

# La directive 2008/104: avancées et limites de la protection des travailleurs intérimaires



Sylvaine Laulom

# Plan de l'intervention



- Les origines
- Les objectifs
- Le champ d'application
- Quelles flexibilités?
- Quelles sécurités?

# Les origines de la directive – des années de débat



- Programme d'action sociale de 1974 évoque déjà la nécessité « de protéger les travailleurs recrutés par l'intermédiaire d'entreprises de travail temporaire et de contrôler l'activité des entreprises de ce type en vue d'en éliminer les abus

# Les origines de la directive



- Première proposition de la Commission en 1982
- Relance dans les années 1990 dans le cadre du programme d'action associé à la Charte communautaire des droits fondamentaux des travailleurs

# Article 7 de la Charte



- « La réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne. Ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour la durée et l'aménagement du temps de travail et les formes de travail autres que le travail à durée indéterminée, telle que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, le travail saisonnier »

# Les origines de la directive



- Seule une proposition aboutira
- directive 91/383/CE du Conseil du 25 juin 1991 sur **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**

# Les origines



- Accords-cadres européens sur le temps partiel et le travail à durée déterminée (directive 97/81 et directive 99/70)
- Echec des négociations qui débutent en 2000 sur le travail intérimaire
- Commission européenne reprend l'initiative et la directive 2008/104/CE du 19 novembre est adoptée
- Transposition dans les Etats membres le 5 décembre 2011

# Les objectifs de la directive



- Instrument de réalisation des droits des salariés définis dans les Chartes
- Mais surtout un instrument de la flexicurité

# Le champ d'application de la directive



- « La présente directive s'applique aux travailleurs ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire et qui sont mis à la disposition d'entreprises utilisatrices afin de travailler de manière temporaire sous leur contrôle et leur direction ».
- La notion de travailleur est définie par les droits nationaux
- Il faut un contrat de travail avec l'entreprise de travail intérimaire

# Quelles flexibilités?



- Libéralisation du secteur de l'interim
- Les interdictions et restrictions ne peuvent être justifiées que par des raisons d'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs intérimaires, aux exigences de santé et de sécurité au travail ou à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail et d'empêcher les abus (article 4)

# Quelles sécurités?



- Des droits individuels
- Le plus important : le principe d'égalité de traitement

# Le principe d'égalité de traitement



- Pendant la durée de leur missions auprès d'une entreprise utilisatrice les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires doivent être au moins celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par ladite entreprise

# Le principe d'égalité de traitement



- Quelles conditions de travail?
- Quel comparateur?

# De très larges possibilités de dérogation



1. En ce qui concerne la rémunération, les Etats membres peuvent prévoir qu'il peut être dérogé au principe d'égalité de traitement lorsque les travailleurs intérimaires, liés à l'entreprise de travail intérimaire par un CDI, continuent d'être rémunérés dans la période qui sépare deux missions.

# De très larges possibilités de dérogation



2. Les Etats membres peuvent permettre des négociations collectives dérogatoires (qui ne respectent pas le principe de l'article 5) à condition de garantir la protection globale des travailleurs intérimaires.
3. Dans les Etats où les conventions collectives n'ont pas un caractère universellement applicable ou pas de système d'extension des conventions collectives, les Etats peuvent autoriser à mettre en place des dispositions qui dérogent au principe d'égalité de traitement. Possibilité notamment de prévoir un délai d'accès au principe de l'égalité de traitement, mais condition qu'un niveau de protection suffisant soit assuré aux travailleurs intérimaires.

# Les autres droits



- Un droit à l'information sur les postes vacants
- Les travailleurs ont accès dans l'entreprise utilisatrice aux installations et aux équipements collectifs, notamment aux services de restauration, aux infrastructures d'accueil des enfants et aux services de transport dans les mêmes conditions que les travailleurs employés directement par cette entreprise, à moins que la différence de traitement soit justifiée par des raisons objectives.

## Les autres droits



- Par le dialogue social, améliorer l'accès des travailleurs intérimaires aux possibilités de formation et aux infrastructures d'accueil des enfants dans les entreprises de travail intérimaire et favoriser l'accès des travailleurs intérimaires aux possibilités de formation destinées aux travailleurs des entreprises utilisatrices

# Des droits collectifs



- Droit d'être compté dans les effectifs soit de l'entreprise de travail intérimaire, soit de l'entreprise utilisatrice
- Droit à l'information des représentants des travailleurs de l'entreprise utilisatrice sur le recours aux travailleurs intérimaires