

INTRODUCTION :

Good afternoon, ladies and gentlemen. Comme vous l'aurez probablement deviné, je vais à présent vous présenter la législation sur le travail intérimaire en Grande-Bretagne.

En Grande-Bretagne, le **travail temporaire** constitue une **part cruciale du marché du travail** représentant près de **5 % du total de la main-d'œuvre** contre à peine plus de **2 % en France**.

C'est pourquoi, le gouvernement britannique avait dans un premier temps **refusé le premier projet de directive présenté en 2002 par la Commission**. La Grande-Bretagne bénéficiait en effet d'un **régime souple et peu règlementé**, garant d'une certaine **flexibilité**, et ne souhaitait pas être soumise au **cadre plus rigide** de la directive intérim. La situation ne sera débloquée qu'en **Mai 2008** suite à un accord conclu entre le **Trade Union Congress** et la **Confederation for British Industry**.

La Grande-Bretagne a procédé à la transposition de la directive sur le travail temporaire en **utilisant la dérogation** permise par le **point 4 de l'article 5**. Elle **permet aux Etats Membres de déroger à l'égalité de traitement, en prévoyant notamment un délai d'accès au principe de l'égalité de traitement, sur la base d'un accord conclu entre les partenaires sociaux**.

Ainsi, **l'accord et la loi de 2010** transposant la directive, prévoient que les intérimaires n'auront accès à l'égalité de traitement avec les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice qu'à **l'issu d'un délai de carence de 12 semaines**. Ce délai de 12 semaines est une **spécificité anglaise** qui n'existe ni en droit français, ni en droit allemand.

Cette législation est applicable **depuis le 1er Octobre 2011 sans aucun effet rétroactif** y compris pour les contrats en cours. Je vais vous présenter son champ d'application, qui vous le verrez est très large, puis nous parlerons du sort de l'égalité de traitement dans les nouvelles dispositions.

## I. LES SPECIFICITES DE LA LEGISLATION ANGLAISE APRES TRANSPOSITION DE LA DIRECTIVE INTERIM

La Grande-Bretagne dans sa définition des agences de travail temporaire et des travailleurs intérimaires est restée relativement fidèle à la directive, bien qu'adoptant une approche très large de ces deux notions.

### A. LES ENTREPRISES VISEES PAR LES NOUVELLES REGLES

*Quelles sont les entreprises visées par les nouvelles règles ?*

La mise à disposition de travailleurs intérimaires est caractérisée par l'existence d'une relation triangulaire qui implique l'agence de travail temporaire, l'entreprise utilisatrice et bien entendu le travailleur intérimaire. Dès lors qu'une entreprise s'inscrit dans le cadre de cette relation et met à disposition des travailleurs intérimaires elle sera soumise aux règles issues des [Agency Workers Regulations de 2010](#).

**3 éléments fondamentaux composent cette relation :**

- Un contrat de travail ou une relation de travail entre *le travailleur intérimaire et l'entreprise de travail temporaire*
- La mise à disposition temporaire du *travailleur intérimaire* auprès d'une entreprise utilisatrice
- Une mission effectuée sous le contrôle et la direction de *l'entreprise utilisatrice*

La directive a obligé la GB à revoir ses cadres juridiques pour préciser le champ d'application des règles :

Les agences de travail temporaire n'ont pas nécessairement pour fonction exclusive le prêt de main d'œuvre, mais **seule cette activité est visée par les nouvelles règles**.

Par ailleurs tous les intermédiaires sont également pris en compte par la législation dès lors qu'ils mettent à disposition des travailleurs qu'ils rémunèrent directement.

Chaque entité impliquée dans une chaîne de sous traitance devra donc veiller au respect des règles, dès lors qu'elle fournit du personnel qu'elle rémunère quel que soit son statut. Le prestataire qui fournit un service mais ne contrôle pas l'exécution du travail de ses salariés sera également visé par les nouvelles règles.

Est également visée la société membre d'un groupe qui fournit des salariés aux autres entreprises du même groupe.

Précisons également qu'en droit anglais, aucune autorisation, licence ou agrément n'est imposé pour exercer l'activité de mise à disposition de travailleurs temporaires, contrairement à la France ou l'Allemagne.

### B. LES TRAVAILLEURS EXCLUS

La Grande-Bretagne avait déjà donné une définition des travailleurs intérimaires dans les [Working Time Regulations de 1998](#), la transposition de la directive intérim l'a conduite à préciser quels travailleurs n'entraient pas dans le champ de cette définition.

Ainsi, ne sont pas concernés par la législation de 2010:

- Les travailleurs indépendants
- Les agences de travail temporaire (*employment agencies*) qui placent des travailleurs dans des entreprises pour qu'ils soient directement et de manière permanente embauchés par ces entreprises.

## – Les prestataires de services

### CONCLUSION :

Le **champ d'application** de la directive a obligé la Grande-Bretagne à **imposer les nouvelles règles à toutes les entités économiques** pratiquant le prêt de main-d'oeuvre **qu'elles poursuivent ou non un but lucratif**. Cette nouvelle législation a **même atteint les écoles** bénéficiant de mise à disposition d'enseignants

Mais ce champ d'application large est compensé par une **dérogation majeure au principe de l'égalité de traitement**.

## II. EGALITE DE TRAITEMENT DANS LA LEGISLATION DE 2010

Vous avez pu le constater au cours des présentations précédentes, l'égalité de traitement est **au cœur de la directive intérim de 2008**.

La législation britannique a pourtant **considérablement limité la portée de ce principe**, en instaurant **2 conditions** :

- **Premièrement**: Pour que l'égalité de traitement soit garantie, il faut pouvoir **comparer les travailleurs intérimaires à des travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice placés dans une situation comparable saisissable**. C'est-à-dire, des travailleurs occupant la **même fonction ou une fonction similaire** et ce dans le **même établissement ou à défaut un autre établissement** de l'entreprise. SANS SITUATION COMPARABLE, PAS D'EGALITE DE TRAITEMENT.

- **Deuxièmement**: **l'égalité de traitement entre travailleurs intérimaires et travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice, ne sera véritablement garantie que passé un délai de carence de 12 semaines**

### A. LE DELAI DE CARENCE DE 12 SEMAINES

#### 1) Le système du compteur

La période de 12 semaines à prendre en compte s'entend comme une période de **12 semaines calendaires** durant laquelle les travailleurs **exécutent la même mission, sur le même poste, auprès du même employeur**.

Ces dispositions peuvent être mieux expliquées si on pense à la période de référence comme **un compteur, qui tourne de 0 à 12**.

Il existe **3 situations** dans lesquels le **compteur sera remis à 0** et le travailleur intérimaire perdra le bénéfice des jours accumulés depuis le début de sa mission :

→ Lorsque le travailleur intérimaire commence une **nouvelle mission avec un nouvel employeur** c'est-à-dire **une nouvelle entité légale**

Le problème se pose dans le **cadre des groupes**, le travailleur pouvant être affecté dans différentes entreprises du groupe. Dans ce cas là, le compteur devra être remis à 0, chaque entreprise ayant sa personnalité juridique propre.

En revanche, si un employeur unique, déplace le travailleur intérimaire sur ses différents sites, cela ne brise pas la continuité de la mission à condition que le poste ne soit pas substantiellement différent.

→ Lorsque le travailleur intérimaire travaille avec **le même employeur** mais sur **un poste substantiellement différent**, c'est-à-dire **lorsque les exigences du poste ont changé et que la différence de poste est réelle et vérifiable**

→ Lorsqu'il y a une **pause de plus de 6 semaines entre 2 affectations**

**Dans d'autres circonstances** le compteur sera mis sur **pause** et tournera à nouveau quand l'intérimaire reviendra. C'est par exemple le cas, si le travailleur intérimaire prend **des congés**.

Dans des circonstances restreintes **l'horloge continuera à tourner même si le travailleur intérimaire n'effectue pas de mission d'intérim**. C'est le cas concernant **la grossesse et la maternité**.

## 2) Les dispositions anti-évitement :

Il existe dans la législation de 2010 des dispositions **visant à empêcher des affectations successives d'être structurées de manière à empêcher le travailleur d'accomplir la période de carence**.

Ces dispositions devraient couvrir, par exemple, la situation dont je vous ai parlé à l'instant, dans laquelle un travailleur intérimaire est déplacé au sein d'un groupe de sociétés dans l'intention de le priver de l'égalité de traitement.

### B. DROIT DES TRAVAILLEURS INTERIMAIRES APRES 12 SEMAINES D'EMPLOI

#### Article 6

Après avoir travaillé **12 semaines auprès du même employeur**, et occupé **la même fonction**, le travailleur intérimaire a droit **aux mêmes conditions d'emploi que s'il avait été directement employé par l'entreprise**.

Cela couvre les **conditions d'emploi et de travail fondamentales** c'est-à-dire celles qui sont habituellement **incluses dans les contrats des travailleurs recrutés directement par l'entreprise**. Elles peuvent être incluses dans le **contrat de travail** mais également dans les **grilles de salaire**, les **conventions collectives** et le **règlement de l'entreprise**.

Seules échapperont à ces règles les entreprises utilisatrices qui négocieraient individuellement tous les éléments essentiels du contrat.

Concernant la rémunération, sont pris en compte les **éléments clefs du salaire**, c'est-à-dire toute somme payable par l'employeur au travailleur en vertu de son travail, et qui inclut les frais, bonus, commissions, congés payés ou tout autre émolument en relation avec l'emploi.

C. LES DROITS DES TRAVAILLEURS INTERIMAIRES EN MATIERE D'EGALITE DE TRAITEMENT AU PREMIER JOUR  
D'EMPLOI

Dès le premier jour de la mission, les travailleurs intérimaires pourront accéder aux mêmes infrastructures et aménagements collectifs que les autres salariés de l'entreprise placés dans une situation comparable, comme par exemple : la cantine, la crèche, les douches...

L'accès aux infrastructures est le seul élément pour lequel il peut y avoir un traitement moins favorable si celui-ci est justifié par des raisons objectives. Le coût seul ne pouvant être déterminant, l'employeur pourra par exemple s'appuyer sur des raisons pratiques et organisationnelles.

Les travailleurs intérimaires bénéficieront également d'informations concernant les postes vacants existant dans l'entreprise ([article 6.1 directive](#) et [article 13 législation](#)).

## CONCLUSION

Vous le voyez, l'égalité de traitement prévue par la législation britannique **est loin d'être parfaite**. En effet, **plus de la moitié** des travailleurs intérimaires sont employés pour des missions **inférieures** à 12 semaines et seront donc privés du droit à l'égalité de traitement.

De plus, il existe une faille dans le système. En effet, les **agences de travail temporaire peuvent proposer au travailleur intérimaire un contrat de travail permanent lui permettant d'être rémunéré entre ses différentes missions**, la législation permet alors, de déroger à l'égalité de traitement concernant la rémunération. Le travailleur temporaire qui aura accepté un tel arrangement, n'aura pas droit à la même rémunération dans l'entreprise utilisatrice, que s'il avait été embauché directement.

De nombreuses entreprises, sont d'ores et déjà entrées dans la brèche et demandent aux agences de travail temporaires de transformer les travailleurs temporaires en « employés permanents ». Cette pratique, appelée « **la dérogation suédoise** » serait par ailleurs déjà généralisée dans le secteur du commerce de détail.