



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Le travail intérimaire dans l'Union européenne



Le travail intérimaire dans l'Union européenne

À propos de l'auteur

Donald Storrie est directeur du Centre d'études sur le marché du travail européen [Centre for European Labour Market Studies (CELMS)], Göteborg, Suède. Il a réalisé des recherches sur la protection de l'emploi, la politique du marché du travail, la mobilité sur le marché du travail, les conséquences individuelles de la perte d'emploi et les relations industrielles.



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Le travail intérimaire dans l'Union européenne

Donald Storrie

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 2002

ISBN 92-897-0180-3

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 2002

Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être adressée au directeur de la Fondation (European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Ireland).

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe indépendant de l'Union européenne, qui a été créé pour aider à la formulation de lignes de conduite futures sur les questions sociales et professionnelles. Des informations complémentaires peuvent être obtenues à partir du site internet de la Fondation (<http://www.eurofound.eu.int>).

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail
Wyattville Road
Loughlinstown
Dublin 18
Ireland

Tél. (353-1) 204 31 00

Fax (353-1) 282 64 56

E-mail: postmaster@eurofound.eu.int

Internet: <http://www.eurofound.eu.int>

Imprimé en Irlande

Le papier utilisé pour cette publication est exempt de chlore et provient des forêts naturelles protégées d'Europe du Nord. Pour chaque arbre coupé, au moins un arbre nouveau est planté.

Avant-propos

Le présent rapport sur le travail intérimaire en Europe s'appuie sur le matériel fourni par les quinze rapports nationaux commandés par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail en 2000.

Le thème de la flexibilité du travail a été largement débattu, au cours des dix dernières années, par les acteurs économiques et sociaux européens. En 1995, la Commission européenne a entrepris une consultation des partenaires sociaux au niveau de l'Union européenne [Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), Centre européen des entreprises à participation publique et des entreprises d'intérêt économique général (CEEP) et Confédération européenne des syndicats (CES)] sur «la flexibilité du temps de travail et la sécurité de l'emploi pour les travailleurs» en ce qui concerne trois formes atypiques d'emploi: le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée et le travail intérimaire. Des accords-cadres ont été conclus pour les deux premières formes atypiques d'emploi et ont donné lieu à l'adoption de directives européennes. Des négociations sur le travail intérimaire ont débuté en juillet 2000 et ont pris fin en 2001 sans qu'un accord puisse être conclu.

Le projet de la Fondation a été démarré dans les années 90, à une époque où le travail intérimaire était devenu la forme d'emploi atypique connaissant la croissance la plus rapide. Depuis 1992, son importance a au moins doublé dans tous les États membres et a quintuplé dans des pays tels que le Danemark, l'Espagne, l'Italie et la Suède. Pour mieux saisir la diversité des situations nationales, nous avons dès lors commandé la réalisation d'un rapport national dans chacun des quinze États membres.

Le présent rapport souligne les principales tendances dans le travail intérimaire, ainsi que les problèmes et les défis qu'il implique pour les différents États membres et l'Union européenne dans son ensemble. L'accent est placé sur les trois principaux domaines suivants:

- les *conditions de travail* du personnel intérimaire, ainsi que les facteurs et caractéristiques spécifiques de cette forme de travail, qui pourraient aider à expliquer ces conditions;
- les *différents aspects du marché de l'emploi* concernant le travail intérimaire: la durée des contrats; les flux sur le marché du travail; la nature spécifique de la relation de travail; les comportements et les stratégies des principaux acteurs économiques en ce qui concerne le travail intérimaire; le travail intérimaire vu comme un tremplin pour le marché du travail;
- les *négociations collectives* relatives au travail intérimaire, en mettant l'accent sur: la représentation syndicale et sur les possibilités de participation des travailleurs intérimaires sur le lieu de travail; l'étendue des négociations collectives à différents niveaux (national/sectoriel/de l'entreprise); les questions en jeu dans les négociations et les conventions.

Le présent rapport vise à fournir aux décideurs politiques, économiques et sociaux, ainsi qu'aux chercheurs, une source d'informations utile sur le travail intérimaire. Dans le chapitre final, l'auteur tire des conclusions importantes, en soulignant par exemple l'importance de l'égalité de traitement, en termes de rémunération et de conditions de travail, entre les travailleurs intérimaires et les salariés des entreprises ayant recours au travail intérimaire.

Raymond-Pierre Bodin
Directeur

Eric Verborgh
Directeur adjoint

Sommaire

Avant-propos	v
1. Introduction	1
2. Le cadre juridique	5
La réglementation statutaire des agences de travail intérimaire	5
Le statut des travailleurs intérimaires en matière d'emploi	7
La réglementation des missions	9
Le modèle de réglementation néerlandais	11
3. Les droits de représentation collective et les négociations collectives	15
Droits de représentation collective	15
Négociations collectives	18
Stratégies des parties	24
Le principe de l'égalité de traitement	25
Types de réglementation	26
4. Le travail et les travailleurs intérimaires dans l'Union européenne:	
introduction empirique	31
Nombre de travailleurs	32
Qualité des données	33
Caractéristiques du travail et des travailleurs intérimaires	34
5. Perspectives économiques	37
Justification économique du travail intérimaire	37
Problèmes économiques liés au travail intérimaire	43
6. Conditions de travail et de rémunération	49
Sécurité de l'emploi et des revenus	49
Normes relatives aux conditions de travail	55
Salaires	61
Conclusions et résumé	64
7. Le rôle du travail intérimaire pour l'insertion sur le marché du travail	67
Un tremplin vers un emploi régulier?	67
Les agences de travail intérimaire en tant qu'instrument de la politique active du marché du travail	71
Conclusions et résumé	74

8. Conclusions et options politiques	77
Annexes	85
1 Experts nationaux	87
2 Réglementation des missions de travail intérimaire dans l'entreprise cliente	89
3 Données empiriques de base sur le travail intérimaire	93
4 Terminologie relative aux contrats de travail	107
Bibliographie	109

Dans la plupart des pays de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE), l'emploi dans le secteur du travail intérimaire s'est développé rapidement et, selon la CIETT (2000), 2,2 millions de personnes travaillaient dans ce secteur en 1998 ⁽¹⁾ au sein de l'Union européenne (UE). Le travail intérimaire n'est pas un phénomène nouveau: il existe en Europe au moins depuis le XVIII^e siècle. Toutefois, sa croissance en fait l'expression la plus récente de l'augmentation des formes d'emploi atypiques observées dans l'UE au cours des deux dernières décennies [voir par exemple Bodin (2001)]. Il s'agit en outre d'un secteur qui a connu une déréglementation considérable au cours des dernières années [OCDE (1999) et ISE (2000)].

En 1995, la Commission a lancé une consultation des partenaires sociaux à l'échelle communautaire concernant «la flexibilité du temps de travail et la sécurité d'emploi des travailleurs» en ce qui concerne les trois formes de travail atypiques: le travail à temps partiel, le travail à durée déterminée et le travail intérimaire. Deux accords-cadres ont été conclus, l'un sur le travail à temps partiel en 1997 et l'autre sur le travail à durée déterminée en 1999; le contenu de ces deux accords a été transposé dans des directives. Les négociations sur le travail intérimaire ont débuté en juillet 2000, mais n'ont débouché sur aucun accord.

Le travail intérimaire est une forme d'emploi intéressante d'un point de vue conceptuel, car elle combine des éléments provenant à la fois des contrats commerciaux et des contrats de travail et introduit une tierce partie — l'agence de travail intérimaire — dans ce qui était à l'origine une relation bipartite. Le travail intérimaire peut être défini (bien que cette définition ne soit pas totalement applicable à tous les États membres) comme une situation où le *travailleur intérimaire*, employé par l'*agence de travail intérimaire*, est placé par l'intermédiaire d'un contrat commercial dans une *entreprise cliente* pour y effectuer une ou plusieurs *missions* de travail ⁽²⁾. Comme le précisent Schmid et Storrie (2001), les nouvelles formes de contrat qui apparaissent ne sont pas, en général, radicalement différentes de celles qui existent, mais sont plutôt des formes hybrides, à mi-chemin entre les contrats de travail et les contrats commerciaux.

Le cadre juridique, tel qu'il est décrit au chapitre 2 ⁽³⁾, montre que, si la définition des travailleurs intérimaires figurant ci-dessus est valable dans la plupart des États membres, elle n'est pas facilement applicable à l'Irlande ni au Royaume-Uni. Le travail intérimaire est caractérisé, du point de vue juridique, par les deux grands aspects juridiques suivants: la réglementation de l'activité de l'agence de travail intérimaire à proprement parler et la réglementation, en matière de droit du travail, des contrats et des missions. L'activité de l'agence est essentiellement régie par des procédures d'octroi de licence et de contrôle, et certains pays limitent le domaine d'activité des agences en interdisant par exemple les services de recrutement. Dans la plupart des pays, le droit du travail régit essentiellement les missions intérimaires dans l'entreprise cliente, plutôt que le contrat de travail. C'est typiquement le cas en Europe continentale. Les conventions collectives jouent aussi un rôle dans la réglementation des missions et des contrats. Les différents types de réglementation, à la fois dans le droit du travail et dans les négociations collectives, sont présentés à la fin du chapitre 3.

(1) Fondée en 1967 à Paris, la Confédération internationale des entreprises de travail temporaire est connue sous le sigle CIETT. Elle réunit les associations nationales du secteur: les entreprises qui fournissent de la main-d'œuvre pour des missions intérimaires dans les locaux des clients.

(2) Voir, à l'annexe 4, la terminologie utilisée dans le présent rapport pour les différents types de contrats de travail.

(3) Les aspects légaux en matière de santé et de sécurité sont traités au chapitre 6; ceux qui concernent la représentation des travailleurs sont étudiés au chapitre 3.

Le chapitre 3 aborde également d'autres questions relatives aux négociations collectives. Les travailleurs intérimaires changeant souvent de lieu de travail au quotidien, il est, par essence, difficile de garantir les droits de représentation collective de ces travailleurs. De surcroît, la «dualité» de l'employeur a tendance à rendre la situation encore plus compliquée. Le chapitre 3 décrit les différents moyens utilisés, dans les États membres, pour assurer les droits de représentation. Il met principalement l'accent sur la structure des négociations collectives et sur les stratégies utilisées par les deux parties impliquées. Dans la plupart des pays, les négociations collectives sont relativement sous-développées, à deux grandes exceptions près: les Pays-Bas, qui font l'objet d'un chapitre séparé (chapitre 2), et la Suède, qui est étudiée en détail au chapitre 3.

Le chapitre 4, qui est une introduction empirique sur les travailleurs intérimaires et le travail intérimaire, est très détaillé du point de vue des ressources statistiques et des problèmes. Il est précisé que les informations disponibles sur le travail intérimaire présentent des lacunes considérables. Les principaux problèmes sont conceptuels, étant donné que le travail intérimaire ne se présente pas, sur le plan juridique, de façon homogène dans toute l'UE. De plus, la nature hybride de ce *ménage à trois* rend la collecte de statistiques encore plus complexe. Le travail intérimaire est un phénomène plutôt «confus». Par exemple, les quelques États membres qui ont inclus des questions sur le travail intérimaire dans leur enquête sur la main-d'œuvre ont fait état de problèmes dans la qualité des réponses fournies dans le cadre des entretiens⁽⁴⁾. La plupart des États membres n'ont pas prévu d'informations sur le travail intérimaire dans leur enquête sur la main-d'œuvre, et il est rare que les données sur l'emploi par établissement, souvent utilisées dans les statistiques nationales, fournissent une classification précise, par secteur, du travail intérimaire. Une autre difficulté, sur le plan statistique, est liée au fait que le travail intérimaire est principalement de courte durée et qu'il peut s'avérer difficile de saisir avec exactitude la dynamique d'une cible qui évolue si rapidement. Ainsi, dans plusieurs États membres, il convient de se fier aux sources fournies par l'organisation nationale du secteur du travail intérimaire. Selon notre meilleure estimation de la taille du secteur, le nombre moyen de personnes employées en intérim, à un moment donné en 1999, se situe autour de 2 millions, soit environ 1,2 % de l'emploi global dans l'UE. Les caractéristiques de base du travail/des travailleurs intérimaires, présentées au chapitre 4, portent sur l'âge, le sexe et la profession des travailleurs, ainsi que sur le secteur économique des entreprises clientes. Des données sur le marché du travail, plus sophistiquées et plus dynamiques, mais néanmoins d'encore moins bonne qualité, sont présentées dans le cadre de la discussion sur la sécurité de l'emploi au chapitre 6, ainsi qu'au chapitre 7; ce dernier est consacré au travail intérimaire considéré comme un moyen d'intégrer les travailleurs dans l'emploi régulier sur le marché du travail.

Même si le présent rapport est consacré, pour l'essentiel, à l'impact du travail intérimaire sur les travailleurs, il est important de souligner également les justifications sous-jacentes de cette forme de travail, en particulier dans la perspective des entreprises clientes. Comme pour les contrats à durée déterminée, les employeurs sont à l'origine de la croissance du travail intérimaire (et par voie de conséquence, évidemment, de celle des agences de travail intérimaire). Ainsi, c'est dans le contexte économique que l'on peut retrouver les principaux facteurs à l'origine du développement du travail intérimaire. L'accent est mis sur la diversification des risques, la division du travail, l'efficacité du processus d'association entre les demandeurs d'emploi et les emplois vacants et la flexibilité. Cette perspective économique, largement axée sur l'employeur, est examinée au

(4) Cela a posé un problème au Royaume-Uni où, selon le rapport national, le nombre de travailleurs intérimaires de référence est depuis longtemps l'objet d'une controverse.

chapitre 5. On avance qu'il y a de bonnes raisons de supposer que le travail intérimaire est sans doute un moyen très efficace d'organiser les différents types d'activité économique dans une double perspective: celle de l'entreprise et la perspective macroéconomique. Toutefois, quelques problèmes économiques sont associés au travail intérimaire, et notamment liés à la difficulté de trouver un moyen approprié de financer l'investissement en capital humain.

Du point de vue des travailleurs intérimaires, les principales caractéristiques du travail intérimaire par rapport aux autres formes d'emploi atypiques, par exemple les contrats à durée déterminée ⁽⁵⁾, sont la dualité de la responsabilité patronale et le changement fréquent de lieu de travail. Dans le cadre de la plupart des autres contrats de travail, le travailleur reçoit, en échange du travail fourni, un salaire de la part d'un seul et unique employeur, qui a autorité sur lui. Dans le cadre du travail intérimaire, l'agence de travail intérimaire est généralement responsable du paiement du salaire, mais c'est essentiellement l'entreprise cliente qui exerce son autorité pendant la durée de la mission. Une autre caractéristique spécifique du travail intérimaire est que les travailleurs changent très souvent de lieu de travail. Le présent rapport met particulièrement l'accent sur les conséquences pour le travailleur de ces deux caractéristiques du travail intérimaire, surtout le chapitre 6, relatif aux conditions de travail.

Tenter d'identifier l'impact des différentes formes de contrat de travail sur les conditions de travail est loin d'être un exercice statistique simple et exige à la fois des sources statistiques valables et des méthodologies sophistiquées ⁽⁶⁾. Compte tenu du manque de sources statistiques, la stratégie méthodologique adoptée au chapitre 6 est décrite ci-après. L'insécurité de l'emploi constitue l'un des principaux problèmes potentiels du travail intérimaire. Néanmoins, contrairement au travail dans le cadre d'un contrat à durée déterminée, le travail intérimaire n'est pas, *par définition*, associé à l'insécurité de l'emploi et peut être effectué sur la base d'un contrat à durée indéterminée. Comme il existe une quantité considérable d'études sur la sécurité de l'emploi et les conditions de travail provenant de la Fondation et d'ailleurs, nous allons d'abord examiner dans quelle mesure le travail intérimaire est associé à l'insécurité de l'emploi, puis exploiter ces recherches. Les preuves empiriques (limitées) présentées dans les rapports nationaux suggèrent que le travail intérimaire risque d'être encore davantage associé à l'insécurité de l'emploi que les contrats à durée déterminée; ainsi, l'impact négatif identifié dans les précédents travaux de recherche devrait s'appliquer également au travail intérimaire.

L'étape suivante consiste à mettre en lumière les spécificités du travail intérimaire (déjà mentionnées ci-dessus) susceptibles d'avoir un impact sur les conditions de travail. L'ambiguïté de la situation en ce qui concerne la responsabilité de l'employeur ainsi que la fréquence élevée des missions et le changement constant de lieu de travail peuvent avoir des répercussions négatives sur différents aspects des conditions de travail, notamment sur la santé et la sécurité. Les statistiques limitées dont on dispose montrent généralement (mais pas toujours) que les travailleurs intérimaires ne bénéficient pas de conditions aussi favorables que les autres travailleurs en matière de santé et de sécurité. Le chapitre 6 aborde un autre problème, à savoir l'éventualité que le travail intérimaire contribue à la dégradation des normes sociales. Si l'accent est largement mis sur les travailleurs intérimaires, il convient de noter que les conséquences, sur le plan social, de cette forme de travail ne se limitent pas uniquement aux travailleurs. Un des principaux problèmes à l'origine de l'échec des négociations dans le cadre du dialogue social

⁽⁵⁾ Voir, à l'annexe 4, la terminologie utilisée dans le présent rapport pour les différents types de contrats de travail.

⁽⁶⁾ Établir une corrélation statistique est évidemment un exercice bien plus simple, mais de moindre intérêt en ce qui concerne l'information.

européen a été l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et la main-d'œuvre directe de l'entreprise cliente. Si les syndicats placent ce problème au centre du débat, c'est notamment parce qu'ils se soucient du sort des travailleurs intérimaires, mais sans doute aussi parce qu'ils craignent que les conditions plus médiocres de travail et de rémunération des travailleurs intérimaires compromettent la situation des salariés directement employés par l'entreprise.

Le chapitre 7 décrit comment le travail intérimaire peut contribuer à l'intégration des salariés sur le marché du travail. Le travail intérimaire peut offrir au travailleur des possibilités d'emploi adéquates et lui permettre d'acquérir un large éventail d'expériences professionnelles, qui sont susceptibles de faciliter son intégration sur le marché du travail. Cela ne s'applique pas seulement au travail intérimaire dans un contexte commercial: l'un des résultats étonnants figurant dans plusieurs rapports nationaux est que les agences de travail intérimaire sont souvent utilisées comme un instrument de la politique active du marché du travail. Cela concerne aussi bien les agences à but lucratif que celles qui ne poursuivent pas un tel but. Malheureusement, une évaluation appropriée de la politique du marché du travail des agences de travail intérimaire reste à faire.

Le dernier chapitre du rapport est consacré aux conclusions et à la formulation de quelques recommandations en matière de politique générale.

Il y a de nombreuses questions qui devraient être traitées dans le cadre de l'étude du travail intérimaire, et qu'il n'a pas été possible d'étudier de manière exhaustive dans le présent rapport. Les aspects concernant la couverture sociale des intérimaires constituent peut-être l'omission la plus flagrante. Ces aspects sont particulièrement pertinents pour l'examen des différentes législations possibles, dans la mesure où ces questions ne peuvent pas être traitées par les seuls partenaires sociaux.

Les questions juridiques traitées dans le présent chapitre sont basées sur les données CIETT (1998), OCDE (1999), ISE (2000), CIETT (2000), les rapports nationaux (7) et d'autres sources d'information. Toutefois, cette présentation des aspects juridiques n'a pas l'ambition de fournir une étude exhaustive sur ce sujet complexe. L'accent est mis sur les points suivants: les restrictions de l'activité des agences de travail intérimaire (par exemple, en ce qui concerne les barrières à l'entrée); la nature de la relation contractuelle (le cas échéant) pour le travailleur intérimaire; les restrictions concernant le recours au travail intérimaire dans les entreprises clientes; le concept de l'égalité de traitement. Comme le nouveau modèle néerlandais (1999) de réglementation est novateur et qu'il a suscité un large intérêt au niveau international, nous étudierons le cas des Pays-Bas de manière plus détaillée à la fin du présent chapitre.

La réglementation des agences de travail intérimaire est résumée dans le tableau 1 et la réglementation des missions dans le tableau 2. Les types de réglementation sont présentés à la fin du chapitre suivant sur les négociations collectives. L'ensemble peut être considéré comme un résumé des règles statutaires et des règles des négociations collectives dans les États membres. La Grèce n'est pas du tout mentionnée dans ce chapitre, parce que le secteur concerné n'est régi par aucune réglementation dans ce pays. Il n'est fait aucune référence au travail intérimaire dans la législation grecque; il n'est ni autorisé ni explicitement interdit et, sur le plan juridique, il est tout simplement inexistant. Depuis 1999, des agences privées de conseil en matière d'emploi sont autorisées.

La réglementation statutaire des agences de travail intérimaire

Que ce soit au Danemark (1990), en Suède (1993), en Finlande (8) (1993), au Royaume-Uni (1995) (9) ou aux Pays-Bas (1998), la législation ne stipule aucune exigence particulière concernant la création d'une agence de travail intérimaire, bien que des procédures spéciales soient prévues, au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, pour le contrôle de ce secteur. En revanche, tous les autres pays se sont dotés d'une réglementation spécifique. Parmi les principales caractéristiques de ces réglementations figurent les éléments suivants: les conditions d'installation dans ce secteur d'activité, la preuve de la solidité financière ou des garanties financières, la durée d'octroi de la licence, les procédures de contrôle et l'implication des partenaires sociaux en ce qui concerne l'autorisation ou le contrôle. Le tableau 1 présente un aperçu de la situation.

Autriche: le principal critère pour obtenir l'autorisation de travailler comme agence de travail intérimaire est de pouvoir justifier de bonnes pratiques générales lors des expériences antérieures en qualité d'employeur, surtout par rapport au droit relatif à la mise à disposition de main-d'œuvre intérimaire. Au cours de la procédure de demande, les partenaires sociaux concernés ont la possibilité de donner leur avis aux autorités gouvernementales chargées de la délivrance des permis, au niveau de la province ou au niveau national. Le permis peut contenir des restrictions concernant la proportion de travailleurs intérimaires et la durée maximale des missions dans les entreprises clientes.

Belgique: dans chacune des trois Régions, une commission dotée d'une forte représentation des partenaires sociaux peut approuver la reconnaissance d'une agence de travail intérimaire pour une durée limitée (éventuellement renouvelable) ou à titre permanent.

(7) La réglementation juridique du travail intérimaire ne fait pas partie des références exigées pour les rapports nationaux, mais certains États membres font une présentation détaillée des questions juridiques.

(8) L'agence doit néanmoins déclarer par écrit, à l'intention de l'inspection du travail, qu'elle place de la main-d'œuvre [ISE (2000)].

(9) Au Royaume-Uni, toutefois, cette situation est en cours de modification.

France: l'autorisation peut être accordée par l'inspection régionale du travail. L'agence doit fournir une garantie financière, à renouveler tous les ans, visant à assurer la rémunération des travailleurs au cas où elle deviendrait insolvable. L'agence de travail intérimaire doit fournir des informations mensuelles sur les entreprises clientes et sur les travailleurs intérimaires, ainsi que des informations trimestrielles sur les cotisations de sécurité sociale.

Allemagne: l'Office fédéral du travail accorde des licences et contrôle les activités des agences de travail intérimaire. Les demandes peuvent être refusées en cas d'antécédents de violation de la loi sur le travail intérimaire ou d'autres violations du droit du travail et de la sécurité sociale. La plupart des licences sont accordées à titre provisoire, avec possibilité de reconduction. L'Office fédéral du travail jouit d'un pouvoir de contrôle considérable, et les agences de travail intérimaire doivent fournir des rapports semestriels comprenant des renseignements sur les salariés, les missions et les entreprises clientes. Il existe un fonds de garantie qui se charge du paiement des salaires en cas de faillite de l'agence.

Irlande: les licences sont délivrées par le ministère du travail et sont renouvelables annuellement. Si aucune exigence n'est prévue concernant les garanties financières, les motifs accompagnant la demande de licence font en revanche essentiellement référence aux questions de santé et de sécurité. L'agence de travail intérimaire doit conserver des enregistrements de ses activités, mais n'est pas tenue de produire un rapport régulier à l'intention des autorités.

Italie: le ministère du travail délivre une licence, qui peut devenir définitive après deux ans, à condition que le postulant prouve qu'il a respecté, par le passé, le droit du travail et des entreprises. Des garanties financières doivent être fournies. Les modalités d'information des autorités sont limitées: les agences de travail intérimaire sont uniquement tenues d'envoyer une copie de chacun de leurs contrats commerciaux à l'inspection du travail.

Luxembourg: l'autorisation peut être obtenue auprès du ministère du travail et nécessite la présentation de garanties financières. En ce qui concerne la durée, l'autorisation initialement accordée pour une durée de trois ans peut être prolongée définitivement par la suite. La loi exige par ailleurs que les agences de travail intérimaire communiquent chaque mois au ministère du travail des informations sur les salariés, les entreprises clientes, la rémunération et les jours de travail.

Portugal: l'octroi de l'autorisation, délivrée par le ministère de l'emploi et de la sécurité sociale, est soumis à la condition que l'employeur ait, dans le passé, respecté la législation du travail et de la sécurité sociale. Les postulants doivent présenter des garanties financières et prouver qu'ils n'ont jamais connu de faillite. Les licences sont délivrées pour une durée limitée. L'agence de travail intérimaire doit transmettre deux fois par an des listes des travailleurs assignés à des missions d'intérim à l'Institut de l'emploi et de la formation professionnelle.

Espagne: l'autorisation doit être obtenue auprès du gouvernement régional ou national. Des garanties financières doivent être produites et, au besoin, revues à la hausse. Les licences sont initialement délivrées pour un an. Après trois ans, elles peuvent être accordées pour une durée illimitée. Les agences de travail intérimaire doivent fournir aux autorités des informations mensuelles sur le nombre de contrats et sur leur motivation. Elles doivent aussi rendre compte de tout changement concernant leurs activités et leur gestion.

Royaume-Uni: l'EASO (Employment Agency Standards Office) du ministère du commerce et de l'industrie est responsable de l'application de la loi sur la mise à disposition de main-d'œuvre. L'EASO a le droit d'inspecter les locaux et de contrôler les enregistrements des agences de travail intérimaire pour s'assurer qu'elles respectent les normes instaurées par la réglementation et pour enquêter dans le cadre de plaintes. Il a le droit d'empêcher des employeurs de mener des activités dans le domaine du travail intérimaire en cas de faute grave.

Comme nous l'avons déjà mentionné, il n'existe pratiquement pas de réglementation spécifique concernant les agences de travail intérimaire au Danemark, aux Pays-Bas, en Finlande et en Suède, et il ressort des éléments figurant ci-dessus que les réglementations ne sont pas strictes en Irlande et au Royaume-Uni. En Belgique, en Allemagne, en Espagne, en France, en Italie, au Luxembourg et en Autriche, il est interdit aux agences de travail intérimaire de s'engager dans des activités annexes telles que le recrutement, la sélection et la sous-traitance.

Différents aspects de la réglementation des agences de travail intérimaire sont résumés ci-après.

Tableau 1 — La réglementation des agences de travail intérimaire

Pays	Autorisation	Garanties financières	Association des partenaires sociaux	Obligation d'information	Limitation du champ d'activité
Autriche	Oui		Oui	Oui	Oui
Belgique	Oui		Oui		Oui
Danemark					
France	Oui	Oui		Oui	Oui
Finlande					
Allemagne	Oui		Oui (1)	Oui	Oui
Grèce					
Irlande	Oui				
Italie	Oui	Oui			Oui
Luxembourg	Oui	Oui		Oui	Oui
Pays-Bas					
Portugal	Oui	Oui		Oui	
Espagne	Oui	Oui		Oui	Oui
Suède					
Royaume-Uni					

(1) Dans la mesure où l'Office fédéral du travail est une organisation tripartite.

NB: Il n'existe aucune réglementation du travail intérimaire dans la législation grecque.

Le statut des travailleurs intérimaires en matière d'emploi

Comme mentionné dans l'introduction, la définition de base du travailleur intérimaire utilisée dans le présent rapport est la suivante: un travailleur, employé par une agence de travail intérimaire, placé dans une entreprise cliente, dans le cadre d'un contrat commercial, pour y effectuer une ou plusieurs missions de travail. Cette définition convient à peu près pour la plupart des États membres de l'Union européenne. Le contrat de travail est conclu avec l'agence de travail intérimaire, sauf dans certains cas au Royaume-Uni — et en Irlande — dans des affaires importantes pour lesquelles l'entreprise cliente est considérée comme l'employeur. Nous proposons ci-après quelques informations supplémentaires concernant le statut d'emploi des travailleurs intérimaires dans chaque État membre. Notons toutefois que la réglementation, pour l'essentiel, porte sur les *missions*; ce sujet est repris dans le chapitre suivant.

Autriche: l'agence de travail intérimaire est l'employeur et le salarié a un contrat de travail. Le contenu du contrat de travail, qui vise à protéger le salarié, ne peut pas être défavorable au travailleur intérimaire en ce qui concerne, par exemple, le temps de travail ou la possibilité d'accepter un emploi direct dans l'entreprise cliente après la mission et avant la date de fin de la mission prévue.

Belgique: l'agence de travail intérimaire est l'employeur et le salarié a un contrat de travail. Il est explicitement interdit aux agences de travail intérimaire de jouer le rôle d'intermédiaires pour les travailleurs indépendants. Les syndicats ont toujours refusé toute possibilité de négocier des contrats à durée indéterminée entre les responsables d'agences de travail intérimaire et les travailleurs. Depuis août 2000, des contrats à durée indéterminée peuvent être établis pour des groupes marginalisés sur le marché du travail, tels que les chômeurs de longue durée et les bénéficiaires de l'aide sociale.

Danemark: l'agence de travail intérimaire est l'employeur et le salarié a un contrat de travail. La réglementation spécifique à ce secteur est très limitée. Des règles éthiques édictées unilatéralement par l'organisation professionnelle du secteur du travail intérimaire peuvent assurer une certaine fonction réglementaire.

France: l'agence de travail intérimaire est l'employeur et le salarié a un contrat de travail.

Allemagne: l'agence de travail intérimaire est l'employeur et le salarié a un contrat de travail. La durée du contrat doit cependant être déterminée indépendamment de la durée de la mission («interdiction de synchronisation»). Si le contrat est à durée indéterminée, l'agence doit assurer une garantie de revenu pendant les périodes sans mission.

Irlande: selon l'ISE (2000), il n'existe pas en Irlande de code législatif cohérent régissant le travail intérimaire. Par exemple, alors qu'il n'existe aucun contrat de travail entre le client et le travailleur intérimaire, «le client doit assumer tous les droits et s'acquitter de toutes les obligations d'un employeur ordinaire». Le rapport national évoque le traitement des travailleurs intérimaires aux termes de différentes lois sur le travail, et conclut qu'en général «la personne qui paie le salaire est considérée comme étant l'employeur du travailleur intérimaire». À cet égard, on ne peut pas déterminer a priori si l'employeur est l'entreprise cliente ou l'agence de travail intérimaire. De plus, la loi (modifiée) sur le licenciement abusif stipule que les travailleurs intérimaires bénéficient d'une certaine protection en cas de licenciement, dans la mesure où ils peuvent intenter une action en justice pour ce motif contre l'entreprise cliente et non contre l'agence. Il semblerait donc que la signification du travail intérimaire en Irlande soit quelque peu différente de celle observée dans tous les autres États membres de l'UE, les obligations de l'entreprise cliente paraissant relativement étendues.

Italie: l'agence de travail intérimaire est l'employeur et le salarié a un contrat de travail, qui peut être à durée déterminée ou indéterminée. Si le contrat est à durée indéterminée, l'agence doit fournir une garantie de revenu pour les périodes où le travailleur n'a pas de mission. L'agence est responsable du paiement des cotisations sociales et de l'assurance maladie.

Luxembourg: l'agence de travail intérimaire est l'employeur et le salarié a un contrat de travail. Le contrat, écrit, doit comprendre tous les renseignements figurant dans le contrat commercial, y compris la date d'expiration. Il s'agit donc forcément d'un contrat à durée déterminée.

Finlande: l'agence de travail intérimaire est l'employeur et le salarié a un contrat de travail.

Portugal: le contrat est le contrat de travail entre l'agence de travail intérimaire et le travailleur. Il doit être établi par écrit et contenir des informations détaillées sur les conditions de rémunération et de travail. Si les conditions stipulées ne sont pas respectées, le contrat devient un contrat à durée indéterminée entre l'entreprise cliente et le travailleur intérimaire.

Espagne: l'agence de travail intérimaire est l'employeur et le salarié a un contrat de travail. Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Suède: l'agence de travail intérimaire est l'employeur et le salarié a un contrat de travail. Le contrat peut être à durée déterminée ou indéterminée.

Royaume-Uni: le statut de l'emploi est plutôt complexe et souvent peu clair. Le travailleur intérimaire peut être engagé par l'agence ou par l'entreprise cliente, ou travailler même en libéral. Dans une certaine mesure, si le droit du travail britannique a tendance à accorder des droits aux «travailleurs» plutôt qu'aux «salariés», cela signifie que la confusion sur le statut d'emploi est peut-être moins problématique aujourd'hui⁽¹⁰⁾. En outre, comme l'ont souligné Cam e.a. (2002), la loi sur la relation de travail adoptée en 1999 a accordé au ministre de l'éducation le pouvoir d'étendre d'autres droits statutaires existants dans le domaine de l'emploi et d'amender les règlements applicables au secteur privé du recrutement. L'un des amendements proposés ultérieurement a porté sur la mise à disposition de personnel intérimaire par le biais d'une agence de placement: le travailleur a un contrat avec l'agence de placement. Cet amendement aura pour effet de mieux intégrer et protéger les travailleurs intérimaires dans un cadre légal et, peut-être, de clarifier le rôle des agences de travail intérimaire en tant qu'employeurs.

Pays-Bas: grâce à la législation adoptée récemment, il est enfin clairement prévu dans le droit du travail que le travailleur intérimaire a un contrat de travail avec l'agence. Toutefois, au cours des 26 premières semaines, l'employeur est libre de mettre un terme à la relation de travail à la fin de la mission⁽¹¹⁾. Pratiquement tout le secteur est couvert par des accords collectifs qui régissent les formes de contrat en détail (voir ci-après la présentation détaillée du modèle de réglementation néerlandais).

La réglementation des missions

Les circonstances dans lesquelles un travailleur intérimaire est affecté à une mission dans une entreprise cliente peuvent être envisagées selon les aspects suivants: les raisons objectives, les secteurs économiques, la durée de la mission et les exigences d'information à l'égard du travailleur et des partenaires sociaux.

La réglementation des missions est résumée au tableau 2 (une présentation plus détaillée figure à l'annexe 2). À titre d'exemple, il n'existe pas en Suède de loi interdisant le recours à des travailleurs intérimaires lorsque les salariés de l'entreprise cliente sont en grève, mais il se peut qu'en pratique cela ne se produise jamais; on ne peut même exclure qu'un tribunal juge cette procédure illégale.

⁽¹⁰⁾ Ainsi, les travailleurs intérimaires au Royaume-Uni bénéficient de la loi nationale sur le salaire minimal, ainsi que de plusieurs droits résultant de la mise en œuvre de la directive communautaire sur le temps de travail, notamment le droit à 20 jours de congés payés annuels.

⁽¹¹⁾ Pour cette remarque et plusieurs autres observations sur le droit du travail néerlandais, je tiens à remercier Catelene Passchier, département de la législation du travail et des relations industrielles de la confédération syndicale FNV.

Tableau 2 — La réglementation des missions chez l'entreprise cliente

Pays	Motifs justifiant la mission			Durée de la mission		Secteurs exclus ⁽¹⁾	Exigences en matière d'information	
	Raisons objectives ⁽²⁾	Suite à des licenciements économiques	Remplacement de salariés grévistes	Pour effectuer un travail dangereux	Durée initiale		Extension	À l'égard des partenaires sociaux dans l'entreprise cliente
Autriche			Non				Information/consultation	En détail
Belgique	Oui		Non	Non	6 mois	Oui	Accord préalable	«Contrat de travail»
Danemark								
France	Oui	Non	Non	Non	18 mois	Oui	Dans certains cas	«Contrat de travail»
Finlande							Information/consultation	
Allemagne	Oui	Non	Non		12 mois	Après 3 mois d'attente	Information/consultation	
Grèce								
Irlande								
Italie	Oui ⁽³⁾	Non	Non	Non			Information	Oui
Luxembourg	Oui ⁽³⁾				12 mois		Information	En détail
Pays-Bas			Non					Information
Portugal	Oui				12 mois	Oui		
Espagne	Oui	Non	Non	Non		Administration publique		Oui
Suède							Information, consultation, droit de veto	
Royaume-Uni			Non					

⁽¹⁾ La plupart des pays n'autorisent pas le travail intérimaire pour les marins.

⁽²⁾ Référence au type de circonstances souvent stipulé dans la réglementation des contrats à durée déterminée.

⁽³⁾ Hormis le recrutement de «transition» (visant à combler un manque de personnel en attendant que le poste vacant soit occupé) [CIETT (2000)].

NB: Case blanche: il n'existe pas de législation spécifique.

Le modèle de réglementation néerlandais

Depuis 1999, la loi sur la flexibilité et la sécurité («flexicurité»), la loi WAADI et la convention collective du secteur du travail intérimaire ont contribué à réglementer, de façon détaillée, le travail intérimaire, ce qui est plutôt novateur et très différent par rapport à ce qui se passe dans les autres États membres ⁽¹²⁾. S'agissant par exemple de la réglementation des missions, présentée brièvement dans le tableau 2, le secteur semble totalement déréglementé par rapport aux différents aspects considérés (raisons objectives de la mission, durée, secteurs exclus, etc.). Toutefois, comme nous le verrons ci-après, le travail intérimaire est réglementé, mais d'une autre façon. À vrai dire, la législation de 1999 a été généralement perçue comme une restriction de la réglementation des contrats de travail des travailleurs intérimaires. Caractéristique importante de la nouvelle réglementation, les droits en matière d'emploi et les salaires augmentent en fonction du temps passé dans le secteur du travail intérimaire, et, au-delà d'une période donnée, le travailleur doit se voir proposer un contrat à durée indéterminée dans ce secteur.

Toutefois, il importe de souligner que les questions relatives au travail intérimaire faisaient partie d'un très vaste dispositif législatif, qui prévoyait entre autres un assouplissement des procédures de licenciement pour les contrats à durée indéterminée, ainsi que des amendements concernant la réglementation des contrats à durée déterminée. L'ensemble de ce dispositif articulé sur la législation du travail et sur les conventions collectives, tel qu'il a été mis au point à la fin des années 90, a été considéré comme le point culminant d'un long processus lancé en 1982 à l'initiative du gouvernement et des partenaires sociaux ⁽¹³⁾, et désigné par la suite comme le modèle «Polder» ⁽¹⁴⁾.

Les contrats et le système de phases

La nouvelle législation a pratiquement intégré les travailleurs intérimaires dans le domaine d'application général de la législation du travail. Auparavant, il n'était pas établi clairement si les travailleurs intérimaires disposaient, ou non, d'un contrat de travail. Aujourd'hui, au-delà d'une période initiale (de 26 semaines pour les principales conventions collectives), le travailleur a bel et bien un contrat de travail avec l'agence. La loi autorise les entreprises clientes à recourir aux services de travailleurs intérimaires sans limite dans le temps, et a introduit la possibilité d'établir un contrat à durée indéterminée entre le travailleur et l'agence de travail intérimaire. Toutefois, ce sont les conventions collectives, signées par tous les partenaires sociaux en 1996, qui ont précisé les modalités réglementaires dans ce secteur aux Pays-Bas et qui ont constitué une étape préalable indispensable à l'élaboration de la législation adoptée quelques années plus tard. Cette étape a été suivie par l'établissement des conventions collectives sur le système de progressivité, présenté ci-après.

Les phases

Phase 1: du premier au sixième mois

Le «travail à volonté»: la relation de travail se termine avec la fin d'une mission ou d'un congé de maladie. Le travailleur bénéficie d'une assurance contre le chômage et la maladie. En cas de maladie, il peut percevoir un montant allant jusqu'à 90 % de ses salaires précédents.

⁽¹²⁾ Auparavant, le modèle néerlandais était plus conforme aux modèles cités dans le tableau 2, avec par exemple une limitation de la durée des missions et l'interdiction du travail intérimaire dans le secteur de la construction.

⁽¹³⁾ La base institutionnelle du modèle Polder remonte en fait à l'immédiat après-guerre (Seconde Guerre mondiale) et résulte d'une réflexion commune de la fondation du travail (organisme bipartite) et du conseil économique et social (organisme tripartite).

⁽¹⁴⁾ Référence à la construction, par les communes, de digues pour prévenir les risques d'inondation.

NB: Il est peut-être plus juste de spécifier la durée de cette phase en semaines (26). On compte toute semaine au cours de laquelle au moins une heure est travaillée. Les semaines ne doivent pas nécessairement être consécutives. Les conventions collectives peuvent prolonger cette période initiale jusqu'à 52 semaines; cette disposition est appliquée.

Phase 2: du sixième au douzième mois

Cette phase commence par un entretien visant à établir les besoins en formation. Les salariés qui ont plus de 20 ans commencent à cumuler des droits pour la retraite.

Phase 3: du douzième au dix-huitième (trente-sixième) mois

Un certain degré de sécurité est introduit avec l'établissement d'un contrat à durée déterminée de 3 mois (éventuellement renouvelable au cours de cette phase 3), et un salaire garanti (100 %) s'il n'y a pas de travail. En cas de maladie, les paiements sont maintenus à hauteur de 100 % jusqu'à expiration du contrat à durée déterminée ou, dans le cas d'un contrat à durée indéterminée, pour une durée maximale de 52 semaines.

Après 18 mois passés au sein de la même entreprise cliente ou 36 mois dans différentes entreprises clientes, le travailleur accède à la phase 4.

Phase 4: à compter du dix-huitième (trente-sixième) mois et au-delà

Le travailleur a un contrat à durée indéterminée avec l'agence de travail intérimaire, et les procédures usuelles de licenciement doivent donc être observées. Si la loi sur la flexibilité et la sécurité a assoupli la procédure usuelle de licenciement pour les employeurs, il n'en reste pas moins que la réglementation néerlandaise reste plutôt stricte par rapport aux réglementations des autres pays de l'Europe du Nord.

Si un travailleur intérimaire en phase 1 ne travaille pas pour l'agence pendant plus d'un an, les droits conférés dans le cadre du régime de progressivité sont ramenés au niveau du début de la phase 1. À partir de la phase 2 et au-delà, si le travailleur ne travaille pas pour l'agence pendant plus de 3 mois, ces droits sont ramenés au niveau du début de la phase.

Il existe un autre système (contrats «à la chaîne») prévoyant que, si l'employeur propose au travailleur trois contrats à durée déterminée, consécutifs, de 3 mois, ou un certain nombre de contrats à durée déterminée pour une durée cumulée de 36 mois, le travailleur passe à un contrat à durée indéterminée, comme à la phase 4, conformément à la réglementation applicable en ce qui concerne les contrats à durée déterminée aux Pays-Bas.

En 1999, l'emploi dans les phases 1 et 2 était environ cinq fois plus important que dans les phases 3 et 4. Sur l'ensemble des 189 000 emplois à temps plein proposés par les agences de travail intérimaire en 1999, 156 000 étaient des emplois de phase 1 ou 2, les 33 000 restants étant des emplois de phase 3 ou 4.

Salaires

La loi WAADI a établi le principe de l'égalité salariale entre les travailleurs intérimaires et les salariés effectuant un travail comparable dans l'entreprise cliente. Si l'entreprise cliente enregistre sa convention collective auprès d'un organisme bipartite dédié (*Stichting Melding Uitzendbranche*),

le salaire payé au travailleur intérimaire sera le salaire qu'elle paie à ses employés. À 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 50 autres conventions collectives. Cela signifie que, en pratique, les salaires payés par les entreprises clientes et les agences d'intérim ne seront pas forcément égaux pour le même travail accompli.

Selon les accords collectifs d'ABU (*Algemene Bond Uitzendondernemingen*), effectifs depuis janvier 2001, les travailleurs intérimaires sont divisés en deux groupes. Le groupe 1 comprend les personnes quelque peu marginalisées sur le marché du travail, par exemple les jeunes à la recherche d'un premier emploi et les personnes qui souhaitent reprendre une activité. Les salaires sont moins élevés dans le groupe 1, mais après une durée maximale d'un an, le travailleur passe au groupe 2, mieux rémunéré. Il convient toutefois de noter que ce classement en deux groupes des travailleurs intérimaires a donné lieu à d'importants conflits lors du dernier tour de négociation.

Nous reviendrons sur quelques principes de base du modèle néerlandais, ainsi que sur d'autres modèles de réglementation, dans le chapitre 3.

Les droits de représentation collective et les négociations collectives

Les négociations collectives dans le domaine du travail intérimaire ont tendance à être encore sous-développées dans la plupart des États membres. Les travailleurs intérimaires et éventuellement les agences de travail intérimaire ont des difficultés à s'organiser. De surcroît, dans de nombreux pays, le secteur est nouveau, et les syndicats ont hésité à passer des accords avec un secteur considéré avec quelque suspicion. Des exceptions existent néanmoins, notamment aux Pays-Bas, en Suède et dans les pays déréglementés récemment, tels que l'Espagne et l'Italie, où le rythme des négociations collectives s'est accéléré considérablement. Même en Allemagne, où les syndicats ont fait preuve d'une réticence indéniable à accepter le phénomène du travail intérimaire, des accords sont en cours de conclusion.

Le modèle de réglementation néerlandais a été présenté dans le chapitre précédent; nous développerons davantage ici le cas de la Suède, où la couverture par les conventions collectives est quasi totale, alors qu'il n'y avait pratiquement aucune convention vers le milieu des années 90. Le chapitre commence par un tour d'horizon des droits de représentation collectifs et se termine sur une description de la base juridique pour l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les salariés des entreprises, et les différents types de réglementation.

Droits de représentation collective

C'est un sujet important, qui soulève un certain nombre de problèmes. Le changement constant du lieu de travail et la dualité de la relation de travail peuvent compliquer considérablement la concrétisation des droits de représentation collective dans la pratique. Par ailleurs, l'attitude quelque peu hostile adoptée par certains syndicats à l'égard du travail intérimaire n'est guère propice au développement des droits de représentation des travailleurs intérimaires au sein de l'entreprise cliente, alors qu'il est de toute évidence difficile d'organiser de tels droits au niveau de l'agence, qui n'est pas le lieu de travail des intérimaires. La situation dans les différents États membres est présentée ci-après.

Autriche: un des principes fondamentaux de la loi est que le travailleur intérimaire ne doit pas se trouver dans une situation désavantageuse par rapport aux salariés de l'entreprise cliente effectuant un travail comparable, en ce qui concerne la rémunération et les autres conditions de travail. Ce principe s'étend à différents droits de participation au sein du comité d'entreprise. En fait, le travailleur a des droits non seulement par rapport à l'agence de travail intérimaire, mais également par rapport à l'entreprise cliente, y compris le droit de voter et d'être élu dans le cadre des élections des comités d'entreprise à la fois de l'agence et de l'entreprise cliente. C'est en fonction du sujet abordé que l'on sait *lequel* des comités d'entreprise est compétent. Par exemple, le comité d'entreprise de l'agence de travail intérimaire s'intéresse à la protection contre le licenciement, tandis que celui de l'entreprise cliente se penche sur les questions liées à l'organisation du travail. Le comité d'entreprise de la société cliente a le droit d'être informé et consulté chaque fois que des travailleurs intérimaires doivent être engagés.

Belgique: les droits de délégation syndicale sont régis par un accord collectif qui date de 1981. Or, compte tenu des conditions d'éligibilité strictes en ce qui concerne l'ancienneté, qui sont contenues dans cet accord (plus de 100 jours sur une période de 12 mois), aucun travailleur intérimaire n'a encore été élu à des fonctions syndicales. Les travailleurs intérimaires qui ont besoin d'une aide

syndicale peuvent contacter les représentants syndicaux de l'entreprise cliente ou le cadre syndical régional compétent. Les auteurs du rapport national belge soulignent que la désapprobation du travail intérimaire par les organisations syndicales, tout au moins jusqu'à une période récente, s'est soldée par une représentation des intérêts médiocre et des doléances des travailleurs intérimaires ⁽¹⁵⁾. Selon l'ISE (2000), ces travailleurs peuvent participer aux élections syndicales au sein de l'agence de travail intérimaire et ils sont également pris en compte dans les effectifs de l'entreprise cliente pour le calcul des seuils concernant la représentation des travailleurs. En outre, la «commission des bons services» peut se saisir des plaintes individuelles et collectives opposant les travailleurs et l'agence de travail intérimaire.

Danemark: il n'existe aucune disposition juridique régissant la représentation des travailleurs au Danemark. Les questions de représentation sont réglées par les conventions collectives. Comme les travailleurs intérimaires ne sont généralement pas couverts par la convention collective de l'entreprise cliente, ils ne sont pas habilités à participer aux élections des délégués syndicaux et des représentants du «comité Cupertino» de l'entreprise cliente. Pour la même raison, ils ne sont pas comptabilisés parmi les salariés de l'entreprise cliente lors du calcul des seuils numériques pour l'instauration des organes de représentation des travailleurs ou pour l'élection des délégués syndicaux (5 employés). Si cette description suggère que la représentation des travailleurs intérimaires n'est pas très satisfaisante, il convient néanmoins de signaler que certaines conventions collectives ont tenu compte de la spécificité de ces travailleurs en calculant leur ancienneté en heures.

France: conformément au droit du travail en vigueur en France, l'agence de travail intérimaire doit mettre en place différents organes de représentation, à savoir le comité d'entreprise, le comité du personnel et le comité d'hygiène et de sécurité. Les travailleurs intérimaires employés pendant au moins 3 mois sur une période de référence de 12 mois sont pris en compte dans les calculs effectués dans ce contexte pour déterminer la taille de l'entreprise. Ils peuvent se présenter comme candidats pour siéger dans ces organismes à condition d'avoir été employés par l'agence pendant au moins 6 mois. Ils peuvent voter s'ils ont effectué une mission d'une durée minimale de 3 mois ou s'ils ont cumulé 507 heures de travail sur une période de 3 mois au cours des 12 mois précédant les élections. La «commission paritaire professionnelle nationale du travail temporaire (CPPN-TT)» a été instaurée en 1982 pour garantir les droits syndicaux. Elle a une fonction de conseil en ce qui concerne la mise en œuvre et l'interprétation de la législation et des conventions collectives, et assume le rôle de conciliateur dans les conflits individuels et collectifs. Les droits de représentation des travailleurs intérimaires se situent essentiellement au niveau de l'agence de travail intérimaire. Les travailleurs intérimaires ne désignent pas de représentants dans l'entreprise cliente, mais ils sont néanmoins pris en compte dans le calcul des seuils. De plus, selon l'ISE (2000), le code du travail autorise les travailleurs intérimaires à soumettre des réclamations, à titre individuel ou collectif, concernant leur salaire et leurs conditions de travail, aux organes représentant les travailleurs dans l'entreprise cliente.

Allemagne: les travailleurs intérimaires peuvent participer aux élections des organes de représentation des travailleurs de l'agence de travail intérimaire. Toutefois, selon l'ISE (2000), il est très rare qu'un comité d'entreprise soit mis en place dans les agences de travail intérimaire. Dans l'entreprise cliente, le travailleur intérimaire n'a pas le droit de voter, ni de se présenter comme candidat pour l'élection au comité d'entreprise. Les intérimaires ne sont d'ailleurs pas inclus dans

⁽¹⁵⁾ Malgré cette représentation apparemment médiocre, il est indiqué dans le rapport national que le taux d'organisation syndicale est relativement élevé.

le calcul des seuils pour les organes de représentation des travailleurs de l'entreprise cliente. Ils peuvent néanmoins consulter le comité d'entreprise de l'entreprise cliente.

Irlande: les travailleurs intérimaires peuvent être élus comme représentants syndicaux, et la plupart des syndicats accordent les mêmes droits de vote aux intérimaires qu'aux travailleurs permanents. Il existe cependant des règles d'ancienneté relativement strictes en ce qui concerne le vote (un an) et la représentation (trois ans). Dans la pratique, ces critères d'ancienneté signifient que les travailleurs intérimaires n'ont souvent pas accès à ces droits.

Italie: les travailleurs intérimaires jouissent de tous les droits syndicaux statutaires.

Luxembourg: les travailleurs intérimaires sont pris en compte dans le calcul des seuils pour déterminer la taille de l'agence en vue d'organiser la représentation des travailleurs, à condition d'avoir été employés au moins 10 mois sur une période de 12 mois. Dans l'entreprise cliente, les travailleurs intérimaires n'ont pas le droit de voter, ni de se présenter comme candidat aux élections. Ils sont toutefois autorisés à consulter les organes de représentation des travailleurs. Ils ont également le droit d'accéder à leur fichier personnel.

Portugal: la représentation des travailleurs est très limitée au Portugal, et les négociations collectives n'ont pratiquement joué aucun rôle dans ce domaine. En outre, les travailleurs intérimaires n'ont pas le droit de voter lors des élections du comité d'entreprise.

Espagne: au sein de l'agence de travail intérimaire, tous les travailleurs intérimaires ont le droit d'être représentés, informés et consultés par le comité d'entreprise ou le comité d'hygiène et de sécurité. Dans l'entreprise cliente, ils ont le droit de soumettre au comité d'entreprise des plaintes relatives à leurs conditions de travail.

Suède: tous les droits collectifs s'appliquent à l'agence de travail intérimaire. Aucun droit n'est attribué dans l'entreprise cliente. Des conventions collectives ont tenté d'atténuer les difficultés pratiques du travail syndical au sein de l'agence de travail intérimaire et dans l'entreprise cliente.

Royaume-Uni: le travailleur intérimaire bénéficie officiellement des mêmes droits syndicaux statutaires que les autres travailleurs, y compris le droit d'adhérer à un syndicat et de mener des activités syndicales sans risquer d'être licencié (bien que cela soit parfois difficile à faire respecter). Les droits de consultation et de participation aux organismes représentant les travailleurs, sur le lieu de travail (entreprise cliente), dépendent dans une large mesure du niveau de syndicalisation et de la politique du syndicat local. Les attitudes à l'égard de l'organisation et de la représentation des travailleurs intérimaires sont susceptibles de s'améliorer à la suite de la récente introduction du droit de reconnaissance syndicale. Les travailleurs intérimaires sont officiellement inclus dans les calculs des seuils d'effectifs.

Pays-Bas: la convention collective sectorielle pour 1999-2003 autorise les travailleurs intérimaires à voter, en cas d'élections, à condition d'être employés par l'agence depuis 26 semaines, et les autorise à se présenter comme candidat à condition d'être employés depuis un an. C'est la règle générale aux Pays-Bas. Des droits sont également accordés aux syndicats, au sein de l'agence de travail intérimaire, par exemple le droit de disposer d'une salle pour les réunions de l'organe de

représentation des travailleurs. En outre, une loi récente sur les comités d'entreprise permet à un travailleur intérimaire ayant effectué une mission d'au moins deux ans dans la même entreprise cliente d'assumer les fonctions de représentant des travailleurs au sein du comité d'entreprise.

Négociations collectives

Étant donné que les travailleurs (et peut-être aussi les entreprises) intérimaires ont du mal à s'organiser, que le secteur est relativement nouveau dans de nombreux pays et qu'il y a une rivalité possible entre l'agence et les travailleurs dans l'entreprise cliente, on pourrait s'attendre que les négociations collectives soient relativement sous-développées. En général, tel est bien le cas. Il existe néanmoins quelques exceptions, le cas le plus surprenant étant la Suède: bien que le travail intérimaire n'ait été autorisé par la loi que récemment, la quasi-totalité de ce secteur est à présent couverte par des accords collectifs qui traitent d'un vaste éventail de questions et qui assurent un degré de sécurité de revenu non négligeable ⁽¹⁶⁾. Les Pays-Bas constituent un autre exemple notable de développement des négociations collectives: nous avons déjà décrit au chapitre 2 l'interaction des dispositions juridiques et des accords collectifs, aspect particulièrement intéressant. Dans le présent chapitre, nous allons traiter plus en détail le cas de la Suède.

En Suède, le développement des négociations collectives dans le secteur du travail intérimaire est réellement remarquable par rapport à tous les autres États membres. Il convient de noter que, avant la déréglementation des années 90, cette activité était principalement caractérisée par son caractère illégal, et que le travail intérimaire compte parmi les domaines les plus difficiles à organiser. Or, malgré ces deux paramètres, la vaste majorité des travailleurs intérimaires bénéficient aujourd'hui d'un large éventail de dispositions dans le cadre des accords collectifs, ainsi que d'un degré appréciable de sécurité des revenus.

Avant la déréglementation, les avis (publics) des partenaires sociaux étaient très clairs. Alors que l'association des employeurs (SAF) appelait sans cesse à la déréglementation totale, toute avancée dans ce sens était contrecarrée par les syndicats, tout au moins en public. Mais le sujet n'a jamais débouché sur une véritable controverse et n'est pas vraiment entré dans le débat public. Depuis la déréglementation, les employeurs continuent de réclamer une déréglementation plus poussée, et notamment la suspension de l'interdiction aux agences de travail intérimaire de faire payer des droits aux personnes à la recherche d'un emploi. Les syndicats semblent avoir changé de position, tout au moins en public. Dans le débat politique, ils se concentrent essentiellement sur la question de l'autorisation, bien que celle-ci — comme par le passé — ne paraisse pas primordiale. Depuis la déréglementation, les efforts des syndicats ont porté sur l'obtention de conventions collectives acceptables. En se basant seulement sur les déclarations publiques, il est difficile de faire la distinction entre les convictions profondes et les éléments de stratégie, mais on peut supposer que les syndicats n'étaient pas aussi vivement opposés à la déréglementation qu'ils l'ont laissé paraître dans leur prise de position publique initiale. Leur prise de position radicale relevait peut-être d'un choix stratégique en vue de la négociation. En effet, on ne peut s'empêcher de remarquer que, dans le débat sur le droit du travail du début des années 90, les syndicats semblaient accorder plus d'importance à beaucoup d'autres sujets en cours d'étude, parmi lesquels l'abolition du droit de veto des syndicats lors de l'introduction sur le lieu de travail de travailleurs extérieurs à l'entreprise. Une des principales raisons justifiant l'attitude des syndicats au sujet de ce droit de veto était qu'ils

⁽¹⁶⁾ Une large couverture a été obtenue directement, l'élargissement des accords collectifs n'étant pas pratiqué en Suède.

pensaient que l'introduction d'une main-d'œuvre extérieure risquait de saper la convention collective. Le droit de veto a été maintenu.

Le rôle et le succès des syndicats, dans ce cas, ont été manifestement liés à la puissance globale des syndicats dans ce pays, et notamment à leur capacité à organiser toutes les formes de travail flexible. On pourrait penser que, étant donné leur position vulnérable, les travailleurs de cette catégorie ont davantage intérêt que les autres travailleurs à se syndiquer, mais force est de constater que les autres pays n'ont pas connu la même évolution ⁽¹⁷⁾. L'expérience internationale montre en effet que l'augmentation des formes de travail atypiques a coïncidé avec une *baisse* de l'affiliation syndicale. Il est difficile de distinguer un seul facteur justifiant la raison pour laquelle la Suède connaît une expérience différente. Sans rentrer dans les détails, on peut avancer que cette évolution en Suède est due à la participation active des syndicats suédois au changement structurel et à la modernisation du travail, phénomène largement documenté du point de vue historique.

Les syndicats ne sont cependant pas la seule partie responsable de la conclusion des accords collectifs. Du point de vue des employeurs, l'une de leurs préoccupations majeures après la déréglementation a été d'améliorer la perception du secteur dans le but d'attirer des travailleurs, de vendre leurs services et d'optimiser leur image dans la société au sens large. En Suède, comme dans la plupart des autres pays, les employeurs ont consacré beaucoup d'efforts à cette image, et l'organisation du secteur, la SPUR, a mis en place un code éthique; mais c'est probablement en parvenant à s'entendre avec les syndicats, à travers les accords collectifs, qu'ils ont réussi à faire accepter le travail intérimaire. Le conflit entre grands employeurs et petits employeurs, éventuellement moins prestigieux, dont il est fait état dans plusieurs rapports nationaux, a également existé en Suède, mais (comme le montre le tableau 8 au chapitre 5) le secteur suédois du travail intérimaire est l'un des plus concentrés de l'UE, les cinq principales agences de travail intérimaire représentant plus de 80 % du chiffre d'affaires. Cet aspect reflète une facette souvent oubliée des relations industrielles suédoises: il n'y a pas que les syndicats qui sont centralisés; les employeurs le sont également en raison d'une structure industrielle relativement concentrée. Ainsi, du côté des employeurs, deux facteurs se sont avérés importants: le besoin d'une convention collective dans le but de gagner leur légitimité et la faculté de se mobiliser.

Concernant la question de la sécurité des revenus, c'est-à-dire la fourniture d'un salaire mensuel garanti, qui a été la principale question de toutes les négociations collectives dans le secteur du travail intérimaire, la position prise par les services de l'emploi, qui gèrent l'assurance chômage, s'est avérée très importante. À partir de 1995, il est devenu évident que l'allocation de chômage ne serait pas payée aux employés des agences de travail intérimaire pendant les périodes hors mission. De ce fait, il était devenu pratiquement impossible pour les travailleurs intérimaires d'obtenir des revenus satisfaisants à partir des salaires perçus périodiquement et d'autres allocations. Comme les agences ne pouvaient pas faire supporter les coûts de la flexibilité à l'État, elles ont été obligées, pour attirer la main-d'œuvre, de garantir un niveau minimal de revenu aux travailleurs. Ce n'est sans doute pas une simple coïncidence si le revenu garanti aux travailleurs intérimaires s'élève à environ 80 % d'un salaire mensuel à temps plein: le taux de l'allocation de chômage est également de 80 %.

⁽¹⁷⁾ Il ne faut pas sous-estimer le fait que le travailleur *peut* choisir d'adhérer à une caisse d'assurance contre le chômage, qui est en partie administrée par le syndicat. Dans ce cas, le travailleur doit s'affilier au syndicat.

La plupart des travailleurs intérimaires sont des cols blancs du secteur privé: des «employés» de bureau intérimaires, etc. Ce secteur existait déjà avant la déréglementation des années 90, même si cette catégorie de personnel avait un statut juridique équivoque. Après la déréglementation, il a été l'un des premiers secteurs à conclure une convention collective, et les accords dans ce secteur ont eu tendance à servir de modèle pour les autres domaines de la négociation collective. L'accord le plus récent, qui est entré en vigueur en juillet 2000, a été conclu entre la fédération des employeurs des sociétés de services (*Tjänsteföretagens arbetsgivare förbund*) et les deux principaux syndicats, HTF ⁽¹⁸⁾ et CF ⁽¹⁹⁾.

Cet accord couvre 15 000 salariés dans 120 sociétés et constitue donc, de loin, l'accord le plus important du secteur du travail intérimaire ⁽²⁰⁾. Il garantit aux salariés un revenu correspondant à 125 heures par mois; après 10 mois dans la société, le salaire de base garanti augmente et correspond à 142 heures par mois. Ces deux niveaux de revenu garanti correspondent, selon des interprétations, à respectivement 75 et 85 % du salaire mensuel à temps plein ⁽²¹⁾. S'agissant des contrats de travail, le principe fondamental aux termes de l'accord collectif est le suivant: le contrat doit être à durée indéterminée, bien que des contrats à durée déterminée soient autorisés dans certaines circonstances. L'accord aborde aussi quelques questions relatives à la sécurité sociale, notamment l'indemnité de maladie.

Il existe d'autres accords collectifs dans ce domaine de la négociation. Le plus favorable aux travailleurs est peut-être l'accord conclu entre les syndicats HTF et CF au sein de la société, *JobAgent*. Cet accord a pris effet en mars 2000. La société propose un salaire mensuel à temps plein garanti. Elle s'engage à assurer la formation pendant le temps de travail payé. La société déclare des effectifs de 200 salariés, principalement du personnel de bureau et administratif; elle affirme être la seule agence de travail intérimaire déployant ses activités exclusivement à partir de l'internet en Suède. Elle n'est pas affiliée à la principale fédération des employeurs (SAF).

Depuis septembre 2000, en principe, un accord couvre l'ensemble du secteur du travail intérimaire des cols bleus (secteur privé). Cet accord a été signé par 18 syndicats affiliés à la principale organisation syndicale des cols bleus: LO. Du côté des salariés, les négociations ont été coordonnées de façon centralisée, mais chaque syndicat a signé son propre accord collectif, plus ou moins identique, avec l'organisation des employeurs (*Tjänsteföretagens arbetsgivareförbund*). Le principe fondamental est que tous les travailleurs intérimaires doivent avoir le même salaire et les mêmes conditions de travail que les salariés de l'entreprise cliente. La question principale, bien évidemment, a porté sur le manque de sécurité de revenu résultant de l'incertitude quant au nombre d'heures de travail à fournir en mission au sein d'une entreprise cliente. Selon les parties, le salaire mensuel garanti s'élève à 85 % du salaire perçu au cours du trimestre précédent. En octobre 2002, le salaire garanti doit passer à 90 % pour les personnes employées depuis plus de 6 mois. Toutefois, cela n'est pas applicable au personnel en mission pour une période inférieure à 10 jours. Pour ces personnes, le salaire garanti est basé sur le salaire moyen dans l'agence de travail intérimaire et dans la catégorie professionnelle correspondante au cours du trimestre de travail précédent. La position initiale de l'organisation syndicale LO, lors des négociations, était d'obtenir la garantie d'un salaire de 100 %, et cela reste un objectif à atteindre. En ce qui concerne le contrat de travail, la principale innovation a été qu'un contrat à durée déterminée peut être

⁽¹⁸⁾ Le syndicat des «employés salariés»: il s'adresse essentiellement au personnel salarié travaillant dans le secteur privé, surtout dans le commerce, le transport et dans les industries de services. HTF compte plus de 155 000 membres.

⁽¹⁹⁾ Association suédoise d'ingénieurs diplômés.

⁽²⁰⁾ Selon HTF, l'accord couvre 80 % des salariés dans ce domaine de la négociation collective.

⁽²¹⁾ Des accords antérieurs dans ce secteur avaient débouché sur des salaires garantis de niveaux inférieurs: le premier accord collectif proposait 50 % et un accord ultérieur (en 1998) 75 % du salaire de référence.

proposé, pour une durée de 6 mois au maximum ⁽²²⁾, sans avancer une raison objective pour la mission. Si la durée du contrat n'est pas spécifiée au départ, le contrat est à durée indéterminée.

La question de la représentation des syndicats est traitée de façon inhabituelle dans ce domaine de la négociation collective. Les choses se passent ainsi: l'agence de travail intérimaire détermine dans quel domaine de la négociation collective l'essentiel de ses activités se situe. Ensuite, elle identifie le syndicat dominant, qui devient la partie de négociation au niveau national. Le syndicat national examine chacune des antennes locales de l'agence de travail intérimaire pour savoir quel est le syndicat dominant au niveau local. Ce dernier devient la partie qui négocie pour l'agence de travail intérimaire au niveau local.

Les deux autres États membres scandinaves, le Danemark et la Finlande, ont quelques éléments en commun avec le modèle suédois des relations industrielles. Les négociations collectives sont très développées au Danemark. Il y a plusieurs associations d'employeurs qui participent aux négociations collectives sur le travail intérimaire. L'association «Commerce et services danois» (*Dansk Handel og Service*) organise 35 % des agences de travail intérimaire, ce qui correspond à une part de marché de 85 %. Elle a conclu des accords collectifs concernant spécifiquement le travail intérimaire avec trois syndicats différents: le syndicat général des travailleurs du Danemark (SiD), le syndicat danois des employés du secteur public (FOA) et l'organisation du personnel infirmier danois (DSR).

L'association patronale «Commerce et services danois» a également conclu des accords collectifs classiques avec un certain nombre de syndicats. Ces accords généraux peuvent être utilisés par les agences de travail intérimaire, mais ils ne sont souvent pas applicables dans des situations spécifiques. Néanmoins, dans certains de ces accords collectifs à visée générale, des protocoles consacrés spécifiquement au travail intérimaire ont été ajoutés. On peut citer à titre d'exemple les accords avec le syndicat national des employés du commerce et de bureau du Danemark (HK), l'association danoise des techniciens professionnels (TL) et le syndicat danois des travailleurs de l'alimentation et des secteurs connexes (NNF).

En plus de ces conventions collectives nationales, quelques agences de travail intérimaire, affiliées à l'association «Commerce et services danois», ont conclu leurs propres accords, au niveau de l'entreprise, avec des syndicats, par exemple le syndicat danois des travailleurs de l'alimentation et des secteurs connexes (NNF) et le syndicat général des travailleurs du Danemark. Cette approche a été adoptée par l'autre grande association d'employeurs, la confédération des industries danoises (*Dansk Industri*), qui ajoute aussi un protocole sur le travail intérimaire à son accord avec l'organisation centrale des employés de l'industrie du Danemark. C'est également le cas de la fédération des employeurs du commerce, du transport et des services (AHTS) dans son accord collectif général avec le syndicat général des travailleurs du Danemark.

Comme en Suède, ces organisations patronales contribuent dans une large mesure (85 % au Danemark) au volume d'activité du secteur du travail intérimaire. Le rapport national danois conclut toutefois en précisant que l'accent n'est pas tellement mis sur les négociations collectives entre les syndicats et les agences de travail intérimaire, étant donné que le secteur est encore limité au Danemark et que ni les syndicats ni les organisations d'employeurs n'ont connu de graves problèmes dans ce domaine.

⁽²²⁾ Avec la permission du syndicat local, il peut s'étendre jusqu'à une durée de 12 mois.

En **Autriche**, aucun accord n'a été conclu avec l'association autrichienne des agences de travail intérimaire (*Dachverband der Personalbereitsteller*). Il y a eu plusieurs tentatives, notamment en 1999, avec le syndicat autrichien des ouvriers du textile et de la métallurgie. Comme en Suède, la principale question pour les syndicats a porté sur les revenus des travailleurs intérimaires pendant les périodes où ils ne sont pas placés. Une autre grande question, largement controversée, est l'interprétation de l'expression «salaire habituel sur un lieu de travail donné» dans les textes de loi sur l'égalité de traitement concernant les salaires.

En **Belgique**, les trois organisations syndicales représentatives sont la FGTB (Fédération générale du travail de Belgique), la CSC (Confédération des syndicats chrétiens) et la CGSLB (Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique). La négociation intervient à plusieurs niveaux. Des accords sont conclus aux niveaux intersectoriel, sectoriel et à celui de l'entreprise pour tous les travailleurs concernés, c'est-à-dire les travailleurs intérimaires et les personnes directement employées. À titre d'exemple, dans l'accord intersectoriel privé de 1999-2000, l'augmentation de salaire maximale standard de 5,9 % a été également appliquée aux travailleurs intérimaires. Dans le secteur du travail intérimaire, les partenaires belges négocient de nombreuses questions concernant les salaires et les avantages sociaux, ainsi que des accords sur l'assouplissement des règles concernant les raisons objectives à avancer pour justifier le recours aux travailleurs intérimaires. De nombreuses questions sur les salaires et les avantages sociaux sont négociées au sein du comité paritaire du secteur du travail intérimaire.

En **France**, la réglementation du travail intérimaire est assurée, dans une large mesure, par la législation, comme cela est le cas dans de nombreux autres domaines du travail. Toutefois, il convient de souligner que le droit est basé sur des règles qui ont déjà été négociées, de façon légale, par des employeurs et des syndicats. Par exemple, la plupart des dispositions de la première loi française, en 1972, s'étaient directement appuyées sur des dispositions collectives antérieures convenues au sein de l'agence de travail intérimaire *Manpower France*. À nouveau, en 1990, le gouvernement a déployé un dispositif d'élargissement pour donner un certain poids, du point de vue juridique, à un accord intersectoriel traitant de tous les aspects du travail intérimaire, et a ainsi élargi son champ d'application. Depuis 1990, de nombreux accords collectifs ont été signés avec l'industrie du travail intérimaire en ce qui concerne la prévoyance, la formation professionnelle, la médecine du travail, les droits des syndicats et la représentation du personnel.

Avec la mise en place du Fonds d'action sociale du travail temporaire (FAS-TT), et notamment du Fonds d'assurance formation du travail temporaire (FAF-TT), les agences de travail intérimaire ont dû commencer à payer des cotisations. Grâce à ces cotisations, le FAS-TT permet aux travailleurs intérimaires d'accéder à une assurance crédit au logement et à la consommation auprès de sociétés d'assurance mutuelle, à des bourses d'études et à des séjours pour les enfants. D'autre part, le FAF-TT utilise ses fonds pour financer toutes les formations entreprises dans le cadre des accords sectoriels (programmes de formation, congé-formation individuel et formations en alternance pour les jeunes).

Les employeurs du secteur du travail intérimaire font tous partie d'une association créée récemment: le syndicat des entreprises de travail temporaire, ou SETT, qui compte 400 agences de travail intérimaire dans ses rangs, soit 85 % de ce secteur. Alors que les syndicats continuent de réclamer l'interdiction du travail intérimaire, il faut reconnaître qu'ils ont largement contribué à

l'adoption de normes dans ce secteur. La plupart des grands syndicats sont organisés en fédérations au niveau sectoriel et ont été signataires des principaux accords sectoriels. Le degré de protection sociale garanti par ces accords concerne quasiment tous les aspects des relations industrielles et du travail intérimaire. Néanmoins, quelques petites entreprises (faiblement syndicalisées et qui ne représentent qu'un pourcentage limité de l'activité du secteur) ne sont pas obligées de se conformer aux règles et dispositions convenues par voie collective.

Dans les entreprises couvertes par les accords, la protection sociale est telle que les associations d'employeurs affirment que le travail intérimaire bénéficie d'une réelle légitimité sur les plans économique et social. Selon elles, le travail intérimaire est une réponse légitime à un besoin authentique, tant du côté des entreprises clientes que de celui des travailleurs. Elles soulignent qu'il existe aujourd'hui une clientèle de travailleurs intérimaires «professionnels», qui apprécient les avantages associés à cette forme de travail. Mais les syndicats ne se sentent pas à l'aise pour prendre position au sujet du travail intérimaire. Ils sont coincés entre deux visions différentes: d'une part, celle d'un travail en marge du chômage (en l'absence d'autres options) et, d'autre part, celle d'une forme de travail appréciée et recherchée pour la liberté et l'intérêt financier (salaire supérieur en raison de la prime de fin de mission) qui y sont associés. Les syndicats ont longtemps hésité entre adopter une attitude totalement opposée au travail intérimaire, au nom de la défense des intérêts des travailleurs permanents déjà embauchés, ou le tolérer en limitant son développement par la mise en place de mesures de protection.

En **Allemagne**, compte tenu de la vive opposition des syndicats au travail intérimaire, il y a relativement peu de conventions collectives. Mais récemment, l'activité de ce secteur a augmenté et quelques accords ont été conclus, essentiellement au niveau de l'entreprise. Pour citer quelques exemples importants, on peut mentionner l'accord avec VW, qui fixe les salaires des intérimaires à un niveau inférieur à 10 % à celui des salariés de VW; l'agence de travail intérimaire *Adecco* a conclu un accord à l'occasion de l'Expo 2000 à Hanovre, et, en avril 2000, *Randstad* a conclu un accord concernant les horaires de travail réguliers, les questions de salaire, de congé de maladie et de représentation au sein du comité d'entreprise.

En **Italie**, la plupart des agences de travail intérimaire sont membres de l'organisation d'employeurs du secteur (Confinterim) et une minorité d'entre elles font partie de l'organisation patronale du secteur privé général (Confindustria). Les trois principales organisations syndicales (CGIL, CISL et UIL) comprennent toutes une division spéciale pour les travailleurs intérimaires. Les négociations ont lieu au niveau sectoriel et parfois au niveau régional. La procédure habituelle consiste à obtenir un accord-cadre pour l'ensemble du secteur du travail intérimaire, puis à conclure des accords pour la mise en œuvre de l'accord-cadre dans divers sous-secteurs. Les principales questions sont: l'assouplissement des raisons objectives à avancer pour justifier le recours au travail intérimaire, et les quotas; la formation; la classification des emplois (et par extension les salaires); les droits syndicaux. Trois grands accords ont accompagné la loi de 1997 et plusieurs autres ont été mis en œuvre par le secteur.

En **Espagne**, il existe quatre organisations patronales, reflétant les différents intérêts des diverses catégories d'employeurs, essentiellement les grands et les petits employeurs. Les principaux sujets des négociations sont les horaires et le temps de travail, les salaires et l'assurance collective. Depuis la déréglementation en 1995, trois grands accords nationaux ont été conclus et un en

Catalogne. Le premier accord national portait sur les questions de procédure. Le deuxième, plus substantiel, couvrait un large éventail de sujets, dont l'abaissement des seuils numériques pour l'élection des représentants syndicaux. Le troisième, signé en 1999, couvrait 82 % des travailleurs intérimaires et fixait le nombre d'heures annuelles à 1 785 pour l'année 2000 pour les travailleurs employés dans l'agence (travailleurs structurels). En outre, de nombreux accords établis dans les secteurs des entreprises clientes limitent le recours aux travailleurs intérimaires et l'égalisation des salaires.

Dans le rapport national **irlandais**, il est seulement fait référence à quelques discussions à un haut niveau. Au **Portugal**, les négociations collectives n'ont en général qu'un rôle mineur et, s'agissant du travail intérimaire, elles sont insignifiantes. Au **Luxembourg**, un accord conclu en 1998 est venu à expiration et doit être renégocié. L'accord, signé par les principales organisations, portait principalement sur les questions contractuelles.

Au **Royaume-Uni**, il n'existe aucun accord important sur le travail intérimaire et, à vrai dire, il n'y a pas d'organisation se chargeant des négociations collectives du côté des employeurs, à une exception près: PACT, l'association des employeurs de l'industrie de la radiotélévision et du secteur du cinéma, a conclu des accords-cadres (notamment sur des questions telles que les taux horaires minimaux et les conditions de travail) avec BECTU, le syndicat compétent pour les travailleurs intérimaires et libéraux dans l'industrie depuis le début des années 70. Plusieurs des grandes agences internationales de travail intérimaire ont conclu des accords d'entreprise. Toutefois, elles représentent une part relativement minime du travail intérimaire au Royaume-Uni (voir le chapitre 5, tableau 8). Depuis 1983, *Manpower* a conclu des accords nationaux, par exemple avec le syndicat des travailleurs généraux et des transports (notamment un accord stipulant le droit à l'égalité salariale par rapport aux salariés de l'entreprise cliente qui font un travail équivalent), et *Adecco* a conclu plusieurs accords nationaux. L'AEEU, un syndicat représentant les techniciens qualifiés, a conclu des accords avec 10 des 40 principales agences spécialisées en ingénierie mécanique et électrique, qui autorisent (c'est un aspect intéressant) les travailleurs à choisir la forme contractuelle, y compris le travail indépendant. Selon l'enquête sur la main-d'œuvre de 1999, 8 % de tous les travailleurs intérimaires sont syndiqués, contre 28 % de l'ensemble de la main-d'œuvre.

Stratégies des parties

Les rapports nationaux montrent que, dans la plupart des États membres, des stratégies très semblables ont été adoptées par les employeurs, avec des efforts concertés de la part de nombreuses organisations d'employeurs pour améliorer l'image publique des agences de travail intérimaire. Ces efforts ont été particulièrement marqués dans les États membres qui ont légalisé le travail intérimaire récemment. En ce qui concerne la réglementation du marché du travail, les employeurs des plus grandes entreprises, souvent multinationales, se disent favorables à une certaine réglementation dans le but d'améliorer leur image publique et de rejeter les agences les moins recommandables. Il semblerait qu'il y ait un certain conflit d'intérêts entre les grandes et les petites agences de travail intérimaire. Au cours des années 90, la plupart des États membres ont connu dans ce secteur une tendance à la concentration qui s'est traduite par un grand nombre de fusions et de rachats. Parallèlement à cette concentration, on peut aussi observer une tendance à la spécialisation dans certains créneaux du marché. Les rapports nationaux font également état d'une diversification des activités dans des domaines connexes tels que le recrutement de personnel.

En général, la perception du travail intérimaire par l'opinion publique est devenue plus positive, bien qu'une certaine suspicion persiste dans quelques pays d'Europe du Sud ⁽²³⁾.

La différence principale en ce qui concerne les stratégies *paraît* se situer au niveau des syndicats des différents États membres. Dans certains pays, les syndicats semblent opposés au principe même du travail intérimaire, alors que dans d'autres ce dernier est vu sous un angle beaucoup plus positif. Toutefois, les déclarations publiques des syndicats à ce sujet ne sont pas toujours claires, et, dans une certaine mesure tout au moins, il se peut qu'elles reflètent simplement les divers types de rhétorique utilisés pour les négociations collectives dans les différents États membres. En France, il y a encore de fréquents appels à l'interdiction du travail intérimaire, tandis que les syndicats continuent à participer activement aux négociations collectives. En Europe du Nord, les syndicats belges et allemands ont largement manifesté leur opposition au travail intérimaire. En Allemagne, la forte réticence affichée initialement par les syndicats à l'égard des négociations indique que l'expression publique de leur opposition *n'était pas* une simple figure de rhétorique ni un élément d'une stratégie de négociation. Ces dernières années, la position des syndicats en Belgique et en Allemagne semble avoir quelque peu évolué. Les syndicats les plus bienveillants à l'égard du travail intérimaire sont ceux de la Suède et du Royaume-Uni ⁽²⁴⁾.

Le principe de l'égalité de traitement

Dans le cadre des négociations manquées sur le travail intérimaire dans le contexte du dialogue social européen, l'une des questions clés pour les syndicats était le principe de l'égalité de traitement entre les intérimaires et les salariés effectuant un travail comparable dans l'entreprise cliente. De toute évidence, cette interprétation de l'égalité de traitement est très importante pour les syndicats, car, si elle n'est pas garantie, le travail intérimaire risque de compromettre les conventions collectives et autres normes en vigueur en matière d'emploi ⁽²⁵⁾. Mais de toute évidence, il est très difficile de préciser ce que l'égalité de traitement doit impliquer pour les travailleurs intérimaires et de dire si elle est, ou non, réellement appropriée. Toutes les formes de rémunération associées au statut de salarié dans une entreprise (telles que le calcul du salaire en fonction de l'ancienneté, l'assurance sociale et autres avantages sociaux) représentent un élément considérable de la rémunération totale dans beaucoup d'entreprises, et font partie intégrante de la politique du personnel. Les problèmes qui se posent dans ce contexte sont plus amplement développés au chapitre 6. Dans la présente section, nous examinons brièvement la question réglementaire.

En **Autriche**, dans l'*Arbeitskräfteüberlassungsgesetz* (loi sur le placement de la main-d'œuvre) de 1988, on entend par «mise à disposition de personnel intérimaire» toute activité visant à mettre de la main-d'œuvre à la disposition de tierces parties en vue de l'exécution d'un travail. L'objectif explicite de la loi sur la fourniture de travail intérimaire est de protéger les travailleurs intérimaires placés dans l'entreprise cliente (surtout en ce qui concerne le contrat de travail et les dispositions relatives à la protection et à l'assurance sociale réglementaire du travailleur), afin de prévenir tout risque d'évolution préjudiciable sur le marché du travail et de garantir que le recours aux travailleurs intérimaires ne se fait pas au détriment de l'emploi des travailleurs permanents de l'entreprise cliente et n'entraîne aucune répercussion défavorable sur leur salaire, ni sur leurs conditions de travail.

⁽²³⁾ Cela est également le cas en Allemagne.

⁽²⁴⁾ «De nombreuses personnes, employées par des agences d'intérim renommées, sont satisfaites de la flexibilité autorisée par le travail intérimaire. Mais un nombre significatif de travailleurs sont exploités. Tout comme il y a de bons et de mauvais patrons qui emploient du personnel permanent, il y a de bonnes et de mauvaises agences d'intérim», a déclaré le secrétaire général de la TUC.

⁽²⁵⁾ Les employeurs demandent l'égalité de traitement pour un travailleur intérimaire effectuant un travail comparable.

En **Belgique**, en principe, la loi prévoit l'égalité de traitement avec les salariés de l'entreprise cliente en ce qui concerne le salaire, le temps de travail, la protection contre les accidents au travail et les prestations de sécurité sociale. Comme la rémunération des salariés directs peut être supérieure à celle prévue dans la convention collective, il peut en résulter un écart salarial défavorable pour les travailleurs intérimaires.

Aux **Pays-Bas**, le principe fondamental de l'égalité de traitement prévaut dans le sens où l'agence de travail intérimaire doit payer au travailleur un salaire égal à celui des salariés de l'entreprise cliente. Mais cette règle n'est pas applicable en cas de disposition contraire dans la convention collective pour les travailleurs intérimaires, ou lorsque la convention collective en vigueur dans l'entreprise cliente exige que la rémunération des travailleurs intérimaires soit conforme aux dispositions de ladite convention collective. Telles sont les deux exceptions qui permettent aux partenaires sociaux de s'écarter du principe fondamental de l'égalité de traitement.

En **Finlande** également, selon la loi sur les contrats de travail (juin 2001), l'agence de travail intérimaire est obligée d'appliquer la convention collective en vigueur dans l'entreprise cliente pour les travailleurs intérimaires en mission, sauf s'il existe une convention collective couvrant spécifiquement le travail intérimaire. En principe, la situation est identique à la situation néerlandaise, mais la convention collective relative au travail intérimaire a une portée nettement moins importante en Finlande.

En **Espagne**, l'égalité de traitement est garantie en général par la Constitution et par plusieurs lois réglant la situation des travailleurs intérimaires et temporaires par rapport à celle des travailleurs permanents dans l'entreprise cliente. Ce principe général a été renforcé par la législation de 1999 qui stipule que la rémunération des travailleurs intérimaires devrait être identique à celle des salariés de l'entreprise cliente effectuant un travail comparable. Toutefois, d'autres compléments de salaire calculés sur une base ad hoc, tels que l'intéressement ou les avantages extrasalariaux, ne sont pas compris.

Ni la **Suède** ni le **Danemark** ne connaissent une réglementation statutaire sur l'égalité de traitement. Toutefois, la plupart des accords en Suède, et quelques-uns au Danemark, stipulent l'égalité de traitement. En **France**, elle fait l'objet de nombreuses dispositions. L'égalité de traitement concernant les salaires s'étend aux congés payés, aux primes d'intempéries et, dans certains cas, à l'intéressement. Il semblerait que ce soit également le cas en **Italie** et au **Portugal**.

En **Irlande** comme au **Royaume-Uni**, la loi ne prévoit aucune disposition sur l'égalité de traitement. Mais il y a néanmoins, au Royaume-Uni, quelques accords au niveau de l'entreprise qui la prévoient. L'égalité de traitement n'est pas rendue nécessaire par les dispositions légales en **Allemagne**. En revanche, il y a des exemples de conventions collectives prévoyant des salaires inférieurs pour les travailleurs intérimaires.

Types de réglementation

On peut classer les divers types de réglementation du secteur du travail intérimaire de la plupart des États membres de la façon suivante:

Les pays continentaux

Il s'agit de la Belgique, de l'Allemagne, de l'Espagne, de la France, de l'Italie, du Luxembourg et du Portugal. Ces pays ont établi une réglementation détaillée sur les agences et le travail

intérimaires. Dans le droit du travail et des sociétés, le travail intérimaire est considéré comme une activité distincte. Les sociétés doivent obtenir une licence pour se lancer dans cette activité et sont contrôlées par des institutions spéciales. Le droit du travail énonce des restrictions concernant le type et la durée de la mission auprès de l'entreprise cliente. Les raisons objectives recevables selon la loi pour justifier le recours au travail intérimaire sont comparables à celles acceptables pour les contrats à durée déterminée (sauf en Allemagne). La législation relativement approfondie compte parmi les plus interventionnistes de l'UE. Si les réglementations sont étendues et détaillées, plusieurs rapports nationaux témoignent néanmoins de cas de non-respect de la loi.

Malgré une législation apparemment stricte, la Belgique, la France et le Luxembourg, où le travail intérimaire ne date pas d'aujourd'hui, ont un taux relativement élevé de travail intérimaire. Le secteur a été légalisé plus récemment (tout en demeurant réglementé en détail) en Italie, en Espagne et au Portugal, et le travail intérimaire y est donc moins répandu. La libéralisation la plus récente de la législation qui a eu lieu en Italie, en 1997, s'est accompagnée d'une croissance très rapide de cette activité. En Espagne, où la déréglementation est intervenue plus tôt, la période de croissance rapide a eu lieu entre le milieu et la fin des années 90. La croissance au Portugal a été plus modeste. Les négociations collectives pour les travailleurs intérimaires reflètent les traditions des différents pays. Elles sont plus courantes et plus développées en Belgique et en France et commencent à apparaître en Espagne et en Italie, alors qu'elles demeurent encore insignifiantes au Portugal.

L'Allemagne constitue un cas à part, bien qu'elle soit également dotée d'une réglementation abondante à l'instar des autres pays de ce groupe. Les raisons objectives motivant le recours au travail intérimaire, appliquées dans les autres pays qui se conforment au modèle continental, ne sont pas appliquées en Allemagne. La réglementation met plutôt l'accent sur la durée du contrat du travailleur; la durée du contrat ne doit pas être limitée à la durée d'une seule mission (interdiction de synchronisation). Jusqu'à récemment, les syndicats allemands étaient vivement opposés au travail intérimaire et ne se sont donc pas préparés à négocier des accords sur ce sujet. Il convient de noter que, si cette situation est en train d'évoluer, les négociations collectives restent encore limitées.

Le Royaume-Uni et l'Irlande

Le Royaume-Uni et l'Irlande partagent le même droit du travail, basé sur la *common law*, qui a conduit à un concept du travail intérimaire assez différent de celui qui existe dans les autres pays. Au Royaume-Uni par exemple, les personnes embauchées dans une agence de travail intérimaire peuvent être considérées comme engagées par l'entreprise cliente ou comme des travailleurs indépendants. Bien que la législation spécifique sur le travail intérimaire soit limitée, plusieurs lois énoncent des dispositions spéciales concernant les travailleurs intérimaires, par exemple en ce qui concerne le temps de travail (Royaume-Uni) ou les licenciements abusifs (Irlande). Toutefois, comme la législation spécifique est limitée et, surtout, que la législation du travail est généralement libérale (par exemple en ce qui concerne la sécurité de l'emploi), les travailleurs intérimaires bénéficient d'une protection légale minimale. Il convient de noter un trait caractéristique du travail intérimaire en Irlande: l'entreprise cliente doit adopter bon nombre des obligations de l'employeur, et sa responsabilité risque d'être mise en jeu en cas d'accusation de licenciement abusif.

Compte tenu du statut juridique complexe du travail intérimaire au Royaume-Uni, il est difficile d'évaluer le nombre de travailleurs intérimaires, et, selon les définitions, les chiffres sont très

variables. L'évaluation la plus modeste montre néanmoins que le Royaume-Uni, avec sa longue tradition du travail intérimaire, se situe parmi les pays de l'UE où cette forme de travail est la plus intensive.

Le Royaume-Uni ne connaît que quelques accords collectifs d'importance mineure, plus particulièrement dans le secteur audiovisuel. Les grandes entreprises de travail intérimaire, telles que *Manpower* et *Adecco*, ont conclu des accords au niveau de l'entreprise, mais comme elles ne représentent qu'une petite part de l'activité intérimaire sur le marché du Royaume-Uni, la couverture est limitée. En Irlande, selon le rapport national, les négociations collectives sur le travail intérimaire paraissent négligeables.

Les pays scandinaves

Le Danemark, la Finlande et la Suède ne disposent pratiquement d'aucune réglementation spéciale ni pour le secteur du travail intérimaire à proprement parler, ni pour les missions de travail intérimaire, et le traitement juridique du travail intérimaire en soi est probablement le moins interventionniste de l'Union européenne ⁽²⁶⁾. Cela ne signifie pourtant pas que les travailleurs intérimaires sont moins protégés que, par exemple, en Irlande et au Royaume-Uni. L'absence d'une législation spécifique signifie que le travail intérimaire n'est pas une forme distincte d'emploi, et qu'il doit se conformer au droit du travail général. En Finlande et en Suède, le droit écrit assure une protection importante à tous les travailleurs, et donc également aux travailleurs intérimaires. De surcroît, en Suède, des accords collectifs couvrent tout le secteur et, fait notable, accordent aux travailleurs un salaire garanti à environ 80 %, indépendamment de la demande de mission. Le droit du travail au Danemark, particulièrement en ce qui concerne la protection de l'emploi, est nettement moins strict. Toutefois, plusieurs conventions collectives ont été spécifiquement consacrées au travail intérimaire et incluent des calculs spécifiques de l'ancienneté, adaptés au travail intérimaire.

Si le travail intérimaire pouvait être qualifié d'illégal avant l'instauration de la législation des années 90, le statut juridique actuel du secteur dans les pays scandinaves est caractérisé par une formidable déréglementation, ce qui représente sans aucun doute le renversement de tendance le plus radical de tous les États membres. La nouveauté des réformes explique probablement les proportions modestes du travail intérimaire. Il convient néanmoins de noter qu'il est en train de connaître une rapide augmentation, plus particulièrement en Suède.

Deux pays ne peuvent pas être classés dans les groupes précités. Les Pays-Bas constituent un modèle distinct présenté en détail ci-après. L'Autriche a en commun avec les pays scandinaves, l'Irlande et le Royaume-Uni une réglementation libérale. Mais elle s'est également dotée d'une législation spécifique qui instaure le travail intérimaire comme une forme de travail indépendant. Une licence est exigée, et la loi stipule que, pour chaque mission, à la fois les partenaires sociaux de l'entreprise cliente et le travailleur intérimaire sont avisés des conditions d'emploi. À la différence de ce qui s'est passé dans les pays scandinaves, le travail intérimaire n'a pas été interdit jusque dans les années 90, et une législation a été adoptée dès 1969. Les employeurs du secteur du travail intérimaire n'ont pas encore conclu d'accord collectif important, mais des efforts sont actuellement déployés dans ce sens.

⁽²⁶⁾ Nous notons néanmoins que ce n'est pas le cas en Norvège.

Les Pays-Bas ⁽²⁷⁾

Jusqu'en 1999, le modèle néerlandais du travail intérimaire aurait pu se fondre dans la description du modèle continental, mais la réglementation récente présente plusieurs caractéristiques originales et suscite beaucoup d'intérêt sur le plan international. Les Pays-Bas sont également l'État membre qui a la plus forte proportion de travailleurs intérimaires dans sa main-d'œuvre et où les accords collectifs sur le travail intérimaire sont les plus développés dans l'ensemble du secteur.

Le long processus vers la nouvelle réglementation s'est caractérisé par des négociations et des consultations tripartites. En effet, l'ensemble des instruments réglementaires (englobant à la fois le droit écrit et les accords collectifs) qui remonte à la fin des années 90 peut être considéré comme le point culminant du «modèle Polder» (modèle néerlandais). La réglementation du travail intérimaire s'efforce de satisfaire les besoins les plus importants des partenaires sociaux. D'une part, les nouvelles règles tendent vers la déréglementation en ce sens qu'elles permettent aux agences d'exercer leur activité sans difficultés majeures en ce qui concerne l'accès ou le contrôle, tout en supprimant les restrictions sur le placement des travailleurs intérimaires dans les entreprises clientes. De plus, en termes de statut contractuel, la flexibilité numérique extrême («travail à volonté») de la précédente législation est maintenue durant les 26 premières semaines.

D'autre part, les réglementations actuelles garantissent aux travailleurs intérimaires une augmentation de la sécurité de l'emploi, du salaire et des droits à la sécurité sociale en fonction de l'ancienneté dans l'agence. Au bout de 18 mois de travail intérimaire auprès de la même entreprise cliente ou de 36 mois auprès d'entreprises différentes, ils ont le droit de bénéficier d'un contrat à durée indéterminée avec l'agence. Ainsi, il semblerait que les législateurs (et les syndicats) soient prêts à accéder aux demandes des employeurs concernant la flexibilité numérique, tout en sachant qu'elle est synonyme de précarité pour les travailleurs, à condition qu'ils garantissent qu'elle ne sera appliquée que pour une période limitée ⁽²⁸⁾. Les négociations collectives dans le secteur du travail intérimaire sont largement développées, à la fois par l'étendue des questions abordées et par le niveau de détail des dispositions réglementaires. Pratiquement tout le secteur est couvert par des accords collectifs.

Avec son approche libérale des missions et sa réglementation plus stricte des contrats de travail avec l'agence de travail intérimaire, le modèle néerlandais offre, semble-t-il, un bon exemple de la façon dont on peut réglementer le secteur du travail temporaire. Toutefois, il convient de noter qu'il n'a été mis en œuvre que récemment, en 1999, et qu'il doit faire l'objet d'une évaluation complète. Il convient en effet de ne pas annoncer prématurément la réussite du modèle néerlandais. La garantie des droits en matière d'emploi dépend de l'ancienneté. L'expérience des contrats à durée déterminée dans de nombreux pays témoigne de la possibilité de contourner l'intention (et parfois la lettre) de la loi par le recours répété à des contrats à durée déterminée ⁽²⁹⁾. D'autres études sont nécessaires pour vérifier si les employeurs n'ont pas tendance à libérer les travailleurs intérimaires avant qu'ils puissent revendiquer leur droit à la sécurité de l'emploi, quitte à les embaucher à

⁽²⁷⁾ Voir au chapitre 2 la présentation plus détaillée du modèle néerlandais.

⁽²⁸⁾ Cette approche pourrait sembler raisonnable, car de brèves périodes de précarité sur le marché du travail n'entraînent pas forcément des pertes graves, pour la main-d'œuvre, sur le plan social. La comparaison entre les conséquences, sur le plan des prestations sociales, du chômage de courte durée et du chômage de longue durée est probablement le meilleur argument en faveur de cette approche. Dans ce contexte, il convient de noter que les travailleurs intérimaires néerlandais sont les plus jeunes de l'UE.

⁽²⁹⁾ Il est approprié de noter que cela a constitué un problème majeur aux Pays-Bas [voir Van Peijpe (1998) au sujet du problème de la «porte pivotante», que la loi sur la flexibilité et la sécurité a tenté de traiter].

nouveau, après une certaine période, ou à employer d'autres travailleurs intérimaires. Néanmoins, l'évaluation préliminaire, mentionnée dans le rapport national néerlandais, ne révèle pas d'abus généralisés.

Nous évoquerons à nouveau les divers types de réglementation à la fin du chapitre 8 pour discuter des grandes options disponibles en matière de politique.

Le travail et les travailleurs intérimaires dans l'Union européenne: introduction empirique

Même si des formes précoces et rudimentaires d'organisations de travail intérimaire ont existé au XIX^e siècle en Europe (et aux XVII^e et XVIII^e siècles aux Pays-Bas et en Grande-Bretagne), l'industrie moderne du travail intérimaire n'est apparue qu'à la fin des années 40 et au début des années 50, principalement en France, en Grande-Bretagne, aux Pays-Bas et aux États-Unis. Par exemple *Manpower*, qui a été créé en 1948, se présente comme le premier employeur privé au monde ⁽³⁰⁾.

Selon une estimation de la taille du secteur au sein de l'Union européenne, la moyenne journalière était de 2,2 millions de travailleurs en 1998, avec 6 millions de personnes employées à un moment ou un autre de l'année [CIETT (2000)]. Toutefois, il convient de souligner que même les statistiques les moins sophistiquées sur le marché du travail intérimaire posent de sérieux problèmes. Ces problèmes sont liés au manque de clarté sur le concept de travail intérimaire et, pour une définition donnée, aux difficultés pratiques rencontrées pour collecter des statistiques. Par ailleurs, étant donné qu'il s'agit encore d'une nouvelle forme d'emploi dans de nombreux pays, les autorités nationales responsables des statistiques doivent encore l'intégrer comme une classification industrielle distincte ou poser des questions spécifiques sur ce point dans leurs enquêtes nationales sur la main-d'œuvre. En fait, une grande partie de ce chapitre ainsi que l'annexe 3 («Données empiriques de base sur le travail intérimaire») du présent rapport sont consacrées à la description des différentes données et à une réflexion sur les sources les plus pertinentes. Cette approche peut paraître inutilement contraignante, mais les données étant incontestablement fluctuantes, la transparence est probablement la meilleure voie à suivre. La dernière section du chapitre présente une synthèse des statistiques en matière d'étendue et de croissance du travail intérimaire, ainsi qu'une ventilation par âge, sexe et secteur d'activité. Des statistiques plus complètes sur le marché du travail (bien que de qualité encore moindre) sont présentées au chapitre 6, en matière de sécurité de l'emploi, et au chapitre 7, avec une étude du rôle du travail intérimaire comme moyen d'intégrer des travailleurs sur le marché du travail.

Avant d'étudier la situation en Europe, il convient de noter que les États-Unis disposent de meilleures données que la plupart des pays mais, comme indiqué par Blank (1998), les deux principales sources de données affichent des taux de croissance relativement différents. Les réponses recueillies auprès des employeurs montrent que le travail intérimaire est passé de 0,5 % en 1982 à 1,9 % en 1996, alors que les données basées sur l'enquête sur la main-d'œuvre (CPS) font état d'une augmentation plus modeste, de 0,5 à 0,8 %. Selon les données des employeurs, l'emploi s'est accru rapidement tout au long des années 90 et représentait bien 10 % de la croissance nette de l'emploi aux États-Unis au cours des années 90. À la fin de 2001, environ 1 travailleur américain sur 35 (2,9 %) était employé des *Help Supply Services* (services de personnel d'appoint), qui se consacrent principalement au travail intérimaire. Par ailleurs, étant donné que les taux de renouvellement dépassaient 350 %, le nombre de travailleurs ayant pratiqué le travail intérimaire est sensiblement supérieur à 2,9 % ⁽³¹⁾.

⁽³⁰⁾ Manpower compte 3 500 bureaux dans 54 pays différents, mais principalement en France, aux États-Unis et au Royaume-Uni. En 1999 (selon le site *web* de la société), ses effectifs étaient les suivants: 20 100 salariés et plus de 2,1 millions de travailleurs intérimaires dans le monde entier. Adecco est une autre entreprise mondiale avec 3 000 filiales dans 49 pays et 300 000 travailleurs intérimaires.

⁽³¹⁾ Ces données sont citées dans Autor (2001b).

Nombre de travailleurs

Les chiffres de base présentés dans cette section correspondent au nombre journalier moyen de personnes qui ont exercé un travail intérimaire en tant qu'activité principale. Beaucoup de données étant de qualité médiocre, nous retenons dans certains cas les chiffres de la CIETT (2000) qui, bien que loin d'être parfaits, constituent néanmoins la source de recensement du travail intérimaire la plus complète. Les données de la CIETT (2000) sont principalement basées sur les organisations nationales représentatives du secteur. Toutefois, ces méthodologies ne sont pas clairement documentées et peuvent varier d'un pays à l'autre.

Le tableau 3 présente nos meilleures estimations pour 1999. L'annexe 3 détaille la façon dont nous sommes arrivés à ces estimations, ainsi que des statistiques plus récentes pour certains pays et des taux de croissance. Selon le tableau 3, l'Union européenne comptait entre 1,8 million et 2,1 millions de travailleurs intérimaires en 1999, soit entre 1,2 et 1,4 % de l'emploi total ⁽³²⁾. La principale incertitude est due aux difficultés conceptuelles dans la définition du travail intérimaire au Royaume-Uni ⁽³³⁾. Les chiffres présentés ci-après pour 1999 sont inférieurs à ceux présentés par la CIETT (2000) pour 1998. Cela s'explique principalement par un traitement différent du Royaume-Uni (voir les détails par pays à l'annexe 3).

Tableau 3 — Travail intérimaire dans l'Union européenne, 1999

	Travailleurs intérimaires	% de l'ensemble des travailleurs intérimaires dans l'UE	Emploi total (x 100)	% de l'emploi total
Autriche	24 277	1,2	36 440	0,7
Belgique	62 661	3,0	39 552	1,6
Danemark	18 639	0,9	26 923	0,7
Finlande	15 000	0,7	23 180	0,6
France	623 000	29,9	226 608	2,7
Allemagne	243 000	11,7	357 424	0,7
Grèce	0	0,0	38 348	0,0
Irlande	9 000	0,4	15 591	0,6
Italie	31 000	1,5	202 918	0,2
Luxembourg	6 065	0,3	1 755	3,5
Pays-Bas	305 000	14,7	75 516	4,0
Portugal	45 000	2,2	45 656	1,0
Espagne	109 000	5,2	136 577	0,8
Suède	32 000	1,5	39 976	0,8
Royaume-Uni (1)	557 000	26,8	268 977	2,1
Royaume-Uni (2)	254 000		268 977	0,9
Total UE (Royaume-Uni 1)	2 080 642	100,0	1 535 441	1,4
Total UE (Royaume-Uni 2)	1 777 642		1 535 441	1,2

Sources: Travailleurs intérimaires: rapports nationaux et CIETT (2000); emploi total (x 100): enquête européenne sur la main-d'œuvre; population active âgée de 15 à 64 ans.

La France, avec plus de 623 000 travailleurs intérimaires, présente les chiffres les plus élevés et représente 30 % du total de l'UE. Le Royaume-Uni est l'autre principal pays contribuant au total européen. C'est aux Pays-Bas que le recours au travail intérimaire est le plus intensif, puis par ordre décroissant au Luxembourg, en France, au Royaume-Uni et en Belgique. Cette pratique est peu courante en Autriche, en Allemagne et dans les pays scandinaves et du sud de l'Europe.

⁽³²⁾ Ces données sur l'emploi total proviennent de l'enquête européenne sur la main-d'œuvre et peuvent différer des définitions nationales utilisées dans certains rapports nationaux.

⁽³³⁾ «Royaume-Uni (1)» est basé sur un rapport spécial du gouvernement et comprend les travailleurs indépendants et ceux qui exercent un travail intérimaire en tant que second emploi. «Royaume-Uni (2)» est basé sur l'enquête sur la main-d'œuvre au Royaume-Uni et est davantage en phase avec la définition du travail intérimaire utilisée dans ce rapport.

Depuis 1992, le secteur a connu une croissance considérable. Son importance a au moins quintuplé au Danemark, en Espagne, en Italie et en Suède et presque quadruplé en Autriche. Les données les plus récentes disponibles dans chaque pays montrent que c'est en Italie et en Suède que le travail intérimaire s'accroît le plus rapidement. L'augmentation relative la plus faible (ou légère diminution, selon la source statistique) est relevée dans un pays à fort taux de travailleurs intérimaires: les Pays-Bas.

Qualité des données

Il y a des raisons de penser que les statistiques en Belgique, en Allemagne, en Espagne ⁽³⁴⁾, en France, au Luxembourg, aux Pays-Bas ⁽³⁵⁾ et en Autriche sont de qualité relativement bonne (elles proviennent généralement de sources officielles). Au Danemark, au Portugal, en Finlande et en Suède, elles sont de qualité bien moindre. En Irlande et en Italie, les données sont non seulement de mauvaise qualité, mais il semble qu'elles divergent selon les sources. Au Royaume-Uni, le concept même du travail intérimaire prête quelque peu à confusion: comme nous l'avons déjà vu, le principal problème qui se pose lorsqu'on tente d'évaluer l'ampleur du travail intérimaire dans l'UE est la façon de traiter le Royaume-Uni. Le nombre total de travailleurs intérimaires oscille entre 1,7 million et 2 millions, selon les chiffres du Royaume-Uni. Ces deux chiffres sont sensiblement inférieurs à ceux de la CIETT (2000).

Il est suggéré dans de nombreux rapports nationaux que les statistiques disponibles pourraient être sous-estimées par rapport aux chiffres réels. Bien que cela ne soit pas exclu, il convient de souligner que certains facteurs conduisent aussi à une *surestimation* du nombre de travailleurs intérimaires. Beaucoup de sources disponibles sont des organisations représentatives du secteur du travail intérimaire, qui ne sont pas toujours capables de faire la distinction entre les données relatives aux stocks et celles relatives aux flux, ce qui, compte tenu du renouvellement rapide dans le secteur, peut conduire à des erreurs importantes [voir par exemple la discussion de l'annexe 3 sur les chiffres pour le Royaume-Uni cités par la CIETT (2000)]. Par ailleurs, le travail intérimaire peut constituer un emploi complémentaire pour beaucoup de travailleurs, qui ne sont pas classés parmi les travailleurs intérimaires suivant les définitions nationales officielles et l'enquête européenne sur la main-d'œuvre.

De plus, le nombre caché de travailleurs intérimaires mentionné peut correspondre à un travail autre que le travail intérimaire tel qu'il est défini dans le présent rapport. Dans le langage courant, le travail intérimaire peut être un terme «fourre-tout» désignant des formes de travail telles que la main-d'œuvre externalisée ou «prêtée» (de façon légale ou illégale), ainsi que le travail illégal réalisé ou fourni pour échapper à la législation fiscale ou sur l'immigration. Bien que ces activités illégales représentent un problème sérieux, et qu'elles puissent être encouragées par certaines formes d'intermédiaires sur le marché du travail, il n'est pas évident qu'elles puissent être considérées comme du travail intérimaire. Si nous appliquons la définition utilisée dans le présent rapport, la réponse est presque certainement *non*.

On peut considérer que les estimations fournies par la troisième enquête européenne sur les conditions de travail de la Fondation [Paoli et Merlié (2001)] indiquent une limite maximale en ce qui concerne le travail qui pourrait être semblable au travail intérimaire (légal ou non) dans certains pays (voir, en particulier, les chiffres concernant la Grèce, l'Irlande et l'Italie).

⁽³⁴⁾ Toutefois, les données espagnoles sont relatives au flux et non au stock.

⁽³⁵⁾ Toutefois, aux Pays-Bas, l'exclusion des personnes travaillant moins de 12 heures par semaine dans l'enquête sur la main-d'œuvre concerne probablement beaucoup de travailleurs intérimaires, et les données du secteur de l'intérim sont donc souvent utilisées.

Tableau 4 — Travail intérimaire dans l'Union européenne en pourcentage de l'emploi

Pays	% de l'emploi
Autriche	1,7
Belgique	2,6
Allemagne	0,6
Danemark	0,9
Espagne	2,4
France	3,3
Grèce	4,4
Irlande	5,5
Italie	5,0
Pays-Bas	2,5
Portugal	0,4
Suède	0,5
Finlande	0,3
Royaume-Uni	2,3
<i>Union européenne</i>	2,3

Source: Troisième enquête européenne sur les conditions de travail.

Le secteur s'est indubitablement développé très rapidement pendant les années 90, avec une multiplication par un facteur de deux à cinq dans la plupart des États membres (voir le tableau 5 et l'annexe 3). Les données relatives à la croissance sont généralement plus fiables que les données concernant les niveaux.

Caractéristiques du travail et des travailleurs intérimaires

Le tableau 5 résume les principales caractéristiques du travail et des travailleurs intérimaires dans les États membres. Des informations plus détaillées sont présentées à l'annexe 3.

La caractéristique la plus remarquable est l'âge des travailleurs intérimaires qui sont généralement bien plus jeunes que les autres salariés et souvent plus jeunes même que les travailleurs sous contrat à durée déterminée. Dans la plupart des pays pour lesquels des séries chronologiques sont disponibles, par exemple, la France et les Pays-Bas, l'âge des travailleurs intérimaires a augmenté au cours des années 90, et le groupe des moins de 25 ans s'est en particulier réduit. Les Pays-Bas comptent les travailleurs intérimaires les plus jeunes et le Royaume-Uni probablement les plus âgés.

Le travail intérimaire est dominé par les hommes et, outre l'exception surprenante des pays scandinaves, les femmes sont clairement sous-représentées. Dans l'annexe 3, il apparaît nettement que ce constat s'explique principalement par les secteurs d'activités concernés. Cela explique aussi la *surreprésentation* des femmes en matière de contrats à durée déterminée. La question reste toutefois celle-ci: Pourquoi les employeurs de l'industrie (secteur à prédominance masculine) ont-ils recours au travail intérimaire et les employeurs des services (secteur à prédominance féminine) ont-ils recours au travail à durée déterminée? Nous observons néanmoins que la tendance est au remplacement des contrats à durée déterminée par le travail intérimaire. Le rapport français montre cette évolution dans l'agriculture et les services.

Alors que plusieurs rapports nationaux font état d'une tendance croissante à des emplois plus qualifiés, on observe que cette tendance n'est pas significative. Il semble toutefois qu'il y ait une évolution avec une diminution de l'utilisation des travailleurs intérimaires dans l'industrie contre une augmentation dans les services.

Tableau 5 — Caractéristiques du travail et des travailleurs intérimaires dans l'Union européenne

Pays	Étendue (1999) et croissance	Âge	Femmes	Secteur	Autres
Autriche	24 277 (0,7 %) A quadruplé depuis 1992	n.d.	16 %	51 % dans l'industrie et la construction	
Belgique	62 661 (1,65 %) A doublé depuis 1992	Moyenne 30 ans < 25, 46 %	41 %	65 % dans l'industrie et la construction (²)	
Danemark	18 639 (0,9 %) A quintuplé depuis 1992	n.d.	70 %	23 % dans l'industrie et la construction 27 % dans la santé 27 % dans le secrétariat	
France	623 000 (2,7 %) Croissance rapide	Moyenne 29 ans < 25, 28 % De plus en plus âgés	30 %	58 % dans l'industrie et la construction	46 % sont des travailleurs ayant les niveaux de compétences les plus faibles
Finlande	15 000 (0,6 %) Contre 11 000 en 1996	Moyenne 32 ans < 25, 19 %	78 %	Principalement services 22 % dans le secrétariat	
Allemagne	243 000 (0,7 %) A doublé depuis 1992	Moyenne 32 ans < 25, 37 %	22 %	50 % dans l'industrie et la construction (²)	
Italie	31 000 (1,5 %) Croissance récente très rapide	Moyenne 30 ans < 25, 40 %	38 %	63 % dans l'industrie et la construction	
Irlande	9 000 (0,6 %) Croissance récente modérée	n.d.	n.d.	80 % dans l'industrie et la construction (³)	
Luxembourg	6 065 (2,3 %) A doublé depuis 1992	n.d.	25 %	53 % dans l'industrie et la construction (30 % dans la construction)	Beaucoup de travailleurs étrangers
Pays-Bas	305 000 (4,0 %) A doublé depuis 1992	Moyenne 27 ans < 25, 52 % De plus en plus âgés	49 %	33 % dans l'industrie et la construction	Distribution sectorielle très régulière Beaucoup d'étudiants 40 % en foyers parentaux
Portugal	45 000 (1,0 %) A doublé depuis 1995	Moyenne n.d. < 25, 38 % Pas de modification de la distribution	40 %	43 % dans l'industrie et la construction	
Espagne	109 000 (0,8 %) A quintuplé depuis 1995	Moyenne 27 ans (¹) < 25, 51 % (¹)	43 % (¹)	40 % dans l'industrie et la construction	
Suède	32 000 (0,8 %) Croissance actuelle rapide	Moyenne n.d. < 30, 45 %	60 %	12 % dans l'industrie et la construction Secteur de la santé important	
Royaume-Uni	557 000 (2,1 %) Enquête sur la main-d'œuvre: 254 000 (0,9 %) A triplé depuis 1992	Moyenne 32 ans < 25, 31 % De plus en plus jeunes	47 %	26 % dans l'industrie et la construction 29 % dans les services financiers Beaucoup de secrétariat	

(¹) Ces chiffres sont probablement trop élevés, mais ce sont les seuls disponibles.

(²) Le travail intérimaire est interdit dans la construction.

(³) Ce chiffre est peu fiable.

NB: n.d. = non disponible.

Certains rapports nationaux relèvent l'origine ethnique ou la nationalité des travailleurs intérimaires. En Autriche, où le recours à des résidents étrangers (même ceux qui disposent d'un permis de travail) dans le travail intérimaire fait l'objet de restrictions spéciales, 7,2 % étaient étrangers. Les chiffres correspondants étaient de 18 % en Allemagne et de 14 % en Suède. Aux Pays-Bas, Pot e.a. (2002) relèvent que, en 1999, la proportion de minorités ethniques dans l'emploi intérimaire total n'était que légèrement supérieure, avec 10 %, par rapport à l'ensemble des emplois.

Au Royaume-Uni, l'enquête sur la main-d'œuvre montre que les «non-blancs» sont surreprésentés, tant dans les contrats à durée déterminée que dans le travail intérimaire, mais que depuis 1992 les différences sont moins marquées dans le domaine du travail intérimaire. Toutefois, le rapport national cite également quelques cas notoires de discrimination probable dans certaines agences qui accèdent aux demandes d'employeurs de ne fournir que du personnel blanc. En Suède toutefois, des recherches menées par Fridén e.a. (2000) montrent que les agences de travail intérimaire jouent un rôle positif dans l'intégration sur le marché du travail, et l'organisation représentative du secteur du travail intérimaire revendique de bons résultats dans ce domaine.

Comme nous l'avons indiqué à plusieurs reprises dans ce rapport, les Pays-Bas sont un pays très intéressant en matière de travail intérimaire. En utilisant d'autres données figurant chez Pot e.a. (2002), nous pouvons obtenir un profil assez précis des travailleurs intérimaires. En 1999, 40 % des travailleurs intérimaires de moins de 25 ans ont également participé à un programme d'éducation. Il s'agissait donc probablement d'étudiants finançant leurs études supérieures. Le tableau présenté ci-après, également de Pot e.a. (op. cit.), nous donne un aperçu encore plus clair. Il montre que 40 % des travailleurs intérimaires vivent encore dans le foyer parental. La proportion accrue de soutiens de famille travaillant en intérim semble cohérente avec l'augmentation de l'âge des travailleurs intérimaires.

Tableau 6 — Situation socio-économique des travailleurs intérimaires aux Pays-Bas, 1993-1999

	1993	1995	1996	1997	1998	1999
Foyers parentaux	43	47	39	45	44	41
Célibataire	22	20	22	22	19	20
Marié/couple	34	31	38	32	35	37
<i>(dont soutien de famille)</i>	<i>(5)</i>	<i>(10)</i>	<i>(14)</i>	<i>(10)</i>	<i>(14)</i>	<i>(15)</i>
Autres	2	2	—	—	1	2
Total	100	100	100	100	100	100

Source: Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) (association des agences de travail intérimaire)/Nederlands Economisch Instituut (NEI), 2000.

Alors que certains travailleurs expriment une préférence pour le travail intérimaire, les rapports nationaux montrent sans ambiguïté qu'ils sont minoritaires. La cause de ce phénomène réside dans la demande des entreprises clientes pour ce type de main-d'œuvre et dans la capacité des agences de travail intérimaire à la fournir. Ainsi, afin de comprendre la croissance du travail intérimaire, il convient d'expliquer sa justification économique. Nous le ferons d'abord du point de vue de l'entreprise cliente, qui, en tant qu'acheteur final des services, est la principale source de demandes. Cette explication sera complétée par des réflexions sur les implications plus vastes pour le marché du travail. Toutefois, même une analyse théorique superficielle montre clairement que le travail intérimaire pose des problèmes socio-économiques. Nous soulignerons les difficultés liées au financement de l'investissement dans le capital humain, ainsi que les problèmes liés au travail en équipe, à la loyauté et à la confiance ⁽³⁶⁾.

Justification économique du travail intérimaire

Perspectives théoriques

Le travail intérimaire peut être un bon moyen d'affecter de la main-d'œuvre à un emploi pour différentes raisons. Elles sont liées en premier lieu à la diversification des risques, deuxièmement, aux gains de productivité générés par une division du travail efficiente, troisièmement, à un degré accru de flexibilité proposé aux entreprises et, enfin, à une plus grande efficacité du marché du travail en raison d'une meilleure mise en adéquation entre travailleurs et emplois.

Répartition des risques

Les premiers théoriciens de l'entreprise, notamment Frank Knight (1921), se sont intéressés au partage du risque et de l'autorité entre le travailleur et l'entreprise. Le risque pour le travailleur est lié à l'insécurité de revenu qui découlerait de la vente ponctuelle de ses services sur le marché. Les entreprises, moins réticentes à prendre des risques, sont prêtes à assumer une partie de ce risque. En contrepartie, le travailleur accepte l'autorité de l'employeur. Cette soumission permet d'amortir le risque moral auquel le travailleur serait exposé (par exemple en esquivant le travail) et satisfait les préférences de l'entreprise en matière de liquidité [Simon (1951)]. Le risque adopté est lié à la viabilité économique de l'entreprise. Il comprend les risques spécifiques aux entreprises (par exemple de bonnes ou mauvaises décisions de gestion) et les risques liés au marché, qui échappent largement à l'influence de l'entreprise.

Les agences de travail intérimaire gèrent un portefeuille de possibilités d'emploi, proposées par de nombreuses entreprises clientes et qui peuvent concerner différents secteurs d'activité. Cette diversité accroît la capacité potentielle des agences de travail intérimaire à accepter un niveau de risque plus élevé que d'autres employeurs, ce qui peut donc conduire à des niveaux de profit et d'emploi supérieurs. Toutefois, lorsque le risque relève d'un choc macroéconomique touchant beaucoup de secteurs économiques (par exemple augmentation des prix du pétrole ou des taux d'intérêt), il n'y a plus de répartition des risques et donc aucun avantage à organiser le travail par le biais des agences de travail intérimaire.

Division du travail

L'activité des agences de travail intérimaire implique l'externalisation de la fonction de recrutement par l'entreprise cliente ⁽³⁷⁾. La littérature théorique dans le domaine concerne les limites de l'entreprise: Quand doit-elle recourir au marché pour acquérir les services dont elle a besoin en matière d'embauche, et quand doit-elle acquérir ces services elle-même? Notez bien que nous

⁽³⁶⁾ Ce chapitre est en grande partie basé sur l'ouvrage de Schmid et Storrie (2001).

⁽³⁷⁾ Les agences sont également impliquées dans d'autres activités, par exemple l'externalisation de la main-d'œuvre. La caractéristique distinctive du travail intérimaire du point de vue de l'entreprise cliente est l'externalisation de la fonction de recrutement.

parlons de l'externalisation de l'*acquisition* des services de l'emploi plutôt que de leur utilisation ⁽³⁸⁾.

La littérature [voir par exemple Milgrom et Roberts (1992)] suggère que l'entreprise fournit des services au marché lorsque les intrants sont normalisés (dans ce cas, les services de l'emploi), lorsque plusieurs fournisseurs sont en concurrence (dans ce cas, les agences d'intérim), lorsque les économies d'échelle réalisées dans ces entreprises prestataires sont trop importantes pour être dupliquées par l'acheteur (l'entreprise cliente), lorsqu'il existe des économies d'envergure qui obligeraient autrement l'entreprise (l'entreprise cliente) intégrée verticalement à mener des activités hétérogènes et, enfin, lorsqu'il n'y a aucun investissement spécifique de la part de l'acheteur ou du vendeur (l'entreprise cliente ou l'agence de travail intérimaire). L'opportunité d'externaliser la fonction de recrutement dépend donc de la mesure dans laquelle les conditions figurant ci-dessus sont rencontrées sur des marchés spécifiques.

Flexibilité

L'avantage potentiel peut-être le plus évident du travail intérimaire pour les entreprises clientes est qu'il leur permet de ne recourir aux services de l'emploi qu'en cas de nécessité, et ce sans coûts d'ajustement ⁽³⁹⁾. La question de la flexibilité du marché du travail a été prépondérante dans les recherches et débats récents sur les marchés du travail européens. Nous n'aborderons toutefois pas les avantages et les inconvénients de la flexibilité et de sa réglementation ici, mais montrerons plutôt la nature de la flexibilité du marché du travail spécifique aux agences de travail intérimaire.

La relation entre l'entreprise cliente et le travailleur intérimaire n'étant pas régie par une forme quelconque de contrat de travail, les agences de travail intérimaire devraient indubitablement pouvoir fournir à leurs entreprises clientes un degré supérieur de flexibilité numérique par rapport à presque toutes les autres formes d'emploi ⁽⁴⁰⁾. Dans ce cadre, il peut être utile de comparer le travail intérimaire et l'un de ses plus proches substituts, à savoir les contrats à durée déterminée.

Tout d'abord, on peut présumer que certains contrats à durée déterminée déboucheront à terme sur des contrats à durée indéterminée. Cette hypothèse peut être prévue par la loi (c'est le cas dans certains pays concernant les contrats à l'essai) ou par une norme sociale. Par ailleurs, un contrat à durée déterminée mal appliqué (par exemple utilisé de façon répétée) peut entraîner des sanctions légales, telles que des amendes ou l'obligation d'établir un contrat à durée indéterminée. Deuxièmement, beaucoup de formes de contrats à durée déterminée ne peuvent pas être résiliées à convenance. La résiliation du contrat à durée déterminée avant la date implicite d'expiration peut nécessiter aux yeux de la loi des motifs plus solides que ceux qui s'appliquent aux contrats à durée indéterminée. Dans le cadre du travail intérimaire, la seule source de *rigidité* numérique pour l'entreprise cliente est le contrat commercial établi entre l'agence et l'entreprise, et, alors qu'il est concevable qu'un contrat de ce type comporte des clauses limitant une flexibilité totale, elles sont peu susceptibles d'être particulièrement extensives. La flexibilité en termes de recrutements et de

⁽³⁸⁾ Bien que les distinctions ne soient pas toujours claires, nous considérons que l'utilisation de travailleurs intérimaires dans l'entreprise cliente ne correspond pas à une main-d'œuvre «externalisée», dans le sens habituel du terme. Par exemple, contrairement aux sous-traitants, les travailleurs intérimaires se soumettent à l'autorité de l'entreprise cliente, participent généralement aux activités habituelles de l'entreprise, utilisent l'équipement de l'entreprise, etc. Les rapports nationaux montrent toutefois que les agences d'intérim fournissent également de la main-d'œuvre en sous-traitance.

⁽³⁹⁾ Cela ne signifie évidemment pas que cette flexibilité soit gratuite pour l'entreprise cliente. En fait, la prime de flexibilité correspond étroitement au bénéfice des agences. Néanmoins, les différentes structures de coûts impliquent que les effets du travail intérimaire sur l'emploi global ne peuvent être analysés dans le cadre de la demande dynamique de main-d'œuvre [voir Nickell (1986) et Bertola (1990)].

⁽⁴⁰⁾ On pourrait avancer que les contrats de «travailleurs libéraux dépendants ou ponctuels» peuvent fournir un degré de flexibilité similaire, mais les travailleurs engagés sur cette base ne peuvent pas être recrutés aussi efficacement que par le biais d'une agence.

licenciements rapides en réponse à la demande de main-d'œuvre peut être accrue par l'externalisation de la fonction de recrutement.

L'association offres-demandes d'emploi

Un autre avantage potentiel du travail intérimaire réside dans l'échange d'informations qui a lieu entre le travailleur et l'entreprise cliente au cours de la période de placement. Le travailleur a la possibilité d'évaluer les conditions de travail et les caractéristiques du poste; l'employeur peut évaluer les capacités et la contribution du travailleur, et ce sans engagement concernant les possibles relations d'emploi futures, sans frais pour aucune des parties, et, étant donné que cela se déroule en conditions réelles, cet échange est certainement très instructif. Cette situation est bien sûr analogue à celle d'un travailleur sous contrat à l'essai. Toutefois, comme nous l'avons indiqué précédemment, dans la discussion sur la flexibilité, la différence entre les contrats à durée déterminée et le travail intérimaire réside dans l'engagement de recruter de façon plus permanente. Par ailleurs, les coûts de la transaction visant à faciliter des périodes d'essai sont susceptibles d'être bien inférieurs lorsqu'une agence de travail intérimaire agit en tant que médiateur que lorsque le travailleur et l'entreprise doivent se trouver sans cet intermédiaire. Le travail intérimaire peut donc permettre d'exposer plus de travailleurs à davantage d'entreprises et permettre ainsi des associations offres-demandes d'emploi plus nombreuses et de meilleure qualité.

Une autre question potentiellement importante concernant les agences et l'association offres-demandes d'emploi est le rôle des nouvelles technologies de l'information et de la communication (TIC). On aurait pu penser que l'arrivée de ces technologies réduirait le besoin d'intermédiaires. Pourtant, Autor (2001a) expose différents arguments convaincants soutenant le contraire.

Preuves empiriques

Dans cette première étape de collecte des preuves empiriques, nous examinerons ce que les entreprises clientes disent du travail intérimaire. Une récente enquête européenne de la CIETT (2000) indique que la majorité des entreprises ayant recours au travail intérimaire l'utilisent pour remplacer des salariés «permanents» (27 %). Les autres principales catégories de motifs sont les fluctuations saisonnières (23 %) et les pointes d'activités imprévues (21 %) (voir le tableau 7).

Tableau 7 — Raisons de recourir aux travailleurs intérimaires, réponses pondérées ⁽¹⁾

Raison	%
Remplacements de congés	27
Fluctuations saisonnières	23
Pointe d'activité imprévue	21
Recrutement	11
Croissance incertaine	9
Tâches spécialisées	4
Pour assurer un travail régulier pour d'autres raisons	3
Pour assurer un travail régulier moins cher	1
Total	100

⁽¹⁾ En 1999, la CIETT a interrogé 500 clients d'agences d'intérim en Allemagne, en Espagne, en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

Source: CIETT (2000).

On peut considérer que les résultats de l'enquête de la CIETT (2000) sont assez représentatifs, car les mêmes questions ont été posées aux entreprises clientes dans les cinq pays représentant plus

de 90 % du travail intérimaire dans l'UE. Beaucoup de rapports nationaux font référence à des enquêtes similaires menées auprès d'employeurs qui viennent confirmer la situation présentée dans le tableau 7 et montrent que le principal motif de recrutement des travailleurs intérimaires est le remplacement d'un salarié en congé ou absent pour une autre raison. Les débats publics sur la justification du travail intérimaire portent sur le concept de flexibilité, en faisant souvent référence à la nouvelle organisation du travail ou à l'amointrissement du travail organisé au cours des dernières décennies. Alors que le remplacement de travailleurs absents est peut-être un phénomène plus connu, l'enquête montre que, dans la plupart des pays, il s'agit encore d'un motif prépondérant dans le recrutement de travailleurs intérimaires ⁽⁴¹⁾. Lorsque ce type de données est disponible, les rapports nationaux indiquent souvent qu'il s'agit de la raison *la plus importante* et, au Royaume-Uni, l'enquête WERS très réputée montre que ce motif est invoqué dans 60 % des cas ⁽⁴²⁾. Selon les rapports nationaux, une enquête menée en Allemagne révèle qu'il s'agit d'une raison très courante; c'est la raison la plus commune en Belgique et au Luxembourg. Les données des autres pays ne permettent peut-être pas de classer les motifs des employeurs aussi clairement, mais cette raison est également citée comme très importante en Autriche ⁽⁴³⁾, en Finlande et en Suède ⁽⁴⁴⁾, et il s'agissait précédemment de la principale raison invoquée en Italie. Pot e.a. (2002) ⁽⁴⁵⁾ indiquent que, aux Pays-Bas, le «remplacement pour maladie/congé» est de loin la principale raison incitant à recruter des travailleurs intérimaires dans le secteur public et la seconde raison dans le secteur privé.

Toutefois, plusieurs rapports nationaux (souvent avec des sources proches du secteur du travail intérimaire) indiquent que le travail intérimaire est de moins en moins utilisé par les entreprises clientes pour faire face à des variations imprévues des besoins en personnel, et qu'il fait désormais partie intégrante d'une stratégie bien réfléchiée en matière de ressources humaines. En Autriche par exemple, «le travail intérimaire est de plus en plus utilisé comme un instrument de la politique du personnel», alors qu'en Belgique «le recours au travail intérimaire est une pratique de plus en plus courante dans la gestion du personnel». En Allemagne, il est «de plus en plus utilisé comme un instrument normal de la planification des ressources humaines à long terme».

Toutefois, le rôle du travail intérimaire dans les politiques relatives au personnel reste flou, si ce n'est qu'il est utilisé pour pourvoir des postes pour une période d'essai préalable au recrutement à durée indéterminée. Le rapport français aborde cet aspect de façon assez détaillée, en se référant à plusieurs recherches qui témoignent du rôle stratégique du travail intérimaire. Il indique notamment que l'industrie automobile emploie beaucoup de travailleurs intérimaires. Cette recherche considère l'agence de travail intérimaire comme un sous-traitant ou un prestataire de services, qui est donc concernée par plusieurs des points évoqués dans la section théorique précédente. Une autre recherche citée dans le rapport français fait état des économies d'échelle réalisées grâce à des procédures normalisées, à l'utilisation des technologies de l'information et aux contrats intéressants pour les travailleurs intérimaires ⁽⁴⁶⁾.

⁽⁴¹⁾ Certains *prétendent* — mais les preuves sont assez limitées — que l'importance relative de ce motif diminue.

⁽⁴²⁾ Voir le tableau A 22 à l'annexe 3.

⁽⁴³⁾ Un expert de la chambre économique autrichienne indique en effet que les agences de travail intérimaire réalisent la plus grosse partie de leur volume d'activité pendant les périodes de congés.

⁽⁴⁴⁾ Le remplacement des congés est de loin la principale raison justifiant le recours aux contrats à durée déterminée en Suède [voir Storrie (2001b)].

⁽⁴⁵⁾ Source: Organisatie voor Strategisch Arbeidsmarktonderzoek (OSA), 1995.

⁽⁴⁶⁾ Une autre indication de l'importance des économies d'échelle est illustrée dans plusieurs rapports nationaux par la concentration du travail intérimaire dans les grandes métropoles, notamment en Suède. Pour citer Adam Smith, «la division du travail est limitée par la taille du marché».

Alors que, généralement, les rapports nationaux présentent peu de preuves quantitatives sur le fait que les agences de travail intérimaire jouent un rôle plus intégré dans les stratégies des entreprises en matière de ressources humaines, l'observation des agences indique qu'elles fournissent bel et bien d'autres services que la simple mise à disposition de travailleurs intérimaires. Par exemple au Royaume-Uni, seulement 2 % des agences fournissent *uniquement* des services de mise à disposition de travailleurs intérimaires. En Suède, elles représentent 90 % du volume d'activité du secteur et au Danemark 70 %. En fait, les agences de travail intérimaire contribuent au secteur ayant le taux de croissance d'emploi en augmentation la plus rapide dans l'UE, à savoir les services aux producteurs ⁽⁴⁷⁾. Le rapport français fait même état d'«activités connexes, telles que l'assistance technique et financière», et illustre cette diversité par l'exemple du groupe *ECCO*, dont 60 % seulement du volume d'activité proviennent du placement d'intérimaires. La plupart des rapports nationaux citent des activités telles que le recrutement, la sous-traitance et la formation/le recrutement ⁽⁴⁸⁾.

Alors que dans plusieurs États membres les agences de travail intérimaire n'ont pas le droit de mener des activités autres que le travail intérimaire (voir le chapitre 2, tableau 1), presque tous les rapports nationaux indiquent que les agences fournissent de plus en plus des services liés au recrutement. La distinction entre le travail de l'agence de travail intérimaire et le recrutement peut être assez floue. De même, il n'est pas établi clairement si les personnes interrogées se réfèrent aux services de recrutement au sens strict du terme ou à la fonction de la mission d'intérimaire en tant que période d'essai. Il semble que le potentiel des agences soit important en matière d'économies d'envergure, et les rapports nationaux ne fournissent pas de raisons justifiées de l'interdiction de mener d'autres activités. Il convient de noter toutefois que la plupart de ces activités connexes (recrutement, sous-traitance et autres) sont également susceptibles de varier au cours du cycle conjoncturel, ce qui réduit les possibilités de stabilisation (voir le chapitre 6) ⁽⁴⁹⁾.

Si l'on considère la mesure dans laquelle les travailleurs intérimaires remplacent d'autres collaborateurs (qui est importante selon le tableau 7), il est évident que bon nombre d'entre eux disposent de compétences plutôt générales et peu spécifiques. Cela ne signifie pas *nécessairement* que leurs niveaux de compétences soient faibles — bien que les compétences faibles soient souvent assez générales. La main-d'œuvre engagée par les agences est presque par définition non spécifique à une entreprise. Alors que des professionnels hautement qualifiés pourraient être mis à disposition pour assurer des tâches spécialisées (l'entreprise cliente profitant ainsi des économies d'échelle de l'agence), les preuves empiriques montrent qu'il s'agit d'une nette minorité.

On admet souvent que l'emploi intérimaire offre à l'entreprise cliente une forme de main-d'œuvre numériquement très flexible ⁽⁵⁰⁾. Cela est évidemment le cas en termes de contrats de travail, étant donné qu'il n'y a pas de contrat entre l'entreprise cliente et le travailleur intérimaire ⁽⁵¹⁾. Toutefois, le contrat commercial avec l'agence de travail intérimaire peut ne pas laisser une flexibilité totale, par exemple pour une seule journée. Le rapport allemand fait état de certaines restrictions à la flexibilité des contrats commerciaux, bien que les réponses des employeurs en France indiquent que le travail intérimaire, tout comme les heures supplémentaires, est le moyen le plus facile d'accroître l'apport de main-d'œuvre.

⁽⁴⁷⁾ Storrie (2001a) présente des données montrant que les services aux producteurs (à savoir des services fournis aux entreprises) représentent le secteur d'emploi dont la croissance a été la plus rapide dans l'UE au cours des quinze dernières années.

⁽⁴⁸⁾ En Grèce, où le travail intérimaire tel que défini dans le présent rapport n'est pas autorisé par la loi, les entreprises de type «agences d'intérim» se consacrent principalement aux «services de conseil privé en matière d'emploi».

⁽⁴⁹⁾ Une exception est le recours aux agences de travail intérimaire lors des restructurations, comme l'indique le rapport français.

⁽⁵⁰⁾ Dans ce contexte, la flexibilité peut être considérée comme l'absence de coûts d'ajustement.

⁽⁵¹⁾ Le cas irlandais, atypique, peut être une exception (voir le chapitre 2).

Les quelques indices limités cités dans les rapports nationaux du recours au travail intérimaire comme un outil pour mettre en adéquation travailleurs et emplois sont traités dans le chapitre 7. Toutefois, plusieurs rapports citent des travailleurs intérimaires qui considèrent le travail intérimaire comme un bon moyen de rentrer en contact avec des employeurs.

Il a été mentionné dans la section précédente que l'existence de nombreux fournisseurs concurrents contribuait à accroître l'utilité du travail intérimaire pour l'entreprise cliente ⁽⁵²⁾. Tous les rapports nationaux témoignent d'un processus de concentration dans le secteur des agences de travail intérimaire, et la plupart des grandes multinationales ont des activités dans la plupart des États membres. Comme le montre le tableau 8, le degré de concentration varie de façon assez considérable entre les États membres.

Tableau 8 — Consolidation du marché dans le domaine des agences de travail intérimaire en 1998, part de marché cumulée des cinq principales entreprises

Pays	Concentration (%)
Suède	85
France	80
Belgique	78
Pays-Bas	76
Italie	68
Espagne	68
Danemark	65
Finlande	63
Luxembourg	51
Portugal	35
Allemagne	21
Royaume-Uni	16

Source: Étude PrEA [CIETT (2000)], Fortis Bank, ABN-AMRO, OneSource, analyse Deloitte et Touche.

Malgré cette forte concentration dans plusieurs pays, il est probable que la concurrence soit assez rude. Le rapport français témoigne d'une concurrence tarifaire acharnée et, comme indiqué dans le rapport du Royaume-Uni, la nature du secteur implique peu d'obstacles économiques pour y pénétrer ⁽⁵³⁾. Par ailleurs, il semblerait que, même dans les structures industrielles les plus concentrées, on compte de nombreuses très petites entreprises avec un taux de renouvellement des entreprises très rapide ⁽⁵⁴⁾.

De façon assez surprenante, les résultats de l'enquête de la CIETT (2000) (tableau 7) suggèrent que les économies de coûts ne sont pas un facteur significatif quant au recours au travail intérimaire. On observe toutefois dans presque tous les rapports nationaux que cela *peut* être important — et les salaires inférieurs semblent être une des principales causes de revendication parmi les travailleurs. Cette question de la rémunération est abordée dans le chapitre 6. Certains rapports nationaux remettent également en cause la rationalité économique des entreprises clientes lorsqu'elles emploient des travailleurs intérimaires.

Perspectives macroéconomiques

Bien qu'il n'existe que très peu de recherches empiriques sur l'impact macroéconomique du travail intérimaire, ce thème ne manque ni d'intérêt ni d'importance. Plusieurs des avantages potentiels

⁽⁵²⁾ En d'autres termes, le secteur est concurrentiel.

⁽⁵³⁾ Ces obstacles existent dans certains États membres, notamment, évidemment, le besoin de garanties financières.

⁽⁵⁴⁾ En 1995, dernière année où l'autorisation était exigée au Royaume-Uni, un cinquième des entreprises existant l'année précédente n'ont pas renouvelé leur licence.

du travail intérimaire que nous avons mentionnés précédemment permettent également d'améliorer l'«adéquation offre-demande» sur le marché du travail et de réduire ainsi le chômage frictionnel. Katz et Krueger (1999), en cherchant à expliquer la baisse non inflationniste du chômage aux États-Unis dans les années 90, suggèrent que les agences de travail intérimaire ont peut-être joué un rôle important. Ils notent, alors que le secteur est encore relativement petit, que les flux de travailleurs sont sensiblement supérieurs. Ils présentent quelques preuves suggérant que la disponibilité des travailleurs intérimaires pourrait réduire les pressions en matière de rémunération qui caractérisent généralement les marchés du travail serrés, probablement en permettant aux entreprises de pourvoir rapidement à des postes vacants, peut-être à moindre coût et avec une meilleure adéquation à l'emploi, sans devoir ajuster leur structure de rémunération globale. Alors qu'ils qualifient leurs résultats de «très spéculatifs», ils suggèrent que les agences de travail intérimaire peuvent donc avoir joué un rôle prépondérant dans la baisse du chômage aux États-Unis entre 1989 et 1998, et soulignent leur capacité potentielle à améliorer le fonctionnement du marché du travail en réduisant le chômage frictionnel sans accroître l'inflation.

Les effets nets sur l'emploi du travail intérimaire ont donné lieu à peu de recherches. Toutefois, l'enquête de la CIETT (2000) peut permettre de comprendre la capacité des agences de travail intérimaire à prendre davantage de risques et donc à créer plus d'emplois. Dans le cadre des entretiens, on a demandé aux entreprises clientes si les tâches pour lesquelles les travailleurs intérimaires étaient employés auraient été menées à bien si ces travailleurs n'avaient pas été disponibles: 17 % ont répondu que ces tâches n'auraient pas été réalisées du tout, suggérant ainsi que les agences de travail intérimaire contribuent à la création d'emplois nets. Le fait que la plupart des tâches qui n'auraient pas été réalisées soient liées à une croissance et à des hausses de demande de main-d'œuvre incertaines suggère que le facteur de prise de risque pourrait être important. Enfin, Neugart et Storrie (2001) examinent l'impact des agences de travail intérimaire en recourant à un modèle de l'équilibre du chômage sur le marché du travail. L'analyse théorique montre que l'amélioration de la capacité des agences à associer offre et demande peut permettre de réduire le chômage et d'accroître l'emploi net.

Problèmes économiques liés au travail intérimaire

Malgré les avantages économiques du travail intérimaire mentionnés précédemment, il ne semble pas convenir à toutes les activités économiques. Plusieurs indicateurs laissent penser qu'il y a peu de formation formelle des travailleurs intérimaires, ce qui peut ne pas convenir aux activités nécessitant des niveaux de compétences élevés. En fait, le manque d'investissement dans le capital humain est l'une des principales préoccupations concernant le travail intérimaire. L'organisation internationale du secteur du travail intérimaire, la CIETT, comprend et reconnaît le problème, qui peut limiter de façon importante la future expansion du travail intérimaire [CIETT (2000)]. Un autre aspect problématique du travail intérimaire est qu'il peut ne pas être approprié lorsque la loyauté et la confiance sont particulièrement importantes dans une activité économique spécifique.

L'acquisition de capital humain

Il est évident qu'il peut être difficile de garantir un niveau adéquat de formation pour les travailleurs intérimaires. Étant donné que le travailleur reste dans l'entreprise cliente pour une période limitée et qu'il est généralement employé par l'agence, on ne peut guère espérer de formation de la part de l'entreprise cliente. Ainsi, la plupart des formations seront fournies par l'agence. Le problème qui se pose alors peut être exprimé en termes de théorie sur le capital

humain, liée en particulier à la question du retour sur investissement des agences de travail intérimaire.

Étant donné que la fonction de l'agence de travail intérimaire est de fournir de la main-d'œuvre à plusieurs entreprises clientes, il est évident que les compétences mises à disposition ne sont pas spécifiques à l'entreprise. En fait, le concept de «travail intérimaire» est basé sur des compétences transférables échangées sur un marché du travail professionnel. Selon la théorie du capital humain, les entreprises ne sont pas prêtes à investir pour un capital humain non spécifique à l'entreprise, étant donné — vu que le travailleur est libre de partir pour rejoindre une autre entreprise — qu'elles ne peuvent pas s'assurer un retour sur investissement. La probabilité que les travailleurs intérimaires partent (de l'agence) est supérieure par rapport à toute autre forme d'emploi, car ils ne privilégient généralement pas le travail intérimaire et leurs missions dans l'entreprise cliente laissent de grandes possibilités de «maraudage». Toutefois, alors que la plupart des rapports nationaux évoquent le problème du manque de formation pour les travailleurs intérimaires, il convient de souligner que, dans beaucoup de pays, l'agence de travail intérimaire, l'entreprise cliente ou les deux dispensent une certaine forme de formation⁽⁵⁵⁾. D'autre part, selon la troisième enquête européenne sur les conditions de travail [Paoli et Merllié (2001)]⁽⁵⁶⁾, les travailleurs intérimaires ont moins accès à la formation et moins de possibilité d'«apprendre de nouvelles choses» sur le lieu de travail que toute autre catégorie de travailleurs (toutes autres formes de contrat).

Autor (2001b) demande pourquoi les agences de travail intérimaire fournissent des formations gratuites de qualification générale. Sa réponse est que la formation, outre le renforcement du capital humain, a deux fonctions informationnelles complémentaires. La première est d'induire une autosélection: les entreprises qui proposent des formations sont capables d'attirer de façon différentielle des travailleurs dont la capacité non observée est supérieure. La seconde est de faciliter la sélection des travailleurs, en reliant étroitement la formation du travailleur et la mise à l'essai des compétences: l'agence utilise la formation pour évaluer en privé l'aptitude des travailleurs.

Par ailleurs, dans certains secteurs (comme la santé), la formation est semi-obligatoire et peut être explicitement payée par l'organisation cliente dans le cadre d'un ensemble d'instruments de politiques de l'emploi dont les coûts sont supportés par les pouvoirs publics. (Ce dernier phénomène est expliqué au chapitre 7.) Plusieurs rapports nationaux (par exemple les rapports danois et néerlandais) indiquent que la fourniture d'une formation est justifiée par des considérations relatives à la concurrence: la nécessité d'attirer du personnel. Toutefois, dans l'ensemble, l'investissement dans la formation est faible. Par exemple, le rapport allemand témoigne du faible niveau de formation fourni par les agences et indique que l'inconvénient majeur du recours à des travailleurs intérimaires cité par les entreprises clientes est la «qualité médiocre du personnel». On relève toutefois des exemples de conventions collectives prévoyant des formations pendant les horaires de travail⁽⁵⁷⁾.

⁽⁵⁵⁾ Les données probablement les plus fiables proviennent du Royaume-Uni, où, selon l'enquête sur la main-d'œuvre, 21 % des travailleurs intérimaires ont reçu une formation lors des 13 semaines précédentes, par rapport à 39 % des travailleurs sous contrats à durée déterminée et à 28 % des travailleurs sous contrats à durée indéterminée. Une enquête menée par le *Health & Safety Executive* indique une proportion supérieure de travailleurs intérimaires — 69 % — ayant reçu une formation avant ou au cours de leur mission. Il est intéressant de noter que, dans la majorité des cas (59 %), la formation a été fournie par l'entreprise et non par l'agence (9 %). Toutefois, cela peut découler du fait qu'il s'agit essentiellement de formations en matière de santé et de sécurité.

⁽⁵⁶⁾ Le présent rapport fait référence à cette enquête à plusieurs reprises, et il convient de noter que, dans beaucoup de cas, les réponses peuvent illustrer non seulement le travail intérimaire en soi, mais également les caractéristiques spécifiques du poste ou du travailleur.

⁽⁵⁷⁾ Tarifvertrag Expo 2000.

En principe, on observe trois solutions possibles au problème du financement de la formation: elle peut être financée par le travailleur, par l'État ou un autre organisme approprié ou par l'agence de travail intérimaire, qui reçoit une compensation de son investissement dans cette formation si le travailleur quitte l'agence. Alors que ces solutions peuvent paraître peu probables a priori, les rapports nationaux laissent penser qu'elles sont toutes les trois appliquées.

Les rapports nationaux ne font pas explicitement référence à la première option — le travailleur finance lui-même sa formation. Toutefois, même lorsque la formation est officiellement prise en charge par l'agence de travail intérimaire, le coût (en termes de perte de production ou de coût véritable) peut être imputé au travailleur par le biais d'une réduction du salaire. On observe en effet la présence de salaires peu élevés dans le secteur du travail intérimaire (voir le chapitre 6).

Aux Pays-Bas, les principales conventions collectives contraignent les agences de travail intérimaire à mener un «entretien de formation» avec le travailleur intérimaire après six mois. Un pourcentage de sa rémunération mensuelle est versé à un fonds de formation. Une fondation indépendante contrôle les dépenses. En Espagne, en Italie et au Portugal, l'agence de travail intérimaire est légalement tenue de verser 1 % de l'ensemble des rémunérations à un fonds de formation ⁽⁵⁸⁾. Il s'agit d'une obligation spéciale ne s'appliquant qu'aux agences. Toutefois, les rapports nationaux espagnol et italien évoquent les préoccupations syndicales concernant les niveaux de formation, alors qu'au Portugal l'inspection générale du travail indique qu'une proportion de seulement 0,3 % et non de 1 % est légalement versée pour la formation. Alors que cette législation peut dans une certaine mesure permettre de remédier aux lacunes en matière de formation dans le secteur du travail intérimaire, le secteur lui-même n'est pas la base de financement la plus logique, étant donné que c'est l'entreprise cliente et non l'agence qui bénéficie de l'investissement. L'absence de retour sur investissement est certainement la raison pour laquelle le non-respect de la loi est si répandu, malgré les réglementations applicables en Europe du Sud.

Un organisme de financement plus prometteur est l'organisme cité dans le rapport du Royaume-Uni dans le secteur de la télédiffusion, où la formation est coordonnée par une agence sectorielle en partie financée par une taxe de formation payée par les membres de l'association de producteurs (PACT) — à savoir par les organisations clientes. Le rapport relève que les syndicats sont assez satisfaits de cette situation.

Un autre moyen de faire supporter les coûts de la formation des travailleurs par ceux qui en tirent profit, à savoir les entreprises clientes, est décrit dans les rapports de l'Irlande, des Pays-Bas, de la Finlande et du Royaume-Uni, qui font état de «frais de transfert» ou de «commission temporaire à permanente» que les agences peuvent facturer si le travailleur se voit proposer (et accepte) un poste dans l'entreprise cliente. Au Royaume-Uni, elle s'élève à 15-20 % de la rémunération initiale du travailleur ⁽⁵⁹⁾. Toutefois, ce point est en cours de révision et un document consultatif du gouvernement considère que cette commission dissuade les entreprises clientes de proposer un emploi direct et est donc préjudiciable pour les travailleurs intérimaires, avis partagé par les syndicats. Alors qu'un projet de loi doit encore être présenté au Parlement, le projet de législation vise à garantir que, si une entreprise cliente souhaite recruter un travailleur intérimaire dans le cadre d'un contrat permanent, elle est autorisée, en notifiant son intention à l'agence, à prolonger

⁽⁵⁸⁾ En Espagne, la principale convention collective des agences de travail intérimaire prévoit 0,25 % supplémentaire.

⁽⁵⁹⁾ La fédération italienne d'employeurs d'agence de travail intérimaire (Confinterim) suggère l'introduction de cette commission en compensation de la sélection et de la formation.

la période d'intérim au lieu de payer les frais de transfert. À la fin de la prolongation, l'entreprise peut employer le travailleur directement sans devoir rémunérer l'agence.

Outre le problème du recouvrement de l'investissement, il convient de noter que la formation des travailleurs par le biais des agences peut présenter des avantages en raison de la possibilité d'exploiter les économies d'échelle. Par exemple, pour les compétences secrétaires de base caractéristiques d'une catégorie type de travail intérimaire, les entreprises clientes peuvent soit recruter et former elles-mêmes les secrétaires en traitement de texte, ou acheter ces services auprès d'une agence. Les économies d'échelle laissent penser que les agences pourraient assurer la formation de façon plus rentable.

Il faut aussi souligner que, dans une certaine mesure, le travail intérimaire peut conduire à l'acquisition de certains types de capital humain. Les compétences professionnelles peuvent être acquises autrement que par des formations formelles ou sur le terrain à partir d'un seul lieu de travail — processus caractéristique des marchés du travail internes ⁽⁶⁰⁾. En fait, certaines recherches récentes suggèrent une tendance à l'érosion des marchés du travail internes au profit des marchés du travail de type réseau, et l'importance renouvelée accordée aux marchés du travail professionnels. Dans les deux cas, ce n'est plus la durée de service dans une seule entreprise, avec une formation formelle ou informelle potentielle, qui est importante, mais l'expérience acquise dans le cadre d'un large éventail de projets et de formes de coopération qui donnent aux travailleurs un avantage concurrentiel en termes d'enrichissement des connaissances ⁽⁶¹⁾. Dans ce contexte, le travail intérimaire peut être considéré comme un marché du travail professionnel qui fournit aux travailleurs de grandes possibilités d'acquérir toute une panoplie d'expériences, de compétences et de réseaux susceptibles de contribuer à l'amélioration de leur employabilité future. Certains rapports nationaux (d'après les réponses des travailleurs concernant le travail intérimaire) suggèrent que cet élément pourrait être important. Le fait que les agences sont de plus en plus utilisées comme un instrument de politique active du marché du travail peut présager l'utilité du travail intérimaire pour engranger de l'expérience et des connaissances, outre les objectifs purement liés à l'association offre-demande qu'elles peuvent servir.

Travail en équipe, loyauté et confiance

Un autre inconvénient économique potentiel du travail intérimaire est qu'il n'est pas propice au travail en équipe et peut s'avérer inapproprié dans des domaines où la loyauté et la confiance sont des principes essentiels. Le rapport autrichien cite des recherches menées à la fois en Allemagne et en Autriche, selon lesquelles les mouvements rapides de personnel dans les entreprises clientes peuvent poser différents problèmes et entraîner des coûts «cachés». Des conflits peuvent survenir entre le personnel permanent et les travailleurs intérimaires. Le rapport indique également la difficulté de créer une identité d'entreprise parmi les travailleurs occasionnels peu qualifiés et le coût, souvent négligé, résultant du manque de savoir-faire de l'entreprise. Selon la troisième enquête européenne sur les conditions de travail [Paoli et Merllié (2001)], les travailleurs intérimaires sont moins susceptibles que les autres (tous contrats confondus) de «recevoir de l'aide de leurs collègues».

En France, les entreprises clientes sont moins susceptibles de recourir à des agences pour les services de paiement des salaires, ce qui nous renvoie au facteur de confiance. D'autre part, les

⁽⁶⁰⁾ Voir Schmid et Storrie (2001).

⁽⁶¹⁾ Voir, par exemple, Cappelli e.a. (1997) et Marsden (1999).

travailleurs intérimaires sont également employés dans des secteurs où la confiance est généralement un élément important, par exemple dans la banque au Royaume-Uni et la santé au Danemark, qui se distinguent par un fort pourcentage de travailleurs intérimaires. Par ailleurs, il n'est pas toujours nécessaire de disposer d'une longue période de travail pour parvenir à travailler en équipe, et, en fait, certains travailleurs intérimaires sont des modèles d'esprit d'équipe.

Conditions de travail et de rémunération

6

Comme cela ressortira des données fournies dans les rapports nationaux, les statistiques et les recherches de base relatives aux conditions de travail des intérimaires sont très limitées. Cependant, il y a de nombreuses raisons de supposer que le travail intérimaire peut conduire à une dégradation des salaires et des conditions de travail en comparaison avec bon nombre d'autres formes de travail. Le changement fréquent de lieu de travail et la dualité des rôles de l'employeur peuvent induire des problèmes liés à la santé et à la sécurité au travail, et toutes les questions nécessitant des droits de représentation pour garantir des conditions de travail décentes seront particulièrement problématiques.

La stratégie de ce rapport est fondée sur les résultats des recherches portant sur d'autres formes d'emploi précaire, et notamment sur les contrats à durée déterminée. Les recherches de la Fondation en matière de précarité ont mis en lumière des éléments indiquant que la précarité des conditions de travail est liée à la précarité des formes d'emploi. Alors que cela peut être dû en partie aux caractéristiques sociodémographiques des salariés et à celles de l'emploi spécifique, des éléments indiquent que ces conditions plus précaires peuvent être liées à la précarité en soi. Le travail intérimaire n'équivaut pas aux contrats à durée limitée, mais sa précarité pose souvent problème en ce qui concerne les conditions de travail, ce qui constitue un problème majeur pour les travailleurs intérimaires. Ainsi, dans ce chapitre, nous commencerons par comparer le travail intérimaire et les contrats à durée déterminée sous l'angle de la précarité, c'est-à-dire en termes de sécurité de l'emploi. Nous examinerons ensuite des formes particulières de précarité spécifiques au travail intérimaire, et notamment le changement fréquent de lieu de travail et la dualité des responsabilités de l'employeur.

Si l'accent est largement mis sur les travailleurs intérimaires, il convient toutefois de noter que les conséquences, sur le plan social, de cette forme de travail ne se limitent pas aux travailleurs uniquement. L'un des principaux problèmes à l'origine de l'échec des négociations dans le cadre du dialogue social européen a été l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et la main-d'œuvre directe de l'entreprise cliente. Si les syndicats placent ce problème au centre du débat, c'est notamment parce qu'ils se soucient du sort des travailleurs intérimaires, mais sans doute aussi parce qu'ils craignent que les conditions de travail et de rémunérations plus médiocres des travailleurs intérimaires sapent la situation des salariés directement employés par l'entreprise. Certains rapports nationaux témoignent du danger de cet effet d'«entraînement», mais aucune recherche n'a été conduite à ce sujet.

Sécurité de l'emploi et des revenus

Pour commencer par une remarque positive, notons qu'une comparaison entre le travail intérimaire et le travail dans le cadre d'un contrat à durée déterminée met en lumière un des avantages sociaux *potentiels* du travail intérimaire: il peut déboucher sur un contrat à durée indéterminée pour le salarié tout en contribuant à la flexibilité numérique pour l'entreprise cliente. Tout contrat à durée déterminée est par définition associé à l'insécurité de l'emploi avec des conséquences négatives pour les travailleurs ⁽⁶²⁾. Cependant, en termes de contrat, le travail avec une agence de travail intérimaire n'est pas nécessairement synonyme d'insécurité de l'emploi, et certains travailleurs intérimaires ont des contrats à durée indéterminée ⁽⁶³⁾. Ainsi, le travail

⁽⁶²⁾ Voir Benavides et Benach (1999), Paoli (1991) et Paoli (1996).

⁽⁶³⁾ Nous utilisons les termes de «contrat à durée indéterminée» pour les distinguer du «contrat permanent». Le «contrat à durée indéterminée» indique que la personne est employée jusqu'à notification ultérieure.

intérimaire pourrait être la solution à l'un des problèmes majeurs de ces dernières décennies sur les marchés de l'emploi européens, à savoir la conciliation entre les entreprises qui aspirent à la flexibilité et les travailleurs qui aspirent à la sécurité de l'emploi. S'il va de soi qu'il existe des problèmes spécifiques au travail intérimaire, ce dernier représente en principe une solution «gagnant-gagnant» au conflit d'intérêts pour les secteurs d'activité pour lesquels le travail intérimaire est approprié. En tant que tel, l'aspect «flexicurité» peut être la base d'un compromis comportant des avantages mutuels pour les partenaires sociaux des deux camps ⁽⁶⁴⁾.

Sécurité de l'emploi dans le travail intérimaire

Il convient de souligner d'emblée que la nature précaire du travail intérimaire *constitue* un problème majeur en termes de sécurité de l'emploi et que, dans la plupart des pays, le travail intérimaire *n'est pas* nécessairement réalisé dans le cadre d'un contrat à durée indéterminée. Même lorsque cela est le cas, ce secteur est si sensible au cycle conjoncturel qu'il peut conduire à une précarité de fait considérable ⁽⁶⁵⁾. La précarité est donc loin d'être intégralement liée à la forme du contrat et pourrait dépendre de la volatilité du cycle conjoncturel ou d'autres caractéristiques du secteur où le travail intérimaire domine. La volatilité ou la rotation du personnel dépendra également des caractéristiques de la main-d'œuvre, puisque le travail intérimaire peut attirer des personnes qui ont une tendance plus élevée que la moyenne à quitter une entreprise, par exemple les travailleurs à faible niveau d'engagement à participer à la main-d'œuvre, tels que les étudiants ou les personnes ayant des responsabilités familiales.

Nous n'insisterons pas ici sur les questions exclusivement liées aux emplois précaires. Le sujet est largement documenté par ailleurs. Après avoir défini le degré de précarité du travail intérimaire, nous pourrions évoquer les recherches menées par la Fondation et d'autres organismes, puis aborder les questions des conditions de travail spécifiques au travail intérimaire.

Nous disposons de très peu de données permettant d'étudier les variations conjoncturelles de tout emploi. Mis à part les problèmes classiques liés à la qualité des données, dans bon nombre de pays, le travail intérimaire n'a existé que pendant la période de forte reprise économique qui a suivi la récession du début des années 90 et doit connaître une baisse. À cet égard, il convient d'observer attentivement les développements actuels des marchés du travail européens (lorsque le cycle conjoncturel est en baisse). Plusieurs raisons incitent néanmoins à penser que le secteur du travail intérimaire sera volatil, à la fois pour des raisons institutionnelles (contractuelles) et économiques (cycle conjoncturel), ainsi que pour des raisons liées à la composition sociodémographique de la main-d'œuvre (essentiellement jeune).

Le rapport national français présente d'excellentes données sur le développement cyclique du travail intérimaire. Entre 1993 et 2000, le taux de croissance du nombre de travailleurs intérimaires a connu des variations cycliques identiques — mais plus marquées — à celles enregistrées pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée. Ces données montrent ainsi que le travail intérimaire est un secteur en fait plus volatil que le travail dans le cadre de contrats à durée déterminée ⁽⁶⁶⁾. Aux Pays-Bas, jusqu'en 1999, le travail intérimaire a augmenté plus rapidement

⁽⁶⁴⁾ Comme souligné dans le chapitre 2, c'était la base d'un compromis réalisé dans le cadre du régime de réglementation actuel des Pays-Bas.

⁽⁶⁵⁾ On pourrait cependant argumenter sur le fait que, même lorsque les chocs du cycle conjoncturel frappent l'économie de façon asymétrique, le travail intérimaire pourrait présenter davantage d'insécurité en raison du risque de diversification souligné précédemment.

⁽⁶⁶⁾ Les contrats à durée limitée fournissent la meilleure base de comparaison en ce qui concerne la précarité, à la fois en raison des recherches disponibles sur les conditions de travail et parce que les contrats à durée déterminée sont probablement un substitut proche du travail intérimaire. La volatilité du cycle conjoncturel des contrats à durée déterminée est l'objet de l'étude menée par Holmlund et Storrie (2002).

que le travail dans le cadre de contrats à durée déterminée. Les deux formes d'emploi ont baissé en 1999, mais la baisse relative a été plus forte pour le travail intérimaire. On retrouve des tendances identiques dans d'autres pays. Malgré l'augmentation significative du nombre de travailleurs intérimaires en Autriche — de 8 000 en 1989 à 30 000 en 2000 —, la baisse du cycle conjoncturel durant la crise de 1991-1993 s'est traduite par un nombre considérable de licenciements. Ce même modèle se retrouve en Belgique.

En Allemagne, les données présentées par Boockmann et Hagen (2001) montrent que le travail intérimaire est sensiblement plus cyclique que le travail dans le cadre de contrats à durée déterminée et qu'il a augmenté très rapidement après les crises de 1975, 1982 et 1993. Au Royaume-Uni, le chiffre d'affaires des agences de travail intérimaire est passé de 7 milliards de livres sterling en 1990 à 4,5 milliards de livres en 1993, puis à 17 milliards de livres jusqu'en 1999. Le rapport national du Royaume-Uni cite des études de marché estimant que, d'ici à 2002, le secteur connaîtra une baisse d'activité. Le rapport finlandais ne peut fournir des données, mais fait référence à des sources exprimant une préoccupation concernant le fait que le développement et la diversification des activités des agences de travail intérimaire sont liés à la sensibilité du cycle conjoncturel ⁽⁶⁷⁾.

Peu d'informations sont disponibles concernant le type de contrat que l'agence propose aux travailleurs intérimaires, même si, dans la plupart des cas, il s'agit d'un contrat à durée déterminée. Le rapport national espagnol fournit des données relatives à la durée du contrat qui sont présentées dans le tableau 9. On relèvera que ces données concernent la durée du contrat avec l'agence et non avec l'entreprise cliente.

Tableau 9 — Contrats signés avec des agences de travail intérimaire en Espagne entre 1995 et 1999, en fonction de la durée du contrat

Durée	1995	1996	1998	1999
1 mois ou moins	35,9 %	47,3 %	56,1 %	43,6 %
1-3 mois	0,1 %	4,5 %	4,8 %	5,7 %
3-6 mois	2,2 %	1,9 %	1,5 %	1,4 %
6 mois-1 an	0,3 %	0,2 %	0,1 %	0,0 %
Plus de 1 an	0,0 %	0,0 %	0,0 %	0,0 %
Indéterminée	56,4 %	45,9 %	37,3 %	49,1 %
Permanente	0,1 %	0,1 %	0,0 %	0,2 %
<i>Total</i>	361 816	748 923	1 707 842	1 892 284

Source: Sources nationales officielles telles que mentionnées dans le rapport national.

Ainsi, la plupart des contrats étaient d'une durée d'un mois ou moins. En Italie, 68 % des contrats sont de moins de 6 mois et 6 % seulement sont de plus d'un an. Au Portugal, 41 % des contrats sont de moins de 3 mois.

En Allemagne, les données présentées chez Boockmann et Hagen (2001) montrent clairement que le contrat avec l'agence de travail intérimaire est plus bref que le contrat à durée déterminée. Environ 12 % des contrats intérimaires sont de moins d'une semaine et 52 % sont de moins de trois mois. Le rapport national finlandais montre que la durée du contrat varie sensiblement selon les emplois occupés. En 1999, la durée moyenne du contrat était de 51 jours, mais elle atteignait 111 jours pour les emplois administratifs et 6 jours seulement pour les services.

⁽⁶⁷⁾ Cependant, comme mentionné précédemment, la plupart des activités associées sont également assez sensibles au cycle conjoncturel.

Tableau 10 — Durée moyenne des contrats avec les agences intérimaires en Finlande (en jours), 1996 et 1999

Secteur	1996	1999
Emplois administratifs	76	111
Services (restauration et artisanat)	4	6,2
Industrie, entreposage, transports	50,5	90
Agences de location	6	7
Services de santé	—	21
Total	—	50,8

Source: Association des agences de travail intérimaire.

Un des constats majeurs du rapport finlandais est que la durée moyenne des contrats avec les agences de travail intérimaire est plus courte que celle des contrats de travail temporaire en général.

Ainsi, à la fois les micro- et les macrodonnées témoignent clairement de la courte durée des contrats — dans tous les cas où des données compatibles sont disponibles —, plus courte que dans le cadre de contrats à durée limitée. Même s'il existe peu d'indices, ils montrent tous que la sécurité de l'emploi est précaire et que les recherches précédentes sur la sécurité de l'emploi et les conditions de travail précaires peuvent s'appliquer également au travail intérimaire ⁽⁶⁸⁾.

Autres sources d'insécurité du travail intérimaire

La précarité du travail intérimaire en termes de statut n'est bien entendu qu'un seul aspect de la sécurité. La variation et l'irrégularité des horaires de travail ainsi que la précarité liée au changement de lieu de travail constituent d'autres problèmes spécifiques au travail intérimaire.

Sécurité du temps de travail

Une des sources potentielles d'insécurité pour les travailleurs intérimaires est la non-disponibilité des missions, et on peut rarement garantir des missions au mois ou à la semaine aux personnes désirant effectuer un travail à temps plein. La Suède est probablement le pays offrant néanmoins le plus de sécurité en matière de temps de travail parmi les États membres. Grâce à plusieurs accords intersectoriels, couvrant pratiquement tous les travailleurs intérimaires, les travailleurs ont la garantie d'un revenu minimal correspondant à environ 80 % d'un mois de travail à temps plein. La réglementation en Allemagne et en Italie prévoit également une rémunération, même pendant les périodes sans travail, mais seulement aux personnes sous contrat à durée indéterminée.

Le Danemark offre bien moins de sécurité en matière de temps de travail. Selon le rapport national, la plupart des travailleurs intérimaires ont un contrat à durée déterminée, généralement calculé en fonction du nombre d'heures correspondant à la durée de la mission. Cependant, le rapport souligne que, notamment dans le secteur de la santé, quelques heures de travail intérimaire sont parfois combinées à un emploi à temps partiel dans le secteur public et que le travail intérimaire à temps partiel est un choix. Le rapport national finlandais affirme en revanche que bon nombre de travailleurs intérimaires sont contraints d'accepter des missions à temps partiel, alors qu'ils préféreraient travailler à temps plein.

⁽⁶⁸⁾ Nous notons également que les caractéristiques sociodémographiques de la main-d'œuvre, notamment le fait qu'elle est jeune, supposent également un emploi de courte durée.

Selon le rapport du Royaume-Uni, les travailleurs intérimaires se plaignent de «faire moins d'heures par semaine que prévu», mais il est également fait état de doléances concernant la lourdeur des horaires. Cependant, les données fournies par l'enquête sur la main-d'œuvre montrent que, si, en 1992, 35 % du personnel intérimaire a travaillé à temps partiel, ce chiffre est tombé à 25 % en 1999, soit une baisse équivalente à celle du volume de main-d'œuvre en général. De surcroît, le travail à temps partiel prédomine largement par rapport aux autres formes d'emploi temporaire et représente 34 % de l'emploi à durée déterminée, 54 % des emplois saisonniers et 85 % du travail intermittent.

En France, Macaire e.a. (2001) concluent que le travail intérimaire offre les «conditions de travail les plus précaires en matière d'horaires de travail» et soulignent notamment le fait que les horaires sont beaucoup plus irréguliers ainsi que le manque d'autonomie dans la gestion des horaires. Le rapport espagnol témoigne de la difficulté de planifier la semaine de travail pour les travailleurs intérimaires.

Au Portugal, l'inspection du travail (IGT) cite des problèmes liés aux conditions de travail et au stress, notamment des horaires de travail excessifs. Elle affirme que les travailleurs intérimaires effectuent souvent plus de 10 heures par jour et/ou n'ont pas d'emploi du temps préétabli, mais doivent être disponibles 24 heures sur 24 et 7 jours par semaine.

Selon la troisième enquête sur les conditions de travail [Paoli et Merlié (2001)], les travailleurs intérimaires ont néanmoins les horaires de travail les plus courts et sont plus susceptibles d'effectuer un travail posté que les autres travailleurs.

Changement constant de lieu de travail

Le fait que les travailleurs intérimaires changent constamment de lieu de travail est peut-être la principale caractéristique génératrice d'insécurité et susceptible d'avoir des conséquences non négligeables sur la vie sociale du travailleur. Il est difficile pour les travailleurs intérimaires d'avoir des collègues de travail (pendant et après les heures de travail), de travailler avec des objectifs communs, de voir la concrétisation du fruit de leur travail et de recevoir du soutien et un retour de la part des collègues de travail. À l'issue de recherches approfondies, des sociologues (et psychologues) ont reconnu que ces expériences contribuent largement au bien-être sociopsychologique depuis au moins l'étude de Jahoda e.a. (1933) et, plus tard, l'étude de Warr (1987). Plus récemment, les effets des modèles de travail flexible sur le bien-être sociopsychologique ont été décrits sous forme de graphique dans l'étude de Sennet (1999). Des propos ont également été recueillis témoignant de la nature avilissante et peu intéressante des missions, reproduite dans l'expression anglaise désobligeante «*just a temp*» («juste un intérim»), qui insiste sur le fait que la personne n'est pas «irremplaçable»⁽⁶⁹⁾.

Cette précarité sociale et l'absence de sentiment d'appartenance prévalent davantage dans le travail intérimaire que dans toute autre forme d'emploi, car elles supposent par définition un changement constant de lieu de travail. Il peut cependant être très difficile de mesurer l'impact sociopsychologique de ce «vide social» qui peut s'exprimer principalement en dehors du lieu de travail. [Les rapports nationaux fournissent en effet peu d'éléments sur cette question, même si Isaksson et Bellaagh (1999) témoignent des difficultés qu'ont connues les travailleurs intérimaires

⁽⁶⁹⁾ Certains de ces témoignages figurent dans l'étude Henson (1996) menée aux États-Unis.

en Suède en raison de la fragmentation de leur vie professionnelle entre différentes fonctions accomplies sur des lieux de travail différents.] D'autres caractéristiques spécifiques au travail intérimaire peuvent néanmoins être établies de façon empirique et plus étroitement liées au lieu de travail. Ces caractéristiques seront abordées dans la section suivante.

La preuve empirique sur la durée des missions montre que ces dernières sont généralement très courtes. En France, les missions sont d'une durée moyenne d'environ deux semaines. Dans le secteur de la fabrication de moteurs, la durée moyenne d'une mission est de quatre semaines. En Allemagne, les deux tiers des missions durent moins de trois mois. Dans ces deux pays, il existe des restrictions légales relatives à la durée des missions. En Autriche, où il n'existe pas de restrictions légales, les missions sont sensiblement plus longues, comme l'illustre le tableau 11.

Tableau 11 — Durée des missions en Autriche (2000) — Cols bleus et cols blancs

Période	Total	Cols bleus	Cols blancs
Jusqu'à 1 mois	25,3 %	27,5 %	14,9 %
1 à 3 mois	21,6 %	23,0 %	15,1 %
3 à 6 mois	19,6 %	20,0 %	17,6 %
6 à 12 mois	14,3 %	13,9 %	16,2 %
12 mois	19,2 %	15,6 %	36,2 %
Total	100 %	100 %	100 %
N	30 120	24 912	5 207

Source: Sources nationales officielles telles que mentionnées dans le rapport national.

Il est frappant de voir qu'une mission sur cinq est d'une durée supérieure à un an. Concernant les cols blancs (qui sont en minorité), une mission sur trois est d'une durée supérieure à un an. Le tableau 12 montre que c'est dans les secteurs de l'industrie, du commerce et du tourisme que les missions sont les plus courtes et qu'elles sont plus longues dans les secteurs du transport, des télécommunications et des services financiers.

Tableau 12 — Durée de la période d'embauche de l'établissement client par secteur économique en Autriche, 2000

	< 1 mois	1-3 mois	3-6 mois	6-12 mois	> 12 mois	Total
Industrie	30,7	24,4	19,9	11,5	13,5	100 %
Commerces, artisanat, prestation de services	21,3	20,2	21,2	15,5	21,7	100 %
Commerce	33,2	22,2	14,9	16,0	13,7	100 %
Transports, infrastructures, télécommunications	21,8	16,9	18,6	14,0	28,6	100 %
Banque, assurance	23,8	15,7	15,6	19,2	26,2	100 %
Tourisme, loisirs	37,8	40,2	9,8	4,7	7,4	100 %
Agriculture, foresterie	0,0	50,0	0,0	50,0	0,0	100 %
Autres	21,1	20,5	12,0	15,7	30,6	100 %
Total	25,3	21,6	19,6	14,3	19,2	100 %

Source: Sources nationales officielles telles que mentionnées dans le rapport national.

Les chiffres du tableau 12 semblent suggérer que les travailleurs intérimaires changent de lieu de travail fréquemment. Même en Autriche où les missions sont relativement longues, 25 % des missions sont d'une durée d'un mois ou moins, ce qui signifie que, si un intérimaire travaille toute l'année, il/elle peut changer de lieu de travail au moins 12 fois. Cependant, dans bon nombre de pays, il n'est pas fréquent de voir les missions se succéder tout au long de l'année. En Belgique,

50 % des personnes interrogées sur le nombre de missions ⁽⁷⁰⁾ qu'elles avaient effectué en moyenne en 1999 ont répondu qu'elles n'en avaient effectué qu'une seule. Une autre enquête menée en Belgique a montré que, sur une période de trois ans (de janvier 1995 à décembre 1997), 20 % des travailleurs intérimaires n'ont pas travaillé pendant plus d'un an (en cumulant les périodes d'inactivité).

Normes relatives aux conditions de travail

Mis à part le «vide social» évoqué dans la section précédente, la particularité la plus notable liée au travail intérimaire est la dualité de la relation de travail. Chaque mission suppose deux employeurs (ou plutôt un rapport de subordination avec deux entreprises), deux sortes de collègues et de cultures organisationnelles et parfois deux syndicats. Tout cela peut contribuer à rendre toute réglementation moins transparente, plus complexe et peut laisser la voie ouverte aux abus. Ce sera le cas notamment lorsqu'une «voix» — par exemple un dialogue social — est importante en vue d'observer et de contrôler les questions réglementaires. Ces problèmes peuvent être complexes lorsqu'à cette dualité s'ajoutent des missions de courte durée. En effet, selon la troisième enquête sur les conditions de travail [Paoli et Merllié (2001)], les travailleurs intérimaires, en comparaison avec tous les autres travailleurs, sont les moins satisfaits de leurs conditions de travail.

Santé et sécurité

C'est lorsque la dualité de la relation de travail est associée à une mission de courte durée que les problèmes de santé et de sécurité au travail sont potentiellement plus problématiques. Dans la plupart des États membres, il existe une certaine dualité des responsabilités de l'employeur concernant ces questions.

Alors que la dualité des responsabilités entre l'agence de travail intérimaire et l'entreprise cliente semble être basée sur un principe rationnel, cette situation peut de toute évidence entraîner un manque de clarté et des malentendus éventuels de la part de chacune des deux parties qui peut prétendre que l'autre partie sera responsable de telle question, mais également des abus de confiance. De surcroît, le succès d'une politique de santé et de sécurité au travail nécessite bien plus qu'une simple réglementation. En effet, on pourrait prétendre que les questions de santé et de sécurité au travail sont mieux traitées par une législation-cadre soutenue par un engagement et une organisation (adaptés à chaque institution) sur le lieu de travail, pour s'assurer que la législation est adaptée au lieu de travail spécifique et — surtout — pour garantir que les règles sont bien observées. Comment les travailleurs intérimaires s'intègrent-ils alors à ce modèle de mise en œuvre efficace de la politique de santé et de sécurité?

Tout d'abord, il est concevable que, au niveau local, la direction et les syndicats se préoccupent du bien-être des travailleurs intérimaires qui ne font pas à proprement parler partie de l'entreprise et qui ne sont peut-être pas membres du même syndicat (ou d'aucun syndicat) que les autres travailleurs. Par ailleurs, les pressions au sein des structures sociales informelles sur le lieu de travail n'incitent pas à soutenir les intérêts des travailleurs intérimaires.

Législation en matière de santé et de sécurité

La directive 91/383/CEE régit la santé et la sécurité des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire dans l'Union européenne ⁽⁷¹⁾. L'essentiel de cette directive peut être résumé comme suit:

⁽⁷⁰⁾ «Mission» signifie dans ce cas une «période continue de travail intérimaire réalisé pour le compte d'une entreprise cliente spécifique». Une succession de contrats de travail intérimaire, par exemple des contrats hebdomadaires, peuvent en fait correspondre à une mission spécifique.

⁽⁷¹⁾ La directive définit le travail intérimaire comme dans ce rapport (voir le chapitre 1).

- 1) Cette directive a pour objet d'interdire les différences de traitement et d'assurer que les travailleurs intérimaires bénéficient, en matière de sécurité et de santé au travail, du même niveau de protection que celui dont bénéficient les autres travailleurs.
- 2) Préalablement à toute activité assumée par les travailleurs intérimaires, ces derniers doivent être informés par l'établissement client des risques qu'ils encourent.
- 3) Chaque travailleur doit recevoir une formation suffisante et adéquate aux caractéristiques propres du poste de travail, compte tenu de sa qualification et de son expérience.
- 4) Les personnes responsables des questions de santé et de sécurité doivent être informées de l'affectation de travailleurs intérimaires dans leur établissement.
- 5) Avant le début de la mission, l'entreprise cliente devra préciser à l'agence de travail intérimaire la qualification professionnelle exigée et les caractéristiques propres du poste de travail à pourvoir. L'agence de travail intérimaire devra porter l'ensemble de ces éléments à la connaissance du travailleur concerné.
- 6) L'entreprise cliente est responsable, pendant la durée de la mission, des conditions d'exécution du travail en ce qui concerne la sécurité, l'hygiène et la santé.

Il semble que les États membres se sont attelés à la mise en œuvre de la législation couvrant la plupart de ces points, prévoyant tous un traitement égal pour les travailleurs intérimaires, comme précisé ci-dessus dans le point 1). Plusieurs pays — Danemark, Grèce, France, Irlande, Italie, Pays-Bas, Portugal et Suède — *n'ont pas pris* les mesures nécessaires pour mettre en œuvre le point 4) figurant ci-dessus (informer les personnes responsables de la santé et de la sécurité que des travailleurs intérimaires ont été embauchés). La Suède n'a pris aucune disposition pour transposer le point 5) ni l'Irlande concernant le point 6) dans leur législation nationale ⁽⁷²⁾.

Il semble y avoir de bonnes raisons pour que la responsabilité en matière de santé et de travail incombe à l'entreprise cliente, et, en effet, les rapports nationaux montrent que c'est généralement le cas. L'entreprise cliente sera mieux informée que l'agence de travail intérimaire en matière de dangers ou de risques sur le lieu de travail, et, comme évoqué précédemment, la santé et la sécurité au travail nécessitent des efforts considérables de la part des parties prenantes, par exemple en ce qui concerne l'auto-inspection, etc. On ne peut pas attendre de l'agence de travail intérimaire qu'elle mette en œuvre des contrôles efficaces au sein de l'entreprise cliente. Cependant, si la responsabilité incombe exclusivement à l'entreprise cliente, trois problèmes peuvent se poser. Premièrement, l'entreprise cliente peut ne pas adopter les mêmes obligations ou responsabilités à l'égard du personnel intérimaire. Les syndicats auraient un rôle important à jouer en la matière. Deuxièmement, il est probable que les parties au sein de l'entreprise cliente ont peu d'informations sur les expériences antérieures du travailleur intérimaire en matière d'exigences liées à la santé et à la sécurité dans le cadre des tâches à accomplir. On peut cependant se demander si l'agence de travail intérimaire, qui n'a pas suivi les performances du travailleur lors de missions précédentes, est davantage informée. Troisièmement, les questions de santé et de sécurité au travail nécessitent une formation. Que sait l'entreprise cliente sur la formation du travailleur intérimaire et que sait l'agence de travail intérimaire sur la formation exigée pour une entreprise cliente donnée? Les solutions à ces problèmes sont loin d'être évidentes, et on peut s'attendre que le travail intérimaire engendre des problèmes liés à la santé et à la sécurité.

⁽⁷²⁾ Cette information est fondée sur le *Rapport sur la mise en œuvre de la directive 91/383/CEE 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* (Commission européenne, DG Emploi et affaires sociales, unité D.2).

C'est dans les pays scandinaves que la législation en matière de santé et de sécurité concernant les travailleurs intérimaires est la moins précise. En Suède, la législation suit la règle générale selon laquelle la responsabilité finale de l'environnement de travail (santé et sécurité) incombe à l'employeur, à savoir l'agence de travail intérimaire. La seule réponse légale au travail intérimaire concernant la santé et la sécurité a été un complément mineur à la loi sur l'environnement du travail, stipulant que «la personne responsable du lieu de travail devra s'assurer que le lieu de travail dispose d'équipements permettant de garantir que la personne qui y travaille, même s'il ne s'agit pas d'un salarié, ne sera pas exposée au risque de maladie ou d'accident». Les résultats d'une inspection menée par l'État en 2000 sont les seules données disponibles sur les conditions de travail des intérimaires qui, d'une manière générale, semblent être acceptables. Si c'est le cas, cela prouve que, de toute évidence, une législation spécifique détaillée portant sur les travailleurs intérimaires n'est pas nécessaire si la législation générale est adéquate, et surtout si la représentation syndicale sur le lieu de travail suffit à garantir des conditions de travail décentes ⁽⁷³⁾. En Finlande, la loi est plus interventionniste, et la loi sur la santé au travail considère que l'agence de travail intérimaire et l'entreprise cliente sont toutes deux employeurs du travailleur intérimaire. L'entreprise cliente est tenue de préciser à l'agence de travail intérimaire la qualification professionnelle exigée et toutes les caractéristiques propres du poste de travail à pourvoir, ainsi que les risques et les dangers encourus.

Au Royaume-Uni, le flou qui entoure le statut des travailleurs intérimaires rend la question de la responsabilité de l'employeur problématique. Selon le rapport national, en cas de désaccord, les responsabilités n'étant pas clairement définies, il est difficile pour les travailleurs intérimaires d'obtenir réparation car, si un accident survient, l'agence de travail intérimaire et l'entreprise cliente se rejettent la responsabilité. La législation du Royaume-Uni abordera prochainement ce problème en définissant des normes et des responsabilités claires.

En Belgique, en Allemagne, en Espagne, en France, en Italie, aux Pays-Bas et en Autriche, le problème de la dualité des responsabilités est réglementé sur certains points. D'une manière générale, les questions quotidiennes relèvent de la responsabilité de l'entreprise cliente, alors que l'agence de travail intérimaire doit s'assurer que le travailleur a reçu les informations adéquates en matière de santé et de sécurité et, dans certains cas, lui fournir une formation. En Allemagne, l'agence de travail intérimaire est davantage responsable. Elle est tenue de contrôler les lieux de travail des entreprises utilisatrices et d'informer les travailleurs sur les risques. Il en est de même en Espagne, où, de surcroît, le travail intérimaire est interdit si l'activité est particulièrement dangereuse. En Belgique, une organisation bipartite (le centre pour la prévention des accidents industriels du travail intérimaire) se consacre à ces questions. Selon les rapports nationaux, en Irlande, au Portugal et au Luxembourg, les questions liées à la santé et à la sécurité relèvent de la seule responsabilité de l'entreprise cliente.

Malgré la directive de l'UE, la troisième enquête européenne sur les conditions de travail [Paoli et Merllié (2001)] indique encore que, en comparaison avec tous les autres travailleurs, les travailleurs intérimaires sont les moins informés sur les risques liés à l'utilisation de matériaux, de produits et d'instruments.

Conditions de santé et de sécurité

Certains rapports nationaux fournissent peu de données fiables sur cette question et, le cas échéant, indiquent que les travailleurs intérimaires sont exposés à des risques plus graves en

⁽⁷³⁾ La Suède a le taux de participation syndicale le plus élevé de l'Union européenne, et les conventions collectives couvrent pratiquement l'intégralité du marché du travail.

matière de santé et de sécurité que les autres travailleurs. Les rapports de la Belgique, de la France et des Pays-Bas fournissent les informations les plus pertinentes.

Le tableau 13 montre que, en Belgique, le taux d'accident du travail est sensiblement plus élevé parmi les cols bleus intérimaires et que les accidents sont plus graves que pour les autres travailleurs. Concernant les cols blancs, le différentiel relatif est légèrement moins élevé, et il existe peu de différences concernant la gravité des accidents. Il est probable que les problèmes plus importants que connaissent les cols bleus soient en grande partie dus à la nature du poste plutôt qu'à la forme d'emploi.

Tableau 13 — Accidents du travail en Belgique: comparaison entre les travailleurs intérimaires (1999) et les autres travailleurs (1998), cols bleus et cols blancs (indices)

	Cols bleus		Cols blancs	
	Tous	Intérimaires	Tous	Intérimaires
Fréquence	63	127	9	15,06
Degré de gravité	1,4	2,43	0,24	0,27
Degré total de gravité	2,75	6,1	0,55	0,69

Source: Sources nationales officielles telles que mentionnées dans le rapport national.

En France, plus de la moitié des travailleurs intérimaires sont exposés à la manipulation d'objets lourds, en comparaison avec 41 % des travailleurs sous contrat à durée déterminée et 37 % des travailleurs sous contrat à durée indéterminée; 38 % des travailleurs intérimaires y sont exposés pendant plus de 20 heures par semaine, par rapport à 21 % des travailleurs sous contrat à durée déterminée et à 18 % des travailleurs sous contrat à durée indéterminée. Seulement 57 % des travailleurs intérimaires ont un rythme de travail régulier, par rapport à 68 % des travailleurs sous contrat à durée déterminée du secteur privé et à 72 % des autres travailleurs du secteur privé. De plus, les chiffres montrent que les travailleurs intérimaires sont davantage victimes d'accidents du travail que les travailleurs en général. En 1994, le taux d'accident pour les travailleurs intérimaires était de 610, par rapport à 364 pour les travailleurs sous contrat à durée déterminée et à 194 pour l'ensemble des travailleurs. Enfin, une enquête sur l'emploi conduite par l'Institut national de la statistique et des études économiques (INSEE) en 1998-1999 confirme ces résultats et montre que les travailleurs intérimaires bénéficient de conditions de travail plus précaires que tous les autres travailleurs. Il est indiqué dans le rapport national français que la signification statistique pourrait être due soit à des particularités spécifiques liées au travail intérimaire soit à d'autres caractéristiques liées au poste ou aux travailleurs. Les auteurs concluent que les deux facteurs y contribuent.

On trouve moins d'éléments indiquant que les conditions de travail sont précaires aux Pays-Bas et au Royaume-Uni. Le rapport du Royaume-Uni fournit peu d'éléments témoignant des conditions précaires des travailleurs intérimaires par rapport aux autres travailleurs. Les données recueillies à l'issue de l'enquête sur la main-d'œuvre montrent simplement un taux d'accident du travail légèrement plus élevé parmi les travailleurs intérimaires en comparaison avec les travailleurs sous contrat à durée indéterminée. Cependant, selon des inspections menées par l'État, il s'est avéré qu'à la fois les entreprises utilisatrices et les agences de travail intérimaire fournissent une formation à la santé et à la sécurité inappropriée.

La plupart des États membres ne font aucune recherche et ne disposent pas de données quantitatives permettant de faire la lumière sur cette question qui préoccupe toutefois considérablement les syndicats ainsi que certaines inspections des instances nationales chargées de la sécurité au travail. Au Portugal, l'inspection nationale du travail (IGT) a identifié des problèmes liés aux conditions de travail et au stress qui sont dus notamment à une durée de travail journalière excessive. En Italie, des 10 entretiens avec les travailleurs intérimaires conduits par l'expert national, il ressort que les informations et la formation en matière de sécurité au travail sont soit inadéquates soit inexistantes. En Espagne, les syndicats affirment que les travailleurs intérimaires ont les conditions de travail les plus précaires et que les accidents sont fréquents, allégation vigoureusement réfutée par les agences de travail intérimaire.

Depuis 1998, l'Allemagne a adopté le système de prime de risque le plus élevé pour les travailleurs intérimaires rattachés au *Berufsgenossenschaft* (organisme professionnel) qui évalue le risque d'accident. Bien que les indices soient maigres en Autriche, le rapport national fait référence à des recherches soulignant que le changement constant de lieu de travail fait que le travailleur intérimaire a des difficultés à s'intégrer au sein d'une nouvelle entreprise et que les problèmes sont souvent accentués par les entreprises qui tentent de les garder à l'écart du personnel régulier. Les recherches soulignent le stress découlant de cette situation ainsi que le risque d'accident plus élevé au cours des premiers jours d'une mission.

Jusqu'ici, on peut conclure que beaucoup d'éléments indiquent que les travailleurs intérimaires font *réellement* l'expérience de conditions de travail précaires en raison du caractère précaire de leur contrat de travail, de la double responsabilité en matière de santé et de sécurité incombant à l'agence et à l'entreprise cliente et du changement permanent de lieu de travail. Cependant, les informations statistiques fiables sont très rares et les recherches spécifiques appropriées quasi inexistantes. Si l'on considère les quatre pays qui fournissent des données pertinentes, les conditions de travail des travailleurs intérimaires sont considérablement plus précaires que celles des autres travailleurs en Belgique et en France, alors que les différences sont moins nettes aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

Dégradation des conditions de travail

Outre le fait que le travail intérimaire comporte des problèmes intrinsèques (par exemple la dualité des responsabilités de l'employeur et la courte durée des missions) susceptibles d'engendrer des conditions de travail plus précaires, il peut également être la voie ouverte aux abus et à la dégradation des conditions de travail existantes et, en effet, peut servir spécifiquement à négliger les normes sur le lieu de travail, ce qui peut avoir des conséquences sur le travailleur intérimaire, mais également sur le personnel plus permanent, et, à cet égard, c'est probablement la question la plus importante concernant les conditions de travail.

Cette dégradation des conditions de travail peut être due soit à des normes non conformes à la législation, soit à des pratiques illégales. Il est possible de contourner la législation, car l'entreprise cliente et le travailleur intérimaire ne sont généralement pas liés par un contrat de travail et, ainsi, les règles régissant leurs relations ne sont pas tenues d'être conformes à la législation ou aux conventions collectives entre l'entreprise et ses salariés. Le problème de la non-application des droits du travail aux travailleurs qui ne sont pas employés de façon formelle, mais qui sont dans une situation apparentée à celle de travailleurs dépendants, a fait l'objet récemment de litiges dans

plusieurs États membres. Au Royaume-Uni, cela a conduit le législateur à conférer les droits du travail non pas simplement aux «employés», mais à la catégorie plus large des «travailleurs» (74). Dans ce contexte, une des catégories importantes est celle des «pseudo-indépendants». Le problème n'est pas seulement lié aux droits du travail, mais également aux fraudes fiscales. Le travail pseudo-indépendant (notamment les conducteurs de camion) a été remis en question, en particulier en Allemagne, car il s'appuie sur un contrat commercial qui permet d'éviter de payer des cotisations de sécurité sociale, alors qu'un rapport de subordination persiste [Dietrich (1999)] (75). Les parallèles avec le travail intérimaire sont évidents.

En ce qui concerne les pratiques illégales, il est possible que le «flou» propre au travail intérimaire ainsi que les dispositions en matière de droit du travail et les conventions collectives récentes, et peut-être développées de façon incomplète, incitent les employeurs opportunistes à enfreindre la loi. De surcroît, il convient de noter que, jusqu'à récemment, le travail intérimaire était soit interdit par la loi, soit sévèrement restreint dans bon nombre d'États membres. Si une activité est illégale, cela ne signifie pas bien entendu qu'elle n'existe pas, et on peut supposer que certains des «acteurs dans l'ombre» qui géraient le secteur auparavant sont encore en activité. En effet, certains rapports nationaux font référence à des conflits entre différentes agences de travail intérimaire — généralement les grandes agences bien établies — qui accueillent favorablement de nouvelles lois dans le but d'écarter les éléments qui ternissent l'image des agences de travail intérimaire.

Au Portugal, l'inspection nationale du travail considère que le manque de transparence a profité aux agences de travail intérimaire et que leurs dirigeants ne montrent aucun signe de considération sociale ou de respect minimal des règles du marché ou de la concurrence loyale. De surcroît, «bon nombre d'entreprises utilisant des travailleurs intérimaires ont exploité la nature précaire de la relation de travail ... nature précaire par rapport à leurs propres salariés». Par exemple, une inspection réalisée entre octobre 1998 et avril 1999 (qui a concerné quelque 2 000 travailleurs intérimaires) a identifié plusieurs types d'irrégularités qui se sont soldées par des sanctions aux entreprises. Ces sanctions se sont matérialisées par de fortes amendes, par l'obligation d'intégrer 278 travailleurs à la main-d'œuvre officielle des entreprises clientes et de régler une créance de près de 1,5 million d'euros en salaires et cotisations sociales.

En France, selon le rapport national, «tout le monde sait ... et l'inspection du travail n'ignore pas» qu'il est aisé de contourner les restrictions en matière de durée des missions. Le rapport national du Royaume-Uni fait référence à des sources syndicales affirmant qu'«il existe des preuves irréfutables d'abus et de négligences professionnelles considérables». Il cite en exemple la suppression des congés payés obligatoires et le non-paiement des cotisations de sécurité sociale. Le rapport allemand fait référence à des abus en matière de réglementation du temps de travail, des congés payés, des indemnités de maladie, et mentionne notamment certaines agences qui contournent leur obligation de payer des indemnités durant les «périodes non productives» en versant un salaire de substitution sur la base de 35 heures par semaine, même si l'intérimaire a effectué davantage d'heures. Les syndicats autrichiens ont lancé une campagne par courrier visant à informer les travailleurs intérimaires de leurs droits qui a conduit à un grand nombre de recours en justice, principalement en ce qui concerne le paiement des salaires pendant les périodes d'inactivité.

(74) Comme cela a déjà été souligné dans le chapitre 2, les travailleurs intérimaires en ont tiré parti.

(75) L'étude Schmid et Storrie (2001) y fait référence.

Des conditions de travail satisfaisantes

Alors que l'on considère globalement que les conditions de travail des intérimaires sont généralement plus précaires (fait confirmé par la plupart des rapports nationaux), c'est loin d'être nécessairement le cas de tous les types de travail intérimaire. De surcroît, alors que la plupart des travailleurs intérimaires n'expriment pas leur préférence pour le travail intérimaire qu'ils effectuent simplement parce qu'ils n'ont pas d'autres possibilités, certains le choisissent par préférence ⁽⁷⁶⁾, ce qui peut s'expliquer par quatre raisons. La première, c'est qu'il peut y avoir une compensation entre la sécurité du travail et les salaires. Le rapport du Royaume-Uni en fait état concernant les hommes, et le rapport français fait également référence à des avantages sur le plan salarial. Il semblerait que ne sont concernés à titre principal que les travailleurs qui se trouvent au plus bas de l'échelle de rémunération. La deuxième raison est la possibilité pour le travailleur de multiplier des expériences et des réseaux (voir le chapitre 5). Le troisième aspect positif du travail intérimaire est qu'il peut permettre une flexibilité du temps de travail. Le rapport danois cite des cas d'infirmières qui occupent un poste à temps partiel dans le secteur public et utilisent le travail intérimaire comme source de travail facultatif. Quatrièmement, alors que, dans la discussion relative à la dégradation des conditions de travail précédemment évoquée, on suppose que le contournement de la convention collective ou de la structure des rémunérations interne de l'entreprise conduit à des salaires moins élevés et peut-être à une précarisation des conditions d'emploi, le contraire (et, en effet, des cas de figure le prouvent) peut parfois se produire. Dans le chapitre 5, nous avons supposé que l'utilisation du travail intérimaire était une décision délibérément prise par l'entreprise cliente par préférence pour cette forme d'emploi. Cependant, l'entreprise peut également utiliser des travailleurs intérimaires parce qu'elle ne peut pas attirer de main-d'œuvre au taux de salaire en vigueur. Au Danemark et en Suède par exemple, certaines professions du secteur public (par exemple soins infirmiers) offrent aux travailleurs intérimaires des salaires plus élevés et de bonnes conditions de travail en raison d'un manque de main-d'œuvre ⁽⁷⁷⁾ face auquel la seule solution consiste à payer des salaires supérieurs à ceux définis par la grille des salaires interne ⁽⁷⁸⁾.

Alors que la troisième enquête européenne sur les conditions de travail [Paoli et Merlié (2001)] souligne en général l'existence de conditions de travail précaires pour les travailleurs intérimaires, par rapport à tous les autres travailleurs, les intérimaires sont les derniers à considérer qu'ils prennent des risques pour leur santé ou à évoquer des problèmes de santé.

Salaires

Même si plusieurs États membres ont instauré des lois garantissant «un salaire égal pour un travail égal» (voir le chapitre 2), les facteurs laissant supposer que les travailleurs intérimaires sont exposés à des conditions de travail médiocres peuvent également avoir pour conséquence dans la pratique des salaires moins élevés par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise cliente. Il semblerait notamment que des entreprises aient recours au travail intérimaire pour contourner la convention collective ou le taux de salaire en vigueur. De surcroît, la prime d'ancienneté représente une partie significative du salaire, et il est peu probable, voire inapproprié, d'accorder cette prime aux travailleurs intérimaires.

⁽⁷⁶⁾ L'aversion à l'égard du travail intérimaire est avant tout exprimée en termes d'insécurité de l'emploi, et est bien documentée dans pratiquement tous les rapports nationaux.

⁽⁷⁷⁾ Storrie (2001b) montre que le manque de main-d'œuvre le plus grave que la Suède ait connu en cette fin de siècle a peut-être concerné les travailleurs du secteur de la santé, et les infirmières en particulier.

⁽⁷⁸⁾ Ainsi, non seulement d'un point de vue sociologique, mais également en termes de théorie économique, on peut considérer le travailleur intérimaire comme un «travailleur marginal»!

Selon les enquêtes sur les facteurs motivant les entreprises utilisatrices à embaucher du personnel intérimaire [CIETT (2000) — voir le chapitre 5, tableau 7], la réduction des coûts n'est qu'une motivation mineure. Des salaires moins élevés ne signifient pas pour autant des coûts de main-d'œuvre moins élevés, étant donné que l'agence de travail intérimaire facture ses services (le rapport allemand mentionne une majoration de 10-15 %).

Cependant, selon les rapports nationaux, la réduction des coûts *est* une motivation importante. Selon le rapport national **espagnol**, jusqu'en 1999, les entreprises utilisatrices étaient essentiellement motivées par les salaires moins élevés. Avec l'alignement plus strict des salaires des travailleurs intérimaires par rapport à ceux de l'entreprise cliente dans le cadre de la législation de 1999, les salaires du secteur de l'intérim ont augmenté de 20 % ⁽⁷⁹⁾. Il a été souligné dans le chapitre 4 que le travail intérimaire a diminué pendant les premiers mois de l'année 2000 en Espagne.

Au **Portugal**, l'inspection du travail a décelé de nombreux cas de salaires inférieurs au minimum défini par la loi ou les conventions collectives et aux salaires pratiqués par l'entreprise cliente, ainsi que des cas d'entreprises qui ne rémunèrent pas les congés. Elle a cependant également noté une augmentation des salaires (17 %) entre 1995 et 1998.

Les recherches menées en **France** ont montré que les travailleurs intérimaires du secteur de la fabrication des moteurs/composants de moteurs sont mieux formés que le personnel permanent et sont davantage qualifiés, mais qu'ils sont rémunérés au minimum. Elles ont également révélé des cas de salaires plus élevés pour les travailleurs intérimaires plus qualifiés, correspondant selon le rapport français à une prime liée à la précarité de l'emploi.

Le rapport national **allemand** montre clairement que les salaires sont peu élevés et cite des cas où les taux de salaires étaient en moyenne inférieurs de 30 % à ceux du personnel permanent de l'entreprise cliente ⁽⁸⁰⁾. Au plus bas de la grille des salaires, il n'est pas rare de voir des salaires horaires de 8 marks allemands. La convention collective de VW stipule explicitement que les salaires des travailleurs intérimaires sont inférieurs de 10 % à ceux du personnel permanent de l'entreprise cliente. Il existe plusieurs exemples de salaires très bas (7,5 marks) et de travailleurs intérimaires rémunérés à des taux différents.

En **Autriche**, la loi stipule que le travailleur intérimaire doit être rémunéré selon la convention collective de l'entreprise cliente. Cependant, selon le rapport autrichien, la loi ne contient pas de dispositions claires concernant les majorations, les primes, les rémunérations supplémentaires, etc. Par ailleurs, toutes les études disponibles mettent en lumière le problème des revenus des travailleurs intérimaires et les conséquences négatives sur les niveaux de rémunération et de salaires au sein de l'entreprise cliente. Les recherches ont mis en lumière que, pour des postes similaires, l'écart entre les salaires définis par la convention collective et les salaires réellement payés par l'entreprise était souvent de 30 %. De surcroît, les travailleurs intérimaires bénéficient rarement de primes d'intéressement ou d'avantages sociaux.

Au **Royaume-Uni**, selon le rapport national, les travailleurs intérimaires «se plaignent avant tout des salaires». En termes de niveaux de salaires généraux (qui ne sont pas ajustés en fonction des

⁽⁷⁹⁾ On notera cependant qu'il ne s'agit que d'estimations et qu'elles proviennent du secteur du travail intérimaire.

⁽⁸⁰⁾ À l'exclusion des primes à l'ancienneté.

heures travaillées), le salaire hebdomadaire moyen des travailleurs intérimaires à temps plein en 1999 représentait 68 % du salaire hebdomadaire moyen de l'ensemble des salariés, ce qui est considérablement plus élevé que les salaires des travailleurs occasionnels ou saisonniers. Le salaire moyen des travailleurs à temps plein sous contrat à durée déterminée est au contraire considérablement plus élevé, soit 89 % du salaire moyen général. Depuis 1995, il y a eu un changement net des salaires moyens des travailleurs intérimaires qui ont augmenté de 58 %. En **Belgique** également, les travailleurs intérimaires se plaignent essentiellement des salaires auprès des médiateurs officiels, et notamment de la non-rémunération des jours fériés durant la mission, des retards et de la non-rémunération des indemnités en cas de maladie. Le rapport **italien** cite également le salaire comme étant la principale source d'insatisfaction pour les 10 travailleurs intérimaires interrogés, le problème majeur étant de maîtriser les systèmes de rémunération compliqués.

Aux **Pays-Bas**, conformément à la législation de 1999, les travailleurs temporaires devraient en principe percevoir le même salaire que les travailleurs de l'entreprise cliente. Cependant, comme le souligne le chapitre 2, dans la plupart des cas, les salaires sont définis par les conventions collectives du secteur du travail intérimaire, et les niveaux de salaire sont basés sur la moyenne de 50 autres conventions collectives, ce qui signifie qu'en pratique les salaires au sein des entreprises utilisatrices et ceux définis par les agences de travail intérimaire ne seront pas nécessairement égaux pour un travail équivalent. L'accord distingue par ailleurs deux groupes de travailleurs en termes de salaires. Le premier comprend les jeunes sortant de l'école, les travailleurs saisonniers, les personnes qui réintègrent le marché du travail et les demandeurs d'emploi de longue durée. Les travailleurs de ce groupe perçoivent un salaire de départ peu élevé, tandis que tous les autres employés perçoivent un salaire plus élevé. Toutefois, on ne peut rester au maximum que 12 mois dans le premier groupe. Au **Danemark** également, les conventions collectives tentent d'introduire une forme de prime à l'ancienneté calculée sur la base du nombre d'heures de travail intérimaire effectué.

Il est difficile de vérifier avec exactitude la position concernant la rémunération des travailleurs intérimaires, car les données disponibles ne permettent pas d'analyser bon nombre d'aspects. Des données systématiques font défaut en ce qui concerne les pensions des salariés, les indemnités de maladie, le paiement des jours fériés et les autres avantages supplémentaires accordés au personnel plus permanent. Les rapports nationaux attirent l'attention en général sur des salaires moins élevés en raison de contrats avec des salaires moins élevés en premier lieu, du non-respect des accords salariaux et du non-paiement de diverses rémunérations supplémentaires. Cependant, il existe également des cas de figure de salaires plus élevés que la normale. Ces cas de figure se retrouvent au plus haut de l'échelle de rémunération et de compétences et sont souvent explicables par une prime de risque. On trouve d'autres exemples de salaires plus élevés que ceux de l'entreprise cliente dans les cas où l'entreprise cliente manque de main-d'œuvre qualifiée et ne peut pas ou ne souhaite pas offrir des salaires plus élevés au personnel directement employé. C'est ce qui se produit dans le secteur de la santé au Danemark et en Suède.

Un des problèmes évidents liés au travail intérimaire est celui qui se pose lorsque la rémunération totale dépend de l'ancienneté dans l'entreprise cliente. Cela concerne la prime d'ancienneté et les indemnités supplémentaires. D'une part, ces rémunérations étant liées à l'ancienneté, il serait presque inapproprié que les travailleurs intérimaires en mission temporaire y aient droit. D'autre

part, dans bon nombre de pays, ces rémunérations constituent une part significative des revenus nets, ce qui signifie que, si les travailleurs intérimaires doivent bénéficier d'un traitement égal (et donc *ne pas* recevoir la prime d'ancienneté), leurs salaires seront en pratique considérablement moins élevés que ceux des travailleurs de l'entreprise cliente. Cela peut également induire une détérioration des structures des rémunérations des travailleurs employés directement. La solution évidente à ce problème consiste à introduire une prime d'ancienneté dans la structure des salaires au niveau de l'agence de travail intérimaire. C'est dans une certaine mesure ce qui s'est produit aux Pays-Bas. Cependant, un salaire qui augmente avec l'ancienneté ne correspond généralement pas à une meilleure productivité, et les travailleurs âgés percevant la prime d'ancienneté peuvent ne pas être rentables pour l'agence de travail intérimaire, étant donné que le surcoût pour l'agence ne pourra être facturé à l'entreprise cliente. Les théories économiques sur les salaires considèrent les primes à l'ancienneté en termes de retour sur investissement du capital humain dans la mesure où elles sont motivantes et où elles fidélisent les travailleurs. Les problèmes liés à l'association à long terme du travailleur intérimaire à l'agence de travail intérimaire ont été abordés dans le chapitre 5.

Conclusions et résumé

Alors que les arguments ont montré que le travail intérimaire peut en théorie offrir des avantages potentiels en matière de sécurité de l'emploi par rapport à d'autres formes d'emploi flexible, il semble qu'en pratique il offre moins de sécurité que le travail dans le cadre d'un contrat à durée déterminée. Telles sont les conclusions d'un examen des données relatives à la durée du contrat et à la volatilité du cycle conjoncturel. Ainsi, les conséquences négatives associées à l'emploi précaire peuvent concerner également les travailleurs intérimaires.

Les deux caractéristiques du travail intérimaire qui devraient induire des conditions de travail précaires sont le changement fréquent de lieu de travail et la dualité des responsabilités de l'employeur. Ces deux aspects peuvent être particulièrement problématiques en ce qui concerne la santé et la sécurité sur le lieu de travail. Dans la plupart des États membres, la responsabilité en matière de santé et de sécurité au travail est partagée. L'agence de travail intérimaire a généralement des obligations en matière de formation et d'information sur les risques encourus dans l'entreprise cliente. En Allemagne et en Espagne, elle est tenue en outre de contrôler les conditions de travail au sein de l'entreprise cliente. En Belgique, en Espagne, en France et en Italie, le travail intérimaire est interdit pour les emplois présentant des risques particulièrement dangereux.

Beaucoup de propos recueillis témoignent des conditions précaires du travail intérimaire, mais il y a peu de preuves concrètes. Aucune des recherches mentionnées ne peut faire la différence entre les facteurs liés au travail intérimaire par sa nature (en tant que forme d'emploi) et ceux liés au poste ou au travailleur. Les statistiques de base relatives aux conditions de travail montrent que, dans certains pays, le travail intérimaire est associé à des conditions de travail considérablement plus précaires (risques d'accident et de maladie) que les autres formes d'emploi. C'était le cas en Belgique et en France. Les différences sont moins nettes aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

De nombreux témoignages attestent du contournement des normes en matière d'emploi en ce qui concerne la réglementation relative aux salaires et au temps de travail, et certains témoignages dénoncent des abus illégaux. C'est notamment le cas en ce qui concerne les salaires, principale source d'insatisfaction des travailleurs intérimaires. Il existe également des exemples de salaires

plus élevés et de conditions de travail plus satisfaisantes pour les travailleurs du secteur de la santé et pour les travailleurs se situant au plus haut du barème salarial.

Malgré le principe légal appliqué dans plusieurs États membres en vertu duquel les travailleurs intérimaires et les travailleurs de l'entreprise cliente doivent être traités sur un pied d'égalité, beaucoup d'éléments indiquent qu'un même travail peut être moins bien rémunéré, et il existe quelques exemples de salaires très faibles. Le problème majeur qui n'a pas été entièrement documenté est la question de la rémunération *autre* que les salaires, telle que les primes et la couverture sociale. La prime d'ancienneté, qui représente une part importante du salaire dans bon nombre d'États membres, est une question problématique. Si les travailleurs intérimaires ne bénéficient pas de la prime d'ancienneté, leur salaire sera sensiblement moins élevé que celui de leurs homologues de l'entreprise cliente; cela peut par ailleurs porter préjudice aux travailleurs directement employés. D'autre part, il serait inapproprié d'accorder aux travailleurs intérimaires une prime à l'ancienneté correspondant à la valorisation de l'ancienneté au sein de l'entreprise cliente. Certains éléments témoignent de l'introduction limitée de la prime d'ancienneté pour les travailleurs intérimaires par le biais de l'agence de travail intérimaire.

Le rôle du travail intérimaire pour l'insertion sur le marché du travail

Au chapitre 5, nous avons soutenu l'idée que le travail intérimaire pouvait faciliter la recherche d'emploi et permettre aux travailleurs d'avoir un large éventail de contacts et d'expériences. Ainsi, pour les nouveaux venus sur le marché de l'emploi, le travail intérimaire peut être un moyen d'accéder à un emploi régulier. Nous étudierons, dans ce chapitre, les informations dont nous disposons en nombre limité sur ce sujet. Les agences de travail intérimaire sont même utilisées comme outil dans la politique active de l'emploi par les autorités nationales du marché de l'emploi de plusieurs des États membres.

Un tremplin vers un emploi régulier?

Il existe très peu de données dans les États membres de l'UE sur la transition, qui décrivent la situation sur le marché du travail des intérimaires avant et après leur période de travail intérimaire, mais l'enquête publiée par la CIETT (2000), réalisée auprès de 140 intérimaires en Allemagne, en Espagne, en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, constitue un point de départ approprié. Ces pays comptant 90 % de tous les intérimaires de l'Union européenne, ils peuvent être considérés comme assez représentatifs. Les informations issues de cette enquête figurent au tableau 14 qui renseigne sur la situation sur le marché du travail des personnes ayant travaillé comme intérimaires au cours de la première moitié de l'année 1999, durant la période précédant et suivant leur travail intérimaire.

Nous remarquons que le taux d'emploi de ces travailleurs est plus élevé *après* qu'*avant* leur période de travail intérimaire et qu'il passe de 67 à 84 %. Il convient de souligner que ces données ne sont pas suffisantes pour conclure au rôle positif du travail intérimaire dans l'insertion sur le marché du travail. Pour savoir si c'est réellement un tremplin permettant d'intégrer le marché de l'emploi régulier, il faut se représenter la situation opposée et se demander si ces gens trouveraient un emploi directement sans ce tremplin. Dans une certaine mesure tout au moins, on peut répondre par l'affirmative. Les rapports nationaux, par exemple, et certains passages du présent rapport montrent qu'un nombre significatif de missions temporaires servent en fait de périodes d'essai (voir le tableau 7, chapitre 5) et que certains de ces emplois vacants se seraient sans doute présentés et auraient été de toute façon occupés dans l'entreprise cliente. De plus, bon nombre de répondants de l'enquête ayant fait des études (nous savons qu'ils sont très jeunes), nous pouvons supposer que certains d'entre eux auraient trouvé un emploi par d'autres moyens.

Toutefois, ces données sont informatives à d'autres titres. Elles montrent que les agences recrutent principalement parmi les salariés. La majorité des intérimaires ne sont donc pas recrutés parmi les personnes au chômage ou qui ne font pas partie de la main-d'œuvre pour une raison quelconque, catégorie qui représente, dans notre étude, 34 % du recrutement. Après leur période de travail intérimaire, 19 % de tous les sujets ont trouvé un emploi direct dans une entreprise cliente et 12 % d'entre eux un contrat à durée indéterminée. Étant donné l'importance des intervalles et la grande volatilité des flux d'intérimaires, nous pouvons présumer qu'il manque de nombreuses transitions dans le tableau 14.

Le rapport national suédois présente des données similaires. La population interrogée était constituée de personnes ayant travaillé pour une agence de travail intérimaire au cours de l'année 1997; le rapport étudie leur situation sur le marché du travail l'année précédant et l'année suivant

cette période. Nous voyons, d'après le tableau 15, que plus de 57 % des personnes ayant travaillé en intérim en 1997 travaillaient dans un autre cadre l'année précédente. Un tiers d'entre elles exerçaient un travail intérimaire durant les années 1996 et 1997. Comme dans l'enquête de la CIETT (2000), la majorité de la population de l'étude (89 %) avait exercé un travail l'année précédant la période de travail intérimaire. Toutefois, en comparaison, une proportion plus importante (32 %) était employée par une agence de travail intérimaire, ce qui semble indiquer que les périodes de travail intérimaire sont plus longues en Suède. Très peu des personnes interrogées (à peine plus de 10 %) étaient restées sans emploi ou en marge du monde du travail ⁽⁸¹⁾.

Tableau 14 — Situation professionnelle précédant et suivant la période de travail intérimaire

Situation sur le marché du travail de personnes ayant travaillé pour une agence de travail intérimaire durant le premier semestre de 1999 ⁽¹⁾ (%)			
Période précédant immédiatement le travail intérimaire		Après le travail intérimaire (mai 2000)	
Travail indépendant	4	Travail intérimaire	36
Contrat à durée indéterminée	32	Contrat à durée indéterminée avec une entreprise cliente	12
Contrat à durée déterminée	12	Contrat à durée indéterminée avec une autre entreprise	18
Emploi intérimaire	17	Contrat temporaire avec une entreprise cliente	7
Autre forme d'emploi	2	Contrat temporaire avec une autre entreprise	6
		Autre arrangement flexible	1
Total salariés	67	Situation inconnue	4
		Total salariés	84
Chômeur	10	Étudiant	8
Au foyer	4	Chômeur	5
Scolarisé	14	Retraité	0
Autre forme de non-salariat	6	Autres	2
		Situation inconnue	2
Total non salariés	34	Non salarié	17
Total	100	Total	100

⁽¹⁾ Informations issues d'une enquête portant sur 140 entretiens réalisés en Allemagne, en Espagne, en France, aux Pays-Bas et au Royaume-Uni.

Source: CIETT (2000).

Tableau 15 — Situation sur le marché du travail en 1996 et en 1998 de personnes inscrites dans une agence de travail intérimaire en 1997 (Suède) (%)

Situation sur le marché du travail	1996	1998
Travaillent en intérim	31,7	50,9
Autre emploi	57,0	44,8
Études	3,5	1,2
Chômeur	7,9	3,2

Source: Fridén e.a. (2000).

Étant donné qu'un tiers environ des personnes travaillaient déjà en intérim en 1996, les deux autres tiers environ ont été recrutées entre-temps. L'étude de Fridén e.a. (2000) indique également les flux en ce qui concerne les femmes et les personnes n'ayant pas la nationalité suédoise.

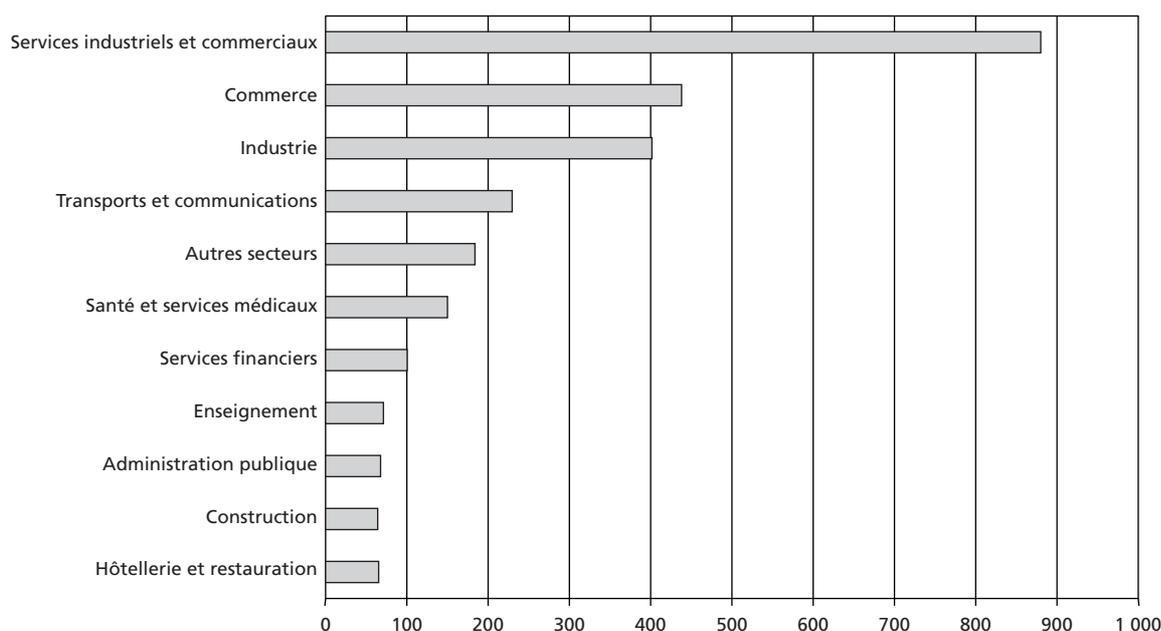
⁽⁸¹⁾ Ces chiffres peuvent être comparés avec ceux de l'organisation représentative du secteur suédois de l'intérim, la SPUR, qui indiquent que, parmi les personnes qui commencent à travailler en intérim, 34 % exerçaient un autre emploi, 15 % étaient chômeurs et 27 % terminaient leurs études.

L'évolution de ces derniers est très semblable à celle de l'ensemble du groupe, mais la probabilité de passer du statut d'étudiant ou de chômeur à celui d'intérimaire est légèrement plus importante pour les étrangers. Cela suggère que le travail intérimaire a donc pu être considéré comme un bon moyen d'intégrer les étrangers sur le marché du travail et que les agences de travail intérimaire ont été utilisées comme instruments dans la politique active concernant le marché du travail en Suède.

Lorsque l'on étudie la situation sur le marché du travail en 1998 des personnes ayant travaillé en intérim en 1997, on voit que la moitié d'entre elles sont restées dans le circuit intérimaire l'année suivante et que plus de 40 % sont passées à un autre travail.

Pour ce qui est des données de la CIETT (2000), le plus marquant des résultats est sans doute le fait que les mouvements d'intégration et de cessation d'un emploi intérimaire correspondent, pour la plupart, à l'intégration et à la cessation d'emplois dans d'autres types d'entreprises. On affirme quelquefois que les agences de travail intérimaire peuvent servir de points d'entrée sur le marché du travail. Si l'on entend par là que les agences de travail intérimaire recrutent principalement parmi les chômeurs et les jeunes diplômés, cela ne semble pas être le cas. Un cinquième de toutes les personnes interrogées sur la période de trois ans avaient travaillé en intérim pendant ces trois années. La mobilité des intérimaires est cependant considérable, ce secteur connaissant un renouvellement de personnel très élevé. Cependant, comme les personnes qui quittent les agences de travail intérimaire vont dans une large mesure travailler dans d'autres types d'entreprises, c'est un fait que les agences servent de point d'entrée vers d'autres types d'emplois, quelquefois dans l'entreprise cliente⁽⁸²⁾. On voit sur la figure 1 que la majorité des mouvements vers d'autres types d'emplois ont lieu dans des secteurs typiquement liés au travail intérimaire en Suède.

Figure 1 — Passages du secteur du travail intérimaire à d'autres types de secteurs en 1997-1998



⁽⁸²⁾ Autre information contenue dans l'étude de Fridén e.a. (2000) destinée aux employeurs du secteur de l'intérim: elle indique que les deux tiers des personnes qui quittent le secteur de l'intérim vont travailler dans une entreprise cliente.

Le tableau 15 montre qu'environ 50 % des personnes employées en intérim en 1997 avaient intégré un autre type d'emploi en 1998. L'étude de Fridén e.a. (2000) établit, par la méthode des probits, une régression de la probabilité d'intégrer un nouvel d'emploi par rapport à la probabilité de ne pas l'intégrer ⁽⁸³⁾. Elle montre que la probabilité d'intégrer un nouveau type d'emploi est plus élevée lorsqu'on est un homme jeune et qu'on habite Stockholm. Par contre, elle ne met en évidence aucun effet imputable à la nationalité, au niveau d'études, à la taille de l'entreprise et aux antécédents professionnels de la personne. Autre résultat intéressant: un individu employé en intérim en 1996 avait moins de chances d'intégrer un autre type d'emploi en 1998, ce qui indique une certaine corrélation avec la durée.

Il est également intéressant de savoir, en termes de mouvements sur le marché du travail, si le travail intérimaire est un moyen de sortir du chômage. L'étude de Fridén e.a. (2000) porte sur une population de personnes ayant toutes été, à un certain moment, sans emploi en 1997: elle analyse les facteurs qui font que ces individus ont trouvé un emploi en 1998. Certaines des personnes qui ont connu le chômage en 1997 ont aussi travaillé un certain temps en intérim. Il apparaît que leur expérience du travail intérimaire a effectivement eu sur elles un effet positif, mais que l'emploi exercé dans une autre entreprise a eu un impact nettement plus important. Malheureusement, en raison des problèmes de sélection fréquemment rencontrés, on ne peut interpréter ces résultats en termes d'influence de l'emploi temporaire sur le fait de sortir du chômage ⁽⁸⁴⁾. L'effet du travail intérimaire a été légèrement plus important pour les ressortissants étrangers.

L'étude de Fridén e.a. (2000) compare enfin la probabilité de trouver un emploi en 1998 auprès de deux groupes différents: le premier composé de personnes ayant travaillé pour le compte d'une agence de travail intérimaire durant toute l'année 1997 et le second de personnes sans emploi sur toute la durée de la même période. L'étude révèle que les personnes employées par l'agence de travail intérimaire avaient moins de chances de trouver un emploi que les chômeurs.

D'autres rapports nationaux donnent des informations plus dispersées sur les transitions et l'intégration. Au Royaume-Uni, il ressort des informations sur le secteur du travail intérimaire qu'un quart des intérimaires finissent par trouver un emploi dans une entreprise cliente. L'enquête sur la main-d'œuvre fournit des informations rétrospectives permettant de comparer les intérimaires aux travailleurs ayant des contrats à durée déterminée et à tous les autres types de salariés (voir le tableau 16).

Tableau 16 — Statut d'emploi des intérimaires, des travailleurs sous contrat à durée déterminée et des salariés permanents au Royaume-Uni une année auparavant (1999)

1999	% intérimaires	% personnel sous contrat à durée déterminée	% autres salariés
Travail salarié	64	73	86
Chômeur	7	6	2
Étudiant à plein temps	9	14	4
S'occupaient de leur famille	2	3	1
En congé de maladie	1	1	0

Source: Enquête sur la main-d'œuvre, Royaume-Uni.

⁽⁸³⁾ La plupart des autres étant restés dans une agence de travail intérimaire, le modèle compare la probabilité d'intégrer un nouveau type d'emploi et celle de rester dans le secteur du travail intérimaire.

⁽⁸⁴⁾ De plus, l'impact est peu important. Il y avait, en 1997, 470 000 sans-emploi dont 1 700 avaient aussi travaillé dans une agence de travail intérimaire et la moitié exerçaient un autre emploi en 1998. Cela correspond à 0,2 % du nombre total de salariés.

L'enquête sur la main-d'œuvre montre également (comme celle de la CIETT en 2000) que pratiquement les deux tiers des intérimaires sont recrutés parmi les salariés. (Le taux est cependant encore plus élevé pour le personnel travaillant sous contrat à durée déterminée et tous les autres salariés.)

En **France**, une étude menée par le secteur du travail intérimaire a étudié la situation des travailleurs intérimaires un an après leur mission intérimaire, en juin 1999. Près de 40 % de ces personnes avaient trouvé un emploi salarié avec contrat à durée déterminée ou indéterminée et près de la moitié d'entre elles avaient été recrutées par l'entreprise où elles avaient effectué une mission d'intérim. En **Espagne**, plusieurs études réalisées par l'association des employeurs, la Fedett, indiquent que 30 % des intérimaires finissent par trouver un emploi permanent dans les entreprises clientes. L'**Allemagne** avance le même chiffre de sources internes au secteur. Au Danemark, les mêmes sources indiquent qu'un emploi intérimaire sur quatre mène à un emploi permanent.

En **Belgique**, une étude conduite par une société de sondage a révélé que 36 % des intérimaires avaient reçu une offre d'emploi de la part des entreprises clientes pour lesquelles ils avaient travaillé de façon «temporaire». Une étude plus récente indique que, bien que 41 % des intérimaires aient trouvé un emploi permanent à la fin de leur dernière mission, 23 % seulement de toutes les personnes interrogées ont trouvé leur emploi dans les entreprises clientes où elles avaient effectué leur mission, 18 % ont trouvé un emploi ailleurs et 59 % des personnes interrogées n'ont pas trouvé d'emploi permanent à la fin de leur dernière mission d'intérimaire.

Les agences de travail intérimaire en tant qu'instrument de la politique active du marché du travail

L'un des faits les plus marquants d'un grand nombre de rapports nationaux est l'ampleur du recours au travail intérimaire comme instrument dans la politique d'intégration de certains groupes sur le marché du travail. Il s'agit de groupes qui rencontrent précisément des difficultés à ce niveau, par exemple des résidents étrangers, des chômeurs de longue durée et des gens d'un certain âge. Le phénomène est important en Belgique et en Autriche, mais on en trouve également des exemples en Allemagne, en France, aux Pays-Bas et en Suède. Cette utilisation est le fait soit des autorités du marché de l'emploi, qui sous-traitent l'application de leur politique active de l'emploi à des agences de placement privées, soit des organismes publics, ou le plus souvent des organisations non gouvernementales (ONG) à but non lucratif (mais fonctionnant presque toujours avec des fonds publics), cette dernière pratique étant, semble-t-il, très développée en Autriche et, dans une moindre mesure, en Allemagne, alors que la première est très répandue en Belgique.

Belgique

Se référant explicitement aux déclarations selon lesquelles les agences de travail intérimaire jouent un rôle positif dans l'intégration sur le marché du travail, le gouvernement belge a présenté, en août 2000, un projet de loi autorisant les missions à durée indéterminée pour le personnel appartenant à la catégorie «difficile à placer» ⁽⁸⁵⁾. Il s'agit essentiellement de chômeurs de longue durée (problème important en Belgique) et de personnes percevant le minimum vital ou vivant de l'aide sociale. Les allocations de ces travailleurs sont reversées aux agences de travail intérimaire

⁽⁸⁵⁾ La réglementation générale du travail intérimaire en Belgique fixe des limites de durée des missions très strictes.

qui les embauchent. 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.

Autriche ⁽⁸⁶⁾

Conformément à la tendance générale du recours aux ONG dans la politique autrichienne de l'emploi, les agences de travail intérimaire à but non lucratif ont également joué un rôle important. Selon le rapport national, leur succès est généralement reconnu. Elles ont beaucoup contribué à améliorer l'image des agences de travail intérimaire qu'elles considèrent comme «socialement compatibles».

Le premier objectif de ces organismes est d'insérer les chômeurs dans le monde du travail en leur offrant un emploi temporaire, et par là l'occasion de devenir des salariés réguliers, le second objectif étant de couvrir les coûts de l'opération. L'organisme coopère habituellement avec le service régional de l'emploi. Les agences reçoivent des subventions pour embaucher des personnes issues des différents groupes «à problèmes», notamment les chômeurs de longue durée, les personnes d'un certain âge et les handicapés.

La première agence de ce type, l'agence Espora, a été créée en Haute-Autriche par les services de l'emploi. Elle recrute exclusivement des chômeurs. Près de 60 % de tous ses travailleurs intègrent ensuite avec succès un emploi régulier. Une analyse de cette mesure datant de 1996 montre que, même si les travailleurs gagnent moins d'argent comme intérimaires qu'avant de devenir chômeurs, leur période d'inactivité est significativement raccourcie et que, après avoir quitté Espora, ils sont capables de trouver un emploi leur offrant de meilleurs revenus.

L'association JONA a été créée en 1994 par la fondation épiscopale pour les chômeurs (*Bischöfliche Arbeitslosenstiftung*); elle embauche uniquement les chômeurs, en particulier ceux qui sont menacés par le chômage de longue durée. JONA emploie actuellement 50 personnes environ dans différents types de travail. Ce projet donne également un taux élevé de réinsertion, 45 % des personnes concernées pouvant ensuite intégrer le marché du travail régulier.

L'une des plus importantes agences de travail intérimaire à but non lucratif est l'agence *Flexwork*, fondée en 1996 comme société à responsabilité limitée. Elle travaille en étroite coopération avec les services de l'emploi de Vienne. Depuis sa création en 1997, *Flexwork* a employé près de 1 743 personnes; à la fin de 2000, elle employait 332 personnes. Près de 50 % de ses travailleurs passaient directement de *Flexwork* au marché du travail régulier en intégrant l'entreprise cliente. Environ 50 % d'entre eux appartenaient au premier groupe cible (chômeurs de longue durée et/ou personnes d'un certain âge). Une analyse de cette mesure démontre les effets positifs à long terme à la fois en ce qui concerne l'emploi et le salaire. En effet, environ 52 % de tous les salariés intégraient ensuite un autre emploi et leurs revenus augmentaient à long terme.

Pour encourager la réinsertion sur le marché du travail régulier, les périodes de cessation d'activité sont utilisées pour améliorer le savoir-faire des ouvriers. En 1999, il y a eu 52 initiatives de formation et de qualification (par exemple, des cours de soudure, des classes d'informatique, des

⁽⁸⁶⁾ Les paragraphes suivants sont principalement extraits du rapport national autrichien.

formations à la motivation et à la communication, des préparations à la licence de conducteur de chariot élévateur) qui ont aidé au total 110 personnes. Douze mesures similaires ultérieures (de quinze jours chacune) ont aidé au total 78 personnes à trouver un emploi. Fondé sur une expérience antérieure d'initiatives de qualification, le *Flexwerkstatt* a été créé en janvier 2000. Il permet aux travailleurs d'exploiter leur période de cessation d'activité pour rechercher activement un emploi sur le marché du travail régulier. La formation est axée sur des questions qui ne sont pas directement liées au travail, comme l'assistance en matière de candidature à un poste, les techniques de présentation, les pratiques de négociation et de communication.

L'association *Trendwerk* est une association d'emploi socio-économique. Depuis juin 1999, en coopération avec le service de l'emploi, elle place des intérimaires sans viser de but lucratif. Dans le district d'Oberpullendorf, elle se consacre aux hommes ayant connu une longue période de chômage ou aux hommes (plus âgés) menacés par le chômage de longue durée. Dans le Burgenland du Sud, la plupart des personnes embauchées sont des chômeuses de longue durée et des chômeurs âgés. En 1999, 109 personnes (91 hommes et 18 femmes) travaillaient pour *Trendwerk*, dont 40 % avaient dépassé la quarantaine. *Trendwerk* travaille avec des personnes vivant des situations à problèmes qui n'auraient normalement aucune chance de faire leurs preuves. Durant les premiers mois de travail, *Trendwerk* peut, en cas de conflit, jouer le rôle de médiateur entre employeurs et travailleurs, offrant ainsi à ses salariés une première base qui leur permettra ensuite d'intégrer un emploi régulier.

Allemagne

En 1994, le gouvernement a publié ses directives pour la réinsertion sur le marché du travail régulier de chômeurs pour lesquels il était particulièrement difficile de trouver un emploi, au moyen de prêts et de subventions octroyés à des entreprises de travail temporaire. Mis en œuvre entre 1994 et 1996, ce programme s'adressait aux chômeurs de longue durée, aux plus de 50 ans, aux personnes frappées d'un handicap sévère et aux ex-toxicomanes, ainsi qu'à des personnes ayant interrompu leur emploi ou leur carrière pendant plus de trois ans pour s'occuper d'enfants ou d'autres personnes à charge et qui, au chômage, cherchaient du travail depuis six mois.

Ce programme a abouti à la création de 73 agences de travail temporaire à but non lucratif par le biais des organismes sociaux, des agences de placement, des organismes d'enseignement et des autorités locales, élargissant ainsi le champ d'activité des organismes à but non lucratif existants. Le système comprenait également 14 sociétés commerciales tenues d'embaucher au moins un chômeur sur quatre des intérimaires qu'elles recrutaient. Mais les résultats de cette initiative n'ont pas été très encourageants: seule une personne sur huit a ensuite trouvé un emploi permanent dans l'entreprise cliente et le programme a été arrêté. Il subsiste encore tout de même des financements indirects provenant des agences pour l'emploi qui permettent à certaines de ces agences de survivre. Il s'agit de financements du Fonds social européen et d'aides salariales du service d'aide sociale. D'autres initiatives régionales, par exemple en Bavière, annoncent des résultats nettement meilleurs. Au final, l'«initiative pour l'emploi» est une initiative conjointe de 400 entreprises ayant pour objectif de promouvoir l'emploi et notamment de lutter contre le chômage de longue durée. Des agences de travail intérimaire, comme *Randstad Germany*, participent à ce programme. Ces agences collaborent en réseau avec les agences pour l'emploi et les organismes de formation pour adultes.

En **France**, depuis 1990, les agences de travail intérimaire et les services publics de l'emploi travaillent en coopération. Trois contrats ont été signés dont les objectifs sont de répondre au plus grand nombre d'offres d'emploi possible dans les plus brefs délais et d'offrir une assistance aux demandeurs d'emploi ou aux personnes en formation en essayant de réduire les risques d'exclusion.

L'accord le plus récent (1999-2003) vise deux objectifs principaux: encourager les agences de travail intérimaire à passer leurs offres de mission dans les agences locales pour l'emploi et obtenir l'engagement des agences de travail intérimaire de fournir un service différencié, sur mesure, à ces travailleurs intérimaires. L'accord incite également les agences à développer des partenariats nationaux, régionaux et locaux et des activités visant à promouvoir l'emploi et le retour à l'emploi de groupes cibles spécifiques tels que les handicapés, les jeunes en situation difficile, les demandeurs d'emploi inscrits au chômage depuis plus de deux ans et les demandeurs d'emploi de plus de 50 ans.

On signale une coopération entre les agences et les autorités du marché du travail en Scandinavie. Le pays où elle semble être la plus développée est la **Suède** où elle a été appliquée plus particulièrement pour faciliter l'intégration des minorités ethniques.

Aux **Pays-Bas**, on trouve également plusieurs cas de travail intérimaire utilisé comme instrument de politique active de l'emploi. 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 quelque 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.

Conclusions et résumé

Les agences de travail intérimaire peuvent, de toute évidence, jouer un rôle important dans l'insertion sur le marché du travail de travailleurs auxquels le travail intérimaire peut fournir d'excellentes occasions de nouer des contacts et d'acquérir de l'expérience dans de nombreux domaines, tout en percevant un salaire. C'est aussi une opportunité pour le personnel intérimaire de faire, en situation réelle, la démonstration de ses capacités auprès d'un employeur potentiel dans l'entreprise cliente. Les entreprises ne disposent d'ailleurs de pratiquement aucune information préalable sur le travailleur intérimaire, y compris les informations qui auraient pu avoir une incidence défavorable sur son embauche directe. Ce type de conduite discriminatoire est souvent présenté comme une sélection rationnelle des travailleurs: c'est ce que l'on appelle la discrimination statistique. Dans le cadre du travail intérimaire, la sélection est faite par l'agence, ce qui peut favoriser l'intégration sur le marché régulier de l'emploi de groupes sociaux stigmatisés, tels que les chômeurs de longue durée, les minorités ethniques et les personnes d'un certain âge. Il n'existe cependant actuellement aucune étude empirique qui puisse corroborer ces faits.

Afin de pouvoir déterminer de manière empirique si le travail intérimaire est bien un «tremplin» vers l'insertion, nous aurions besoin de données sur les étapes de transition non seulement d'intérimaires, mais aussi d'un autre groupe humain (semblable par ailleurs) n'ayant pas connu le travail intérimaire et qui représenterait le cas opposé. Or, ces données n'existent pas encore ⁽⁸⁷⁾.

⁽⁸⁷⁾ Les données les plus proches sont les données suédoises que nous détaillons plus haut dans ce chapitre.

Les études réalisées démontrent que les deux tiers environ des personnes qui arrivent dans les entreprises intérimaires exerçaient un autre emploi auparavant. Seule une minorité d'entre elles sont recrutées parmi les chômeurs ou les personnes qui étaient en inactivité pour d'autres raisons. Lorsqu'elles quittent leur agence de travail intérimaire, environ 50 % d'entre elles trouvent un emploi direct et 30 % environ obtiennent leur emploi dans l'entreprise cliente.

À partir des années 90, on a commencé à avoir recours aux entreprises de travail intérimaire pour intégrer des groupes marginalisés tels que les chômeurs de longue durée, les bénéficiaires de l'aide sociale, les travailleurs âgés et les minorités ethniques. Entreprises commerciales, organismes à but non lucratif (ou non gouvernementaux) et agences publiques ont été sollicités à ces fins, souvent en coopération réciproque, toujours avec un financement public. Mais il n'y a jamais eu d'évaluation réelle de ces projets en termes d'efficacité comme mesures de politique de l'emploi. Dans certains cas, toutefois, le degré d'intégration est tout à fait impressionnant, comme en Autriche où les organismes à but non lucratif jouent un rôle exceptionnel.

En dépit du manque d'analyse sur le phénomène, il y a tout lieu de penser que ces agences peuvent s'avérer utiles dans la politique de l'emploi financée par l'État. Gagner un salaire tout en ayant la possibilité de tester différents emplois et différents employeurs et d'acquérir de l'expérience dans différents domaines peut faire du travail intérimaire une solution attrayante pour des groupes sociaux marginalisés. Cela peut aussi être l'occasion pour des demandeurs d'emploi stigmatisés de s'introduire dans une entreprise cliente, de faire leurs preuves en situation réelle, dans des sociétés où ils auraient pu autrement être victimes de discrimination.

Les raisons pour lesquelles les services publics de l'emploi doivent déléguer ces activités à des sociétés commerciales ne sont pas évidentes. L'une des raisons possibles est que les personnes employées par des sociétés commerciales évitent de la sorte la connotation négative dont peuvent être entachés les programmes étatiques. La culture d'entreprise privée caractérisant les sociétés commerciales peut également paraître plus attirante pour les entreprises clientes que les systèmes d'embauche financés par l'État. Il est aussi manifeste que ce sont les «cas» d'embauche les plus difficiles que les pouvoirs publics ont laissés aux agences (chômeurs de longue durée en Belgique et minorités ethniques en Suède). «À situations désespérées, solutions désespérées», dit-on, mais il reste encore à ces initiatives à faire la preuve de leur efficacité. Les sociétés commerciales ont intérêt à s'impliquer avec les pouvoirs publics dans la politique active de l'emploi, car elles peuvent ainsi contribuer à rendre le secteur du travail intérimaire plus acceptable d'un point de vue social.

Conclusions et options politiques

8

Avant de tirer des conclusions, il convient de rappeler que les statistiques sur le travail intérimaire sont très limitées. On note très peu de recherches sur le travail intérimaire dans la plupart des États membres, et les informations disponibles proviennent souvent uniquement des organisations du secteur du travail intérimaire ou des partenaires sociaux. Le développement de meilleures sources statistiques et de recherches supplémentaires sur le travail intérimaire doit être une priorité. Une première mesure évidente au niveau européen serait d'introduire une question sur le travail intérimaire dans l'enquête européenne sur la main-d'œuvre.

Selon nos meilleures estimations pour l'ensemble de l'Europe, le nombre de travailleurs intérimaires se situe entre 1,8 million et 2,1 millions, soit 1,2 à 1,4 % de l'ensemble des travailleurs. Dans tous les États membres, hormis la Grèce, le travail intérimaire a augmenté très rapidement (de deux à trois fois) au cours des années 90. Après une phase de déréglementation, ce taux de croissance s'est ralenti. En fait, aux Pays-Bas — pays de l'UE ayant le plus recours au travail intérimaire —, le nombre de travailleurs intérimaires a diminué pendant les dernières années pour lesquelles des données sont disponibles. Il est donc possible que la situation se soit stabilisée et, étant donné le ralentissement économique actuel et le fait que le secteur est particulièrement sensible au cycle conjoncturel, qu'on observe bientôt une diminution du travail intérimaire.

En ce qui concerne le profil de la main-d'œuvre, le travail intérimaire concerne principalement les jeunes, les moins de 25 ans représentant entre 20 et 50 % de l'ensemble des travailleurs intérimaires dans plusieurs États membres. On note toutefois que les travailleurs intérimaires deviennent plus âgés. À l'exception des trois États membres scandinaves, la majorité des travailleurs intérimaires sont des hommes. La prédominance masculine dans le secteur est plus prononcée en Allemagne et en Autriche, même en tenant compte de la ventilation par sexe de toutes les formes d'emploi. Il est clair que la distribution par sexe du travail intérimaire s'explique en grande partie par les secteurs dans lesquels les deux sexes ont tendance à travailler. Cela explique aussi la *surreprésentation* des femmes dans les emplois sous contrat à durée déterminée. La question reste toutefois: Pourquoi les employeurs de l'industrie (secteur à prédominance masculine) ont-ils recours au travail intérimaire, alors que les employeurs des services (secteur à prédominance féminine) ont recours au travail à durée déterminée?

La comparaison du travail intérimaire et de l'emploi sous contrat à durée déterminée peut être utile, étant donné qu'ils ont bon nombre de caractéristiques communes et que ce dernier est plus connu. Cette comparaison est également pertinente car, si l'entreprise cliente n'avait pas la possibilité de recourir au travail intérimaire, elle utiliserait la plupart du temps des contrats à durée déterminée. On peut le constater dans les motifs objectifs qui rendent légalement possible l'affectation dans des entreprises clientes de travailleurs intérimaires qui sont souvent précisément les mêmes que ceux nécessaires pour les contrats à durée déterminée.

En ce qui concerne les conditions de travail, alors que, selon certains raisonnements, le travail intérimaire pourrait en principe offrir des avantages en matière de sécurité de l'emploi par rapport à d'autres formes de contrats de travail, on observe dans la pratique que le travail intérimaire offre des garanties encore plus incertaines que (par exemple) les contrats à durée déterminée. Cela se vérifie tant en termes de durée du contrat qu'en termes de volatilité au cours du cycle conjoncturel. On peut donc supputer que les conséquences négatives associées à l'emploi précaire se vérifieront également pour le travail intérimaire.

On relève deux caractéristiques du travail intérimaire susceptibles de déboucher sur de mauvaises conditions de travail: le changement fréquent de lieu de travail et la dualité des responsabilités de l'employeur. En raison de ces spécificités du travail intérimaire, toutes les questions nécessitant un dialogue entre l'employeur et le salarié sont potentiellement difficiles à traiter. En fait, les rapports nationaux font état de problèmes liés à l'instauration d'institutions de dialogue social sur le lieu de travail pour les travailleurs intérimaires.

Les difficultés liées à la dualité des responsabilités de l'employeur et le rythme de rotation rapide sur le lieu de travail sont potentiellement les plus préjudiciables en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Ces problèmes ont été réglementés par la directive 91/383/CEE visant à garantir l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les salariés de l'entreprise cliente. La principale avancée de cette législation est que l'entreprise cliente est la principale responsable et que l'agence de travail intérimaire est tenue d'informer le travailleur des risques spécifiques de chaque mission. La directive exige que le travailleur reçoive une formation adéquate en matière de santé et de sécurité, mais *ne spécifie pas* à qui il incombe de dispenser cette formation ⁽⁸⁸⁾. Comme nous l'avons vu au chapitre 6, il est loin d'être évident de désigner qui doit assumer cette responsabilité. Par exemple, que sait l'entreprise cliente de la formation antérieure du travailleur intérimaire, et que sait l'agence des formations particulières nécessaires pour une entreprise cliente spécifique? Compte tenu de la durée très brève des missions en général, il est extrêmement difficile de savoir comment ces questions peuvent être résolues, car certains problèmes pourraient concerner la santé et la sécurité.

On relève beaucoup d'indices de mauvaises conditions de travail dans le travail intérimaire, mais peu de preuves concrètes. Aucune des recherches citées dans les rapports nationaux ne parvient à faire la distinction entre les facteurs liés *spécifiquement* au travail intérimaire (la forme contractuelle) et ceux liés au poste ou au travailleur. Toutefois, les statistiques descriptives sur les conditions de travail montrent que, dans certains pays, le travail intérimaire est lié à des conditions de travail sensiblement plus médiocres (accidents et dangers pour la santé) que d'autres formes d'emploi. C'est le cas en Belgique et en France. Des différences bien moindres sont relevées dans les rapports nationaux des Pays-Bas et du Royaume-Uni. Les preuves les plus détaillées sont fournies par la troisième enquête européenne sur les conditions de travail [Paoli et Merllié (2001)]. Par rapport à toutes les autres formes d'emploi (à savoir d'autres types de contrat, y compris les contrats à durée déterminée), le travail intérimaire affiche les plus mauvais résultats concernant certains indicateurs sur les conditions de travail, dont l'information des travailleurs sur les risques associés à certains matériaux, produits et instruments et le travail répétitif.

Si les indications fournies par les statistiques descriptives concernant la relation entre le travail intérimaire et les mauvaises conditions de santé et de sécurité pouvaient être clairement imputées à la forme contractuelle en *elle-même*, une stratégie législative évidente pourrait être adoptée. Conformément à l'article 5 de la directive 91/383/CEE, les États membres ont la faculté d'interdire qu'il soit fait appel à des travailleurs intérimaires pour certains travaux particulièrement dangereux, et notamment pour certains travaux faisant l'objet d'une surveillance médicale spéciale. On observe que quatre États membres seulement ont exercé cette faculté.

⁽⁸⁸⁾ Par ailleurs, comme nous l'avons vu dans le chapitre 6, plusieurs États membres n'ont pas transposé l'article de la directive prévoyant que les responsables de la santé et de la sécurité dans l'entreprise cliente devaient être informés lors du recrutement de travailleurs intérimaires.

Certains rapports nationaux montrent (également de façon descriptive) que les travailleurs intérimaires ont peu d'autonomie en matière de tâches et de temps de travail. Cela est très clair en France. Au niveau européen, la troisième enquête européenne sur les conditions de travail [Paoli et Merllié (2001)] indique à nouveau que, dans ce domaine, la situation des travailleurs intérimaires est plus défavorable que celle de tout autre type de contrat de travail. L'enquête montre également que les travailleurs intérimaires sont plus exposés aux horaires de travail courts et au travail posté, qu'ils ont moins de temps pour réaliser le travail et qu'ils expriment une satisfaction globale plus faible à l'égard de leurs conditions de travail. Certains rapports nationaux affichent des résultats similaires (bien qu'ils indiquent également des horaires très *longs*). La plupart de ces constatations sont basées sur des inspections de l'État. Concernant les aspects plus positifs, l'enquête européenne constate que les travailleurs intérimaires sont moins susceptibles que les autres d'être exposés à des risques pour la santé ou d'avoir des problèmes de santé; dans les rapports nationaux, on relève quelques indications démontrant que le travail intérimaire offre une flexibilité du temps de travail conformément aux préférences des travailleurs.

Une différence essentielle entre le travailleur intérimaire et un travailleur sous contrat à durée déterminée est que ce dernier est employé par l'entreprise cliente contrairement au premier. La relation entre le travailleur intérimaire et l'entreprise cliente est régie par un contrat commercial (entre l'entreprise et l'agence) et non par un contrat de travail. Cette situation donne la possibilité de circonvenir légalement aux normes relatives à la rémunération et aux conditions de travail établies dans les conventions collectives ou les réglementations.

Avant de résumer les conséquences négatives de cette situation, il convient de signaler que cela se traduit parfois par de *meilleures* conditions de travail et de rémunération pour le travailleur temporaire que pour les travailleurs régis par une convention collective. On relève au Danemark et en Suède des cas d'infirmières intérimaires mieux rémunérées. Toutefois, en Suède du moins, cela est dû aux pénuries de main-d'œuvre dans le secteur de la santé. Il semble que les employeurs n'étaient pas prêts à augmenter toute la structure des salaires pour recruter des infirmières, mais ont pu attirer le personnel supplémentaire nécessaire en proposant des salaires plus élevés uniquement à ces travailleurs marginaux. On relève des exemples dans d'autres États membres de travailleurs intérimaires bénéficiant de meilleures conditions de rémunération et de travail en haut de l'échelle des salaires.

On constate un contournement répandu, au détriment des travailleurs intérimaires, des normes en matière d'emploi concernant la réglementation des rémunérations et du temps de travail ainsi que des abus illicites. Cela est particulièrement vrai en matière de salaire — le principal motif de plainte des travailleurs intérimaires (bien que cela soit vrai pour tous les travailleurs). Malgré le principe légal en vigueur dans plusieurs États membres selon lequel les travailleurs intérimaires doivent recevoir le même traitement que les salariés de l'entreprise cliente, on constate qu'ils sont moins rémunérés pour un travail similaire et on relève certains exemples de salaires extrêmement bas. Un problème majeur, qui n'a pu être documenté entièrement, est celui des rémunérations *autres* que les salaires, telles que les primes et les avantages sociaux. Les primes d'ancienneté — partie importante de la rémunération dans beaucoup d'États membres — sont particulièrement problématiques. Si les travailleurs intérimaires ne reçoivent pas cette rémunération, ils disposeront d'un revenu sensiblement inférieur à ceux des salariés de l'entreprise cliente. D'autre part, les paiements et avantages basés sur l'ancienneté pourraient ne pas être appropriés pour les

travailleurs intérimaires étant donné que, après tout, ces paiements permettent de récompenser l'ancienneté dans l'entreprise cliente. Comme les primes d'ancienneté sont spécifiques à la structure salariale d'une entreprise particulière, si les travailleurs intérimaires devaient jouir d'avantages liés à l'ancienneté, ils devraient être reflétés dans la structure salariale de l'agence elle-même. Cela commence à se produire aux Pays-Bas.

Nous avons mentionné les graves problèmes liés au financement de la formation des travailleurs intérimaires. Les compétences nécessaires pour le travail intérimaire ne sont évidemment pas «spécifiques à une entreprise». Conformément à la théorie du capital humain, les entreprises ne seront 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, étant donné que le travailleur peut quitter l'entreprise. De plus, les travailleurs intérimaires peuvent être particulièrement prédisposés à partir car ils peuvent être l'objet de «maraudage» par l'entreprise cliente pendant leur mission. Alors que les rapports nationaux montrent que l'employeur finance certaines formations, cette pratique est assez limitée et la troisième enquête européenne sur les conditions de travail [Paoli et Merllié (2001)] indique que les travailleurs intérimaires reçoivent moins de formation que tous les autres groupes. Dans certains pays de l'UE (principalement les États membres du Sud), la loi impose à l'agence de verser une contribution à un fonds de formation. Les rapports nationaux font état de différents problèmes liés à ce système, dont le non-paiement. En fait, cela n'est pas si surprenant, étant donné que c'est l'entreprise cliente et non l'agence qui bénéficie de cet investissement de l'agence. Dans quelques États membres, une «commission de transfert» peut être payée lorsque le travailleur quitte l'agence pour un emploi dans l'entreprise cliente. L'entreprise cliente peut aussi payer la formation à l'avance, comme c'est le cas dans le secteur de la télédiffusion au Royaume-Uni, où la formation est financée par l'organisation représentative du secteur. Pour que le système soit viable, il faut que le bénéficiaire de la formation prenne en charge son coût. Si l'entreprise (ou une organisation sectorielle) n'apporte pas sa contribution, il y aura un sous-investissement dans la formation des travailleurs intérimaires ⁽⁸⁹⁾.

Les agences de travail intérimaire peuvent évidemment jouer un rôle majeur dans l'intégration ou la réintégration des travailleurs sur le marché du travail régulier. Le travail intérimaire peut fournir des possibilités au travailleur d'acquérir une vaste gamme d'expériences et de contacts tout en étant rémunéré. Par ailleurs, le travailleur intérimaire a également l'occasion de démontrer ses capacités dans des situations réalistes aux employeurs potentiels dans les entreprises clientes. L'employeur dispose de peu d'informations préalables sur le travailleur intérimaire qui auraient pu le dissuader dans le cadre d'un emploi direct. Les comportements discriminatoires actuels représentent pour la plupart un moyen rationnel de sélectionner des employés — la discrimination dite «statistique». Dans le cadre du travail intérimaire, la sélection est prise en charge par l'agence de travail intérimaire, ce qui peut permettre d'intégrer sur le marché du travail des groupes stigmatisés tels que les chômeurs de longue durée, les minorités ethniques et les travailleurs âgés.

Afin de pouvoir déterminer de manière empirique si le travail intérimaire est bien un «tremplin» vers l'insertion, nous aurions besoin de données sur les étapes de transition non seulement d'intérimaires, mais aussi d'un autre groupe humain (semblable par ailleurs) n'ayant pas connu le travail intérimaire et qui représenterait le cas opposé. Or, ces données n'existent pas encore ⁽⁹⁰⁾.

⁽⁸⁹⁾ Il convient également de noter que, même lorsque la formation sur le terrain est apparemment financée par l'agence, elle peut en partie être financée par les travailleurs eux-mêmes qui reçoivent des rémunérations plus faibles.

⁽⁹⁰⁾ Les données les plus proches sont les données suédoises que nous détaillons plus haut dans ce chapitre.

Les études réalisées démontrent que les deux tiers environ des personnes qui arrivent dans les entreprises intérimaires exerçaient un autre emploi auparavant. Seule une minorité d'entre elles sont recrutées parmi les chômeurs ou les personnes qui étaient en inactivité pour d'autres raisons. Lorsqu'elles quittent leur agence de travail intérimaire, environ 50 % d'entre elles trouvent un emploi direct et 30 % environ obtiennent leur emploi dans l'entreprise cliente.

À partir des années 90, on a commencé à avoir recours aux entreprises de travail intérimaire pour intégrer des groupes marginalisés tels que les chômeurs de longue durée, les bénéficiaires de l'aide sociale, les travailleurs âgés et les minorités ethniques. Entreprises commerciales, organismes à but non lucratif (ou non gouvernementaux) et agences publiques ont été sollicités à ces fins, souvent en coopération réciproque, toujours avec un financement public. Mais il n'y a jamais eu d'évaluation réelle de ces projets en termes d'efficacité comme mesures de politique de l'emploi. Dans certains cas, toutefois, le degré d'intégration est tout à fait impressionnant, comme en Autriche où les organismes à but non lucratif jouent un rôle exceptionnel.

En dépit de l'absence d'évaluation, il y a tout lieu de penser que ces agences peuvent s'avérer utiles dans la politique de l'emploi financée par l'État. Gagner un salaire tout en ayant la possibilité de tester différents emplois et différents employeurs et d'acquérir de l'expérience dans différents domaines peut faire du travail intérimaire une solution attrayante pour des groupes sociaux marginalisés. Cela peut aussi être l'occasion pour des demandeurs d'emploi stigmatisés de s'introduire dans une entreprise cliente, de faire leurs preuves en situation réelle, dans des sociétés où ils auraient pu autrement être victimes de discrimination.

Les raisons pour lesquelles les services publics de l'emploi doivent déléguer ces activités à des sociétés commerciales ne sont pas évidentes. Une possibilité est que les personnes employées par des sociétés commerciales évitent de la sorte la connotation négative dont peuvent être entachés les programmes de l'État. La culture d'entreprise privée des sociétés commerciales peut également apparaître plus attirante pour les entreprises clientes que les systèmes d'embauche financés par l'État. Il est aussi manifeste que ce sont les «cas» d'embauche les plus difficiles que les pouvoirs publics ont laissés aux agences (chômeurs de longue durée en Belgique et minorités ethniques en Suède). «À situations désespérées, solutions désespérées», dit-on, mais ces initiatives doivent encore faire la preuve de leur efficacité. Les sociétés commerciales ont intérêt à s'impliquer avec les pouvoirs publics dans la politique active de l'emploi, car elles peuvent ainsi contribuer à rendre le secteur du travail intérimaire plus acceptable d'un point de vue social.

Enfin, nous concluons ce rapport par quelques réflexions sur la législation du travail intérimaire telle que présentée au chapitre 2. Elles seront structurées conformément aux types de législation définis au chapitre 3, au conflit flexibilité/sécurité et à la question de l'égalité de traitement dans l'entreprise cliente.

Dans les pays continentaux (à l'exception partielle des Pays-Bas et de l'Autriche), le travail intérimaire est considéré comme un phénomène distinct, tant en ce qui concerne la législation du travail (les missions) qu'en ce qui concerne le droit des sociétés (licence et suivi de l'agence). À l'autre extrême — comme l'illustrent le mieux peut-être la Finlande et la Suède, et dans une moindre mesure l'Irlande et le Royaume-Uni —, le travail intérimaire est considéré comme toute autre forme d'activité, et le contrat de travail est régi de la même façon que les autres formes

d'emploi. Le modèle néerlandais, dans le cadre duquel le travailleur ne bénéficie de la protection que la législation du travail garantit aux autres travailleurs qu'après une certaine période au sein de l'agence, se situe entre ces deux extrêmes.

Ainsi, dans les pays non continentaux, le statut légal et le degré de protection au travail dont bénéficient les travailleurs intérimaires dépendent entièrement du système général de la législation du travail. À titre d'exemple, la réglementation spécifique des travailleurs intérimaires est analogue en Suède et au Royaume-Uni, mais en raison de différences importantes en matière de législation générale du travail, leur statut légal est très différent dans les deux pays. Il n'est dès lors évidemment pas possible d'émettre un jugement sur un modèle juridique particulier en examinant uniquement les législations relatives au travail intérimaire. Dans les pays continentaux, qui disposent d'une réglementation détaillée spécifique au travail intérimaire, l'impact du système général de la législation du travail revêt une importance moindre.

La principale question pour toutes les formes de travail intérimaire est peut-être le conflit existant entre la flexibilité pour les employeurs et la sécurité de l'emploi pour les travailleurs. Il a été souligné que le travail intérimaire pourrait résoudre ce conflit en fournissant au travailleur un contrat de travail avec l'agence (à durée indéterminée ou, si des raisons objectives le justifient, à durée déterminée) et des missions flexibles dans l'entreprise cliente. Les décideurs politiques pourraient exploiter le potentiel du travail intérimaire pour résoudre ce problème qui semble insoluble de la flexibilité/sécurité. Une solution «gagnant-gagnant» faciliterait sa résolution ⁽⁹¹⁾.

Ce rapport montre clairement que le travail intérimaire peut présenter des avantages économiques considérables pour les entreprises clientes, pour l'économie dans son ensemble et pour les agences, à condition que les normes en matière d'emploi ne soient pas éludées ou contournées par l'entreprise cliente. Certains types d'activités économiques offrent des possibilités d'économies d'échelle et d'envergure. Par ailleurs, la fonction de «répartition des risques» de l'intermédiaire du marché du travail peut favoriser la création d'emplois. Le recours au travail intérimaire fournit également aux entreprises clientes une main-d'œuvre numériquement plus flexible que les contrats à durée déterminée, et il y a des raisons de penser que l'association travailleurs-emplois est particulièrement efficace dans le travail intérimaire, et peut donc permettre de réduire le chômage «frictionnel» (à savoir le chômage constaté lorsque les chômeurs demandeurs d'emploi recherchent un poste). De ce point de vue, il y aurait tout à gagner à suivre les exemples néerlandais et scandinave d'une déréglementation du secteur. La suppression des barrières à l'encontre des opérateurs intégrant l'industrie du travail intérimaire, des procédures de suivi, des limites imposées à l'éventail d'activités pouvant être proposées par les agences et, surtout, l'exigence légale de fournir des raisons objectives pour engager un travailleur intérimaire profiteraient certainement au secteur, aux entreprises clientes et peut-être à l'économie dans son ensemble ⁽⁹²⁾.

La réglementation des missions (en termes de durée et de raisons objectives pour les justifier) est actuellement le principal moyen de réglementer le travail intérimaire dans la législation du travail, notamment dans les pays continentaux. Il est loin d'être évident que cette réglementation des

⁽⁹¹⁾ Il convient toutefois de souligner que, dans la pratique, le travail intérimaire semble à l'heure actuelle encore plus précaire que l'emploi sous contrat à durée déterminée.

⁽⁹²⁾ Le seul argument contre possible est que cela pourrait inciter des «opérateurs douteux» qui existent indubitablement dans le secteur. Mais ces entreprises pourraient bientôt n'être qu'une relique d'un temps où le travail intérimaire représentait un secteur légalement «noir» qui attirait ces opérateurs, qui peuvent être exclus à mesure que le secteur acquiert un statut légal analogue aux autres secteurs.

tâches est dans l'intérêt des travailleurs intérimaires. En ce qui concerne la sécurité de l'emploi, l'élément clé n'est pas la réglementation des *missions* mais la sécurité du *contrat de travail* qui, dans la plupart des États membres, est conclu entre le travailleur et l'agence de travail intérimaire. La réglementation de la mission semble principalement servir à garantir que le travail intérimaire ne prend pas d'ampleur en tant que catégorie (et durée) d'emploi dans l'entreprise cliente, et qu'il ne nuit pas aux normes dans ce cadre. Cette réglementation est principalement liée aux intérêts des travailleurs de l'entreprise cliente ⁽⁹³⁾. Même si cela peut paraître évident, il convient de le dire de façon explicite. Si les conditions de travail et de rémunération doivent être réglementées au profit des travailleurs intérimaires, la réglementation des missions telle que décrite précédemment n'est pas mise en cause ⁽⁹⁴⁾.

Cela ne peut signifier que les intérêts des travailleurs dans l'entreprise cliente ne sont pas justifiés. Le recours aux travailleurs intérimaires affaiblit clairement l'impact de la convention collective de l'entreprise, étant donné qu'elle peut être contournée au moyen d'un contrat commercial entre l'agence et l'entreprise. Cela explique pourquoi la principale préoccupation des syndicats dans le cadre du dialogue social européen est l'égalité de traitement entre les travailleurs intérimaires et les travailleurs de l'entreprise cliente. Cela peut aussi permettre d'expliquer pourquoi les syndicats suédois ont pu accepter une déréglementation radicale, car ils pensaient (et les faits leur ont donné raison) qu'ils pourraient maintenir l'intégrité de la convention collective de l'entreprise cliente.

Si la principale préoccupation porte sur le maintien des normes relatives aux conditions de travail et de rémunération dans l'entreprise cliente, il est possible d'y parvenir de différentes façons. La législation peut limiter l'importance du travail intérimaire dans l'entreprise par le biais de la réglementation des missions, comme cela est généralement le cas dans les pays continentaux. Si le travail intérimaire ne prend pas d'ampleur, les mauvaises conditions des travailleurs intérimaires n'auront pas d'impact sur l'entreprise cliente. Toutefois, le taux de croissance du travail intérimaire (en France, par exemple) montre bel et bien qu'il est en expansion: il a déjà atteint un niveau significatif dans l'industrie automobile par exemple.

Une autre option est de légiférer directement sur l'égalité de traitement, comme l'ont fait plusieurs États membres. Toutefois, comme indiqué précédemment, les conséquences de l'égalité de traitement sont loin d'être évidentes, et l'expérience de plusieurs États membres montre que la législation peut ne pas être efficace. Comme nous l'avons mentionné à plusieurs reprises dans ce rapport, la nature intrinsèquement «floue» et relativement compliquée de ce *ménage à trois* qu'est le travail intérimaire rend difficile l'application de la loi au quotidien. Il conviendrait de clarifier ce que l'égalité de traitement est supposée apporter, par exemple le maintien des normes dans l'entreprise cliente. S'il est possible de légiférer directement et efficacement sur l'égalité de traitement, cela aura davantage d'impact dans les États membres qui n'ont pas d'autres moyens de la garantir, tels que l'Irlande et le Royaume-Uni ⁽⁹⁵⁾.

Les syndicats de l'entreprise cliente représentent un autre moyen de parvenir à l'égalité de traitement. En Suède, les syndicats ont un droit de veto concernant le placement de travailleurs

⁽⁹³⁾ En termes politiques, cela est évident, étant donné que les travailleurs de l'entreprise cliente ont une influence politique beaucoup plus grande que les travailleurs intérimaires. En fait, la législation française (pays continental archétype) est une codification des conventions collectives précédentes.

⁽⁹⁴⁾ L'exception est l'interdiction pesant sur les travailleurs intérimaires de mener des missions qui pourraient nuire à leur santé. Il convient également de noter qu'une durée de mission longue diminuerait le renouvellement actuellement rapide des missions, ce qui comme indiqué au chapitre 6 pourrait être préjudiciable pour les travailleurs intérimaires.

⁽⁹⁵⁾ Au Royaume-Uni, d'autre part, la tendance récente à recourir au terme plus vaste de «*worker*» (travailleur) au lieu d'«*employee*» (salarié) dans la législation du travail (voir le chapitre 2) pourrait également être considérée comme une façon d'accéder à l'égalité de traitement.

intérimaires dans l'entreprise. De plus, presque tout le secteur du travail intérimaire est régi par des conventions collectives. L'absence de conventions collectives aussi répandues laisse penser que cette option est pour le moins improbable dans la plupart des autres États membres.

Une solution idéale consisterait à garantir réellement l'égalité de traitement pour tous: égalité de traitement pour le secteur de l'intérim, d'une part, pour lui permettre de saisir les bonnes opportunités susceptibles de profiter non seulement au secteur lui-même, mais aussi aux entreprises clientes et à l'économie dans son ensemble; égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires en termes de statut d'emploi dans la législation du travail et qui fournirait le même degré de protection dans l'emploi que pour les autres salariés, à savoir ceux sous contrat à durée indéterminée ou, si des motifs objectifs existent, sous contrat à durée déterminée. Des contrats plus sûrs combinés à des niveaux d'emploi accrus à la suite de la déréglementation pourraient améliorer les possibilités de carrière des travailleurs intérimaires et leur permettre de bénéficier de droits d'ancienneté. Enfin, le dernier élément de cette politique intégrée idéale serait de garantir l'intégrité des normes dans l'entreprise cliente en garantissant aux travailleurs intérimaires l'égalité de traitement en matière de conditions de travail et de rémunération.

Ces trois aspects de l'égalité de traitement ne peuvent être mis en œuvre au coup par coup. Sur les trois, il semble que le plus difficile à mettre en place, notamment uniquement par voie législative, est l'égalité de traitement en matière de conditions de travail et de rémunération.

Annexes

Annexe 1

Experts nationaux

Autriche

D^r Angela Wroblewski et Claire Wallace
Département de sociologie, Institut des hautes études, Vienne

Belgique

P^r Evelyne Léonard et Catherine Delbar
Institut des sciences du travail et Institut d'administration et de gestion, université catholique de Louvain

Danemark

Charlotte Blumensaadt, Finn Tidemann et Gerd Kruse
Oxford Research A/S, Copenhague

France

François Michon et Simon Macaire
Institut de recherches économiques et sociales (IRES), Noisy-le-Grand Cedex

Finlande

D^r Merja Kauhanen
Institut du travail pour la recherche économique, Helsinki

Allemagne

P^r D^r Manfred Garhammer
Nuremberg

Grèce

Yannis Katsoulacos
CERES, Athènes

Italie

P^r Serafino Negrelli
Fondazione Regionale Pietro Seveso, Milan

Irlande

D^r Pauline Conroy et Maria Pierce
Ralaheen Limited, Dublin

Luxembourg

Franz Clément et Joël de Marneffe
CEPS/Instead, Differdange

Pays-Bas

Micha van Lin
EIM Business & Policy Research, Zoetermeer

Portugal

Paolo Feio Geoidéia
Estudos de Organização do Território, Lisbonne

Espagne

Iñigo Isusi
Ikei, San Sebastián

Suède

D^r Donald Storrie
Centre d'études sur le marché du travail européen, Göteborg, Suède

Royaume-Uni

Ariane Hegewisch
École de gestion de l'université de Cranfield

Annexe 2

Réglementation des missions de travail intérimaire dans l'entreprise cliente

Autriche

Motifs des missions de travail intérimaire: la mission ne peut pas impliquer le remplacement d'un travailleur en grève.

Participation des partenaires sociaux dans l'entreprise cliente: le comité d'entreprise doit être informé et éventuellement consulté.

Informations à fournir aux travailleurs intérimaires: pour chaque mission, une «fiche de travail» spécifie les conditions détaillées dans lesquelles le travailleur travaillera dans l'entreprise cliente.

Belgique

Secteurs: les agences de travail intérimaire ne sont pas autorisées dans la construction ou dans certaines professions de l'industrie graphique. Quotas appliqués dans l'industrie textile. Activité réglementée par la législation et les conventions collectives.

Motifs: on peut faire appel aux agences de travail intérimaire pour remplacer un travailleur permanent dans le cas d'une augmentation temporaire de la charge de travail ou dans le cas d'un travail exceptionnel. Les modalités indiquent des conditions très spécifiques. On *ne peut pas* recourir dans le cas d'une action collective de revendication dans l'entreprise cliente. Conformément au décret royal du 19 février 1997, certains types de travaux ne peuvent pas être réalisés par du personnel intérimaire.

Durée: dépend du motif de la mission, mais 6 mois au maximum, avec possibilité de prolongation.

Participation des partenaires sociaux: requise dans certaines situations. Par exemple, lorsque la mission est motivée par une augmentation temporaire de la charge de travail, l'«accord préalable» de la délégation syndicale (*sic*, rapport national) est nécessaire.

Informations données au travailleur: il doit recevoir un «contrat de travail» écrit [ISE (2000)] contenant des informations détaillées sur ses conditions de rémunération et de travail dans l'entreprise cliente (les négociations collectives avec le secteur du travail intérimaire peuvent considérablement assouplir ces règles).

Danemark

Aucune condition spéciale.

Participation des partenaires sociaux: n'est pas requise par la loi, mais d'après l'ISE (2000) la question sera «habituellement traitée avec le comité d'entreprise» (réglementée par les conventions collectives nationales s'appliquant au secteur privé).

France

Motifs: on peut faire appel aux agences de travail intérimaire pour remplacer un travailleur absent, en cas d'augmentation temporaire de la charge de travail ou pour un travail temporaire par nature. On ne peut pas y recourir lorsque l'emploi en question est lié à l'activité normale, permanente de l'entreprise cliente, pour des travaux présentant un danger particulier, pour remplacer des employés en grève ou à la suite d'un licenciement pour raisons économiques. Cette dernière interdiction comporte, toutefois, quelques exceptions.

Durée: 18 mois au maximum renouvelables une fois seulement. Il est pourtant notoire, d'après le rapport national, que cette réglementation peut être facilement contournée.

Informations données au travailleur: selon l'ISE (2000), le contrat de mission a la «nature d'un contrat de travail». Il contient des informations écrites détaillées sur les conditions de rémunération et de travail.

Participation des partenaires sociaux: le comité d'entreprise doit être informé si l'embauche du travailleur intérimaire intervient à la suite d'un licenciement pour raisons économiques.

Allemagne

Secteurs: le recours aux agences de travail intérimaire est interdit dans l'industrie de la construction ⁽⁹⁶⁾.

Motifs: le recours aux agences de travail intérimaire n'est pas admis dans les entreprises où a lieu une action collective de revendication.

Durée: un an au maximum renouvelable après un laps de temps égal à 25 % de la période initiale. La durée du contrat avec l'agence doit être déterminée indépendamment de la durée de la mission.

Participation des partenaires sociaux: l'entreprise cliente est obligée d'informer le comité d'entreprise de son intention d'embaucher des intérimaires. La proposition, susceptible de recours au tribunal du travail, peut être rejetée.

Irlande

Bien qu'il n'y ait pas de règlement spécial concernant les missions, la responsabilité de l'employeur à l'égard de la loi sur les licenciements abusifs incombe à l'entreprise cliente qui peut, d'un point de vue formel, être l'employeur (voir le chapitre 2).

Italie ⁽⁹⁷⁾

Motifs: il peut être fait appel aux agences de travail intérimaire pour remplacer le personnel en congé et pour les tâches qui n'interviennent pas dans la production habituelle de la société. On ne peut pas y recourir pour des travaux susceptibles de compromettre de façon significative la sécurité du travailleur ou de tiers, pour remplacer des employés en grève ni dans des entreprises ayant licencié le même type de travailleurs pour raisons économiques jusqu'à un an auparavant. La principale convention collective applicable fixe des quotas sur le pourcentage maximal de

⁽⁹⁶⁾ Cependant, en 1994, l'interdiction d'embaucher des «travailleurs d'emprunt» dans le secteur du bâtiment a été levée.

⁽⁹⁷⁾ Il convient de remarquer que les interdictions de recours aux agences d'intérim dans les secteurs de la construction, de l'agriculture et pour les travailleurs peu qualifiés ont été levées par le Finance Act de 2000.

personnel intérimaire autorisé à travailler dans une entreprise cliente. Il a d'abord été fixé à 8 %, mais a été augmenté par la suite dans certains secteurs.

Durée: une limitation générale de la durée est prévue par la loi. Cependant, si le travailleur est embauché sous contrat à durée déterminée, la durée limitée de ce contrat doit être respectée. Une importante convention collective pour les entreprises faisant partie d'Assointerim depuis 1998 stipule qu'un travailleur temporaire ne peut accepter plus de quatre missions dans une entreprise particulière et qu'il ne peut y rester plus de deux ans.

Informations données au travailleur: le contrat de travail doit fournir des informations écrites détaillées sur les conditions de rémunération et de travail pour chaque mission.

Participation des partenaires sociaux: les comités d'entreprise doivent être informés.

Luxembourg

Motifs: on peut faire appel aux agences de travail intérimaire pour remplacer le personnel en congé, pour combler les lacunes en matière de recrutement (vacances d'emploi temporairement non pourvues), pour les travaux saisonniers, pour les travaux dont la durée est habituellement ou intrinsèquement limitée, dans le cas d'une augmentation temporaire de demande de main-d'œuvre et pour l'insertion des demandeurs d'emploi.

Durée: 12 mois au maximum.

Informations données au travailleur: il doit recevoir des informations détaillées sur ses conditions de travail.

Participation des partenaires sociaux: les comités d'entreprise doivent être informés.

Pays-Bas

Participation des partenaires sociaux: l'entreprise cliente doit consulter le comité d'entreprise.

Espagne

Motifs: on peut faire appel aux agences de travail intérimaire pour remplacer des salariés absents, pour des services spécifiques limités, en cas d'augmentation temporaire de la demande de main-d'œuvre et d'offres d'emploi non satisfaites (recrutement en attente). On *ne peut pas* faire appel au personnel intérimaire lorsque les salariés de l'entreprise cliente font grève, pour des travaux dangereux ou malsains et dans les entreprises ayant récemment licencié ce type de travailleurs pour raisons économiques.

Durée: aucune durée maximale de principe. Toutefois, l'ISE (2000) indique que les missions peuvent être limitées à 3 ou 6 mois si le travailleur est embauché en raison d'une augmentation de la demande de main-d'œuvre (pour combler les lacunes en matière de recrutement).

Informations données au travailleur: il doit recevoir des informations sur ses conditions de travail et de rémunération pour chaque mission.

Participation des partenaires sociaux: les partenaires sociaux doivent être informés.

Portugal

Motifs: remplacement de personnel en congé, soudure entre les recrutements, travaux saisonniers, en cas d'augmentation temporaire de la demande de main-d'œuvre.

Durée: 6 mois au maximum pour les travaux saisonniers et pour combler les lacunes en matière de recrutement et 12 mois en cas d'augmentation temporaire de la demande de main-d'œuvre; cette durée peut être étendue à 24 mois.

Participation des partenaires sociaux: les partenaires sociaux ont le droit de demander des informations.

Suède

Pas de règlements spéciaux concernant les missions.

Participation des partenaires sociaux: conformément à la «loi de codétermination», les informations doivent être communiquées au syndicat de l'entreprise cliente. Cela peut aboutir à des négociations et, dans certaines circonstances, à un veto du syndicat.

Royaume-Uni

Motifs: il ne peut être fait appel aux agences de travail intérimaire pour remplacer un salarié en grève.

Informations données au travailleur: il doit recevoir des informations sur ses conditions de travail et de salaire pour chaque mission.

Annexe 3

Données empiriques de base sur le travail intérimaire

Cette annexe fournit des informations détaillées basées sur le contexte empirique présenté au chapitre 4.

Statistiques et croissance du travail intérimaire

Autriche: selon la CIETT (2000), il y avait 24 000 travailleurs intérimaires en Autriche en 1999. Ce chiffre, également cité dans le rapport national, provient de sources officielles fiables. En 2000, ce chiffre a atteint 30 120, et le secteur a presque quadruplé depuis 1992, date à laquelle 7 864 personnes étaient employées.

Tableau A 1 — Travail intérimaire en Autriche, 1989-2000

Année	Travailleurs intérimaires
1989	7 955
1990	8 947
1991	8 178
1992	8 716
1993	7 864
1994	10 492
1995	12 503
1996	14 548
1997	17 980
1998	20 772
1999	24 277
2000	30 120

Source: Sources nationales officielles telles que citées dans le rapport national.

Belgique: selon la CIETT (2000), il y avait 62 000 travailleurs intérimaires en 1999. Ce chiffre qui provient de sources gouvernementales officielles est le même que celui cité dans le rapport national belge. En 1992, le secteur employait 30 468 personnes; le chiffre a donc doublé depuis.

Tableau A 2 — Nombre moyen de travailleurs intérimaires en Belgique, 1988-1999

Année	1988	1989	1990	1991	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Nombre	25 703	30 026	31 466	30 652	30 468	27 942	34 816	41 247	44 127	51 426	59 563	62 661

Source: Sources nationales officielles citées dans le rapport national.

Danemark: selon la CIETT (2000), il y avait 5 000 travailleurs intérimaires en 1999. Le rapport national indique que les sources gouvernementales recensaient 18 639 travailleurs intérimaires en 1998. On ne peut déterminer clairement la statistique la plus appropriée mais, étant donné qu'il est possible que le chiffre de la CIETT concerne des équivalents plein temps, nous nous basons sur le rapport national, qui est fondé sur les déclarations des agences de travail intérimaire. Le rapport indique que l'emploi a quintuplé depuis 1992.

France: selon la CIETT (2000), il y avait 623 000 travailleurs intérimaires en 1999. Le rapport national cite le même chiffre à partir des sources gouvernementales officielles et indique que l'emploi a augmenté très rapidement depuis la récession du début des années 90.

Finlande: selon la CIETT (2000), il y avait 9 000 travailleurs intérimaires en 1999. Le rapport national fait état de chiffres similaires, mais souligne qu'ils se réfèrent à des «employés à plein temps sur une base annuelle». L'association finlandaise des employeurs du secteur intérimaire (également citée dans le rapport national) indique un chiffre de 15 000 travailleurs intérimaires. C'est le chiffre que nous avons utilisé dans ce rapport. Les données compatibles les plus récentes, de 1996, indiquent un chiffre de 11 000.

Allemagne: selon la CIETT (2000), il y avait 243 000 travailleurs intérimaires en 1999. Le rapport national se réfère aux chiffres officiels qui indiquent que, à la fin de 1999, il y avait 286 000 travailleurs intérimaires. Nous utilisons le chiffre de la CIETT (2000) comme moyenne annuelle. Selon le rapport national, le travail intérimaire en pourcentage de l'emploi dépendant est passé de 0,5 % en 1992 à 1 % en 1999.

Italie: selon la CIETT (2000), il y avait 31 000 travailleurs intérimaires en 1999. Alors que ce chiffre représente pour nous la meilleure estimation disponible, certains signes montrent qu'il est peut-être sous-estimé. Par exemple, selon la troisième enquête européenne sur les conditions de travail de la Fondation [Paoli et Merllié (2001)], c'est l'Italie qui serait le deuxième pays ayant le plus recours au travail intérimaire dans l'UE, avec 5,0 % de l'ensemble des travailleurs. En 1999, l'organisation patronale indiquait un chiffre d'environ 250 000 travailleurs intérimaires, avec 37,4 millions d'heures de travail. L'Italie affiche actuellement le taux de croissance du travail intérimaire le plus rapide des États membres, étant donné que, selon la CIETT (2000), 8 000 personnes seulement étaient employées dans le secteur en 1998.

Irlande: selon la CIETT (2000), il y avait 9 000 travailleurs intérimaires en 1999. Alors que ce chiffre représente pour nous la meilleure estimation disponible, certains signes montrent qu'il s'agit peut-être d'une sous-estimation. Par exemple, selon la troisième enquête européenne sur les conditions de travail de la Fondation [Paoli et Merllié (2001)], c'est l'Irlande qui serait le pays ayant le plus recours au travail intérimaire dans l'UE, avec 5,5 % de l'ensemble des travailleurs. Les données de la CIETT (2000) ne font pas état d'une croissance rapide récente, étant donné que le nombre de travailleurs intérimaires en 1998 était de 8 000. Le rapport national irlandais ne fournit pas de chiffres.

Luxembourg: selon la CIETT (2000), il y avait 4 000 travailleurs intérimaires en 1999. Le rapport national, utilisant les mêmes sources, arrive au chiffre de 3 904. À partir de la même source, il y avait 2 483 travailleurs intérimaires en 1995. Un des problèmes statistiques concernant le Luxembourg est le nombre relativement élevé de travailleurs intérimaires étrangers. Nous utilisons le chiffre de 6 065 fourni dans le rapport national.

Pays-Bas: selon la CIETT (2000), il y avait 305 000 travailleurs intérimaires en 1999. Le rapport national cite les mêmes sources (issues du secteur), mais se réfère également à l'enquête sur la main-d'œuvre qui dénombre 210 000 travailleurs intérimaires pour cette année-là. Cette différence peut s'expliquer par le fait que l'enquête sur la main-d'œuvre ne prend en considération que ceux

qui ont travaillé plus de 12 heures par semaine. Nous adoptons donc le chiffre de 305 000. Selon l'enquête sur la main-d'œuvre, il y avait 102 000 travailleurs intérimaires en 1992; le secteur s'est donc sensiblement développé. Toutefois, il convient de noter que, selon l'enquête sur la main-d'œuvre, le nombre de travailleurs intérimaires a légèrement diminué entre 1998 et 1999 (également en termes de part d'emploi). Les statistiques de la CIETT ne reflètent pas une baisse (mais plutôt une hausse, de 294 000 à 305 000), mais un ralentissement important de la croissance. Le tableau figurant ci-après présente les données de l'enquête sur la main-d'œuvre. Les nombres de travailleurs intérimaires et de contrats à durée déterminée ont tous deux diminué en 1999. Toutefois, en comparaison, la baisse du travail intérimaire a été plus marquée.

Tableau A 3 — Travail intérimaire et contrats à durée déterminée aux Pays-Bas

	1992	1993	1994	1995	1996	1997	1998	1999
Contrats à durée déterminée:								
nombre	399	393	425	477	538	566	604	571
% de l'emploi total	6,78	6,63	7,18	7,87	8,70	8,84	9,14	8,39
Travail intérimaire:								
nombre	102	98	114	149	187	207	223	210
% de l'emploi total	1,73	1,65	1,93	2,46	3,02	3,23	3,37	3,09
Total travailleurs	5 885	5 925	5 920	6 063	6 187	6 400	6 609	6 805

Source: CBS, enquête beroepsbevolking (données fournies par l'Institut néerlandais de la statistique) (population active).

Portugal: selon la CIETT (2000), il y avait 45 000 travailleurs intérimaires en 1999. Le rapport national cite des chiffres officiels d'environ 10 000 de moins. Toutefois, étant donné que l'expert national considère que les chiffres officiels sont sous-estimés, les chiffres de la CIETT ont été retenus dans ce rapport. Selon les chiffres officiels, le nombre de travailleurs intérimaires a plus que doublé depuis 1995. Des estimations non officielles suggèrent une croissance très rapide en 2000.

Espagne: selon la CIETT (2000), il y avait 109 000 travailleurs intérimaires en 1999. Il s'agit pour nous de la meilleure estimation disponible. Le chiffre pour 1998 est de 90 000, reflétant ainsi une croissance récente modeste. Comme le montre toutefois le nombre de contrats par an (rapport national), la croissance a été forte au cours de la moitié des années 90. Nous estimons que le nombre de travailleurs intérimaires en 1995 s'élevait à 19 000 ⁽⁹⁸⁾; il a donc quintuplé depuis. Les données pour le premier trimestre de 2000 révèlent toutefois une baisse du nombre de contrats.

Suède: selon la CIETT (2000), il y avait 32 000 travailleurs intérimaires en 1999. Ces données sont conformes aux statistiques émanant de l'organisation nationale du secteur de l'intérim; il n'y a pas d'autres sources. Le secteur existait à peine jusqu'à ce qu'une législation soit introduite au début des années 90. L'emploi continue à progresser rapidement, avec 42 000 travailleurs intérimaires à la fin de 2000.

Royaume-Uni: comme nous l'avons indiqué au chapitre 2, le concept du «travail intérimaire» est assez flou au Royaume-Uni; il est donc extrêmement difficile d'évaluer son ampleur. Les estimations disponibles varient de façon considérable. Pour 1999, la CIETT (2000) indique que le nombre de personnes sur le registre des salariés des agences de travail intérimaire était de 976 000,

⁽⁹⁸⁾ Nous prenons ici l'hypothèse d'un ratio constant entre le nombre de contrats et le nombre moyen d'employés.

chiffre qui est passé à 1 128 993 en 2000. Toutefois, un rapport spécial mandaté par le gouvernement donne le chiffre de 557 000, alors que l'enquête sur la main-d'œuvre fait état de 254 000 travailleurs intérimaires. Il semblerait que le chiffre de l'enquête sur la main-d'œuvre soit plus conforme à notre définition du travail intérimaire (à savoir que le travailleur est employé par l'agence) et exclue les travailleurs indépendants et autres catégories ⁽⁹⁹⁾. Si l'on appliquait une définition plus large du travail intérimaire, telle qu'elle est couramment utilisée au Royaume-Uni, il n'y a aucune raison de remettre en cause le chiffre de 557 000 issu du rapport spécialement commandé par le gouvernement. Selon l'enquête sur la main-d'œuvre, le nombre de travailleurs intérimaires a plus que triplé depuis 1992. Le tableau A 4 présente la croissance de différentes formes d'emploi atypique au Royaume-Uni depuis 1992.

**Tableau A 4 — Croissance de l'emploi atypique, par type, au Royaume-Uni
(% du total d'emplois atypiques) ⁽¹⁾**

Année	Contrats à durée déterminée	Saisonnier et occasionnel	Travail intérimaire	Non précisé	Total
1992	47	32	5	16	100
1993	48	30	7	16	100
1994	48	27	8	16	100
1995	49	25	9	15	100
1996	48	25	11	17	100
1997	49	26	12	15	100
1998	50	25	11	14	100
1999	51	27	12	10	100

⁽¹⁾ Non ajusté en fonction des variations saisonnières, printemps pour chaque année mais semestre hivernal pour 1997/1998.

Source: *Labour Market Trends* (tendances du marché du travail), septembre 1997, LFS Quarterly Supplements, 1998/1999. Ce tableau est extrait de Cam e.a. (2002).

Le tableau montre que le travail intérimaire est de loin la forme d'emploi atypique dont la croissance est la plus forte au Royaume-Uni.

L'âge des travailleurs intérimaires

Le tableau A 5 présente des données sur l'âge, ventilées par moyenne d'âge, issues de la CIETT (2000). Dans le tableau suivant, nous compléterons ces données grâce aux informations issues des rapports nationaux.

Le tableau A 5 suggère que l'Espagne et les Pays-Bas comptent les travailleurs intérimaires les plus jeunes. Les données néerlandaises, de l'organisation représentative du secteur du travail intérimaire, sont probablement assez fiables et sont présentées de façon plus détaillée dans le tableau A 6 ⁽¹⁰⁰⁾.

⁽⁹⁹⁾ Un avantage des données de l'enquête sur la main-d'œuvre par rapport, par exemple, aux données issues du secteur de l'intérim (CIETT, etc.) est que l'enquête sur la main-d'œuvre peut identifier les personnes exerçant plusieurs activités. Ce commentaire s'applique bien sûr à tous les pays.

⁽¹⁰⁰⁾ Ces données sont extraites de Pot e.a. (2002).

Tableau A 5 — Distribution des travailleurs intérimaires par âge (%)

	Tranche d'âge						Moyenne
	< 25	25-35	35-45	45-55	55-65	65 +	
Espagne	51	34	11	4	1	1	27
Pays-Bas	54	27	12	5	2	0	27
France	35	25	25	10	6		29
Belgique	44	33	18	5	1	0	30
Italie	40	40	15	4	1	0	30
Suède	10	75	15	5	0	0	31
Allemagne	37	37	17	7	2	0	32
Royaume-Uni	40	30	14	10	4	1	32
Finlande	19	42	20	12	7	0	32
Autriche	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Luxembourg	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Portugal	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Danemark	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.
Irlande	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.	n.d.

NB: n.d. = non disponible.

Source: CIETT (2000).

Tableau A 6 — Distribution des travailleurs intérimaires par tranche d'âge aux Pays-Bas, 1991-1999

Âge	1991	1993	1995	1996	1997	1998	1999
15-24	70	61	56	55	56	55	52
25-34	21	28	30	30	28	27	27
35-44	7	8	10	10	11	12	13
> 45	3	4	4	5	5	6	7
Total	100	100	100	100	100	100	100

Source: Algemene Bond Uitzendondernemingen (ABU) (fédération des agences de travail intérimaire)/Nederlands Economisch Instituut (NEI), 2000.

Le tableau A 6 montre que les travailleurs intérimaires néerlandais sont jeunes, mais qu'ils l'étaient encore davantage antérieurement. Ce constat est le plus patent pour les moins de 25 ans. Au début de la décennie, 70 % des travailleurs intérimaires avaient moins de 25 ans et, en 1999, ils n'étaient plus que 52 %.

Les données **espagnoles** ne peuvent être prises au pied de la lettre, car elles se réfèrent à l'âge de chaque travailleur placé, à savoir les données relatives au flux et non au stock. Étant donné que les jeunes ont généralement des emplois de plus courte durée, l'âge du stock des travailleurs intérimaires espagnols est certainement plus élevé que celui figurant dans le tableau précédent ⁽¹⁰¹⁾.

Les données du rapport national **français**, généralement fiables, révèlent une évolution de la structure des âges au cours des dernières années vers une distribution plus plate, semblable à celle des Pays-Bas, avec surtout relativement peu de moins de 25 ans.

⁽¹⁰¹⁾ Il convient de souligner que, pour beaucoup de pays toutefois — notamment ceux qui reposent sur les données de la CIETT (2000) —, la distinction entre les données relatives au flux et au stock n'est pas claire.

Tableau A 7 — Distribution des travailleurs intérimaires par tranche d'âge en France, 1990 et 1999 (%)

Année	< 25	25-29	30-34	35-49	50 +
1990	38,6	21,2	13,6	23,3	4,2
1999	27,8	27,3	14,7	26,0	4,1

Source: Sources nationales officielles telles que citées dans le rapport national.

Les données **belges** du rapport national, qui sont probablement aussi de bonne qualité, font état d'un profil d'âge analogue à celui illustré par les données de la CIETT (2000).

Tableau A 8 — Distribution des travailleurs intérimaires par tranche d'âge en Belgique

Âge	< 21	21-25	26-30	31-45	46 +
Pourcentage	12,0	33,9	32,1	26,9	6,1

Source: Sources nationales officielles telles que citées dans le rapport national.

Le rapport national **suédois** fait référence à des recherches fiables révélant que 45 % des travailleurs intérimaires ont moins de 30 ans, ce qui laisse penser que les données de la CIETT (2000) indiquent des âges trop élevés.

Selon le rapport national **allemand**, la majorité des travailleurs intérimaires sont âgés de moins de 30 ans. Schmid et Storrie (2001) indiquent que, en 1998, 57 % des hommes et 63 % des femmes avaient moins de 35 ans (contre 41 et 43 % respectivement dans l'emploi total).

Les données sur l'âge du rapport national du **Royaume-Uni** et de la CIETT (2000) proviennent de sources différentes. Le rapport national présente les données de l'enquête sur la main-d'œuvre, qui, comme indiqué précédemment, correspondent davantage à la définition du travail intérimaire adoptée dans le présent rapport. Les données de l'enquête sur la main-d'œuvre révèlent un profil bien plus âgé que celles de la CIETT (2000) ⁽¹⁰²⁾. En particulier, il y a beaucoup moins de travailleurs jeunes. Cela suggère que les travailleurs intérimaires au Royaume-Uni pourraient être les plus âgés de l'UE. Toutefois, la proportion de travailleurs intérimaires jeunes a légèrement augmenté dans les années 90.

Tableau A 9 — Distribution des travailleurs intérimaires et autres travailleurs par tranche d'âge au Royaume-Uni, 1992-1999 (%)

Année	Moins de 25 ans			25-49 ans			50 +		
	Travailleurs intérimaires	Contrats à durée déterminée	Ensemble des travailleurs	Travailleurs intérimaires	Contrats à durée déterminée	Ensemble des travailleurs	Travailleurs intérimaires	Contrats à durée déterminée	Ensemble des travailleurs
1992	27	21	18	58	63	62	15	16	22
1995	29	22	16	55	63	63	15	14	19
1999	31	19	15	51	65	63	17	17	22

Source: Enquête sur la main-d'œuvre (à partir du rapport national).

⁽¹⁰²⁾ Cela est probablement dû au fait que les données de l'enquête sur la main-d'œuvre concernent les stocks et celles de la CIETT (2000) les flux.

Le rapport national **portugais** indique que 38 % des travailleurs intérimaires avaient moins de 25 ans. Le chiffre correspondant pour l'emploi total était de 18 %. Le profil d'âge est resté plus ou moins inchangé depuis 1995.

La principale caractéristique concernant l'âge des travailleurs intérimaires est qu'ils sont généralement bien plus jeunes que les autres travailleurs et souvent plus jeunes que les travailleurs sous contrat à durée déterminée. Dans les pays qui disposent de séries chronologiques, par exemple la France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni, on observe que les travailleurs intérimaires sont devenus plus âgés dans les années 90; en particulier, le groupe des moins de 25 ans s'est réduit. Les Pays-Bas disposent de la main-d'œuvre intérimaire la plus jeune et le Royaume-Uni probablement de la plus âgée.

Les femmes dans le travail intérimaire

Comme le montre le tableau A 10, la majorité des travailleurs intérimaires sont des hommes. Étant donné que les hommes sont également majoritaires dans l'emploi total, le chiffre correspondant au pourcentage de femmes dans l'emploi total est également fourni (à partir de l'enquête européenne sur la main-d'œuvre).

Tableau A 10 — Estimations (deux sources) de la proportion de femmes dans le travail intérimaire et l'emploi total (%)

	CIETT (2000)	Rapports nationaux	Meilleure estimation	Femmes dans l'emploi total	Excès de femmes dans le travail intérimaire
Autriche	16	16	16	44	- 28
Belgique	41	40	40	42	- 2
Danemark	70	n.d.	70	46	24
Finlande	78	Principalement féminin	78	48	30
France	30	Principalement masculin	30	45	- 15
Allemagne	22	22	22	44	- 22
Irlande	n.d.	n.d.	n.d.	41	n.d.
Italie	43	38	38	37	1
Luxembourg	25	25	25	39	- 14
Pays-Bas	49	49	49	43	6
Portugal	50	40	40	45	- 5
Espagne	41	43	43	36	7
Suède	80	60	60	48	12
Royaume-Uni	55	30	30	45	- 15

NB: n.d. = non disponible.

Les chiffres présentés dans les rapports nationaux sont analogues à ceux de la CIETT (2000). Les exceptions sont la Suède, le Portugal et l'Autriche où les premiers sont probablement plus justes. Dans les trois pays scandinaves uniquement (Finlande, Suède et Danemark), les femmes sont plus nombreuses que les hommes à pratiquer le travail intérimaire. Toutefois, les femmes sont aussi surreprésentées aux Pays-Bas et en Espagne, et dans une moindre mesure au Royaume-Uni. Les femmes sont largement sous-représentées en Autriche, en France, au Luxembourg et en Allemagne. Le classement par pays de la concentration d'hommes dans le travail intérimaire est le suivant: Autriche, Allemagne, Luxembourg, France, Italie, Belgique, Portugal, Espagne, Royaume-Uni, Pays-Bas, Suède, Danemark et Finlande. La participation plus faible des femmes dans l'emploi

dans certains pays peut en partie (mais pas entièrement) permettre d'expliquer ce classement, et, en comparaison, les hommes sont encore très clairement surreprésentés dans le travail intérimaire. Cette situation contraste avec celle de la formule la plus proche du travail intérimaire, à savoir les contrats à durée déterminée (voir le tableau A 11).

Tableau A 11 — Contrats à durée déterminée en pourcentage de l'emploi total, hommes et femmes

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Hommes	8,5	8,8	9,2	9,6	10	10,2
Femmes	10,8	11	11,4	12	12,4	12,8

Source: Enquête européenne sur la main-d'œuvre.

Comme nous le verrons dans la prochaine section, le contraste entre les concentrations relatives des femmes et des hommes dans le travail intérimaire et le travail sous contrat à durée déterminée peut s'expliquer en grande partie par la différence des secteurs dans lesquels les hommes et les femmes ont tendance à travailler. Ce facteur explique aussi la surreprésentation des femmes dans le travail sous contrat à durée déterminée. La question reste toutefois: Pourquoi les employeurs de l'industrie (secteur à prédominance masculine) ont-ils recours au travail intérimaire et les employeurs des services (secteur à prédominance féminine) ont-ils recours au travail à durée déterminée? Nous observons néanmoins que la tendance est au remplacement des contrats à durée déterminée par le travail intérimaire. Le rapport français montre cette évolution dans l'agriculture et les services.

Plusieurs rapports nationaux indiquent que la proportion d'hommes dans le travail intérimaire a récemment augmenté. La tendance est particulièrement frappante au Royaume-Uni, où, selon l'enquête sur la main-d'œuvre, les femmes représentaient 70 % des travailleurs intérimaires en 1992 et 47 % seulement en 1999.

Travail intérimaire par secteur et profession

Le tableau A 12 présente des données sur les secteurs auxquels appartiennent les entreprises clientes. Le travail intérimaire est interdit dans la construction dans certains pays, alors que, dans d'autres, il représente une proportion importante de ce type d'emplois. Le tableau montre la proportion de travailleurs intérimaires dans l'industrie et la construction. Le reste du pourcentage correspond en grande partie aux services, étant donné que le secteur primaire ne représente qu'une proportion très faible du travail intérimaire.

En se basant sur les chiffres du CIETT (2000), il semblerait que l'Irlande et l'Italie soient les pays ayant le plus recours au travail intérimaire dans l'industrie et les pays scandinaves et le Royaume-Uni le moins. Les rapports nationaux indiquent que, à l'exception du Royaume-Uni, le travail intérimaire concerne moins l'industrie que dans les estimations précédentes de la CIETT (2000).

**Tableau A 12 — Travail intérimaire dans l'industrie et la construction
(% du travail intérimaire total)**

	IRL	I	B	F	A	D	P	E	L	NL	DK	S	UK	FIN
Industrie: % tous travailleurs (enquête européenne sur la main-d'œuvre)	28,5	32,4	25,8	26,3	29,8	33,8	35,3	30,6	22	22,3	26,9	25	26	
Industrie:														
CIETT (2000)	80	74	69	52	51	50	40	34	32	27	20	12	12	0
rapports nationaux			65	44			26	35	23	28			22	
Construction:														
CIETT (2000)	0	1	0	18	7	0	10	6	34	4	3		6	n.d.
rapports nationaux			0	14			17	5	30	5			4	
Ensemble:														
CIETT (2000)	80	75	69	70	58	50	50	40	66	31	23	12	18	n.d.
rapports nationaux		63	65	58	51	50+	43	40	53	33			26	
Ensemble «meilleure» estimation	80	63	65	58	51	50	43	40	53	33	23		26	n.d.

NB: n.d. = non disponible.

Sources: CIETT (2000) et rapports nationaux.

Irlande: il n'y a pas de données disponibles par secteur ou profession dans le rapport national irlandais, et les problèmes généraux rencontrés avec les données irlandaises suggèrent que les données de la CIETT (2000) doivent être considérées avec précaution. En fait, le rapport national relève ceci: «Les travailleurs intérimaires en Irlande étaient traditionnellement des secrétaires. Les pénuries de main-d'œuvre actuelles en Irlande ont conduit des entreprises dans les secteurs de l'informatique, de la vente au détail, du tourisme, de la pêche et de la construction à faire appel à des travailleurs intérimaires. Le secteur de la santé a connu une hausse considérable de l'emploi d'infirmières intérimaires. Selon une enquête menée pour cette étude, la majorité des agences agréées en Irlande ont procédé au placement de travailleurs intérimaires dans une vaste gamme de secteurs.»

Italie: à nouveau, les données italiennes semblent peu fiables. Le rapport national indique que 63 % des travailleurs intérimaires travaillent dans l'industrie et 22 % dans le secteur tertiaire. Il signale également que, alors que précédemment la majorité des travailleurs intérimaires étaient des cols blancs, la répartition est désormais globalement équitable.

Belgique: le rapport national belge, citant des sources officielles, confirme les données de la CIETT (2000). La majorité des missions de travail intérimaire concernent l'industrie (65 %), puis les services (14 %), le commerce (8 %) et la restauration (hôtels, restaurants et cafés), avec 4 %. Le travail intérimaire est légalement interdit dans la construction et les déménagements, et est limité dans le secteur public. La majorité des travailleurs intérimaires sont des travailleurs manuels (63 %).

France: les chiffres officiels cités dans le rapport national sont relativement fiables. Traditionnellement, on note une prédominance du travail intérimaire dans l'industrie. Toutefois, comme le montre le tableau A 13, les emplois dans le secteur des services représentent désormais 41 % du travail intérimaire.

Tableau A 13 — Travail intérimaire par secteur d'activité en France, 1999 (%)

	Contrats conclus au cours de l'année	Taux de travail intérimaire
Agriculture	0,6	0,8
Industrie	44,2	6,5
Dont:		
agriculture et alimentation	10,6	6,7
biens de consommation	6,5	4,7
industrie automobile	2,8	9,3
biens intermédiaires	17,7	7,3
biens d'équipements	6,2	6,6
construction	14,3	7,8
Services	40,9	1,5
Dont:		
commerce	11,9	1,8
transport	9,7	3,7
services aux entreprises	12,3	1,8
Total de l'ensemble des secteurs	100,0	3,3

Source: Sources nationales officielles telles que citées dans le rapport national.

Toutefois, 1,5 % seulement de l'ensemble des emplois dans les services est exercé par des travailleurs intérimaires. L'importance du travail intérimaire dans l'industrie est sensiblement supérieure, avec 6,7 %. Alors que le rapport national note une augmentation du nombre de travailleurs intérimaires occupant une fonction de cadre et une évolution vers des compétences plus élevées, le tableau A 14 montre encore une prédominance des compétences faibles.

Tableau A 14 — Qualifications liées aux placements intérimaires en France en emplois plein temps

Niveau de compétences	%
Travailleurs non qualifiés	46
Travailleurs qualifiés	38
Employés	8
Professions intermédiaires	6
Cadres	1
Total	100

Source: Sources nationales officielles telles que citées dans le rapport national.

Autriche: il semble que les données officielles concernant la distribution sectorielle du travail intérimaire en Autriche soient très fiables. Cette distribution est restée stable au cours des cinq dernières années. La croissance la plus rapide est relevée dans le tourisme et la banque; 83 % des travailleurs intérimaires autrichiens sont des emplois de cols bleus.

Tableau A 15 — Travail intérimaire par secteur d'activité en Autriche, 1999

Secteur	%
Industrie	50,5
Artisanat	32,1
Commerce	5,8
Transport, trafic et télécommunications	4,7
Banque et assurance	1,6
Tourisme et loisir	1,0
Agriculture et foresterie	0,0
Autres	4,3
Total	100

Source: Sources nationales officielles telles que citées dans le rapport national.

Allemagne: plus de la moitié des travailleurs intérimaires travaillent dans l'ingénierie et l'électricité. Le travail intérimaire est aussi étroitement lié (bien que de façon non disproportionnée) au travail de secrétariat et de bureau: 12,2 % des travailleurs intérimaires exerçaient des professions organisationnelles, administratives et secrétariales par rapport à 20,6 % dans l'emploi total. En 1999, 26,4 % des travailleurs intérimaires étaient non qualifiés ou n'avaient pas indiqué leur profession, contre seulement 1,2 % dans l'ensemble des professions. En termes de métiers, 48 % étaient ajusteurs, mécaniciens, ingénieurs, techniciens ou de profession comparable, contre seulement 23 % dans l'emploi total. Le nombre de techniciens — et cela peut présager l'impact de l'économie de l'information — a presque doublé, de 4 800 en 1996 à 9 000 en 1999.

Portugal: dans le rapport national portugais, une enquête menée par des experts nationaux indique que les entreprises clientes sont pour la plupart issues du secteur des services.

Espagne: la distribution sectorielle des missions de travail intérimaire en Espagne est restée stable, avec environ 55 % des travailleurs dans les services. Le sous-groupe le plus important dans ce cadre est la restauration (hôtels, restaurants et cafés), avec 15 % de l'ensemble des missions.

Tableau A 16 — Travail intérimaire par secteur d'activité en Espagne, 1996-1999 (%)

Secteur	1996	1997	1998	1999
Agriculture	0,6	0,9	5,2	4,8
Industrie	36,6	38,0	34,0	34,9
Construction	4,7	5,7	5,8	4,6
Services	53,1	54,3	52,6	55,0
Non classés	0,5	1,1	2,3	0,7
Total	100,0	100,0	100,0	100,0

Source: Sources nationales officielles telles que citées dans le rapport national.

Luxembourg: la construction revêt une importance particulière au Luxembourg, avec 30 % des travailleurs intérimaires.

Tableau A 17 — Pourcentage de travailleurs intérimaires dans des entreprises, par secteur, Luxembourg

Secteur	Taux	Part
Secteurs primaires	22	1
Industrie	7	23
Construction	16	30
Services	5	41
Total	7	100

Source: Sources nationales officielles telles que citées dans le rapport national.

Aux **Pays-Bas**, alors que le travail intérimaire est très équitablement réparti dans toute l'économie, l'intensité (taux) et la part les plus importantes sont relevées dans l'industrie manufacturière. Le tableau A 18 présente les données extraites de Pot e.a. (2002) pour 1998.

Tableau A 18 — Travail intérimaire par secteur d'activité aux Pays-Bas

Secteur	% de travailleurs intérimaires	Taux d'intervention des agences (%)
Agriculture et pêche	2,7	2,9
Industries extractives	0,0	0,0
Industrie manufacturière	27,8	6,0
Électricité, gaz et eau	0,0	0,0
Construction	5,4	2,7
Vente en gros et au détail	11,2	2,4
Hôtels et restaurants	3,1	3,9
Transport et communications	8,1	4,4
Intermédiation financière	4,5	3,9
Immobilier et services aux entreprises	9,9	2,9
Administration publique	6,3	2,7
Éducation	2,7	1,4
Santé et action sociale	5,4	1,3
Autres services collectifs	2,7	2,1
Total	100,0	3,4

Source: Centraal Bureau voor de Statistiek (CBS), enquête beroepsbevolking 1998 (enquête sur la population active).

Le tableau A 18 montre que, en termes d'intensité sectorielle, le travail intérimaire est réparti dans l'économie néerlandaise de manière relativement équitable; 33,2 % des emplois intérimaires concernent l'industrie (industries extractives, industrie manufacturière, électricité, gaz, eau et construction). Les données de la CIETT ne tiennent pas compte de la construction.

Danemark: Selon les données sur le volume d'activité, 27 % du travail intérimaire concerne le secteur de la santé et 27 % le travail de bureau. La production, le stockage et le transport représentent ensemble 21 % du volume d'activité (voir le tableau A 19).

Tableau A 19 — Distribution du travail intérimaire au Danemark, par secteur d'activité

Secteur	Part de % du volume d'activité
Administration	27
Santé (dont soins infirmiers)	27
Production/stockage/transport	21
Restauration, etc.	5
Domaines spécialisés, dont TI	5
Dessinateurs/dessin assisté par ordinateur (DAO)	2
Vente/démonstration	2
Cadres/cadres intermédiaires	1
Autres	10

Source: Sources nationales officielles telles que citées dans le rapport national.

Royaume-Uni: selon l'enquête sur la main-d'œuvre citée dans le rapport national, la banque et la finance, avec 29 %, représentent le nombre le plus important d'emplois intérimaires (étant donné que ces domaines ne représentent que 14 % de l'emploi total, ils sont largement surreprésentés). «Tous les autres services» représentent 24 %. En ce qui concerne les professions, on note à nouveau des différences importantes dans les données selon les sources. Les plus fiables indiquent que les emplois de bureau et de secrétariat représentent entre 42 % (enquête sur la main-d'œuvre) et 58 % (WERS) du travail intérimaire. Les profils professionnels ont peu évolué au fil du temps, bien que des sources du secteur de l'intérim relèvent une augmentation importante dans les domaines des soins infirmiers et médical.

Finlande: les données du rapport national (provenant de l'organisation représentative du secteur de l'intérim) indiquent que le travail intérimaire semble très concentré dans le secteur des services. Contrairement à d'autres pays scandinaves, le secteur de la santé est peu significatif. On ne peut clairement savoir à quel secteur est affecté le travail de bureau.

Tableau A 20 — Distribution sectorielle du travail intérimaire en Finlande

Type de travail/secteur	Part du volume d'activité (%)
Travail de bureau	22,0
Services (restaurants et commerce)	62,0
Industrie, entreposage et transport	10,0
Agences de location	5,5
Industrie de la musique	0,0
Services de santé	0,5
Total	100,0

Source: Sources nationales officielles telles que citées dans le rapport national.

Alors que plusieurs rapports nationaux mentionnent une tendance croissante à des emplois qualifiés et hautement qualifiés, tout tend à démontrer que cette tendance n'est pas significative. Il semble toutefois qu'il y ait eu une évolution avec une diminution dans l'industrie, contre une augmentation dans les services.

Enfin, le tableau A 21 présente les données de l'enquête européenne sur la main-d'œuvre concernant la répartition par sexe des autres formes d'emplois atypiques, qu'il peut être intéressant d'étudier en référence au travail intérimaire.

Tableau A 21 — Distribution par sexe des formes d'emplois atypiques (%)

	1995	1996	1997	1998	1999	2000
Contrat à durée déterminée:						
femmes	10,8	11	11,4	12	12,4	12,8
hommes	8,5	8,8	9,2	9,6	10	10,2
Temps partiel:						
femmes	31,3	31,6	32,4	33,1	33,5	33,7
hommes	5,2	5,5	5,8	6,1	6,2	6,3
Travailleur indépendant:						
femmes	9,4	9,5	9,5	9,4	9,2	9,1
hommes	18,9	18,9	18,8	18,6	18,2	17,9

Source: Enquête européenne sur la main-d'œuvre.

Tableau A 22 — Raisons invoquées par les employeurs ayant recours aux travailleurs occasionnels (%)

Raison	Travailleurs intérimaires	Travailleurs sous contrat à durée déterminée
Forte augmentation des besoins en personnel	38	34
Permettre d'identifier du personnel approprié pour un poste «permanent»	—	22
Remplacements brefs en raison de l'absence/du congé du personnel	59	—
Remplacements pour congé de maternité ou congé long/annuel	16	10
Impossibilité de pourvoir les postes vacants	19	—
S'attacher des compétences spécialisées	12	17
Geler les effectifs permanents	11	15
Autres/non spécifié	4	18

En pourcentage des employeurs qui ont recours aux deux ou à une des formes d'emploi occasionnel

NB: Un employeur peut donner plusieurs raisons.

Source: WERS 1998, extrait de Cam e.a. (2002).

Annexe 4

Terminologie relative aux contrats de travail

Un certain nombre de termes sont utilisés pour décrire différentes relations contractuelles dans l'emploi. Certains de ces termes ne sont pas appropriés et peuvent semer la confusion. Voici les termes qui nous semblent appropriés et que nous avons utilisés dans ce rapport.

Travail intérimaire (*temporary agency work*)

L'expression «travail temporaire» est utilisée dans beaucoup de pays, tout comme l'expression «*temporary work*» est utilisée en anglais. Bien qu'elle soit couramment utilisée, cette expression n'est pas appropriée. Il existe plusieurs types de travail effectués pour une durée temporaire ou brève, par exemple celui réalisé par le travailleur sur la base de différentes formes de contrats à durée déterminée, tels que les emplois occasionnels ou saisonniers. L'expression est non seulement inexacte, mais également source de confusion. (Et cela s'est parfois produit dans le cadre de ce projet.) Le travail intérimaire (*temporary agency work*) est temporaire uniquement dans la mesure où les tâches réalisées dans une entreprise spécifique sont de nature temporaire. Le terme principal en anglais est «*agency*». L'expression anglaise la plus appropriée est donc «*temporary agency work*» ou tout simplement «*agency work*», mais pas «*temporary work*». Dans ce texte, nous avons utilisé les termes «*agency work*» et «*temporary agency work*».

Contrats à durée déterminée (*limited duration contract*)

L'expression anglaise «*limited duration contracts*» est employée à la place de l'expression plus courante «*fixed-term contracts*». Beaucoup de ces contrats à durée déterminée ne sont pas fixes en durée calendaire. Par exemple, les contrats à l'essai peuvent, dans certains États membres, être résiliés par l'une ou l'autre des parties avant la date d'expiration convenue. De même, certains contrats durent jusqu'à l'achèvement d'une certaine tâche (par exemple la construction d'un bâtiment). La caractéristique commune de tous ces contrats atypiques et d'autres n'est pas qu'ils sont fixes en termes de durée, mais plutôt qu'ils ont une durée limitée, d'où les termes anglais «*limited duration contracts*». Certains rapports nationaux ont utilisé l'expression «*fixed-term*» pour désigner un certain type de contrat à durée déterminée qui n'englobe pas le travail occasionnel ou saisonnier. Lorsque cela est le cas, nous retenons l'expression «*fixed-term*», sinon l'expression «*limited duration contract*» a été utilisée.

Contrat à durée indéterminée (*open-ended contract*)

L'expression «*permanent contract*» (contrat permanent) qui est parfois utilisée n'est pas appropriée, car ce qu'on appelle communément un «emploi permanent» peut être résilié par l'employeur pour motif valable. Alors qu'il existe encore quelques «emplois à vie» dans le secteur public, même dans ce domaine, la terminologie n'est pas appropriée (étant donné que le salarié a la possibilité de quitter cet emploi, il n'est pas permanent). Dans les pays scandinaves, la traduction littérale du terme légal est «contrat jusqu'à notification ultérieure» qui est également une description assez précise. Dans ce rapport, nous avons utilisé les termes «contrat à durée indéterminée».

Bibliographie

- Aronsson, G., et Göransson, S., «Tillfälligt anställda och arbetsmiljödialogen», *arbete och hälsa*, 1998:3, Solna, Arbetslivsinstitutet, 1998.
- Aronsson, G., «Contingent workers and health and safety at work», *Work, Employment and Society*, vol. 13, 3, 1999, p. 439-459.
- Autor, D., «Wiring the labour market», *Journal of Economic Perspectives*, 15 (1), Winter 25-40, 2001a.
- Autor, D., «Why do temporary firms provide free general skills training?», à paraître dans *Quarterly Journal of Economics*, 2001b.
- Benavides, F., et Benach, J., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Precarious employment and health-related outcomes in the European Union*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1999.
- Bertola, G., «Job security, employment and wages», *European Economic Review*, 34, 1990, p. 851-879.
- Bertola, G., Boeri, T., et Cazes, S., «Employment protection in industrialised countries: the case for new indicators», *International Labour Review*, 139 (1), 1990, p. 57-72.
- Blank, R., «Contingent work in a changing labour market», dans Freeman, R., et Gottschalk, P. (eds), *Generating jobs: how to increase demand for less-skilled workers*, Russell Sage Foundation, New York, 1998.
- Bodin, R.-P., «Hétérogénéité des formes de travail et d'emploi en Europe: état des lieux et défi pour les acteurs», document présenté lors de la conférence sur l'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale, Annecy, 18-19 janvier 2001.
- Boockmann, B., et Hagen, T., *The use of flexible working contracts in West Germany: evidence from an establishment panel*, document de discussion n° 01-33, Centre for European Economic Research, Mannheim, 2001.
- Cam, S., Purcell, J., et Tailby, S., «Contingent employment in the UK», dans Bergström, O., et Storrie, D. (eds), *Contingent labour in Europe and the US* (à paraître), Edward Elgar, 2002.
- Cappelli, P., Bassie, L., Katz, H., Knocke, D., Osterman, P., et Useem, M., *Change in work*, Oxford University Press, New York et Oxford, 1997.
- CIETT, *Orchestrating the evolution of private employment agencies towards a stronger society*, Confédération internationale des entreprises de travail temporaire, 2000.
- Dietrich, H., *Empirische Befunde zur selbständigen Erwerbstätigkeit unter besonderer Berücksichtigung scheinselfständiger Erwerbsverhältnisse*, Mitteilungen aus der Arbeitsmarkt- und Berufsforschung, 1, 1999, p. 85-101.
- Fridén, L., Hedén, Y., et Wadensjö, E., *Personaluthyrningsföretag – en bro till arbetsmarknaden?*, Bilaga 2 till Mångfaldsprojektet, Näringsdepartementet, Stockholm, 2000.
- Holmlund, B., et Storrie, D., «Temporary work in turbulent times: the Swedish experience», à paraître dans *The Economic Journal*, 2002.
- Henson, K., *Just a temp*, Temple University Press, 1996.
- Isaksson, K., et Bellaagh, K., «Anställda i uthyrningsföretag – vilka trivs och vilka vill sluta?», *Arbete och Hälsa*, 1999:7, Arbetslivsinstitutet, Stockholm, 1999.
- ISE, *Survey of legislation on temporary agency work*, ETUI Report 65, European Trade Union Institute, Bruxelles, 2000.
- Jahoda, M., Lazarsfeld, P., et Zeisel, H. (première édition: 1933), *Die Arbeitslosen von Marienthal. Ein soziographischer Versuch über die Wirkungen langandauernder Arbeitslosigkeit*, Mit einem Anhang zur Geschichte der Soziographie, Frankfurt am Main, 1975.
- Katz, L. F., et Krueger, A. B., «The high-pressure US labor market of the 1990s», *Brookings Papers on Economic Activity*, Washington, 1999.

- Knight, F., *Risk, uncertainty and profit*, Houghton Mifflin, Boston, 1921.
- Macaire, S., Meilland, C., et Michon, F., «Working time in non-standard forms of employment», document présenté lors de la huitième réunion de l'International Symposium on Working Time, Amsterdam, 14-16 mars 2001.
- Milgrom, P., et Roberts, J., *Economics, organisation and management*, Prentice Hall International, 1992.
- Marsden, D., *A theory of employment systems: micro-foundations of societal diversity*, Oxford University Press, Oxford, 1999.
- Neugart, M., et Storrie, D., *Temporary agency work and equilibrium unemployment*, document de travail, département d'économie, université de Göteborg, 2001.
- Nickell, S., «Dynamic models of labour demand», dans Ashenfelter, O., et Layard, R. (eds), *Handbook of Labour Economics*, vol. I, Amsterdam, North Holland, 1986.
- OCDE, *Perspectives économiques 1999*, OCDE Publications, Paris, 1999.
- Paoli, P., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *First European survey on working conditions*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1991.
- Paoli, P., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Second European survey on working conditions*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 1996.
- Paoli, P., et Merllié, D., Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, *Troisième enquête européenne sur les conditions de travail 2000*, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2001.
- Pot, F., Koene, J., et Paauwe, J., «Contingent employment in the Netherlands», dans Bergström, O., et Storrie, D. (eds), *Contingent labour in Europe and the US* (à paraître), Edward Elgar, 2002.
- Schmid, G., et Storrie, D., «Employment relationships in the new economy», *Yearbook of the Social Science Research Centre*, WZB, Berlin, 2001.
- Sennet, R., «Corrosion of character: the personal consequences of work», *The New Capitalism*, Norton, New York, 1999.
- Simon, H. A., «A formal theory of the employment relationship», *Econometrica*, vol. 19, 1951, p. 93-305.
- Storrie, D., «Service employment, productivity and growth», dans Anxo, D., et Storrie, D. (eds), *The job creation potential of the service sector in Europe*, rapport de l'Employment Observatory Research Network, Commission européenne, DG Emploi et affaires sociales, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2001a.
- Storrie, D., *Labour shortages and skills gaps in Sweden*, Sysdem rapport thématique, Observatoire européen de l'emploi, Commission européenne, DG Emploi et affaires sociales, Office des publications officielles des Communautés européennes, Luxembourg, 2001b.
- Storrie, D., «The regulation and growth of contingent employment in Sweden», dans Bergström, O., et Storrie, D. (eds), *Contingent labour in Europe and the US* (à paraître), Edward Elgar, 2002.
- Van Peijpe, T., «Employment protection under strain», *Bulletin of Comparative Labour Relations*, 33, Kluwer Law International, 1998.
- Wallace, J., et Clifford, N., *Collective bargaining and flexibility in Ireland*, document pour l'In Focus Programme on Strengthening the Social Dialogue, OIT, Genève, 1999.
- Warr, P., *Work, unemployment and mental health*, Clarendon Press, Oxford, 1987.

Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Le travail intérimaire dans l'Union européenne

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

2002 — VIII, 110 p. — 21 x 29,7 cm

ISBN 92-897-0180-3

Venta • Salg • Verkauf • Πωλήσεις • Sales • Vente • Vendita • Verkoop • Venda • Myynti • Försäljning
<http://eur-op.eu.int/general/en/s-ad.htm>

BELGIQUE/BELGIË

Jean De Lannoy

Avenue du Roi 202/Koningslaan 202
B-1190 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 538 43 08
Fax (32-2) 538 08 41
E-mail: jean.de.lannoy@infoboard.be
URL: <http://www.jean-de-lannoy.be>

**La librairie européenne/
De Europese Boekhandel**

Rue de la Loi 244/Wetstraat 244
B-1040 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 295 26 39
Fax (32-2) 735 08 60
E-mail: mail@libeurop.be
URL: <http://www.libeurop.be>

Moniteur belge/Belgisch Staatsblad

Rue de Louvain 40-42/Leuvenseweg 40-42
B-1000 Bruxelles/Brussel
Tél. (32-2) 552 22 11
Fax (32-2) 511 01 84
E-mail: eusales@just.fgov.be

DANMARK

J. H. Schultz Information A/S

Herstedvang 12
DK-2620 Albertslund
Tlf. (45) 43 63 23 00
Fax (45) 43 63 19 69
E-mail: schultz@schultz.dk
URL: <http://www.schultz.dk>

DEUTSCHLAND

Bundesanzeiger Verlag GmbH

Vertriebsabteilung
Amsterdamer Straße 192
D-50735 Köln
Tel. (49-221) 97 66 80
Fax (49-221) 97 66 82 78
E-Mail: Vertrieb@bundesanzeiger.de
URL: <http://www.bundesanzeiger.de>

ΕΛΛΑΔΑ/GREECE

G. C. Eleftheroudakis SA

International Bookstore
Panepistimiou 17
GR-10564 Athina
Tel. (30-1) 331 41 80/12/3/4/5
Fax (30-1) 325 84 99
E-mail: elebooks@netor.gr
URL: elebooks@hellasnet.gr

ESPAÑA

Boletín Oficial del Estado

Trafalgar, 27
E-28071 Madrid
Tel. (34) 915 38 21 11 (libros)
913 84 17 15 (suscripción)
Fax (34) 915 38 21 21 (libros),
913 84 17 14 (suscripción)
E-mail: clientes@com.boe.es
URL: <http://www.boe.es>

Mundi Prensa Libros, SA

Castelló, 37
E-28001 Madrid
Tel. (34) 914 36 37 00
Fax (34) 915 75 39 98
E-mail: libreria@mundiprensa.es
URL: <http://www.mundiprensa.com>

FRANCE

Journal officiel

Service des publications des CE
26, rue Desaix
F-75727 Paris Cedex 15
Tél. (33) 140 58 77 31
Fax (33) 140 58 77 00
E-mail: europublications@journal-officiel.gouv.fr
URL: <http://www.journal-officiel.gouv.fr>

IRELAND

Alan Hanna's Bookshop

270 Lower Rathmines Road
Dublin 6
Tel. (353-1) 496 73 98
Fax (353-1) 496 02 28
E-mail: hannas@iol.ie

ITALIA

Licosa SpA

Via Duca di Calabria, 1/1
Casella postale 552
I-50125 Firenze
Tel. (39) 055 64 83 1
Fax (39) 055 64 12 57
E-mail: licosa@licosa.com
URL: <http://www.licosa.com>

LUXEMBOURG

Messageeries du livre SARL

5, rue Raiffeisen
L-2411 Luxembourg
Tél. (352) 40 10 20
Fax (352) 49 06 61
E-mail: mail@mdl.lu
URL: <http://www.mdl.lu>

NEDERLAND

SDU Servicecentrum Uitgevers

Christoffel Plantijnstraat 2
Postbus 20014
2500 EA Den Haag
Tel. (31-70) 378 98 80
Fax (31-70) 378 97 83
E-mail: sdu@sdu.nl
URL: <http://www.sdu.nl>

PORTUGAL

Distribuidora de Livros Bertrand Ld.ª

Grupo Bertrand, SA
Rua das Terras dos Vales, 4-A
Apartado 60037
P-2700 Amadora
Tel. (351) 214 95 87 87
Fax (351) 214 96 02 55
E-mail: dlb@ip.pt

Imprensa Nacional-Casa da Moeda, SA

Sector de Publicações Oficiais
Rua da Escola Politécnica, 135
P-1250-100 Lisboa Codex
Tel. (351) 213 94 57 00
Fax (351) 213 94 57 50
E-mail: spoce@incm.pt
URL: <http://www.incm.pt>

SUOMI/FINLAND

**Akateeminen Kirjakauppa/
Akademiska Bokhandeln**

Keskuskatu 1/Centralgatan 1
PL/PB 128
FIN-00101 Helsinki/Helsingfors
P./fn (358-9) 121 44 18
F./fax (358-9) 121 44 35
Sähköposti: sps@akateeminen.com
URL: <http://www.akateeminen.com>

SVERIGE

BTJ AB

Traktorvägen 11-13
S-221 82 Lund
Tlf. (46-46) 18 00 00
Fax (46-46) 30 79 47
E-post: btjeu-pub@btj.se
URL: <http://www.btj.se>

UNITED KINGDOM

The Stationery Office Ltd

Customer Services
PO Box 29
Norwich NR3 1GN
Tel. (44) 870 60 05-522
Fax (44) 870 60 05-533
E-mail: book.orders@theso.co.uk
URL: <http://www.itsofficial.net>

ÍSLAND

Bokabud Larusar Blöndal

Skólavörðustíg, 2
IS-101 Reykjavík
Tel. (354) 552 55 40
Fax (354) 552 55 60
E-mail: bokabud@simnet.is

SCHWEIZ/SUISSE/SVIZZERA

Euro Info Center Schweiz

c/o OSEC Business Network Switzerland
Stampfenbachstraße 85
PF 492
CH-8035 Zürich
Tel. (41-1) 365 53 15
Fax (41-1) 365 54 11
E-mail: eics@osec.ch
URL: <http://www.osec.ch/eics>

BÁLGARIJA

Europress Euromedia Ltd

59, blvd Vitosha
BG-1000 Sofia
Tel. (359-2) 980 37 66
Fax (359-2) 980 42 30
E-mail: Milena@mbox.cit.bg
URL: <http://www.europress.bg>

CYPRUS

Cyprus Chamber of Commerce and Industry

PO Box 21455
CY-1509 Nicosia
Tel. (357-2) 88 97 52
Fax (357-2) 66 10 44
E-mail: demetrap@ccci.org.cy

EESTI

Eesti Kaubandus-Tööstuskoda

(Estonian Chamber of Commerce and Industry)
Toom-Kooli 17
EE-10130 Tallinn
Tel. (372) 646 02 44
Fax (372) 646 02 45
E-mail: einfo@koda.ee
URL: <http://www.koda.ee>

HRVATSKA

Mediatrade Ltd

Pavla Hatza 1
HR-10000 Zagreb
Tel. (385-1) 481 94 11
Fax (385-1) 481 94 11

MAGYARORSZÁG

Euro Info Service

Szt. István krt.12
III emelet 1/A
PO Box 1039
H-1137 Budapest
Tel. (36-1) 329 21 70
Fax (36-1) 349 20 53
E-mail: euroinfo@euroinfo.hu
URL: <http://www.euroinfo.hu>

MALTA

Miller Distributors Ltd

Malta International Airport
PO Box 25
Luqa LQA 05
Tel. (356) 66 44 88
Fax (356) 67 67 99
E-mail: gwirth@usa.net

NORGE

Swets Blackwell AS

Hans Nielsen Hauges gt. 39
Boks 4901 Nydalen
N-0423 Oslo
Tel. (47) 23 40 00 00
Fax (47) 23 40 00 01
E-mail: info@no.swetsblackwell.com
URL: <http://www.swetsblackwell.com.no>

POLSKA

Ars Polona

Krakowskie Przedmiescie 7
Skr. pocztowa 1001
PL-00-950 Warszawa
Tel. (48-22) 826 12 01
Fax (48-22) 826 62 40
E-mail: books119@arspolona.com.pl

ROMÂNIA

Euromedia

Str.Dionisie Lupu nr. 65, sector 1
RO-70184 Bucuresti
Tel. (40-1) 315 44 03
Fax (40-1) 312 96 46
E-mail: euromedia@mailcity.com

SLOVAKIA

Centrum VTI SR

Nám. Slobody, 19
SK-81223 Bratislava
Tel. (421-7) 54 41 83 64
Fax (421-7) 54 41 83 64
E-mail: europ@ttb1.sltk.stuba.sk
URL: <http://www.sltk.stuba.sk>

SLOVENIJA

GV Zalozba

Dunajska cesta 5
SLO-1000 Ljubljana
Tel. (386) 613 09 1804
Fax (386) 613 09 1805
E-mail: europ@gvestnik.si
URL: <http://www.gvzalozba.si>

TÜRKIYE

Dünya Infotel AS

100, Yil Mahallesi 34440
TR-80050 Bagcilar-Istanbul
Tel. (90-212) 629 46 89
Fax (90-212) 629 46 27
E-mail: aktuel.info@dunya.com

ARGENTINA

World Publications SA

Av. Cordoba 1877
C1120 AAA Buenos Aires
Tel. (54-11) 48 15 81 56
Fax (54-11) 48 15 81 56
E-mail: wpbooks@infovia.com.ar
URL: <http://www.wpbooks.com.ar>

AUSTRALIA

Hunter Publications

PO Box 404
Abbotsford, Victoria 3067
Tel. (61-3) 94 17 53 61
Fax (61-3) 94 19 71 54
E-mail: jpdavies@ozemail.com.au

BRESIL

Livraria Camões

Rua Bittencourt da Silva, 12 C
CEP
20043-900 Rio de Janeiro
Tel. (55-21) 262 47 76
Fax (55-21) 262 47 76
E-mail: livraria.camoes@incm.com.br
URL: <http://www.incm.com.br>

CANADA

Les éditions La Liberté Inc.

3020, chemin Sainte-Foy
Sainte-Foy, Québec G1X 3V6
Tel. (1-418) 658 37 63
Fax (1-800) 567 54 49
E-mail: liberte@mediom.qc.ca

Renouf Publishing Co. Ltd

5369 Chemin Canotek Road, Unit 1
Ottawa, Ontario K1J 9J3
Tel. (1-613) 745 26 65
Fax (1-613) 745 76 60
E-mail: order.dept@renoufbooks.com
URL: <http://www.renoufbooks.com>

EGYPT

The Middle East Observer

41 Sherif Street
Cairo
Tel. (20-2) 392 69 19
Fax (20-2) 393 97 32
E-mail: inquiry@meobserver.com
URL: <http://www.meobserver.com.eg>

MALAYSIA

EBIC Malaysia

Suite 45.02, Level 45
Plaza MBf (Letter Box 45)
8 Jalan Yap Kwan Seng
50450 Kuala Lumpur
Tel. (60-3) 21 62 92 98
Fax (60-3) 21 62 61 98
E-mail: ebic@tm.net.my

MÉXICO

Mundi Prensa México, SA de CV

Río Pánuco, 141
Colonia Cuauhtémoc
MX-06500 México, DF
Tel. (52-5) 533 56 58
Fax (52-5) 514 67 99
E-mail: 101545.2361@compuserve.com

SOUTH AFRICA

Eurochamber of Commerce in South Africa

PO Box 781738
2146 Sandton
Tel. (27-11) 884 39 52
Fax (27-11) 883 55 73
E-mail: info@eurochamber.co.za

SOUTH KOREA

**The European Union Chamber of
Commerce in Korea**

5th Fl. The Shilla Hotel
202, Jangchung-dong 2 Ga, Chung-ku
Seoul 100-392
Tel. (82-2) 22 53-5631/4
Fax (82-2) 22 53-5635/6
E-mail: eucck@eucck.org
URL: <http://www.eucck.org>

SRI LANKA

EBIC Sri Lanka

Trans Asia Hotel
115 Sir Chittampalam
A. Gardiner Mawatha
Colombo 2
Tel. (94-1) 074 71 50 78
Fax (94-1) 44 87 79
E-mail: ebicsl@slnet.lk

T'AI-WAN

Tycoon Information Inc

PO Box 81-466
105 Taipei
Tel. (886-2) 87 12 88 86
Fax (886-2) 87 12 47 47
E-mail: euitupe@ms21.hinet.net

UNITED STATES OF AMERICA

Bernan Associates

4611-F Assembly Drive
Lanham MD 20706-4391
Tel. (1-800) 274 44 47 (toll free telephone)
Fax (1-800) 865 34 50 (toll free fax)
E-mail: query@bernan.com
URL: <http://www.bernan.com>

ANDERE LÄNDER
OTHER COUNTRIES
AUTRES PAYS

**Bitte wenden Sie sich an ein Büro Ihrer
Wahl/Please contact the sales office of
your choice/veuillez vous adresser au
bureau de vente de votre choix**

Office for Official Publications of the European
Communities
2, rue Mercier
L-2985 Luxembourg
Tel. (352) 29 29-42455
Fax (352) 29 29-42758
E-mail: info-info-opoce@cec.eu.int
URL: publications.eu.int

L'emploi dans le secteur du travail intérimaire s'est rapidement développé ces dernières années, dans le cadre de la croissance des formes atypiques d'emploi que l'on observe dans l'UE depuis 20 ans. Le rapport examine les tendances de cette forme d'emploi ainsi que les problèmes et les défis qu'elle pose pour les divers Etats membres de l'UE. Le rapport met l'accent sur les conditions de travail des travailleurs intérimaires et les traits particuliers à ce genre de travail qui pourraient expliquer ces conditions. Il examine également quelques problèmes tels que la position du travail intérimaire sur le marché du travail, l'égalité de traitement en ce qui concerne les salaires et les conditions de travail, la négociation collective, des aspects tels que la participation des syndicats et l'accès à la participation pour les travailleurs intérimaires.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe tripartite de l'UE, dont le rôle est de fournir aux décideurs en matière de politique sociale des conclusions, des connaissances et des conseils à partir de recherches comparatives. La Fondation a été fondée en 1975 par le règlement (CEE) n° 1365/75 du 26 mai 1975.

