



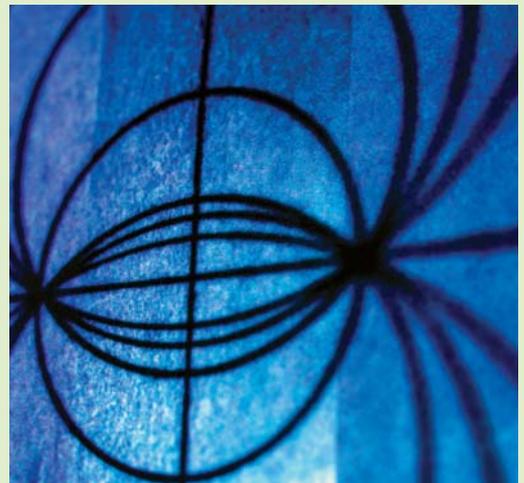
Le travail intérimaire dans l'Union européenne

Résumé

Le thème de la flexibilité du travail et de l'emploi a été débattu au cours des dernières années par les acteurs économiques et sociaux européens. La présente brochure s'appuie sur les recherches sur le travail intérimaire entreprises dans les quinze États membres de l'Union européenne (UE) par la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, et a débouché sur le rapport *Le travail intérimaire dans l'Union européenne*. Il cerne quelques grandes tendances que l'on observe dans cette forme d'emploi et met en évidence les problèmes et les défis qu'il pose à chaque État membre de l'Union européenne en général.

Conclusions

- La croissance du travail intérimaire est l'expression la plus récente de l'augmentation des formes d'emplois atypiques observées dans l'UE pendant les années 90. Dans presque tous les États membres, le taux du travail intérimaire a doublé, alors qu'il a quintuplé au Danemark, en Espagne, en Italie et en Suède.
- Entre 1,8 million et 2,1 millions de personnes sont employées en intérim dans l'UE, ce qui correspond à 1,2-1,4 % de l'emploi global dans l'UE. On estime qu'environ 6 millions de personnes sont employées en intérim à un moment donné chaque année.
- L'importance du travail intérimaire varie selon les États membres. Trois pays — Pays-Bas, France et Royaume-Uni — représentent environ 70 % du nombre total dans l'UE. C'est en France que ce nombre est le plus élevé (623 000), alors que c'est aux Pays-Bas que le recours au travail intérimaire est le plus intensif (4 %).
- Le travail intérimaire est fortement représenté chez les jeunes: les moins de 25 ans représentent entre 20 et 50 % de tous les travailleurs intérimaires. Néanmoins, il semble que l'âge de ces travailleurs augmente.
- À l'exception des trois États membres scandinaves, les travailleurs sont dans la majorité des hommes. La distribution est surtout due au fait que ce genre de travail se concentre dans deux secteurs: l'industrie et le bâtiment.
- Même si en principe le travail intérimaire est récent par rapport à d'autres contrats de travail atypiques dans la pratique, il semble plus précaire que par exemple les contrats à durée déterminée.
- Malgré le cadre juridique en place dans plusieurs États membres selon lequel les travailleurs intérimaires doivent bénéficier du même traitement que ceux dans l'entreprise cliente, on voit que le salaire est inférieur pour un travail semblable et que les normes concernant les salaires et les horaires de travail sont contournées.



Définition du travail intérimaire

Le travail intérimaire combine en même temps des éléments provenant à la fois des contrats commerciaux et des contrats de travail et introduit une tierce partie (l'agence) dans ce qui était à l'origine une relation bipartite; le *travail intérimaire* peut être défini de la manière suivante: le *travailleur intérimaire* est employé par l'agence de travail intérimaire et placé par l'intermédiaire d'un contrat commercial dans une entreprise cliente pour effectuer des missions de travail. Cette définition est une définition viable du travail intérimaire dans la plupart des États membres, à l'exception de l'Irlande et du Royaume-Uni où le statut contractuel des intérimaires est souvent peu clair.

Le cadre juridique et la négociation collective

Le travail intérimaire est régularisé par deux grands aspects: la réglementation de l'activité de l'agent de travail intérimaire 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 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 Belgique, en France, en Allemagne, en Italie, au Luxembourg, au Portugal et en Espagne. Les Pays-Bas constituent un modèle à part avec un secteur peu réglementé, mais la sécurité de l'emploi augmente avec le temps passé à l'agence.

Tableau 1 — Le travail intérimaire dans l'Union européenne, 1999

	Travailleurs intérimaires	% de l'ensemble des travailleurs intérimaires
Autriche	24 277	0,7
Belgique	62 661	1,6
Danemark	18 639	0,7
Finlande	15 000	0,6
France	623 000	2,7
Allemagne	243 000	0,7
Grèce	0	0,0
Irlande	9 000	0,6
Italie	31 000	0,2
Luxembourg	6 065	3,5
Pays-Bas	305 000	4,0
Portugal	45 000	1,0
Espagne	109 000	0,8
Suède	32 000	0,8
Royaume-Uni	557 000	2,1
Total UE	2 080 642	1,4

Sources: Rapports nationaux et CIETT (2000).

Au Royaume-Uni et en Irlande, nous avons affaire à un autre concept du travail intérimaire. Par exemple, au Royaume-Uni, les travailleurs intérimaires peuvent être engagés par l'entreprise cliente ou l'agence ou même travaillent en libéral. Dans ces deux pays, il existe une législation limitée sur le travail intérimaire, même si plusieurs lois contiennent des dispositions particulières

pour les travailleurs intérimaires, par exemple sur le temps de travail au Royaume-Uni et le licenciement abusif en Irlande. Les pays scandinaves (Danemark, Finlande et Suède) ne disposent pas de législation particulière. Cette lacune signifie que le travail intérimaire n'est pas une forme spéciale d'emploi et doit respecter le droit du travail. L'Autriche a la même législation libérale du secteur que la Scandinavie. Néanmoins, des législations spéciales définissent le travail temporaire comme une forme particulière d'emploi. En Grèce, ce genre de travail est interdit.

Comme les travailleurs intérimaires changent souvent de lieu de travail au quotidien, il est difficile de garantir les droits de représentation collectifs de ces travailleurs. De surcroît, la «dualité» de l'employeur a tendance à compliquer encore la situation. C'est pour ces raisons que la négociation collective est relativement sous-développée dans la plupart des pays, à deux grandes exceptions près: les Pays-Bas et la Suède.

La croissance du secteur: ses raisons

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. Le travail intérimaire peut être un bon moyen d'organiser plusieurs types d'activité économique du point de vue de l'entreprise ou macroéconomique. Les raisons les plus importantes sont les suivantes:

- Les agences de travail intérimaire gèrent un portefeuille de possibilités d'emplois, 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.
- L'agence de travail intérimaire fournit à l'entreprise cliente un degré supérieur de flexibilité numérique par rapport à presque toutes les autres formes d'emplois.
- Le travail intérimaire permet d'améliorer l'échange d'informations entre le travailleur et l'entreprise cliente au cours de la période de placement.
- L'agence de travail intérimaire permet d'externaliser la fonction de recrutement de l'entreprise cliente.

Le tableau 2 présentant les chiffres d'une enquête européenne entreprise par la CIETT ⁽¹⁾ (2000) démontre 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'activité imprévues (21 %).

Conditions de travail

Deux facteurs particuliers au travail intérimaire peuvent expliquer les mauvaises conditions de travail dont souffrent souvent ces travailleurs: de fréquents changements de lieu de travail dans l'entreprise cliente et la dualité de la responsabilité de l'employeur.

(¹) CIETT = Confédération internationale des entreprises de travail temporaire.

Tableau 2 — Raisons de recourir aux travailleurs intérimaires (%)

Remplacements de congés	27
Fluctuations saisonnières	24
Pointes d'activités imprévues	21
Recrutement	11
Croissance incertaine	9
Tâches spécialisées	4
Pour assurer un travail régulier	
pour une autre raison	3
Pour assurer un travail régulier moins cher	1
Total	100

NB: Réponses pondérées. 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).

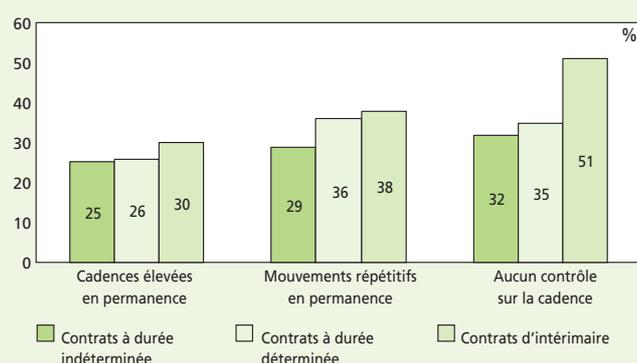
Insécurité de l'emploi

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. Néanmoins, les preuves empiriques, le cycle conjoncturel et la durée de contrat suggèrent que dans presque tous les États membres le travail intérimaire est plus souvent associé à l'insécurité de l'emploi que, par exemple, le contrat à durée déterminée, et cela explique l'impact négatif observé dans des recherches antérieures. En France, la mission moyenne est d'environ deux semaines. En Allemagne, deux tiers des missions sont inférieures à trois mois et, en Autriche, presque la moitié des missions inférieures à trois mois.

Risques pour la santé et la sécurité

Le problème que posent la dualité de la responsabilité patronale et le changement fréquent de lieu de travail se combine à des problèmes potentiellement dangereux comme en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail. Il existe beaucoup de témoignages anecdotiques sur les mauvaises conditions de travail dans le travail intérimaire, mais peu de faits concrets. Néanmoins, les statistiques descriptives des conditions de travail montrent que, dans quelques pays, le travailleur intérimaire est associé à des conditions de travail bien plus mauvaises (accidents et risques pour la santé) que dans d'autres formes d'emploi. La recherche a montré que c'était le cas en Belgique et en France. Au Royaume-Uni et aux Pays-Bas, on constate une différence bien moins importante entre le travail intérimaire et les autres formes d'emploi. Les témoignages les plus détaillés se trouvent dans la

Graphique 1 — Conditions de travail par statut d'emploi



troisième enquête sur les conditions de travail entreprise par la Fondation en 2000. Quand on compare les contrats à durée déterminée et à durée indéterminée, un certain nombre d'indicateurs sur les conditions de travail donne les chiffres les plus mauvais sur le travail intérimaire. Le graphique 1 donne des résultats de l'enquête sur les indicateurs d'intensité du travail.

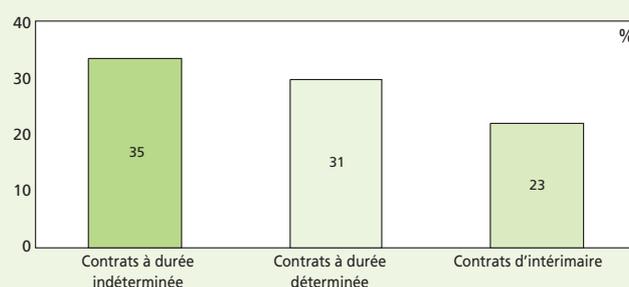
Autonomie du poste et du temps de travail

Quelques témoignages soulignent le manque d'autonomie chez les travailleurs intérimaires en ce qui concerne le temps de travail et les tâches. En France, les travailleurs intérimaires souffrent le plus du manque d'autonomie dans ce domaine par rapport à tous les autres pays. La troisième enquête européenne sur les conditions de travail montre que ces travailleurs souffrent de conditions plus défavorables dans ce domaine que dans tout autre type d'emploi. L'enquête montre également que les travailleurs intérimaires ont des horaires plus courts, travaillent plus souvent en horaires postés, disposent de moins de temps pour accomplir une tâche, et les conditions de travail sont moins satisfaisantes que celles des autres travailleurs. Par contraste, l'enquête montre que ces travailleurs sont moins souvent victimes de problèmes de santé ou estiment que leur santé est en danger. Quelques témoignages montrent que le travail intérimaire peut introduire la flexibilité conformément aux attentes des travailleurs.

Formation

Les travailleurs intérimaires reçoivent moins de formation que les autres groupes. Alors que la recherche montre que l'employeur finance certaines formations, cette pratique est assez limitée, comparé à ce qui se passe pour les autres travailleurs. La recherche de la troisième enquête européenne sur les conditions de travail de la Fondation montre que ces travailleurs reçoivent le moins de formation que tous les autres groupes (voir le graphique 2).

Graphique 2 — Employés ayant suivi une formation financée ou fournie par leur employeur au cours des douze derniers mois



Salaires

Avant de mentionner les conséquences négatives, il faut d'abord souligner que le travail intérimaire peut améliorer le salaire et les conditions de travail par rapport à ce que prévoit la convention collective de l'entreprise cliente. On observe au Danemark et en Suède une augmentation des salaires du personnel infirmier d'agences de travail intérimaire, même si en Suède cela est dû à une pénurie de main-d'œuvre dans le secteur de la santé. En outre, on trouve dans d'autres États des travailleurs intérimaires qui bénéficient de meilleurs salaires et de meilleures conditions de travail à l'échelon supérieur.

Néanmoins, on remarque fréquemment dans le cas des travailleurs intérimaires des contournements dans la réglementation sur les horaires et les salaires, ainsi que des infractions à cette réglementation. C'est particulièrement le cas des salaires — et c'est la cause principale de revendication des travailleurs intérimaires —, bien que ce ne soit pas nécessairement le cas pour tous les travailleurs. Malgré le principe juridique en place dans plusieurs États membres selon lequel les travailleurs intérimaires doivent bénéficier d'une égalité de traitement par rapport aux travailleurs dans l'entreprise cliente, on observe des inégalités de salaires pour un travail semblable et quelques exemples de salaires extrêmement bas. Un problème important, que l'on n'a pu examiner à fond, est celui de la rémunération autre que le salaire, comme les primes et les avantages sociaux. Si les travailleurs intérimaires ne reçoivent pas ce genre de rémunération, leurs revenus sont bien inférieurs à ceux des employés comparables de l'entreprise cliente.

Un «tremplin» vers un emploi régulier?

Pendant les années 90, les agences de travail intérimaire ont commencé à être utilisées comme un instrument de politique active du marché du travail, surtout pour intégrer dans la force de travail certains groupes comme les chômeurs de longue durée, les allocataires d'aide sociale, les personnes âgées et les minorités ethniques. On n'a pas encore évalué ces projets du point de vue de leur efficacité en tant que mesures de politique du marché du travail.

Les données qui existent suggèrent qu'environ deux tiers des travailleurs intérimaires reviennent à l'agence après avoir quitté un autre emploi. Seule une petite minorité des personnes recrutées est au chômage ou en dehors du marché du travail. Environ 5 % des personnes qui quittent

l'agence trouvent un emploi directement et environ 30 % dans l'entreprise cliente.

Conclusion

Un des grands problèmes pour toutes les formes de travail temporaire est le conflit apparent entre la flexibilité pour les employeurs et la sécurité de l'emploi pour les travailleurs. On peut partiellement résoudre ce problème en fournissant au travailleur un contrat à durée indéterminée avec l'agence et des missions flexibles à l'entreprise cliente. Néanmoins, il ne faut pas oublier que l'insécurité due aux cycles conjoncturels ne disparaît pas, et pour le moment le travail intérimaire apparaît dans la pratique comme encore plus précaire que les contrats à durée déterminée par exemple.

Si l'obligation d'imposer des normes relatives aux salaires et aux conditions de travail dans l'entreprise cliente est le principal sujet de préoccupation, on peut y arriver de plusieurs manières. La solution idéale serait l'égalité de traitement pour tous: l'égalité de traitement en ce qui concerne le droit des sociétés pour le secteur intérimaire, pour lui permettre de tirer parti d'opportunités qui seront à l'avantage non seulement du secteur lui-même, mais aussi des entreprises clientes et de l'économie dans son ensemble; l'égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires en ce qui concerne leur statut dans le cadre du droit du travail, en leur accordant la même protection en matière d'emploi que les autres employés. Enfin, dernier élément dans cet ensemble idéal, on garantirait l'intégrité des critères dans les entreprises clientes et on accorderait aux travailleurs intérimaires l'égalité de traitement en ce qui concerne le salaire et les conditions de travail avec les autres travailleurs dans l'entreprise cliente.

Cette brochure a été réalisée par Donald Storrie, directeur du Centre d'études sur le marché du travail européen [Centre for European Labour Market Studies (CELMs)] en Suède, et par Ola Persson, chargé de recherche à la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail.

INFORMATIONS SUPPLÉMENTAIRES

Les informations sur le rapport *Le travail intérimaire dans l'Union européenne* (de Donald Storrie) sont disponibles sur le site web de la Fondation (à l'adresse suivante: http://www.eurofound.eu.int/working/tempagency_bk.htm). Pour toute information supplémentaire sur ce sujet, veuillez contacter John Hurley, chargé de liaison de l'information pour l'amélioration des conditions de vie et de travail: tél. (353 1) 204 32 09, e-mail: joh@eurofound.eu.int

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. La reproduction est autorisée, sauf à des fins commerciales, moyennant mention de la source et envoi d'un exemplaire à la Fondation.

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

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande

Tél. (353-1) 204 31 00 – Fax (353-1) 282 42 09/64 56 – E-mail: postmaster@eurofound.eu.int – Site web: <http://www.eurofound.eu.int>

EF/02/47/FR



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg

ISBN 92-897-0198-6



9 789289 701983