aux temps de repos et quant à l'exécution du travail convenu."

Cela revient à dire que le transfert de certains aspects de l'autorité patronale ne sera plus considéré comme un exercice de l'autorité et qu'il ne sera, en conséquence, plus question de mise à disposition interdite au sens de la loi. L'inspection du travail, mais aussi les entreprises de travail temporaire redoutent l'émergence, sur le marché, d'une sorte d'"intérim-bis" sur la base de la brèche ouverte par ces nouvelles dispositions ; cette activité pouvant alors être exercée par des entreprises sans agrément et en dehors du cadre juridique de l'intérim.

En 1997, l'arrêté royal du 19 février a repris les dispositions de la directive européenne de 1991 fixant des prescriptions minimales en matière de santé et de sécurité ; cet arrêté fait également référence à la loi du 24 juillet 1987 sur le travail intérimaire.

Si la règle générale veut que la mise à disposition de personnel (c'est à dire le

prêt de main d'œuvre) soit interdite, il est néanmoins possible, sous certaines conditions, d'y déroger :

- La loi du 12 août 2000, modifiant la loi sur la mise à disposition, autorise une délégation partielle de l'autorité patronale.
- Une entreprise est autorisée à prêter son personnel à une autre entreprise pour une durée limitée et sous réserve d'obtenir un double accord, celui de la délégation syndicale de l'entreprise utilisatrice et celui de l'inspecteur des lois sociales.
- Pour des tâches exceptionnelles requérant des qualifications particulières, l'entreprise peut s'en dispenser mais doit informer l'autorité administrative.

L'intérim est exercé par des entreprises dont l'objet même est la mise à disposition de personnel. Il s'agit d'agences d'intérim devant disposer d'un agrément qui est délivré par les régions. Les commissions d'agrément sont composées notamment de représentants d'employeurs et des syndicats.

Le tableau ci-dessous résume les cas de recours, ainsi que les durées et procédures applicables.

Motif	Durée autorisée	Procédure
• Remplacement d'un travailleur		
- dont le contrat est suspendu	durée de la suspension	Aucune
- dont le contrat a pris fin	6 mois + prolongation de 6 mois	<ul style="list-style-type: none"> • Entreprises qui disposent d'une délégation syndicale : accord préalable • Entreprises sans délégation syndicale : information du Fonds social *
• Surcroît temporaire de travail	<ul style="list-style-type: none"> • à négocier avec la délégation syndicale de l'entreprise, • ou en l'absence de délégation syndicale : 6 mois + prolongation de 6 mois + 6 mois supplémentaires 	<ul style="list-style-type: none"> • information au Fonds social • accord de la Commission de Bons Offices **
• Travaux exceptionnels	3 mois (sauf exceptions)	Aucune (sauf exceptions)

* Ce fonds à gestion paritaire accorde divers avantages sociaux aux travailleurs intérimaires

** Commission créée par les entreprises de travail temporaire et les syndicats pour veiller à l'application de la réglementation

Il est interdit de recourir au travail intérimaire :

- En cas de grève ou de "lock out" chez l'utilisateur.
- En cas de chômage économique (chômage partiel).
- En cas d'intempéries.
- Pour certains travaux présentant des risques particuliers pour la santé et la sécurité des travailleurs (démolition, enlèvement de l'amiante, fumigations, enlèvement et élimination des déchets toxiques).
- Dans certains secteurs (déménagement et garde-meubles, entreprises portuaires, gardiennage, transport de fonds, arts graphiques, journaux et imprimeries).

De plus, le recours à l'intérim est limité dans certains secteurs comme la batellerie et le secteur public. Par ailleurs, il faut noter que les délégations syndicales des entreprises utilisatrices sont appelées à donner un accord préalable pour l'engagement d'un travailleur intérimaire dans certains cas (remplacement d'un travailleur licencié pour motif grave ou avec préavis, surcroît temporaire de travail, prolongation de six mois du remplacement du travailleur permanent). Mais selon la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB) et la Confédération des syndicats chrétiens (CSC) cette procédure est peu appliquée.



Intervention du mardi 12 octobre de l'inspection du travail belge

2. Les moyens de contrôle

Deux corps d'inspection co-existent en Belgique respectivement sur les champs des lois sociales et du bien-être :

- L'inspection des lois sociales s'intéresse au respect de la réglementation en matière de droit du travail, excluant les dispositions relatives à l'hygiène et à la sécurité. A titre d'exemple, les inspecteurs des lois sociales contrôlent la durée du travail conventionnelle,

les déclarations d'embauche (système DIMONA) et les agréments accordés aux entreprises de travail temporaire. Ils ont également en charge le contrôle de légalité des accords conclus dans le cadre de la concertation sociale.

- Les inspecteurs du bien-être voient leur action inscrite dans un cadre plus large que celui de l'hygiène et de la sécurité. Ainsi, on trouve, outre les missions de contrôle de la santé et de la sécurité des salariés, des compétences dans les domaines du harcèlement, de la violence au travail, de l'ergono-

mie, de la charge psycho-sociale au travail (stress), et de l'embellissement des lieux de travail.

On constate, au travers des entretiens réalisés avec les représentants de ces deux corps d'inspection³⁰, l'absence de coordination de leurs interventions en entreprise.

3. Les sanctions en cas de mise à disposition illégale

Les contrevenants peuvent se voir infliger :

- Des sanctions pénales (procès-verbaux) ; l'utilisateur et l'agence d'intérim qui peuvent être poursuivis encourrent des peines d'amende et/ou d'emprisonnement ; Il est à noter que le montant des amendes encourues est dérisoire (entre 0,64 € et 12,39 €), ce qui n'incite pas les employeurs à respecter la réglementation (ces sanc-

tions visent les violations de l'ensemble des dispositions relatives à l'intérim, telles que le motif de recours, les formalités, les contrats...)

- Des amendes administratives, uniquement si les procédures sont classées sans suites ; celles-ci peuvent toutefois être contestées devant le tribunal civil. Au civil, une mise à disposition illégale peut être re-qualifiée en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise utilisatrice et le contrat avec l'entreprise de travail temporaire annulé. De plus les deux entreprises sont solidairement responsables du paiement des salaires et des cotisations.

4. Les droits des travailleurs intérimaires

Un grand principe régit le statut des travailleurs intérimaires par rapport aux salariés permanents : **l'égalité de traitement** en matière de

rémunération, d'avantages sociaux, de sécurité et d'accès aux équipements de protection individuels.

A. Le niveau de rémunération

Ce sont les dispositions des conventions collectives afférentes aux rémunérations, qui prévoient expressément que les travailleurs temporaires doivent percevoir le même salaire que les travailleurs permanents effectuant les mêmes tâches. Ces dispositions s'appliquent également à la prime de fin d'année (égale à 8 % des salaires bruts perçus au cours de la période de référence), sous condition d'ancienneté.

B. Les avantages annexes accordés aux travailleurs intérimaires

Droit conféré par la loi				
Congés payés	Congé maladie	Assurance-chômage	Pension de retraite	Congés maternité/parental rémunérés
durée d'emploi indifférente	3 mois de cotisation	312 jours de cotisations/ 6 derniers mois	durée d'emploi indifférente	- durée d'emploi indifférente - maintien du niveau de la prestation au-delà du contrat de travail

5. Les évolutions de la réglementation

Les interdictions sectorielles qui ne sont pas nécessairement motivées par les seules raisons de santé et de sécurité tendent à disparaître. Ainsi, la principale interdiction, qui concernait le secteur de la construction, a été supprimée à la suite de l'accord sectoriel des 5 avril et 28 juin 2001. Pour garantir la formation des travailleurs intérimaires à la sécu-

rité, une convention complémentaire, signée en août 2002, a mis en place un système de certification pour les entreprises de travail intérimaire du secteur. De plus, tout intérimaire travaillant dans le secteur de la construction doit, au préalable, avoir bénéficié d'une formation à la sécurité de seize heures minimum.

La Fédération patronale de l'intérim, Federgon, s'attache à faire évoluer la réglementation relative au travail intérimaire en s'appuyant notamment sur la convention n° 181 de l'OIT³¹ de

manière à optimiser son impact sur la création d'emplois. Ces questions ont été abordées lors de la conférence nationale de l'emploi qui s'est tenue en septembre 2003.

³⁰ M. Frédéric Doumont, Inspecteur de la filière Contrôle du bien-être au travail, région de Charleroi et M. Michel Aseglio, Directeur général, Contrôle des lois sociales

³¹ Il n'est pas inutile de rappeler, comme l'indiquait Laurent Vogel de la Confédération européenne des syndicats, qu'en 1997, suite à un travail de lobbying intense des entreprises de travail intérimaire, l'OIT a remplacé la convention 96 qui interdisait les services de placements payants par la convention 181 qui "définit un cadre réglementaire peu contraignant"

Il s'agit, pour l'essentiel, et en tenant compte des spécificités et des priorités régionales :

- D'évaluer l'intégration du secteur de l'intérim dans les services de proximité ("Titres-Service").
- De valoriser l'outplacement en cas de restructurations industrielles.
- De promouvoir l'outplacement, tremplin pour un nouvel emploi (travailleurs licenciés de 45 ans et plus).
- D'ouvrir les services publics aux opérateurs privés du marché du travail.

En outre, un accord sectoriel a été conclu entre les organisations syndicales CSC (Confédération des syndicats chrétiens), FGTB (Fédération générale du travail de Belgique), CGSLB (Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique) et les représentants patronaux (Federgon et Fédération des entreprises belges) au cours de la Commission paritaire pour 322 établissements du secteur de l'intérim.

Cet accord prévoit : la création d'un fonds de formation sectoriel paritaire afin de coordonner et stimuler les efforts de formation sectoriels individuels et collectifs ; la sécurité des travailleurs par la mise en œuvre d'une

surveillance médicale, la co-responsabilisation entre l'entreprise cliente et l'agence d'intérim et la description précise du poste de travail (fiche de poste). Sur ce dernier point, il est important de relever que Prévention et Intérim³² s'est engagée, aux côtés des partenaires sociaux, dans une vaste campagne de prévention des accidents du travail en direction des groupes cibles : intérimaires, agences d'intérim, entreprises utilisatrices, étudiants. Cette action a eu un impact positif, les taux de fréquence et de gravité des accidents du travail ayant considérablement diminués dans le secteur de l'intérim.

³² Prévention et intérim a été organisée et mise en place par un arrêté royal "Prévention et intérim". Cette association sans but lucratif se compose de représentants de toutes les entreprises d'intérim privées et publiques ainsi que des organisations syndicales. Les mandats octroyés aux employeurs sont en nombre plus élevés que ceux attribués aux organisations syndicales.

³³ Pascale Wierken est représentante syndicale de la FGTB

1. Le contexte

La Belgique, confrontée à l'immense défi que représente la re-dynamisation de son marché du travail, doit tenir compte de nombreux facteurs :

- Le vieillissement de la population.
- La réduction de la part de l'emploi dans l'industrie classique.
- La transformation du tissu économique de plus en plus rapide.
- La pénurie de main d'œuvre dans certains domaines.
- Un chômage élevé (8,6 % en décembre 2004) qui comprend un nombre important de demandeurs d'emploi de longue durée.

Les entreprises de travail temporaire ont diversifié leurs activités : le travail intérimaire n'est pas leur tâche exclusive. De la sélection des salariés en intérim à l'outplacement, les entreprises de travail temporaire interviennent sur toutes les activités des ressources humaines.

Federgon, la Fédération patronale des entreprises de travail temporaire, outre son activité d'agence intérimaire, développe des prestations telles que : outplacement individuel en direction notamment des salariés âgés de plus de 45 ans ; outplacement collectif en direction des salariés licenciés (ou en cours de licenciement) dans le cadre d'une restructuration.

L'outplacement concerne l'ensemble des services et conseils spécialisés en

faveur d'anciens collaborateurs ou groupe de collaborateurs afin de leur permettre de trouver le plus rapidement possible un nouvel emploi, le coût étant à la charge de l'employeur. Ainsi, les entreprises de travail temporaire se positionnent sur l'ensemble des champs de la politique de recrutement. C'est dans ce cadre qu'elles communiquent très fortement sur leur responsabilité sociale. Elles affichent un discours très structuré sur ces thématiques qui témoigne de leur préoccupation de s'afficher comme des entreprises morales. On peut s'interroger sur le sens de ce positionnement et de cette volonté d'affichage qui semble proche de ce qui se pratique dans les pays à forte tradition anglo-saxonne. Le souci d'être socialement responsable peut apparaître comme une manière efficace de faire du lobbying.

2. La position des syndicats

Face au constat du développement important du travail intérimaire en Belgique, la position syndicale est double. D'une manière générale, les confédérations syndicales sont opposées, sur le principe, au travail intérimaire. Cependant, elles ont dû évoluer, au vu de la montée du taux de pénétration du travail intérimaire outre-quiévrain et de la force de lobbying importante des entreprises de travail intérimaire. Ainsi, à la Fédération générale du travail de Belgique (FGTB), explique Pascale Wierken³³ "on est opposé au travail intérimaire, mais pas aux salariés intérimaires." Cependant, les syndicalistes sur le terrain ont du mal à s'engager véritablement dans la défense des inté-

rimaires, ces derniers estimant souvent que les salariés intérimaires menacent les salariés en contrat à durée indéterminée qui constituent le noyau dur des entreprises.

3. Un exemple du poids des entreprises intérimaires

On constate, dans certaines sociétés, la présence d'une entreprise de travail temporaire dite "in house", c'est-à-dire implantée dans les locaux mêmes de cette société. C'est le cas de Randstad, la première entreprise de travail temporaire outre-quiévrain, qui a installé des bureaux de recrutement du personnel intérimaire pour la société Viangros, dans ses propres locaux (voir encadré). Selon les responsables de l'entreprise de travail temporaire et de la société Viangros, il semble que cette solution soit plus "pratique" pour les intérimaires, qui n'ont ainsi pas besoin de se déplacer à l'agence d'intérim et cela d'autant plus que le suivi est réalisé sur place. Toutefois, on peut aussi constater que cette méthode de recrutement offre plus de flexibilité car l'entreprise de travail temporaire est plus réactive aux besoins de l'entreprise utilisatrice et peut évaluer les travailleurs intérimaires afin de sélectionner les meilleurs en vue d'un contrat à durée indéterminé. De plus, cette pratique institutionnalise le recours permanent aux travailleurs intérimaires dans l'entreprise. Elle démontre également que l'intérim est le mode principal de recrutement des futurs travailleurs en contrat à durée indéterminée dans l'entreprise Viangros.

RANDSTAD, une agence "in house" chez VIANGROS

(Région de Bruxelles) :

Activités de Viangros : trois métiers

1. Boucherie
2. Traiteur
3. Fourniture aux collectivités

Personnel : 430 ouvriers et 110 employés dont 50 intérimaires en permanence

Présence syndicale de la Fédération générale du travail en Belgique (FGTB)

15 % des travailleurs intérimaires sont syndiqués

Une convention de flexibilité a été négociée entre les employeurs et le syndicat. Elle repose sur l'annualisation du temps de travail, ce qui correspond à une moyenne hebdomadaire de 38 heures travaillées.

L'agence Randstad est présente dans l'entreprise Viangros et s'occupe du recrutement de l'ensemble du personnel (permanents et intérimaires) car l'intérim est le mode quasi-exclusif de recrutement du personnel ouvrier permanent.

Motifs de recours à l'intérim : accroissement temporaire d'activité et remplacement de salariés absents.

Accord d'entreprise : il définit une obligation d'embauche des intérimaires travaillant plus de douze mois (sur plusieurs années) en contrat à durée indéterminée. En contrepartie, la délégation syndicale autorise le recours à des salariés intérimaires de façon permanente sans limite quantitative.

Aux dires des délégués syndicaux, 9/10^{ème} des intérimaires sont embauchés en contrat à durée indéterminée.

Recours à la sous-traitance pour des métiers qualifiés (par exemple, le désossage).

Ponctuellement, l'entreprise accepte d'employer des personnes en réinsertion et sous traite l'activité de "mise en brochettes" à l'association Reine Fabiola qui emploie des travailleurs handicapés.



Tous équipés pour la visite

4. Les entreprises de travail intérimaires, partenaires dans le cadre de la politique de l'emploi ?

En juillet 2003, le gouvernement fédéral annonce son plan pour la création de 200000 emplois et dès le 26 novembre 2003 la Fédération patronale de l'intérim, Federgon, rencontre Franck Vandembrouke, le Ministre du travail, de l'emploi et de la concertation sociale. A cette occasion, Federgon essaie de s'imposer comme un acteur incontournable de la politique de l'emploi et réclame un assouplissement des conditions de recours au travail intérimaire et l'ouverture au secteur public. Pour ce faire, la fédération des employeurs de l'intérim fournit les jus-

tifications suivantes : le travail intérimaire est d'abord plus efficace que le secteur public pour le retour des demandeurs d'emploi sur le marché du travail ; il constitue un tremplin vers un emploi stable, un "statut social solide" ; un moyen de lutter contre le travail au noir et enfin un moyen de flexibilité pour les entreprises dans leur gestion des ressources humaines.

A. Le travail intérimaire facilite-t-il l'accès à l'emploi durable ?

Federgon affirme que plus de 50 % des intérimaires occupent un emploi fixe après leur passage par l'intérim. De plus, selon Federgon, les jeunes choisissent le statut d'intérimaire car ils pensent augmenter leur chance d'accéder à un

emploi stable. De son côté, le syndicat CSC (Confédération des syndicats chrétiens) opposé en principe à l'intérim, reconnaît que la base de ses jeunes adhérents considère l'intérim comme un moyen d'accès efficace au contrat à durée indéterminée. Or ce discours est à relativiser car les trois raisons principales avancées par les entreprises qui recourent à l'intérim, selon le rapport de la Fondation de Dublin sur le travail intérimaire publié en 2000, sont de trouver du personnel fixe, d'augmenter les effectifs sans avoir à embaucher directement du personnel et obtenir une flexibilité maximale. Il apparaît que plus qu'un tremplin vers l'emploi fixe, l'intérim est un moyen de se soustraire aux exigences des contrats à durée indéterminée, et notamment, le respect d'une période d'essai limitée. Le syn-

dicat FGTB (Fédération générale du travail en Belgique) souscrit à cette analyse, même si 60 % des intérimaires accèdent à un emploi fixe via l'intérim, ils ne choisissent pas ce statut. En effet, en 1996, 89 % des intérimaires interrogés déclaraient considérer l'intérim comme une solution provisoire et subie en raison de son caractère précaire. Selon Laurent Vogel, du bureau technique syndical de la Confédération européenne des syndicats (CES), l'intérim est un système de sélection, seuls les plus aptes retrouvent du travail et les moins aptes sont exclus du marché du travail.

B. La politique des entreprises de travail temporaire en matière de formation professionnelle

Les compétences nécessaires pour le travail intérimaire n'étant pas spécifiques à une entreprise, ces mêmes entreprises ne sont pas disposées à financer entièrement un investissement dans un capital humain non spécifique à leur entreprise, sachant qu'il est possible qu'elles n'aient jamais de retour sur cet investissement. En théorie, les travailleurs intérimaires ont les mêmes droits que les travailleurs permanents mais en réalité ils ne peuvent pas en bénéficier. Par exemple, en ce qui concerne le congé éducatif, les travailleurs intérimaires n'y ont pas accès, les entreprises de travail intérimaire ne leur accordant pas l'autorisation de s'absenter. Le caractère aléatoire des missions ne leur permet pas de planifier un temps de formation. L'accord sectoriel 2003 - 2004 a prévu la création d'un fonds de formation. Il n'est pas encore en activité mais surtout, il n'est destiné qu'à financer des formations à la sécurité. Par conséquent, rien n'est prévu pour financer la formation professionnelle.

Ainsi, l'entreprise Randstad, s'exprimant sur la formation professionnelle des travailleurs intérimaires, n'évoque que des formations à la sécurité (comme celle de cariste et la diffusion de brochures d'information) et des formations par rapport aux postes occupés (comme

une formation linguistique en faveur des caissières). L'exemple de Viangros illustre également cette pratique par la formation de boucher dispensée aux intérimaires qui se limite aux besoins de l'entreprise et donc non transposable à l'extérieur. Au total, il n'y a pas de formations qualifiantes.

C. La politique des entreprises de travail temporaire en matière de discrimination

Les entreprises de travail temporaire adoptent trois attitudes face à leurs clients qui pratiquent des discriminations, soit l'entreprise de travail temporaire dialogue avec le client, soit l'entreprise de travail temporaire satisfait la demande du client, soit l'entreprise de travail temporaire refuse un tel comportement et perd son client. Plus précisément, en matière de discrimination raciale, dans le meilleur des cas, ils dressent une "liste noire" (voir l'encadré sur Trace) et avertissent leurs partenaires ou ils tentent de persuader leurs clients de modifier de telles pratiques. Mais en général, la satisfaction du client prime. Concernant les travailleurs handicapés, Randstat sensibilise ses partenaires sur la nécessité de recrutement de travailleurs handicapés, mais selon leurs déclarations, ils ne comptent dans leur effectif qu'une quinzaine de travailleurs handicapés sur un effectif total de 1100 (moins de 1 %).

D. La Belgique, comme la France, est tentée par l'intérim d'insertion mais les résultats ne sont pas probants

Dans le cadre de l'activation des dépenses passives, la loi du 12 août 2000 institue l'intérim d'insertion, reconnaissant formellement aux entreprises de travail intérimaire un rôle d'intégration professionnelle des travailleurs sans emploi. En effet, convaincu que le recours au travail intérimaire peut contribuer à l'intégration de certains groupes sur

le marché du travail, le gouvernement belge a présenté, en août 2000, un projet de loi. Ce projet autorise, dans le cadre de l'intérim d'insertion, l'emploi à durée indéterminée de personnel appartenant à la catégorie "difficile à placer" : chômeurs de longue durée, bénéficiaires du revenu d'intégration (équivalent au RMI en France) ou de l'aide sociale, résidents étrangers et personnes d'un certain âge. Les allocations de ces travailleurs sont reversées aux agences de travail intérimaire qui les embauchent pendant deux ans. Les partenaires sociaux ont négocié les conditions de rémunération des personnes embauchées dans ce cadre pour les périodes où elles ne sont pas mises à la disposition d'un employeur. En 2000, Adecco a négocié directement avec le Ministre de l'intégration sociale et s'est engagé à insérer sur le marché du travail 1000 personnes bénéficiaires du "Minimex" (devenu aujourd'hui revenu d'intégration) en contrepartie d'une période d'essai qualifiée de stage. A partir d'un certain volume d'insertion, la mesure paraissait lucrative pour Adecco. Sept autres entreprises de travail temporaire se sont engagées à mettre en œuvre le dispositif en misant sur la qualité. Une prime est versée pendant deux ans aux entreprises de travail temporaire qui embauchent en contrat à durée indéterminée un chômeur de longue durée ou "minimexé" et une prime de 250 € pour toute formation supplémentaire entre deux missions. Ce dispositif a périclité peu de temps après pour plusieurs raisons : au lieu des 3000 contrats prévus, seuls 450 étaient signés un an après le début de la mesure car il y a eu un manque de concertation entre le Ministère et les partenaires avant la promulgation de l'arrêté royal. Le régime est contraignant pour les entreprises de travail temporaire, le licenciement des bénéficiaires n'était possible que pour faute grave. Ainsi, les entreprises de travail temporaire n'étaient pas incitées à embaucher des publics en grande difficulté, mais au contraire, les plus employables, ce qui inverse la logique d'insertion. Par

ailleurs, la planification de la formation entre les missions était difficile à réaliser. Une erreur administrative de l'Office national de l'emploi (ONEM) chargée du versement de l'allocation chômage aux entreprises de travail temporaire et

aux demandeurs d'emploi a conduit à l'arrêt du dispositif pour les chômeurs de longue durée. Quoi qu'il en soit, pour les syndicats, le contrat à durée indéterminée dans l'intérim d'insertion ouvre une brèche pour l'ensemble des

travailleurs intérimaires et constitue un danger. Les entreprises de travail temporaire sont désireuses de conserver les travailleurs les plus compétents avec le statut de travailleur intérimaire.

Trace : Une alternative à l'intérim d'insertion ?

Trace est une entreprise de travail temporaire à finalité commerciale dont les fonds sont majoritairement publics. En raison de l'agrément public de la structure, 80 % des bénéficiaires sont affectés à la réalisation d'actions d'insertion socioprofessionnelle. Cette entreprise de travail temporaire a développé une alternative à l'intérim d'insertion, elle s'est engagée dans l'intérim accompagné. Trace a renoncé à l'intérim d'insertion car, selon Sylvie Lambinon³⁴ " ce système était pervers et aboutissait à une sélection du public le plus employable. " Trace mène ainsi une expérience pilote depuis 1999 à Charleroi. Elle s'inspire du système français des entreprises de travail temporaire d'insertion (ETTI) et a initié un système progressif de réinsertion : des parcours personnalisés sont proposés aux publics éloignés de l'emploi. Il s'agit d'un projet global où toute l'agence est impliquée. En 2003, 45 candidats en intérim ont bénéficié de cet accompagnement, dont 17 ont obtenu un contrat à durée indéterminée.

³⁴Sylvie Lambinon est chef de projets Insertion par l'Economique de Trace à Charleroi

1. Les accidents de travail : état des lieux

Les données fédérales concernant les accidents du travail sont convergentes. Elles signalent que les travailleurs intérimaires sont particulièrement exposés au danger d'accident. Le tableau suivant permet de constater la suraccidentabilité des travailleurs intérimaires en Belgique³⁵.

Ces accidents³⁶ graves sont le plus souvent causés lors du transport de marchandises, du traitement manuel et de la manutention des marchandises et des produits, ce sont les extrémités et en particulier les doigts qui sont les parties du corps les plus touchées. L'enquête européenne sur les conditions de travail 2000, réalisée par la fondation de Dublin, met en évidence une plus grande

insatisfaction au travail parmi les travailleurs temporaires, un niveau de fatigue plus élevé chez les travailleurs temporaires et une augmentation, depuis 1996, de l'exposition au harcè-

lement moral. Elle met, enfin, en évidence, que les travailleurs temporaires occupent essentiellement un emploi déqualifié et que leur autonomie dans le travail est plus réduite.



	Ouvriers		Employés		Ouvriers (66,5 %) + Employés (33,5 %)	
	Tous	Intérimaires	Tous	Intérimaires	Tous	Intérimaires
Taux de fréquence	61,7	124,56	7,25	15,03	41,25	87,27
Taux de gravité réel	1,4	2,41	0,14	0,25	0,98	1,66

2. Une organisation de la prévention peu appliquée

L'arrêté royal du 19 février 1997 concernant la sécurité et la santé des intérimaires (transposition nationale de la directive européenne 91/383 sur la santé et la sécurité au travail) a mis en place un service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire : Prévention et Intérim. Cette association, financée par le fonds social des entreprises de travail temporaire, a pour objectif de réduire le nombre

et la gravité des accidents dont sont victimes les intérimaires, d'améliorer le suivi de leur santé et de s'assurer qu'ils bénéficient des mêmes conditions de sécurité que le personnel des entreprises utilisatrices et de proposer des mesures pour favoriser le bien-être au travail. Il convient toutefois de noter que la représentation patronale est plus importante que la représentation syndicale, dans cette association gérée selon un mode paritaire. Cet arrêté met aussi en place une fiche de poste de travail qui décrit les conditions dans lesquelles l'intérimaire effectue sa mission. Elle

est composée de quatre volets (qualification exigée pour le poste, description des tâches et évaluation des risques, surveillance médicale et visa des trois parties), et transmise par l'entreprise utilisatrice à l'entreprise de travail intérimaire avant toute mission. Elle sert de base principale au contrôle de l'inspection du bien-être. Il existe en outre une obligation générale pour l'entreprise utilisatrice d'assurer une

³⁵ Données du service central de prévention portant sur les accidents de travail déclarés par les entreprises de travail intérimaire en 2002.

³⁶ Rapport annuel 2003 de Prévention & Intérim

formation (gratuite et rémunérée sur les heures de travail) au travailleur intérimaire en ce qui concerne les risques auxquels il est exposé et leur prévention.

Notons qu'au niveau des entreprises, certaines ont mis en place des organisations spécifiques pour la prévention de la santé et la sécurité : Randstad a mis en place un service de prévention de 17 personnes dont 4 conseillers qui font de la prévention sur le terrain dans les entreprises utilisatrices. Cette organisation aurait permis, selon leur bilan 2003, une baisse de 30 % sur deux ans du taux de fréquence (de 97 à 76) et de 22 % du taux de gravité (de 1,7 à 1,21).

De par la réglementation (voir chapitre III - 2), le salarié intérimaire bénéficie de la même protection que le salarié permanent en matière de suivi médical : c'est à dire que, pour les postes à risques ou publics spécifiques, une visite médicale systématique et régulière doit être planifiée par l'entreprise de travail intérimaire. Le médecin du travail établit à cette occasion une fiche d'examen médical sur laquelle est mentionnée la durée de validité de l'aptitude. Par ailleurs, un arrêté royal a instauré un fichier central, alimenté par les services de prévention, qui a pour finalité de connaître et de mieux organiser le suivi médical des salariés intérimaires dans leurs différentes missions.

Les entretiens avec l'inspection du bien-être³⁷ et les partenaires sociaux ont mis en évidence un écart important entre l'obligation de transmettre la fiche de poste et la réalité sur le terrain. Cela a pour conséquence un défaut d'information des intérimaires quant aux risques encourus, et une augmentation des situations accidentogènes. La formation donnée pendant les heures de

travail au travailleur intérimaire n'est également pas respectée. D'ailleurs, les syndicats ne sont pas très avancés dans ce domaine. La Confédération syndicale chrétienne (CSC) et la Fédération générale des travailleurs belges (FGTB) ont indiqué que dans les formations qu'ils organisaient auprès des membres du comité d'hygiène (5 jours par an), les problématiques liées à l'intérim n'étaient que succinctement abordées. Sur le plan du suivi médical, les services externes de prévention ne sont pas intéressés par l'affiliation des entreprises de travail temporaire car celles-ci ne paient qu'un tiers du forfait pour un intérimaire par an. Par ailleurs, les syndicats du secteur ont précisé que le suivi médical était souvent une variable prise en compte dans le choix des entreprises de travail temporaire par les entreprises utilisatrices. En effet, sous la pression de la concurrence, les entreprises de travail temporaire sont poussées à contourner la réglementation en omettant les visites dans leur facturation. Par ailleurs, la mention de la durée de validité de l'aptitude à l'exposition d'un risque sur la fiche de visite médicale induit un effet pervers : l'aptitude fait l'objet d'une considération trop générale pour tenir compte de la réalité des risques dans l'entreprise. Malgré la volonté politique de mettre en place un fichier central, les entreprises de travail temporaire ne veulent pas donner leurs fichiers, sous prétexte de secret des données et les services extérieurs de prévention mettent en avant des difficultés techniques d'extraction des données. Enfin, les équipements de travail, à la charge de l'utilisateur sont souvent pris en charge par l'entreprise de travail temporaire qui demande fréquemment un dépôt de garantie au salarié intérimaire.



Outre ce non-respect de la réglementation, il nous apparaît important de signaler des caractéristiques intrinsèquement liées à la situation de travail intérimaire qui sont facteurs d'accidents. Le travailleur intérimaire est placé dans une relation où l'autorité est répartie entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice. Ce qui entraîne pour lui une perte de la marge de manœuvre dans la négociation, par rapport à un travailleur sous contrat à durée indéterminée. Le travailleur intérimaire se trouve dans une situation de travail plus isolée (pas de représentation dans les comités pour la prévention et la protection au travail et moins d'intégration dans le collectif de travail). Ainsi, les compromis entre la conservation de l'emploi et la défense de la santé ne peuvent se faire selon les mêmes modalités pour les travailleurs stables et les travailleurs intérimaires.

³⁷ Frédéric Doumont, Protection de la santé et de la sécurité des travailleurs intérimaires. Etat de la question dans le cadre de l'évaluation de l'application du Code sur le bien-être au travail, Bruxelles, 2001

Selon les organisations syndicales, les employeurs sembleraient vouloir revenir sur les contreparties qui ont été offertes en échange de l'ouverture du secteur de la construction à l'intérim. C'est d'autant plus inquiétant que l'intérim et le bâtiment sont justement les deux secteurs dans lesquels les accidents du travail sont les plus fréquents. Aujourd'hui, les contractuels embauchés dans le secteur public peuvent être remplacés par des intérimaires. La Fédération des employeurs de l'intérim, Federgon, veut que tout le secteur public soit ouvert à l'intérim. Cette fédération est effectivement bien organisée et extrêmement influente. D'une manière générale, elle tente de négocier au niveau sectoriel, voire au niveau de l'entreprise et court-circuite ainsi le Conseil national du travail (CNT). Les entreprises de travail temporaire ne respectent pas certaines obligations (comme par exemple l'accord de la délégation syndicale pour l'embauche d'un intérimaire) dans la mesure où les syndicats ne réagissent pas ou n'ont pas les moyens juridiques de le faire. Federgon souhaiterait garder les meilleurs travailleurs intérimaires en



Réflexion...

contrat à durée indéterminée car ceux-ci sont embauchés par les entreprises utilisatrices, ce qui entraîne une perte de revenus pour les entreprises de travail temporaire.

Sur le plan de la réglementation, la législation belge paraît à l'évidence influencée par le modèle français. Toutefois, malgré une réglementation plutôt stricte, on constate que dans la pratique il est difficile de faire appliquer cette législation. Les employeurs

de l'intérim souhaitent renforcer cette application plutôt libérale, à l'instar des pratiques néerlandaises. Notamment, en s'appuyant sur la directive n° 181 de l'OIT (Organisation internationale du travail) et les conventions collectives nationales 51 et 82, mais aussi en se posant clairement comme partenaires quasi institutionnels dans le cadre de la politique de l'emploi.

Sur le plan de la santé et de la sécurité, il semble intéressant de généraliser l'obligation d'établir des fiches de postes pour tous les postes (pas seulement à risques) dans le cadre de l'évaluation des risques, et de rassembler ces fiches de postes dans un "document unique" à la disposition des salariés, des instances représentatives du personnel et des agents de contrôles. La volonté affichée de mettre en place un fichier central est séduisante (outil efficace de traçabilité des maladies professionnelles) mais il manque actuellement une volonté d'effectivité du droit de la part des différents partenaires de la prévention du secteur.



... Puis rédaction du rapport en soirée

IV

Le rapport sur le travail intérimaire aux Pays-Bas

panorama général
cadre juridique
réalités socio-économiques
illustration
interrogations sur le statut



Pays de 41530 km², soit le douzième de la France, les Pays-Bas totalisent une population de 16 millions d'habitants environ [2002] dont 91 % de nationaux, complétée par une importante communauté marocaine et turque. Le territoire est plat sur 96 % de sa superficie. Un quart du pays (les "polders") se situe au-dessous du niveau de la mer et accueille 60 % de la population, qui est à 90 % urbaine.

1. Données économiques

Le PNB³⁸ global en 2001 s'élevait à 409 milliards de dollars, les Pays-Bas sont la 14^{ème} puissance économique mondiale. Le PNB par habitant en 2001 était de 25665 dollars, soit le 15^{ème} pays le plus riche du monde.

En revanche, la croissance hollandaise a chuté fortement en 2003. Les prévisions concernant les taux de chômage annoncent un taux de 5,2 % en 2004 et 5,6 % pour 2006³⁹.

Concernant la répartition de la population active par secteurs économiques, l'agriculture représente moins de 3 % de la population. Les secteurs industriels représentent 22 % de la population active. Les activités principales sont la production du gaz naturel, l'imprimerie et l'édition, l'électronique, la pharmacie et l'équipement médical. Dans les services, Amsterdam (1,1 millions d'habitants en 2001) est un centre financier au rayonnement international. Les services commerciaux représentent 39 % et les non-commerciaux 33 % de la population active.

D'un point de vue économique, malgré un taux de productivité élevé, on observe une légère baisse de la productivité du travail par tête contrairement à la tendance européenne.

2. La situation de l'emploi aux Pays-Bas

Les Pays-Bas enregistrent des taux d'emploi élevés. Il est pour les hommes de 74 %, et pour les femmes de 64 %, ce qui est supérieur aux objectifs de Lisbonne⁴⁰. Il est à noter que le taux d'emploi des 55-64 ans est de 42 %. En revanche, le taux d'emploi des non-ressortissants et des minorités reste faible (47 %).

Le pays connaît un taux de chômage largement inférieur à la moyenne de l'Union européenne : 4,2 % en 2003 aux Pays-Bas, contre 8 % en moyenne pour l'Union européenne. Il a atteint en février 2003 6,2 % de la population (soit 468000 demandeurs d'emploi).

Aux Pays-Bas, la différence entre le taux de chômage des femmes et celui des hommes est faible : elle est de 0,5 contre 1,8 pour l'ensemble des pays de l'Union européenne. De même, le taux de chômage de longue durée des femmes est très proche de celui des hommes (0,8 % contre 0,6 %).

Afin de promouvoir le travail des femmes et maintenir les salariés âgés dans



³⁸ PNB : Produit national brut

³⁹ Chiffres communiqués par le Ministère du travail hollandais.

⁴⁰ Parmi les objectifs affichés à la suite du sommet de Lisbonne [mars 2000] figurent ceux de faire progresser, à l'horizon 2010, le taux d'emploi global de 70%, le taux d'emploi féminin de 60% et le taux d'emploi des 55-64 ans de 50%.



l'emploi et de garantir une certaine compétitivité de l'économie nationale, le gouvernement et les partenaires sociaux ont encouragé, à travers une série de lois, la flexibilité sur le marché du travail. Celui-ci se caractérise par une proportion exceptionnellement forte de travail à temps partiel, soit environ 44 %, et de recours au travail intérimaire. Mais les trois-quarts de l'ensemble des travailleurs à temps partiel déclarent ne pas vouloir d'emploi à temps plein.

Pour lutter contre le chômage et l'exclusion, le service public de l'emploi est organisé autour de trois niveaux principaux :

- L'Etat fixe les objectifs de la politique de l'emploi et le cadre réglementaire, il gère aussi les prestations sociales, il assure la cohérence de l'ensemble du dispositif, l'évaluation et le contrôle des résultats.
- La CWI (organisme de placement public, équivalent à l'Agence Nationale Pour l'Emploi en France) accueille tous les demandeurs d'emploi et s'occupe plus particulièrement des

demandeurs les moins éloignés du marché du travail.

- Les communes se chargent de la réinsertion des demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail (titulaires des revenus minimums ou des aides médico-sociales). Les institutions chargées de financer les allocations versées aux personnes sans emploi sont responsables de la réintégration professionnelle. Elles doivent toutefois répondre aux exigences d'un marché concurrentiel et s'appuient sur le principe de "qui paye décide".

En terme de politique de l'emploi, il existe de nombreuses actions en faveur des salariés âgés comme les exonérations de charges pour les plus de 55 ans, l'adaptation des postes et l'information des employeurs. En outre, on constate un manque de travailleurs peu qualifiés, alors que des secteurs d'activité sont en pénurie de main d'œuvre. Aussi, le gouvernement tend-t-il à adapter le niveau de formation des travailleurs aux exigences du marché, notamment dans un contexte d'une formation tout au long de la vie.

Malgré toutes ces politiques mises en œuvre, les prévisions quant au marché de l'emploi restent pessimistes et nécessitent de nouvelles adaptations. Le marché du travail des Pays-Bas connaît actuellement une détérioration qui se traduit par une augmentation du chômage et une croissance plus faible en emploi. Les jeunes sont plus fortement touchés par le chômage. L'objectif est de s'attaquer au chômage de longue durée et de réintégrer les travailleurs inaptes.

3. Les composantes du modèle "Polder"

Le système de relations sociales néerlandais est appelé modèle des "Polders", système de régulation par la concertation entre partenaires sociaux avec la participation de l'Etat. Les syndicats sont sans statut légal propre mais soumis au droit commun des associations. Avec les syndicats patronaux, ils bénéficient de la reconnaissance comme partenaires sociaux, susceptibles de représenter les intérêts économiques et sociaux dans les différents niveaux de négociation.

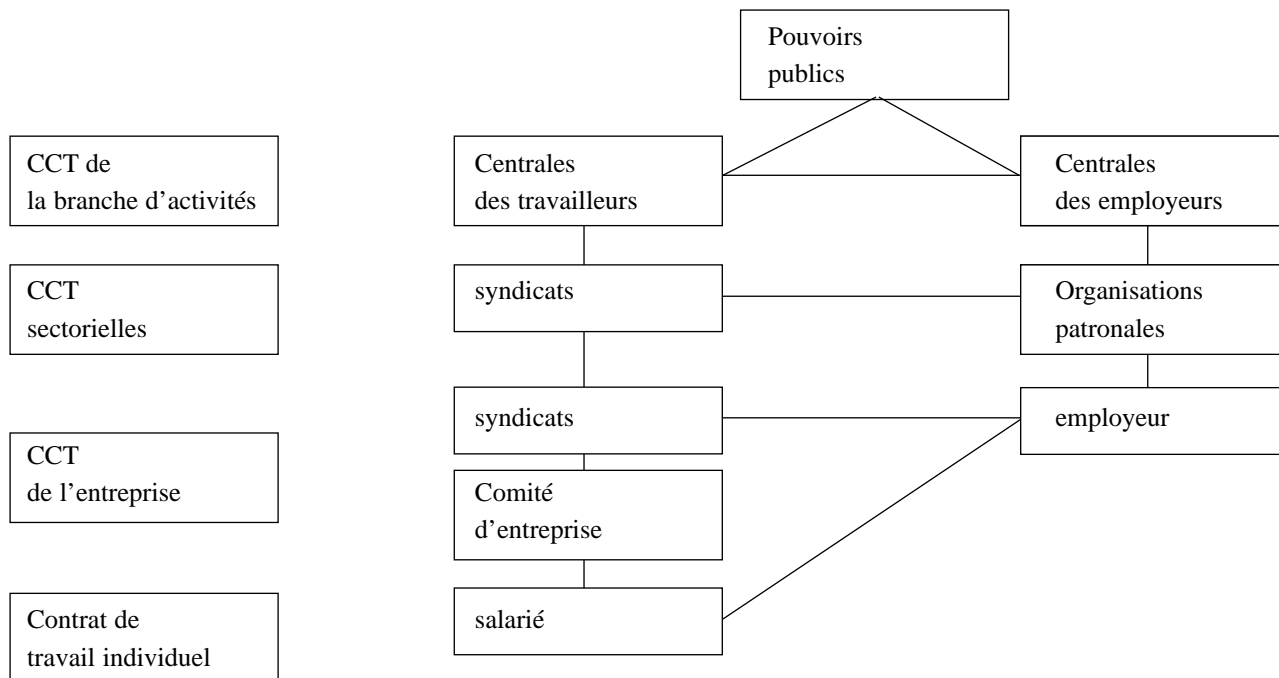
Les partenaires sociaux négocient dans le cadre d'une réunion annuelle de concertation sociale qui donne les grandes orientations au plan national. La concertation se fait également au niveau national au sein du Conseil économique et social tripartite. Au niveau de chaque branche d'activité, les conventions liées aux conditions de travail sont conclues et définissent des objectifs. Afin de les atteindre, un travail de concertation permanente s'instaure entre le Ministère, l'inspection du travail et les partenaires sociaux.

Les employeurs, du fait du principe de la liberté contractuelle, sont libres de négocier ou pas au sein de leur entreprise, et ce avec l'organisation syndicale de leur choix. Ils sont par contre tenus, dès lors qu'ils sont affiliés à une organisation patronale signataire d'un accord, d'en faire application dans leur structure. Cette logique explique que seuls les travailleurs embauchés chez un employeur affilié sont couverts par les dispositions conventionnelles. En cas d'extension seulement, sur décision du Ministre du travail, l'accord ou la convention sera applicable à l'ensemble des salariés des entreprises concernées. Le taux de syndicalisation est faible (23 %) mais néanmoins il reste largement supérieur à celui de la France (8 %).

Afin de redonner une certaine flexibilité au marché du travail, le patronat et les syndicats se sont accordés sur les grandes lignes d'une réforme du WAO⁴¹, régime dit "d'incapacité au travail" auquel près de un million de personnes sont affiliées.

Le gouvernement et les partenaires sociaux ont récemment conclu (en automne 2003) un accord qui prévoit notamment un gel des salaires en 2004 et un quasi-gel en 2005. Ce qui démontre le consensus qui prévaut dans la recherche de solutions négociées entre partenaires (Etat, Organisations syndicales et patronales).

⁴¹ WAO : régime d'invalidité



Les relations de travail sont incorporées dans le Code Civil, auquel s'ajoute la loi sur les conditions de travail. L'expression des salariés au niveau de l'entreprise s'exerce dans une culture de concertation. Les éléments de cette culture sont notamment la recherche systématique d'un accord, la résistance aux décisions prises de manière partielle ou unilatérale et l'autorité de compromis élaborés.

Le conseil d'entreprise est le seul organe de représentation des travailleurs. Cette instance, instituée dans les entreprises de plus de 50 salariés, est composée de membres élus par et parmi les salariés sur des listes présentées principalement par les syndicats. Le conseil d'entreprise élit en son sein un président et se réunit en moyenne une fois par mois. L'employeur ne fait plus partie du conseil d'entreprise depuis 1979. Pour les petites entreprises, une représentation

des salariés aux compétences moins étendues que le conseil d'entreprise est instituée sur demande de la majorité d'entre eux ou, à défaut, le personnel doit être informé et consulté, au moins deux fois par an, lors d'assemblées. En cas de

divergence d'appréciation entre le conseil d'entreprise et l'employeur sur les moyens, l'information et plus généralement les conditions d'exercice des mécanismes de concertation, la commission professionnelle du secteur d'activité peut assurer une fonction de médiation ou de décision. Le chef d'entreprise doit requérir l'accord du conseil d'entreprise, pour certaines décisions relatives par exemple aux règles d'embauche, de licenciement, de promotion, etc... Une décision prise, dans l'un de ces domaines, sans accord du conseil d'entreprise, est nulle de plein droit.

La seule garantie d'application de ces conventions repose sur la confiance mutuelle entre les partenaires. Les agents de l'inspection du travail n'interviennent pas dans ces domaines. Les missions de l'inspection du travail couvrent en effet d'autres champs de compétences.



*Intervention du mardi 12 octobre
M. Jaap Vijlenbroek
Directeur général
de l'inspection du travail*

4. L'inspection du travail

La mission principale de l'inspection du travail néerlandaise consiste à veiller au respect des règles relatives aux conditions de travail, à la durée du travail, à l'emploi illégal d'étrangers et aux salaires minimums. Dans le cadre du travail par objectifs, un plan annuel est élaboré par les services de l'inspection du travail, soumis aux partenaires sociaux, avant d'être transmis au Parlement. Les contrôles sont organisés sur la base de ces projets nationaux concertés (inspection proactive). Par ailleurs, les agents de l'inspection du travail exercent une mission réactive, qui consiste à répondre aux plaintes et



Ministère du travail néerlandais



Liesbeth Kroon
Chef des projets de l'inspection de
la direction secteur du commerce

réclamations des salariés. Pour réaliser ces missions, l'inspection du travail est composée d'environ 900 inspecteurs.

Pour exemple, les agents de l'inspection se sont saisis du problème du travail intérimaire en 2002. Les raisons qui ont motivé ce choix étaient, entre autre, la sur-représentation des travailleurs intérimaires dans les nouveaux cas d'incapacité de travail, et le taux d'absentéisme de 8,3 %.

Dès lors, nous pouvons nous interroger sur une éventuelle pénibilité plus forte pour les travailleurs intérimaires. Par ailleurs, aux Pays-Bas, le marché du travail emploie environ 800000 intérimaires par an, ce qui représente 3 % des relations de travail.

Comment le pays gère-t-il donc ces besoins de flexibilité ? Et quels sont les impacts sur les employeurs et les salariés ? L'objet de la présente étude est donc de s'interroger sur la sécurité des travailleurs intérimaires aux Pays-Bas.

Il convient d'étudier dans une première partie, le cadre juridique du travail intérimaire aux Pays-Bas, notamment quant aux conditions de travail, l'égalité de traitement et la sécurisation des parcours professionnels. Les réalités socio-économiques feront l'objet d'une seconde partie à travers l'étude des thèmes de la flexibilité et la sécurité.

Les questions relatives au travail intérimaire faisaient partie d'un très vaste dispositif législatif mis au point à la fin des années 90, et qui était considéré comme le point culminant d'un long processus lancé en 1982 à l'initiative du Gouvernement et des partenaires sociaux, désigné sous le nom de "modèle Polder". Ce dispositif prévoyait entre autre un assouplissement des procédures de licenciement pour les contrats à durée indéterminée (CDI) et des amendements concernant la législation des contrats à durée déterminée (CDD). Les deux lois fondamentales en matière de travail temporaire sont, d'une part, la "Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs" (WAADI) du 14 mai 1998, entrée en vigueur le 1er juillet 1998, et la loi "Flexibiliteit en Sécurité" de 1999, révisée en 2003. Cette dernière loi établit une déréglementation du marché de l'intérim. Il est en effet mis fin au régime d'autorisation préalable des entreprises d'intérim et aux interdictions de recours à l'intérim dans les secteurs du bâtiment et des transports routiers. En outre la période maximum de mise à disposition est supprimée.



Intervention du lundi 11 octobre
M. Geert Van Attereld
Direction des relations du travail

En 2003, un nouvel accord collectif a été conclu pour les agences d'intérim. Ce dernier a impacté sur d'importants changements. Les partenaires sociaux se sont accordés pour allonger la durée des missions passant de 52 à 78 semaines. Le régime juridique s'appliquant aux travailleurs intérimaires sera successivement étudié sous l'angle des conditions de travail, de l'égalité de traitement et de la sécurisation des trajectoires professionnelles.

1. Les conditions de travail

La santé et la sécurité des travailleurs sont à prendre en compte afin d'apprécier la qualité du travail. Or, le constat n'est pas positif aux Pays-Bas puisqu'en 2000 le nombre d'accidents par 100000 travailleurs (taux d'incidence) avait tendance à augmenter et demeurait au-dessus de la moyenne européenne (4021) avec un taux d'incidence de 4095.

La loi de 1927 relative aux conventions collectives impose aux partenaires sociaux de traiter de la réglementation des conditions de travail des salariés. Les accords sectoriels sont définis par les employeurs et les salariés. Les conventions collectives du travail (CCT) s'appliquent dans un cadre normatif non hiérarchisé. C'est dans cet esprit qu'a été conclue le 1er janvier 1999, après trois années de négociation, la convention collective tripartite de l'intérim mettant en présence les représentants des organisations syndicales de salariés (FNV, CNV, De Unie), le syndicat majoritaire d'employeurs ABU (Algemene Bond Uitzendondernemingen) et l'Etat. Ce texte a fait l'objet d'une révision le 20 août 2003.

Le contenu de cette convention collecti-

ve a été fortement induit par le contexte économique et social, d'une part, et par l'inefficacité du dispositif juridique d'autre part.

Concrètement, elle traduit une volonté de lutter contre deux problèmes :

- **L'absentéisme** qui touche davantage les salariés intérimaires (8,3 % contre 6,1 % en moyenne). Ce phénomène s'explique, premièrement, par une motivation défailante liée à des missions peu valorisantes, et deuxièmement, les salariés intérimaires sont davantage touchés par la maladie, notamment par les troubles psychologiques pour 40 % d'entre eux, dans la mesure où ils constituent une catégorie de travailleurs fragilisés.
- **L'accroissement du nombre des allocataires bénéficiant d'une prestation d'incapacité de travail** grève d'autant le budget de l'Etat. L'enquête "Nature et Origines de l'absentéisme pour cause de maladies dans la branche intérimaire" réalisée en mai 2003 fait en effet apparaître la sur-représentation des travailleurs intérimaires dans les nouveaux cas d'incapacité de travail (44000 intérimaires allocataires en 2004, la plupart âgés entre 25 et 45 ans).

Les partenaires sociaux ont donc décidé, à ces fins, de promouvoir l'amélioration des conditions de travail des intérimaires. C'est pourquoi, ils ont fixé :

- Des objectifs chiffrés, à savoir une baisse du taux d'absentéisme au poste de travail de 1 % et une réduction du nombre d'allocataire de l'incapacité de travail de 15 % d'ici à 2006. Ces mesures visent à réaliser une économie de 650 millions d'euros sur la période de 4 ans.

- Une méthodologie et une répartition claire des rôles et des compétences relatives à la prévention des risques professionnels auxquels sont particulièrement exposés les intérimaires. Cela se traduit par 3 points successifs :
 - Une connaissance accrue des conditions de travail par les entreprises clientes pour transmission à l'entreprise intérimaire en charge de la formation du salarié. L'outil retenu, et promu par les agences d'intérim, est une liste de contrôles (check-list) formalisée par une norme ISO répertoriant les risques professionnels et les bonnes pratiques liées à un poste. L'objectif est de pallier au non-respect de l'obligation de l'inventaire des risques par 40 % des entreprises. En effet, des salariés sont ainsi affectés sur des postes dont ils ignorent les conditions de travail et les risques afférents ; la dépendance commerciale de l'entreprise de travail temporaire envers ses clients l'empêche de s'opposer au placement du salarié dans un tel cas de figure.
 - L'agence intérimaire (employeur formel) destinataire de cette liste doit transmettre à l'intérimaire son contenu de façon systématique, conformément à l'objectif fixé dans la convention collective. Tout manquement à l'obligation d'information incombant à l'agence d'intérim engage sa responsabilité civile.
 - L'entreprise cliente (employeur matériel) doit exercer un contrôle quotidien de l'intérimaire au regard de la " check-list ". Le Ministère du travail vérifie par voie de sondage téléphonique auprès des intérimaires l'application de cette liste dans un minima de 90 % fixé par la convention collective.

Par ailleurs, le Ministère des affaires sociales et de l'emploi chargé du suivi de la réalisation des objectifs conventionnés a commandé à l'inspection du travail un rapport sur les conditions de travail des salariés intérimaires. 97 entreprises, toutes branches confondues,



*Intervention de
Mme Jeanette Paul
de la Direction politique pour la sécurité
et la santé au travail sur l'accord sur
la sécurité et la santé pour
les travailleurs intérimaires*

furent ciblées suite à des plaintes, des accidents du travail ou à la demande des partenaires sociaux. Toutes les catégories des travailleurs intérimaires ont été sondées (travailleurs auxiliaires, à temps partiel, à minima et maxima horaire, à zéro heure...). Si l'enquête a confirmé le fait que le dilemme commercial entrave l'information des salariés, elle indique en revanche qu'à 90 %, les intérimaires considèrent leurs conditions de travail comme identiques à celles des salariés permanents.

Le bilan final de l'action des partenaires sociaux est prévu pour 2006. Il n'exclut pas cependant des évaluations intermédiaires permettant la mise en œuvre d'actions correctives lorsque les progrès constatés sur un objectif déterminé sont insuffisants. Nous sommes donc en présence d'une négociation permanente. Pour le futur, un projet est en cours pour améliorer l'instruction et la formation des intérimaires. La question est de savoir dans quelles proportions cette obligation doit être répartie entre les agences d'intérim et leurs entreprises clientes notamment au regard de la responsabilité civile encourue.

Après avoir décrit le régime juridique touchant aux conditions de travail, il convient d'étudier le principe d'égalité.

2. Egalité de traitement

La loi WAADI⁴² a posé le principe de l'égalité salariale entre les salariés effectuant un travail comparable dans l'entreprise cliente. Si l'entreprise cliente enregistre sa convention collective auprès d'un organisme bipartite, le salaire payé au travailleur intérimaire sera le salaire qu'elle paie à ses employés. A défaut d'un tel enregistrement, le salaire est déterminé par les conventions collectives au sein du secteur du travail intérimaire. Les niveaux de rémunération sont basés sur la moyenne de cinquante autres conventions collectives. Cela signifie qu'en pratique les salaires payés par les entreprises clientes et les agences d'intérim ne seront pas forcément égaux pour le même travail accompli.

En outre, le principe d'égalité salariale entre les travailleurs intérimaires et les autres salariés est tempéré par la possibilité de déroger à la règle initialement posée : d'une part, lorsque la convention collective pour les travailleurs intérimaires prévoit dans une disposition contraire l'inapplication de la règle ; d'autre part, lorsque la convention collective en vigueur dans l'entreprise cliente prévoit des dispositions spécifiques relatives à la rémunération des travailleurs intérimaires.

Dans la Constitution néerlandaise, l'article 1 prohibe tous les types de discrimination. Le Gouvernement insiste sur l'importance de réussir une protection efficace contre les traitements inégaux à travers des textes de lois. Cette protection doit, entre autre, se traduire par une égalité des chances des citoyens pour l'emploi.

La recherche de cette égalité des chances a conduit à mettre en place un socle commun après une analyse des différentes catégories des personnes présentes sur le marché du travail. Cette étude a révélé des écarts de salaires notamment entre les hommes et les femmes, les étrangers et les nationaux, les travailleurs permanents et les travailleurs temporaires.

⁴²WAADI : "Wet Allocatie Arbeidskrachten door Intermediairs" Loi du 14 mai 1998 sur le travail intérimaire

Cette interdiction constitutionnelle des discriminations a amené à l'adoption de cinq lois spécifiques, dont une porte sur les travailleurs permanents et les travailleurs temporaires. S'ajoutent à cela des articles du Code Civil, des lois spécifiques (comme la loi WAADI) et des textes conventionnels.

Le principe de l'égalité de traitement des travailleurs intérimaires en matière de rémunération est posé par l'article 8 de la loi sur l'affectation des travailleurs par des organisations non officielles (loi WAADI). En effet, l'agence d'intérim doit payer au salarié intérimaire le salaire et les indemnités dont bénéficient les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice.

La loi prévoit deux dérogations à ce principe qui sont prévus par ce même texte :

- La convention collective étendue et appliquée dans l'agence d'intérim fixe le salaire et les autres indemnités, ce sont ceux-ci qui seront versés au salarié ;
- Une convention collective étendue, applicable à l'entreprise cliente en matière salariale, qui prévoit que celle-ci doit s'assurer que le salaire et les autres indemnités doivent être versés au personnel intérimaire, dans les mêmes conditions que le personnel permanent.

Concernant la première dérogation, la convention ABU (représentant les employeurs) utilise cette faculté, elle prévoit dans son article 22 :

- Pendant les 26 premières semaines, l'agence de travail intérimaire est libre de choisir le salaire qui sera versé : soit le salaire prévu par cette convention collective de travail temporaire, soit la rémunération de l'entreprise cliente.
- Au-delà de 26 semaines travaillées dans l'entreprise cliente, il devient obligatoire d'appliquer le salaire de l'entreprise cliente.

La convention collective "NBBU-CAO", quant à elle, reprend le principe d'égalité de traitement énoncé dans la loi WAADI. L'ensemble de ces dispositions réglementaires et conventionnelles conduit à une multiplicité de situations différentes au sein de la catégorie des intérimaires et aboutit à des différences de salaires selon que la personne est en intérim ou permanente dans l'entreprise cliente, et ce pour un même poste.

Il convient à présent d'étudier la sécurisation juridique des trajectoires professionnelles des travailleurs intérimaires.

3. Sécurité de la trajectoire professionnelle (formation, ruptures, accès à l'emploi)

A. Une égalité d'accès aux droits

- Chaque mois, 8 % du salaire est provisionné pour les congés payés, que le salarié soit permanent ou intérimaire.
- En matière disciplinaire, le contrôle du travail étant opéré par l'entreprise utilisatrice, les salariés intérimaires sont soumis aux mêmes règles que les autres.
- De la même manière, les conditions d'ouverture des droits à l'assurance chômage sont identiques, que le salarié soit intérimaire ou permanent de l'entreprise cliente, à savoir il doit avoir travaillé 26 semaines sur une période de 37 semaines, pour se voir indemniser à hauteur de 70 % du salaire de base lorsqu'il se trouve privé d'emploi.

B. La trajectoire professionnelle de l'intérimaire

La trajectoire professionnelle de l'intérimaire est régie par une articulation entre la loi "Flexibilité et Sécurité" (ou "Flexi-sécurité") et la loi "WAADI".

Ces deux lois, qui visent les travailleurs occupant des emplois flexibles, ont pour but de mettre en place des relations de travail équilibrées et durables tout en permettant une flexibilité qui apparaît nécessaire pour les entreprises, compte tenu du système économique concurrentiel dans lequel elles évoluent.

Eu égard à ces objectifs, la loi "Flexi-sécurité" introduit une certaine sécurité dans le parcours de l'intérimaire pendant la durée du contrat et une flexibilité accrue pour les employeurs en début et fin du contrat. Elle prévoit ainsi une période de 26 semaines durant laquelle la relation de travail est la plus flexible. Il convient cependant de souligner qu'aux Pays-Bas, l'articulation des normes juridiques permet aux conventions collectives de travail d'aménager les dispositions légales⁴³. De ce fait les dispositions applicables en matière de travail intérimaire sont déterminées par une convention collective du secteur du travail temporaire qui précise les règles afférentes au contrat de travail intérimaire et aux salaires des intérimaires. L'importance donnée à la négociation collective a abouti à une modification de cette convention collective du travail en avril 2004. Depuis, on distingue trois phases dans le parcours du travailleur intérimaire. Ce système de phases signifie que plus l'intérimaire avance dans son parcours, plus il peut bénéficier de droits et plus ses relations avec l'agence intérimaire se consolident. L'agence d'intérim peut toujours mettre fin à la relation avec l'intérimaire quelle que soit la phase dans laquelle il se trouve.

Phase A :

Durant les 78 premières semaines (un an et demi), c'est la phase de "travail à volonté" régie par une clause intérimaire. Celle-ci est applicable dès la première heure de travail de l'intérimaire.

⁴³ Ainsi la loi "Flexibilité et Sécurité" permet la conclusion de contrat de travail temporaire renouvelable trois fois dans la limite de trois ans. Or la convention collective de travail (CTT) signée par ABU prévoit la possibilité pour un intérimaire de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée (CDI) au bout de trois ans et demi.

Durant cette phase, le nombre de contrats avec l'intérimaire n'est pas limité.

La nouvelle convention collective du travail (CCT) a maintenu l'obligation de participation des agences d'intérim au financement de la formation (1,02 % de la masse salariale). De surcroît, elle a créé une fondation pour l'enseignement et le développement dans le secteur du travail temporaire. Elle a par ailleurs mis en place un budget personnel de formation ("sac à dos" de l'intérimaire). Ainsi, au-delà de 26 semaines, l'agence d'intérim a l'obligation de réserver des fonds destinés à la formation de l'intérimaire. Ces fonds sont retenus sur le salaire de l'intéressé à hauteur d'environ 1 %. Ainsi, en accord avec l'employeur, l'intérimaire pourra bénéficier d'une formation pendant la phase B. En cas de non-utilisation de ces fonds durant la phase B, le salarié peut demander à percevoir les sommes retenues. Le passage en phase C entraîne la perte des sommes réservées à la formation individuelle de l'intérimaire.

Si le travailleur intérimaire ne travaille pas pendant une durée de 26 semaines consécutives ou plus, il reprend son parcours au début de la phase A. À l'inverse, si la durée de l'interruption est inférieure à 26 semaines, le parcours de l'intéressé peut se poursuivre.

La relation de travail se termine avec la fin d'une mission ou d'un congé de maladie.

Si l'agence d'intérim met fin au contrat avant le terme prévu, l'intérimaire a droit au paiement des jours restant jusqu'à la fin du contrat.

Le travailleur bénéficie, sous conditions, d'une assurance contre le chômage et la maladie.

Phase B :

Durant cette phase, la durée des contrats de travail intérimaire est déter-

minée par l'agence d'intérim mais la durée totale de ces contrats ne peut excéder deux ans. Si au cours de cette période, l'intérimaire ne travaille pas pendant une période inférieure ou égale à trois mois, la durée d'interruption est prise en compte pour le calcul de la période de deux ans. De même, s'il y a une interruption de travail de plus de un an, l'intérimaire recommence son parcours en phase A.

Si le contrat avec l'entreprise utilisatrice est rompu, le contrat liant l'intérimaire à l'agence d'intérim ne prend pas pour autant fin automatiquement, et l'agence d'intérim doit essayer de trouver une autre mission pour l'intérimaire. En tout cas, jusqu'à ce que l'agence d'intérim trouve un nouvel emploi à l'intérimaire, son droit à rémunération subsiste. Lorsque l'agence d'intérim retrouve un nouvel emploi à l'intérimaire, le nombre d'heures de travail prévu dans le nouveau contrat de mission doit être le même que celui prévu dans le contrat initial. De même, le niveau de rémunération doit être au moins équivalent à celui existant lorsque l'intérimaire ne travaille pas et bénéficie de son maintien de salaire. Cependant cette garantie est inapplicable dans l'hypothèse d'une interruption de travail supérieure ou égale à 13 semaines. Si l'agence d'intérim trouve un nouveau contrat à l'intérimaire mais que celui-ci refuse l'offre, il perd son droit à obtenir un travail de substitution et celui à être payé dans l'attente d'une nouvelle mission. Le contrat conclu entre l'intérimaire et l'agence d'intérim peut prévoir un délai de préavis en cas de rupture anticipée, auquel cas une autorisation expresse du centre de l'emploi et des revenus (SUWI) ou du tribunal du canton est nécessaire. Dans le cas où le contrat est dépourvu de clause de rupture anticipée, le contrat expire automatiquement à l'échéance prévue et aucune

des deux parties ne peut se prévaloir d'un quelconque préavis.

Durant cette phase B, les salariés qui ont plus de 20 ans commencent à cumuler des droits pour la retraite.

Phase C :

Le travailleur dispose d'un contrat à durée indéterminée avec l'agence de travail intérimaire et toutes les périodes d'inactivité du fait de l'agence ouvre droit à un maintien de rémunération au profit de l'intérimaire. Cette relation durable lui permet de bénéficier de l'ensemble des garanties applicables aux salariés permanents et notamment des procédures usuelles de licenciement. Le licenciement intervenant dans ce cadre doit faire l'objet d'une procédure écrite⁴⁴. Le salarié peut exiger la communication des motifs du licenciement, étant entendu de façon générale, que la rupture d'une relation de travail doit être motivée si le salarié en fait la demande.

En cas de contestation du licenciement, deux voies sont possibles pour l'agence d'intérim. Soit elle choisit de solliciter une autorisation auprès du bureau du centre de mise en œuvre de l'emploi et des revenus (SUWI), soit elle saisit directement le juge. Des dispositions légales prévoient le paiement d'une indemnité de licenciement appelée "indemnité de chômage", qui est calculée en fonction du nombre d'années de service de l'intérimaire. Celui-ci a également vocation à recevoir une allocation de chômage dès lors que l'intérimaire a travaillé 39 semaines sur les 52 semaines précédant la rupture du contrat.

Si l'intérimaire est licencié durant cette phase et qu'à la suite de cela il n'a pas travaillé pour l'agence d'intérim durant une période inférieure à 26 semaines il retourne au début de la phase B. Si cette période non travaillée est supérieure à 26 semaines, la phase A recommence.

⁴⁴Il existe plusieurs motifs de licenciement, comme par exemple le refus répété d'un intérimaire d'effectuer une mission.

La pratique de l'agence d'intérim "Start"

Au-delà de cette trajectoire "classique" du travailleur intérimaire, certaines agences d'intérim ont mis en place une politique spécifique en direction de publics en difficulté. Cette intervention s'inscrit dans un contexte d'ouverture du marché concurrentiel de la réinsertion professionnelle. C'est le cas notamment de l'agence Start⁴⁵ que nous avons rencontrée. L'intérim est considéré comme un instrument dans la politique d'intégration de certains groupes sur le marché du travail. Dans les années 80, une agence spéciale tripartite, l'agence Start a été créée à ces fins sous le contrôle des employeurs, des syndicats et du gouvernement. Elle a fonctionné quinze années, avant d'être tout récemment privatisée et de devenir une agence "normale". La participation et l'engagement des syndicats dans ce projet ont largement contribué à surmonter l'attitude traditionnellement anti-intérim des organisations syndicales.

Ainsi ces entreprises de travail temporaire ont progressivement joué un rôle dans l'insertion qui était traditionnellement pris en charge par le service public. Mais les partenaires sociaux ont des visions différentes sur les modalités de mises en œuvre. Start s'est investi dans trois domaines : le parcours d'apprentissage, l'accompagnement des travailleurs handicapés et celle des personnes en grande difficulté professionnelle.

En ce qui concerne l'apprentissage en alternance, cette politique qui est subventionnée en partie par l'Etat, vise avant tout les personnes ayant un faible niveau de qualification. Les intérimaires bénéficient d'un jour de formation par semaine et travaillent quatre jours par semaine ; tout en étant considérés du point de vue de l'agence intérimaire comme des intérimaires à part entière. Cette formation aboutit à un diplôme professionnel.

S'agissant de l'accompagnement professionnel des personnes handicapées, une filiale également subventionnée par l'Etat appelée "Start Kans" a été créée.

Enfin, pour les personnes en grande difficulté et considérées comme très éloignées de l'emploi, Start intervient par l'intermédiaire de la "Start Foundation". Cette dernière est financée par une partie des bénéficiaires commerciaux de Start. Selon M. Willem Zijlstra, directeur de Start, il s'agit ainsi d'intervenir d'une manière active sur le champ social.

Après avoir exposé le régime juridique s'appliquant au travail intérimaire, il convient d'en étudier les réalités socio-économiques.

⁴⁵ Agence intérimaire "Start" à Almere Stad

Les réalités socio-économiques de l'interim :

4.3

une grande flexibilité pour les employeurs et une réelle sécurité pour les travailleurs intérimaires

1. La réalité de la flexibilité dans le travail intérimaire aux Pays-Bas

La flexibilité est un élément constitutif du mode Polder néerlandais. Elle peut prendre deux formes:

• *La flexibilité interne ou polyvalence interne à l'entreprise.* A partir des années 1980, ce type de flexibilité s'est considérablement développé aux Pays-Bas. Ainsi, 70 % des salariés s'estimaient polyvalents en 1994 contre 75 % en 2003⁴⁶.

• *La flexibilité externe, qui se traduit par le recours à une main d'œuvre non-salariée de l'entreprise,* en fonction de la conjoncture économique et des besoins de l'entreprise. Cette flexibilité peut passer par la conclusion de contrats bipartites :

- Prêt interentreprises de main d'œuvre (qui n'est pas illégal au Pays-Bas) ;



Intervention de
Lei Bodelier
de la Direction politique du marché
du travail sur la politique du Ministère
pour le marché du travail et la formation

- Contrat de type "job on call" (contrat pour des missions très courtes qui reviennent souvent) qui représente 34 % en 2003 de l'emploi total (CBS_Statline) ;
- Contrat à durée déterminée qui représente 1,6 % en 2003 contre 3 % en 1996 (CBS_Statline).

Mais elle passe également, et surtout aux Pays-Bas, par le recours au travail intérimaire (2,4 % de l'emploi total en 2003).

A. Une grande liberté laissée aux agences d'intérim

La particularité du modèle économique néerlandais a conduit à un grand développement des agences d'intérim.

• Le développement de la création des agences d'intérim

Dès les années 80 le choix de l'intérim a été fait par le gouvernement et les partenaires sociaux. Pour matérialiser leur volonté forte d'inscrire l'intérim au cœur de la politique de l'emploi, l'agence de travail temporaire Start est créée de manière consensuelle et sous la forme d'une association à but non lucratif. Elle a depuis évolué dans son statut juridique, puisque aujourd'hui, Start est une société commerciale cotée en bourse. Elle occupe aujourd'hui la deuxième place sur le marché de l'intérim aux Pays-Bas avec un chiffre d'affaires annuel de 800 millions d'euros.

2000 entreprises de travail temporaire (ETT) pour un total de 10000 établissements se partagent aujourd'hui le secteur de l'intérim, en sachant que le

marché se caractérise par :

- Une concentration de parts de marché importantes pour un faible nombre de majors (ADECCO, Manpower, Vedior, Randstat) ;
- Une myriade de très petites structures ;
- L'existence d'un type particulier d'entreprises de travail temporaire créées soit par les pouvoirs publics pour satisfaire les besoins de service public, soit par les branches pour leurs propres besoins (par exemple pour le secteur de la construction navale ou le secteur routier).

Cet essor sans précédent des entreprises de travail temporaire s'explique par l'adoption de la loi WAADI en 1998, qui a supprimé l'autorisation administrative préalable à la création. Ainsi, toute personne, physique ou morale, peut s'installer comme professionnel de l'intérim.

• Le développement de l'activité des agences d'intérim

Dans l'emploi, l'intérim a connu une croissance continue de 1992 à 1999 passant de 1,9 % à 3,8 % de l'emploi total, puis a décliné de 1999 à 2003 pour atteindre le chiffre de 2,4 %. L'intérim étant pro-cyclique, la dégradation de la conjoncture économique aux Pays-Bas explique la baisse de ces quatre dernières années.

L'intérim a contribué pour 9,9 % de la croissance de l'emploi total entre 1990 et 2000. Le secteur de l'intérim représente 6 milliards d'euros de chiffre d'affaire en 2003, soit 1,5 % du PIB de la Hollande.

⁴⁶Lei Bodelier, Ministère de l'emploi et des affaires sociales, 2004

Lors de la croissance, l'intérim a gagné de nombreux secteurs, parfois en spécialisant ses filières. Par exemple, l'agence Start a créé des filiales sur des "marchés niches" existants à côté des "marchés volumes" : Transports, Proflex, Medi-Intérim, Télématch, Call center, L'Equipe.

Ce mouvement de diversification a été renforcé par la récession économique de ces dernières années : face à une concurrence exacerbée et une rétractation du marché de l'intérim, les entreprises de travail temporaire doivent effectivement de plus en plus se démarquer pour survivre. Certaines adhérentes de l'ABU, avec le soutien de celle-ci, prospectent donc désormais en direction des secteurs agricoles et horticoles. D'autres, telle que Start, ont orienté une partie de leur activité en direction de la réinsertion de groupes en difficulté⁴⁷, en concluant des conventions avec l'Etat pour bénéficier d'aides.

• **Le maintien dans une situation d'emploi précaire de la plupart des travailleurs intérimaires**

Malgré ces différentes initiatives, la situation des travailleurs intérimaires reste relativement précaire, en raison du cadre juridique. Ce dernier ne permet encore que très minoritairement aux salariés intérimaires d'accéder à un type de contrat stable.

Les intérimaires qui font partie de la phase A voient ainsi leur contrat prendre automatiquement fin en cas de maladie ou d'absence, ce qui limite leurs possibilités d'accéder aux phases supérieures. Une fois passé en phase B, l'intérimaire n'est pas non plus assuré d'atteindre la phase C : la phase B consiste en un maximum de huit contrats, sans interruption de plus de trois mois sur une période de deux ans de mission continue. En cas d'interruption de la phase B de plus de trois mois et de moins d'un an cette phase est réinitialisée. En cas d'interruption de plus d'un an, l'intérimaire repasse en phase A. Le nombre d'intérimaires qui accèdent à la phase C est donc de fait très faible : seulement 10 % y

parviendraient selon l'agence de travail intérimaire Vedior (contre 70 % en phase A et 20 % en phase B).

Autre facteur de précarité découlant du cadre juridique : les entreprises de travail temporaire n'ont pas l'obligation d'améliorer la formation des salariés intérimaires. Elles doivent seulement, à partir de la 26ème semaine d'emploi de l'intérimaire, prélever 1 % sur leur salaire.

B. Une grande liberté également accordée aux entreprises utilisatrices

L'utilisation de l'intérim par les entreprises s'explique par un cadre de recours très souple, des avantages organisationnels, et l'utilisation d'une main d'œuvre fragilisée.

• **Un cadre recours très souple**

Le recours à l'intérim est libre aux Pays-Bas : il ne nécessite aucun motif à la différence du système français, ni de délai de carence entre les missions sur un même poste dans une même entreprise. Cela peut être un choix de management en dehors de toute absence de salarié ou de surcroît d'activité. Dans la réalité néanmoins, les entreprises utilisatrices recourent au travail intérimaire pour les mêmes raisons qu'en France :

- Dans 21 % des cas, le recours à l'intérim est justifié par un remplacement.
- Dans 47 % des cas, le recours est lié à un accroissement temporaire d'activité.
- Dans 21 % des cas, l'intérim constitue un canal de recrutement .

Une entreprise peut légalement recourir indéfiniment au même intérimaire sur le même poste.

• **Les avantages organisationnels**

Le recours à l'intérim se justifie économiquement, en ce sens qu'il permet également à l'entreprise de gagner du temps dans sa gestion quotidienne. D'abord il permet à l'entreprise utili-

satrice de contourner les règles de droit commun en matière d'embauche et de licenciement, selon lesquelles l'employeur doit recueillir l'accord du conseil d'entreprise avant de prendre une décision. Sans cela, sa décision est nulle de plein droit. De plus, jusqu'à une mission de durée inférieure à dix mois, l'entreprise réalise une économie sur le coût de travail intérimaire par rapport au coût d'un travailleur permanent. En effet les frais administratifs de gestion et les frais de recrutement sont inexistantes pour les travailleurs intérimaires et n'entraînent pas de coûts de gestion supplémentaires.

• **Une main d'œuvre fragilisée**

On constate une répartition équitable entre les différents secteurs d'activité avec une prédominance dans l'industrie manufacturière (27,8 % en 1998) et dans le secteur tertiaire. Cette forte tertiarisation fait que la répartition entre les hommes et les femmes est équilibrée avec une tendance à la féminisation contrairement à la France ou à l'Italie où la population masculine est majoritaire en raison du caractère très industriel des emplois proposés dans le cadre de l'intérim. En effet, les femmes représentent proportionnellement une part plus importante dans la population intérimaire (49 %) que dans l'emploi total (43 %). Selon les études réalisées⁴⁹, les femmes néerlandaises aspireraient à des emplois plus flexibles et auraient une durée du travail inférieure à la moyenne européenne.

Les Pays-bas comptent les intérimaires les plus jeunes de l'Union européenne. La moyenne d'âge est de 27 ans et plus de la moitié d'entre eux font partie de la tranche d'âge 15-24 ans. Toutefois, depuis une décennie, on peut constater le vieillissement de cette

⁴⁷ Personnes peu qualifiées (conduite de parcours d'apprentissage sanctionné par un diplôme professionnel), personnes handicapées (filiale Stats Kans) et personnes en grande difficulté (Fondation Start).

⁴⁸ Lei Bodelier, Ministère du travail, octobre 2004

⁴⁹ Regards croisés sur la formations des intérimaires en Europe. FAF. TT 2003

population. 23 % des travailleurs intérimaires ont un second emploi.

La proportion de soutien de famille travaillant en intérim augmente.

23 % des intérimaires néerlandais rencontrent des difficultés particulières d'accès à l'emploi : seniors, handicapés, chômeurs de longue durée, minorités... Un grand nombre d'intérimaires sont également des étudiants (pour 35 à 40 % des intérimaires). Il s'agit d'une population généralement peu qualifiée et peu instruite (à l'exception des étudiants). Cette population est donc souvent peu au fait de ses droits. Elle est recrutée majoritairement pour occuper les emplois les moins qualifiés dans la pyramide hiérarchique.

L'emploi de cette population emporte deux types de conséquences. D'abord cette main d'œuvre plus malléable permet aux entreprises de leur imposer des conditions de travail plus difficiles, que n'accepteraient pas forcément des travailleurs permanents. De plus, cette main d'œuvre ayant difficilement accès à l'acquisition d'un logement, il est plus facile pour les agences de leur imposer une mobilité géographique.

Cette marge de manœuvre importante accordée aux entreprises de travail intérimaires et aux entreprises utilisatrices ne résout ni les problèmes de fraude ni ne contient la flexibilité dans le cadre légal.

C. Une flexibilité qui, dans les faits, déborde le cadre légal malgré la largesse de celui-ci

• Les faits

Dans la réalité, le marché de l'intérim n'est pas un marché uniforme. Il peut au contraire être scindé en deux sous-marchés :

- Un premier marché composé d'agences "honnêtes" affiliées à l'ABU ou à la NBBU. Ces agences proposent des offres de service respectueuses du cadre légal et passent des conventions avec l'État. Elles représentent aujourd'hui 3000 établisse-

ments, emploient 650000 salariés par an et réalisent un chiffre d'affaires annuel de 4,5 milliards d'euros.

- Un second marché, constitué d'environ 6600 établissements "malhonnêtes" : ces agences concluent des missions avec environ 100000 personnes par an pour un chiffre d'affaires de 1.5 milliards d'euros. Il s'agit soit d'agences totalement non déclarées, soit d'agences qui le sont mais qui pratiquent des opérations de placement illégales.

Par ailleurs, les entreprises utilisatrices qui ont toute faculté pour tout besoin de faire appel au réseau performant des agences d'intérim ont parfois directement recours au travail illégal : heures supplémentaires non payées, salariés non déclarés aux assurances sociales et plus encore : travailleurs étrangers sans autorisation de travail, malgré l'adoption de la loi sur l'emploi des étrangers "WAV".

• Plusieurs facteurs peuvent expliquer cette situation.

En premier lieu, le contrôle de la légalité du statut des intérimaires est difficile à réaliser : l'employeur, qu'il s'agisse d'une entreprise de travail temporaire ou d'une entreprise utilisatrice dispose d'un mois pour déclarer le salarié après son embauche. En conséquence, s'il y a connivence entre le salarié et l'employeur, il est toujours déclaré à l'inspecteur que le salarié est sur son poste depuis moins d'un mois... Le seul contrôle réel porte sur l'emploi d'étrangers sans autorisation de travail.

En second lieu, le coût du travail intérimaire est relativement élevé pour l'entreprise utilisatrice. Il est de l'ordre de 1,9 à 2,1 fois le salaire brut du poste (soit pour un intérimaire non qualifié, un coût pour l'entreprise utilisatrice de 17 euros de l'heure, pour 8 euros de salaire versé à l'intérimaire). S'ajoute encore à ce coût, la TVA (19,6 %). Ce coût élevé s'explique par la marge de l'agence d'intérim et par un fort taux de charge social, lié au fort taux d'absentéisme des salariés



intérimaires. Il est donc économiquement avantageux de recourir au travail illégal pour contourner ce coût : si l'entreprise utilisatrice passe par le travail illégal, le coût de la personne embauchée est ramené à son seul salaire net.

En dernier lieu, le marché de l'intérim pour certains secteurs d'activité "dangereux", tels le BTP et les activités portuaires, est réservé aux agences certifiées (norme ISO). Cette certification n'est accessible qu'aux grandes agences bien organisées, ce qui leur confère un monopole sur ce marché. C'est pourquoi les autres agences ne peuvent entrer sur ce marché que dans un cadre illégal.

Pour pallier ces dérives, des réformes sont en cours. A partir du 1er janvier 2005, une sanction administrative sera désormais appliquée au travail illégal. Cette sanction, qui remplacera l'actuelle amende pénale, sera non seulement plus élevée (8000 euros par salarié, contre 2000 actuellement), mais également appliquée plus rapidement. D'autre part, un projet est à l'étude pour soumettre la création de toute entreprise de travail temporaire à une autorisation qui sera accordée en fonction de critères stricts (casier judiciaire vierge, formation de l'employeur, capital minimum...)

2. Quelles sécurités pour les salariés ?

L'analyse des secteurs concernés par l'incapacité de travail réalisée en 1999 par le Bureau central des statistiques néerlandais, montre que le travail intérimaire constitue l'un des six secteurs à problème, avec une sur-représentation des agences d'intérim dans les nouveaux cas d'incapacité de travail et un taux d'absentéisme de 8,6 % supérieur à la moyenne nationale. Fort de ce constat, le Ministère des affaires sociales et de l'emploi a donc décidé de porter une attention particulière à cette branche. Il y avait ainsi suffisamment de raisons pour que l'inspection du travail rassemble des informations structurées sur les situations de travail des intérimaires.

Au cours de l'année 2002, un projet national d'inspection relatif au secteur de l'intérim a été réalisé en coordination avec les partenaires sociaux. Le but de cette étude était de rechercher si les entreprises ont plus souvent recours aux intérimaires qu'aux salariés permanents pour des situations où des abus sont constatés.

Les résultats laissent apparaître :

- Que les salariés intérimaires travaillent dans des circonstances difficiles (travail de nuit, mauvais environnement et travail insalubre) dans près de la moitié des cas.
- Dans 10 % des cas, les intérimaires réalisent des travaux qui ne sont pas exécutés par les permanents de l'entreprise.

- Un tiers des salariés s'estime insuffisamment informé sur les risques auxquels ils sont exposés ; il faut ajouter à ce chiffre que dans 16,3 % des cas, ils doivent réaliser un travail dangereux. Il est à noter que tous les travaux sont accessibles aux salariés intérimaires.

Ainsi, les conditions de travail des salariés intérimaires se révèlent être généralement moins favorables que celles des travailleurs permanents. Toutefois, le principal point considéré comme préoccupant par l'inspection du travail est l'insuffisance de l'information et des instructions sur le respect des règles de sécurité et des tâches à effectuer. Au vu de ce constat, une campagne d'information des partenaires sociaux du secteur va être menée dès 2005. Elle se concrétisera par la mise à disposition de documents standards sur les conditions de travail. Un autre risque auquel sont exposés les travailleurs intérimaires mérite d'être signalé : les agences intérimaires "malhonnêtes" estimées à 6600 par le syndicat ABU, sur un total de 10000. La disparition du système d'autorisation administrative préalable à la création d'une agence a conduit à la prolifération de petites agences, non affiliées à une organisation professionnelle, ne respectant pas les dispositions légales : salaire minimum, déclaration de salariés, autorisation de travail pour les salariés étrangers, information sur les risques encourus.

De plus, pour des raisons purement commerciales, des entreprises "honnêtes" de travail intérimaire peuvent se trouver amenées à placer des personnes, dans des entreprises utilisatrices qui ne

satisfont pas à leur obligation de communiquer l'inventaire des risques inhérents à leur activité.

En matière d'exécution du contrat de travail, la loi Flexibilité et Sécurité adoptée en 1999, a été conçue pour apporter plus de garanties aux salariés intérimaires : la loi confère une flexibilité aux entreprises lors de l'entrée et de la sortie du salarié, tout en prévoyant une protection du travailleur pendant le contrat. Cependant, malgré les garanties posées par la loi, le passage entre les phases A, B et C n'est pas automatique ; l'employeur a seul l'opportunité de choisir ou non s'il confère un contrat à durée indéterminée au salarié. Ainsi, pour cette raison, le nombre de salariés évoluant entre les phases A, B et C décrites ci-dessus, reste inconnu. Seul le chiffre de 30 % est avancé concernant les salariés d'entreprise intérimaires embauchés par des entreprises utilisatrices. Quant aux 70 % restants, la proportion des personnes intégrant durablement un emploi hors du secteur de l'intérim n'est pas appréhendée par les pouvoirs publics néerlandais.

Cette même loi organise des modalités différentes de fin de contrat selon la phase A, B ou C dans laquelle se situe le salarié intérimaire. La rupture anticipée du contrat est soumise, à défaut d'accord des parties, à autorisation du bureau de placement et des revenus ou du juge civil. L'intervention de cette tierce autorité est une garantie d'impartialité pour les salariés. Cependant, près de 95 % des demandes présentées sont accordées et les décisions rendues ne sont pas susceptibles de recours pour les salariés.

Le marché aux fleurs d'Aalsmeer dont l'activité est organisée depuis 1911, s'est constitué en coopérative de producteurs en 1968. Premier marché aux fleurs mondial, il commercialise 33 % de la production.

Il regroupe 3300 producteurs locaux adhérents et assure les reventes de 3000 producteurs étrangers répartis dans le monde entier : Kenya, Ouganda, Tanzanie, Israël, Palestine, Equateur, Colombie...

Il s'étend actuellement sur une superficie de 550000 mètres carrés d'entrepôts.

Il est organisé en différents secteurs :

- Gestion des arrivages (production locale et importation).
- Revente à l'exportation, aux supermarchés et jardinerie, et aux petits commerces (85 % des produits sont réexportés principalement en Allemagne, en France, en Grande-Bretagne et aux Etats-Unis).

La production gérée est de :

- 2 millions de plantes en pot.
- 19 millions de fleurs coupées par jour soit 5 milliards par an dont 1,8 milliards de roses ; il y a environ 12000 variétés.

Les fleurs, livrées dans la nuit, sont conservées dans des chambres froides à température de 8 ou 2 degrés, selon les variétés et vendues dans la journée.

Les lots de fleurs sont identifiés par une fiche informatique permettant d'assurer leur suivi.

Les ventes aux exportateurs, aux grossistes et aux détaillants se font " au cadran " par enchères dégressives, ce qui permet une transaction plus rapide que par enchères montantes. Le lot est attribué au premier acheteur qui intervient.

Pour les fleurs coupées, la vente est calculée à la tige, les lots peuvent être divisés en sous-lots.

Le prix de vente aux supermarchés et jardinerie est fixe, il est calculé sur la moyenne des ventes au cadran.

Le résultat de la vente donne lieu à un bon de distribution exploité ensuite par les agents de la logistique. Il permet d'assurer la livraison des fleurs à l'acheteur, par lecture de codes barre. Cette organisation, assure par ailleurs la traçabilité du produit. Depuis un an, le transport des chariots de fleurs vers les entrepôts des producteurs est assuré par un système automatisé.

Il n'y a pas de norme ISO mais un service spécialisé effectue pour les adhérents des contrôles qualité par sondage ainsi que des tests sur les produits nouveaux.



Ce service permet à la profession de s'autoréguler sur la base d'un "indice de confiance"

La coopérative emploie près de 2000 salariés permanents dont 1100 au service logistique. De plus il est fait appel à des travailleurs intérimaires à hauteur de 200 à 500 par jour selon l'activité attendue.

Les horaires de vente débutent à 6h 30 et se terminent à 10h ou 11h en fonction de l'importance des arrivages. La distribution aux acheteurs est en principe achevée à midi.

Afin de garantir une durée de travail à temps complet, un contrat appelé "combi" peut être proposé au salarié : soit dans deux départements différents du marché aux fleurs, soit entre un département du marché aux fleurs et un exportateur.

Jusqu'en 2000, chaque département avait ses propres fournisseurs auxquels il faisait appel, parfois juste pour une ou deux personnes. La coopérative a pris conscience des coûts exorbitants que cette organisation engendrait et a décidé de mettre en place un " point flex " (département flexibilité). Autre constat, le recours à des agences d'intérim "malhonnêtes" pouvait avoir pour conséquence de faire travailler des personnes étrangères ce qui, selon eux, pouvait être entre autre à l'origine de tensions entre les salariés.

Le point flex couvre deux modes de recrutement : le pool management et la demande directe.

Le pool management : chaque mercredi matin, les départements font remonter le nombre prévisionnel de personnes à recruter au " point flex ", celui-ci transmet la demande aux différentes agences d'intérim. Les agences se chargent du recrutement et du choix des personnes en tenant compte des critères imposés par l'entreprise cliente (mesurer au moins 1,65 mètres, parler couramment le néerlandais...).

La demande directe : chaque mercredi matin, un service fait la demande d'un intérimaire.

Que ce soit par le pool management ou la demande directe, chaque intérimaire recruté doit signer "une charte de bonne conduite". Selon le responsable du point flex, cette nouvelle organisation a permis d'augmenter la durée moyenne de présence de l'intérimaire dans cette entreprise de 4 à 11 semaines. Chaque jour de 200 à 500 intérimaires interviennent sur le site. Les responsables d'agence d'intérim sont présents dès 6 heures 15 pour appeler si nécessaire des travailleurs supplémentaires, et faire le point de l'absentéisme (ce qui a permis une réduction de celui-ci de 38 %).

Ces missions peuvent aboutir à la conclusion de contrat à durée indéterminée avec la coopérative. D'autres part, le "point flex" constate que les salariés en phase C avec l'agence d'intérim font preuve d'une plus grande fiabilité et motivation, ce qui est un argument commercial pour elle.



Il demeure néanmoins que les salariés intérimaires continuent à être soumis à des conditions de travail difficiles en raison de la très grande concentration dont ils doivent faire preuve : multitude de machines, bruits, plan de circulation approximatif.

Les défis que le " point flex " s'est fixé pour l'avenir sont la diminution du nombre d'agressions et de violences verbales, une meilleure coopération avec les agences d'intérim, et améliorer les compétences des intérimaires.

Selon le responsable, le choix de pôle unique s'avère être un succès puisqu'il a permis à la coopérative d'économiser 350000 euros.

4.5

Encore de nombreuses interrogations sur le statut des travailleurs intérimaires aux Pays-Bas

Se poser la question de la sécurité pour le travailleur intérimaire entraîne l'examen du cadre juridique.

En droit, le principe d'égalité est affirmé. Néanmoins, du fait de l'articulation des conventions collectives, ce principe souffre de nombreuses exceptions. De plus, le droit néerlandais n'assure une certaine sécurité par la conclusion d'un contrat à durée indéterminée qu'à partir d'une certaine durée de missions pour l'agence d'intérim.

Malgré ses ambitions, la loi "Flexisécurité" ne sécurise pas toutes les formes de travail flexible. La majeure partie des salariés ayant une relation de travail flexible sont exclus du statut protecteur du droit du travail. Ainsi le prêt de salariés entre entreprises est largement admis, ce qui, dans notre conception française, pose de nombreux problèmes notamment en matière de conditions de travail et de responsabilité. En outre, en terme de parcours professionnel et de conditions de travail, le risque de voir se former des catégories de travailleurs plus précaires parmi les

précaires apparaît. Ainsi les personnes les moins qualifiées peuvent très difficilement atteindre la phase C très sécurisante.

En outre, l'agitation sociale actuelle présage d'une crise du modèle des polders et fait craindre une aggravation de la précarité des travailleurs temporaires. On assiste en effet à un repli sur la négociation collective dans les questions de conditions de travail alors que la politique libérale du gouvernement actuel tend à remettre l'individu au centre du système de protection sociale. La construction sociale fondée sur un consensus entre l'Etat et les partenaires sociaux semble donc remise en cause.

Par ailleurs, certains syndicats se sont prononcés en faveur d'un renforcement de la participation de l'Etat, et notamment de l'inspection du travail. Ils souhaiteraient davantage de contrôles en ce qui

concernent les conditions de travail et l'application des conventions collectives. On peut craindre que cette mise à l'épreuve de l'équilibre tripartite touche plus particulièrement les plus précaires. Ainsi, la réforme de l'assurance chômage dans le sens de restriction des conditions d'accès risque d'exclure ceux qui ont déjà le plus de difficultés à accéder au marché de l'emploi et maintenir une activité stable, comme les travailleurs intérimaires.

Dans ce contexte social, il apparaît donc que le statut actuel des travailleurs intérimaires aux Pays-bas soulève encore de nombreuses interrogations.



Clôture du rapport

V

Liste des organisations, institutions et personnalités rencontrées

Institut de droit du travail et de la sécurité sociale de l'Université d'économie de Vienne

Dr. Franz MARHOLD,
 Professeur en droit du travail et droit social
 Dr. Josef WOSS,
 Chef du département Politique Sociale/Retraite à
 la Chambre des Employés et des Ouvriers

Entreprise de travail intérimaire Manpower

M. Cezary WASIAK,
 Directeur Manpower Vienne
 Mlle Andréa LEHKY,
 Manager Manpower Vienne
 Mme Andréa STIBICH,
 Chargée du recrutement et des tests Manpower

Service public de l'emploi "AMS"

Mme Maria KAUN,
 Chargée de mission
 M. Helmut GERL,
 Département des services de conseil et des intermédiaires

Ministère du travail

Mme Ingrid NOWOTNY,
 Directrice du département Politique Juridique du Travail au
 Ministère du travail autrichien
 M. Engelbert POROPATICH,
 responsable Sektion II au Ministère
 Mme GOARHARAT,
 responsable Sektion III au Ministère
 M. KNISEL,
 responsable Sektion I au Ministère

Syndicat de la métallurgie et du textile ÖGB

M. Günter STEINDL,
 Chef de Bureau du Président du Syndicat de la métallurgie
 et du textile

Agence d'intérim d'insertion Flexwork

M. Karl ERBER,
 Président Général Flexwork
 Mme. Eva SCHERZ,
 représentante du Syndicat des employés
 Mlle Jasmin EHSANI,
 responsable atelier intérim Flexwork
 M. Frederik POPPINGER,
 salarié Flexwork délégué ouvrier
 M. Wilhelm GIFFINGER,
 président du Comité d'entreprise.

Sécurité sociale

M. Norbert VANAS,
 "Deputy général director" Sozialversicherungstrager

AUV

Dr. Wilfried FRIEDL,
 Directeur

Radio et télévision autrichienne ORF (chaîne publique)

Dr. Wolfgang BUCHNER,
 Directeur Administration Générale ORF
 Prof. Heinz FIEDLER,
 Président du Comité d'entreprise ORF
 Dr. Otto KORAB,
 Chef du Personnel ORF
 Mme Eliane BLAUKOPF,
 Secrétaire Interprète ORF

Interprète

Annie WEICH

**Centre d'études et d'action pour la cohésion sociale
(et notamment l'emploi)**

Mme Anne PEETERS,
Administratrice déléguée du CEDAC

**Direction Générale Emploi et Affaires sociales
de la Commission européenne**

M. Dimitrios DIMITRIOU,
responsable de travail intérimaire du bureau
"Droit du travail et organisation du travail" Bruxelles

Inspection des lois sociales

M. Michel ASEGLIO,
Directeur général, Contrôle des lois sociales
Mme Myriam MALDERIE,
conseillère juridique
M. Frédéric DOUMONT,
Inspecteur de la filière Contrôle du bien-être au travail,
région de Charleroi

Agence Alter, Bruxelles

M. Thomas Lemaigre,
Rédacteur en chef Alter Echos
Mme Catherine Morenville,
journaliste

Entreprise de travail intérimaire Randstatt Belgium

M. BENOIT VAN GRIEKEN,
Directeur Corporate Social Responsibility

Trace, Charleroi

Mme Sylvie LAMBINON,
Chef de projets Insertion par l'Economique

Prévention et Interim, Bruxelles

M. Hendrick DE LANGE,
Directeur du Service Central de Prévention pour le Secteur
du Travail Intérimaire

**Fédération patronale du travail intérimaire belge
(Federgon)**

Mme Ann CATTELAIN,
Directeur du service juridique

Confédération européenne des syndicats (CES)

M. Laurent VOGEL,
représentant du bureau technique syndical

Syndicats

Mme Bergie VANDENBOSSCHE,
représentante syndicale de la Confédération des syndicats
chrétiens (CSC)
Mme Pascale WIRKEN,
représentante syndicale de la Fédération générale du travail
de Belgique (FGTB)

Entreprise VIANGROS, Anderlecht

M. Pierre LEMAN,
Directeur des ressources humaines

Ministère des Affaires Sociales et de l'Emploi

Mme Jeanette PAUL,
Direction politique sécurité et santé au travail
M. Mieke van der SPEK,
Direction politique Relations du travail
M. Lei BODELIER,
Direction politique du marché du travail
M. Geert van ATTEVELD,
Direction des Relations du travail

Inspection du travail, La Haye

M. Jaap VIJLENBROEK,
Directeur Général de l'Inspection du travail
Mme Liesbeth KROON,
Chef des projets d'inspection de la Direction Secteur
du Commerce
M. Peter ZWARTJES,
spécialiste de l'inspection du travail et formateur interne
Mme Josephine CORBEY,
Direction Fraude sur le Marché du travail

Organisation des employeurs de l'intérim (ABU)

M. Aart van der GAAG,
Directeur ABU
Mme Yvonne van DIJK
M. Marcel NUIJTEN
M. Jurien KOOPS
M. Francis MINNEMA

Agence intérimaire Start, Aalsmeer

M. A. HONNEBIER,
Département gestion des ressources humaines
M. H. KORRINGA,
conseiller sur le travail flexible

Bibliographie

TITRE DES DOCUMENTS	SOURCES
Amélioration de la qualité de l'emploi : un examen des derniers progrès accomplis	Commission européenne
L'emploi, l'emploi, l'emploi : créer plus d'emplois en Europe (2003), Rapport de la Task-force pour l'emploi	Commission européenne
L'emploi en Europe	Site Europa : http://europa.eu.int
Livret pédagogique sur la négociation collective	INTEFP
Rapport de la fondation de Dublin sur les relations industrielles en Europe	www.eurofound.eu.int , dans la base de données EIRO
Communication de la Commission du 26.11.2003 sur la qualité de l'emploi en Europe	Intranet de l'INTEFP : http://www.intraint.travail.gouv.fr
La qualité de l'emploi en Europe, Enjeux et défis (2002), Cahier de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail	Intranet de l'INTEFP : http://www.intraint.travail.gouv.fr
Les chroniques internationale de l'IRES	IRES
Prendre la mesure du travail temporaire (2002), Perspectives de l'emploi de l'OCDE	Site de l'OCDE : http://www.oecd.org
Le travail intérimaire dans l'Union européenne (2002), rapport de Donald Storrie, (Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de travail)	Site de la Fondation de Dublin http://www.eurofound.ie
Regards croisés sur la formation des intérimaires en Europe (2003)	Rapport du FAF TT
Projet de directive sur l'intérim et son rapport de présentation	Site Europa : http://europa.eu.int
Directive 91/383 du 25 juin 1991	Site Europa : http://europa.eu.int
Avis du comité économique et social sur la proposition de directive du parlement	JO Commission européenne

LE TRAVAIL INTERIMAIRE EN EUROPE

RAPPORTS DES VOYAGES D'ÉTUDE
EFFECTUÉS DU 11 AU 15 OCTOBRE 2004
EN BELGIQUE, AUTRICHE ET PAYS-BAS



equal



I.N.T.E.F.P
1498, route de Sain Bel
B.P. 84
69280 Marcy-l'Etoile
Tél. 04 78 87 47 47
Fax 04 78 87 47 00