



UNIVERSITY OF
GOTHENBURG



UNIVERSITEIT VAN AMSTERDAM

ASTREES



La représentation des travailleurs intérimaires RAW

La représentation des travailleurs intérimaires en Europe : France,
Pays-Bas, Pologne, Royaume-Uni, Suède

Résumé

Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson, Richard Pond, Els Sol, Christophe Teissier,
Joanna Unterschütz et Fabrice Warneck

La représentation des travailleurs intérimaires en Europe

Ce document constitue le résumé du rapport final d'un projet européen consacré à « La représentation des travailleurs intérimaires au niveau national et au niveau de l'entreprise en France, Suède, Pologne, au Royaume Uni et au Pays-Bas ». Il inclut les recommandations politiques résultant des travaux menés. Le rapport final a été rédigé par Kristina Håkansson, Tommy Isidorsson, Richard Pond, Els Sol, Christophe Teissier et Fabrice Warneck. Ce résumé est également disponible en anglais, suédois, néerlandais et polonais.

Objectifs du projet

Le projet poursuivait plusieurs objectifs. Son questionnement était centré sur la représentation des travailleurs intérimaires dans une perspective européenne, nationale et locale (au niveau du lieu de travail). La problématique de la représentation collective des travailleurs intérimaires s'avérait particulièrement intéressante quant à son impact sur des questions telles que le salaire, l'environnement de travail (santé et sécurité) et la formation professionnelle.

Le projet a cherché à accroître les connaissances disponibles dans le domaine de la représentation des travailleurs intérimaires. Nous avons pour ambition d'explorer la nature et la portée des accords collectifs (nationaux, sectoriels, d'entreprise) applicables aux travailleurs intérimaires, mais aussi la réalité de la représentation de ces travailleurs au niveau de l'entreprise et sur le lieu de travail. En lien avec ces questions, le projet visait avant tout à promouvoir le dialogue entre les partenaires sociaux et les différentes parties prenantes (que ce soit au niveau local, national ou européen) et à développer les bonnes pratiques repérables en Europe ainsi que les compétences des organisations syndicales sur ce champ.

Le projet visait également à susciter une discussion plus large sur la situation des travailleurs intérimaires. A ce titre, un film documentaire a été produit. Nous espérons ainsi disposer d'un outil important pour diffuser les résultats du projet au delà des limites temporelles assignées à ce dernier.

Description du projet

Chaque organisation nationale partenaire a constitué un comité national d'orientation regroupant des partenaires sociaux, quand bien même les contours précis des différents comités ont pu quelque peu varier selon les pays. En Suède, le comité d'orientation s'est réuni une fois par mois, alors que dans les autres pays la fréquence ou les modalités des rencontres se sont avérées différentes.

Chaque pays a organisé deux ateliers nationaux. Par ailleurs, les partenaires du projet se sont réunis trois fois lors d'ateliers internationaux. Les participants aux ateliers étaient les membres des comités d'orientation ainsi que d'autres « experts clés » présentés notamment par les partenaires sociaux. Jusqu'à cinq partenaires sociaux et chercheurs par pays ont pris part aux ateliers internationaux. Chaque atelier international était organisé par un des partenaires du projet dans son pays. Le pays organisateur procédait dans ce cadre à l'invitation de 8 à 14 partenaires sociaux au total. Les ateliers nationaux visaient à partager les expériences et à faciliter les discussions entre les acteurs. Ils ont constitué une part importante du projet. Les ateliers internationaux avaient pour but de partager des expériences au-delà des frontières nationales dans un esprit similaire à celui animant la méthode ouverte de coordination adoptée par l'Union Européenne en matière d'emploi depuis 1997. (Stratégie Européenne pour l'Emploi).

Un troisième et dernier séminaire visant à assurer la discussion et la diffusion des résultats du projet s'est tenu à Londres à la fin du mois de novembre 2008. Les expériences tirées des différents ateliers, les principaux résultats du rapport final et une première version des recommandations sur le travail intérimaire ont ainsi été discutés lors de cet atelier par des acteurs nationaux et européens.

Méthodologie

Le projet visait à produire une étude qualitative en s'appuyant sur la documentation disponible (nationale et européenne) et la réalisation d'études de cas. Les méthodes de travail ont été améliorées tout au long du projet grâce à des discussions avec les acteurs sociaux. Les lieux d'échange à cet égard étaient d'une part les comités nationaux d'orientation et d'autre part les ateliers nationaux et internationaux, qui regroupaient une majorité de partenaires sociaux. L'objectif principal était que les chercheurs livrent des connaissances devant permettre de susciter échanges et dialogues entre partenaires sociaux. Cet échange de connaissance s'est fait sous plusieurs formes : au niveau national, les chercheurs coopéraient avec les partenaires sociaux ; chercheurs et partenaires sociaux participaient aux comités nationaux d'orientation et ateliers qui se sont réunis plusieurs fois au cours du projet. Il s'agissait de discuter les résultats présentés par les chercheurs mais également d'organiser les ateliers internationaux. Le comité international de pilotage du projet se réunissait de manière mensuelle grâce à des vidéos-conférences.

Le projet a collecté des informations sur la représentation des travailleurs intérimaires au niveau national (dans cinq pays relevant de systèmes de relations industriels distincts) comme communautaire. Le projet a ainsi adopté une méthode comparative en s'inscrivant dans le contexte de l'Union Européenne élargie. L'analyse européenne élargie en elle-même s'appuie sur des sources de seconde main et conforte les résultats du projet. Elle permet par ailleurs de tirer des conclusions sur la représentation des travailleurs intérimaires.

Le projet a collecté et analysé tant les accords collectifs (nationaux et internationaux) que les législations relatives à la représentation des travailleurs intérimaires. Le projet s'est également appuyé sur d'autres sources documentaires relatives à la représentation des travailleurs intérimaires au sein des agences de travail temporaire comme des entreprises utilisatrices. Des entretiens avec des acteurs clés du travail intérimaire ont également été organisés (représentants des organisations professionnelles de salariés comme d'employeurs, travailleurs intérimaires, responsables d'entreprises de travail temporaire et d'entreprises utilisatrices) afin d'explorer plus avant les modalités actuelles de représentation des travailleurs intérimaires et les difficultés rencontrées en pratique à cet égard. Des échanges ont également pu avoir lieu avec des

organisations professionnelles européennes telles qu'EURO-**CIETT**. Par ailleurs, UNI-Europa, fédération syndicale européenne notamment en charge du secteur de l'intérim, a, en tant que partenaire du projet, été impliquée dans la totalité des travaux menés.

Les études de cas nationales réalisées par chaque partenaire ont constitué une partie importante du projet, se faisant le reflet des questions concrètes posées par la représentation des travailleurs intérimaires sur le lieu de travail. Ces études de cas portaient à la fois sur les entreprises dites « entreprises utilisatrices », c'est-à-dire qui ont recours aux travailleurs intérimaires, et les entreprises de travail temporaire, qui « fournissent » les travailleurs intérimaires. La méthode choisie devait conduire à une analyse approfondie des facteurs qui sous-tendent la représentation des travailleurs intérimaires ; les motivations des acteurs (travailleurs intérimaires ou travailleurs permanents) ; le rôle spécifique des agences elles-mêmes, des entreprises utilisatrices et des organisations syndicales. Cela a notamment permis de mettre en évidence la spécificité des systèmes nationaux et de montrer comment la loi et les accords collectifs affectent le comportement des parties prenantes.

Conclusions

La diversité des législations nationales génère des différences quant à la situation des travailleurs intérimaires s'agissant du salaire ou des autres conditions de travail. Les travailleurs intérimaires sont également placés dans des situations distinctes quant aux modalités de leur représentation par les organisations syndicales ou/et les comités d'entreprises, à la possibilité d'accéder à la formation professionnelle ou encore aux questions de santé et sécurité.

En Suède, les travailleurs intérimaires ont le même type de contrat de travail que les salariés d'autres secteurs. La forme normale du contrat, selon la législation suédoise, est le contrat à durée indéterminée. Ceci étant, les employeurs de tous les secteurs d'activité peuvent recourir au contrat à durée déterminée pour une durée maximale de deux ans. Cette faculté fait cependant l'objet d'une réglementation plus stricte dans le secteur de l'intérim, en application de la convention collective applicable aux cols bleus (« blue collar workers»). Cette dernière subordonne la prolongation d'un contrat à durée déterminée au-delà de six mois à l'existence d'un accord collectif local prévoyant cette possibilité, et ce, dans une limite maximale de 12 mois. L'étude de cas suédoise a révélé que les employeurs du secteur de l'intérim recourent habituellement au contrat à durée déterminée durant les six premiers mois. Par la suite, le travailleur intérimaire obtient un contrat à durée indéterminée le liant à l'entreprise de travail temporaire. Du fait de l'importance du taux de turn over dans le secteur, la part des contrats à durée déterminée est probablement beaucoup plus importante dans l'intérim que dans les autres branches. Outre la Suède, les travailleurs intérimaires ont la possibilité d'obtenir un contrat à durée indéterminée au Pays-Bas, à l'issue d'une période de deux ans ou de huit contrats de travail temporaire consécutifs. En France, en Pologne et au Royaume-Uni, un contrat temporaire est la seule possibilité offerte au travailleur intérimaire. Dans tous les pays, à l'exception du Royaume-Uni, les travailleurs intérimaires reçoivent la même rémunération que les salariés (de qualification équivalente) de l'entreprise utilisatrice. Au Pays-Bas cependant, en vertu de l'accord collectif applicable au secteur de l'intérim, il est possible, dans une certaine mesure, de faire exception au principe d'égalité de rémunération durant les 26 premières semaines de travail.

Malgré les différences observées, les pays analysés connaissent des réalités similaires : le taux de syndicalisation des travailleurs intérimaires est très faible. La présence syndicale dans les agences

l'est également et il est manifestement difficile de réunir des personnes travaillant dans différentes entreprises utilisatrices pour organiser des réunions ou d'autres activités syndicales. Ce dernier problème se pose particulièrement en Suède et en Pologne. En France (dans une certaine mesure), aux Pays-Bas et au Royaume-Uni, les intérimaires peuvent être représentés par les représentants du personnel des entreprises utilisatrices : au Royaume-Uni par les syndicats, aux Pays-Bas par le comité d'entreprise, en France par l'un ou l'autre.

Formes de représentation des travailleurs intérimaires

Actuellement, les travailleurs intérimaires en Europe bénéficient de modalités formelles de représentation collective au niveau national ou sectoriel au travers des organisations syndicales et des conventions collectives. Au niveau de l'entreprise, les travailleurs intérimaires peuvent être représentés par les organisations syndicales locales ou des instances élues telles que le comité d'entreprise. De manière générale, le cadre institutionnel de représentation varie d'un pays à l'autre. Aux Pays-Bas et en France, il existe un modèle de représentation dual, incluant une place importante de la législation et des conventions collectives au niveau sectoriel, mais également une représentation organisée au niveau de l'entreprise, notamment par le biais des comités d'entreprise. En France, le travail intérimaire n'est pas considéré comme un métier mais comme une forme d'emploi spécifique, susceptible d'exister dans tous les secteurs. Ceci étant, les travailleurs intérimaires peuvent être représentés par les confédérations nationales ou par les fédérations sectorielles des organisations syndicales. En Pologne, les comités d'entreprise existent également mais sont réduits à un rôle d'information et de consultation. Les organisations représentatives sont les organisations syndicales. Les accords collectifs sont principalement conclus au niveau de l'entreprise. Cependant, en Pologne, les syndicats ne peuvent exercer leurs droits au niveau de l'entreprise que s'ils représentent au moins 10 salariés. Au Royaume-Uni, il existe très peu d'accords collectifs sectoriels. Les structures de représentation des travailleurs intérimaires tendent à se situer au niveau local et dépendent fortement de l'importance de l'implantation syndicale et de la reconnaissance du syndicat par l'employeur. D'une manière générale, le système de représentation suédois est quant à lui caractérisé par l'existence d'organisations syndicales puissantes, tant au niveau national que local. Au niveau national, les organisations syndicales et patronales signent un accord collectif national. La mise en œuvre de ce dernier est ensuite assurée localement par les organisations syndicales.

Les travailleurs intérimaires en Suède et en Pologne ne peuvent être représentés que par les instances de représentation des salariés de l'entreprise de travail temporaire : en Suède par les organisations syndicales, et en Pologne par les syndicats ou par le comité d'entreprise. Aux Pays-Bas, en France et au Royaume-Uni, les travailleurs intérimaires peuvent être représentés par les institutions représentatives du personnel à la fois au niveau de l'entreprise de travail temporaire et à celui de l'entreprise utilisatrice : aux Pays-Bas et en France par le comité d'entreprise ou/et par les syndicats. Au Royaume-Uni, la représentation est principalement assurée par les syndicats, même si on observe une augmentation du nombre des comités d'entreprise faisant suite à la directive européenne de 2002 sur l'information et la consultation des salariés.

Dans les pays où les comités d'entreprise existent, un aspect important du système de représentation réside dans le droit de vote aux élections et dans le droit de s'y présenter. En général, la réglementation légale impose une durée minimale d'emploi dans l'entreprise. C'est pourquoi, au Pays-Bas, on observe un processus de création d'instances additionnelles de représentation plus souples, telles que les «flex panels », et de nouvelles modalités d'accès aux travailleurs intérimaires.

En se fondant sur des études antérieures, il est possible de distinguer quatre manières distinctes pour les organisations syndicales de se situer à l'égard des travailleurs intérimaires et du secteur de l'intérim ; l'exclusion, la réglementation, le remplacement et l'engagement (Heery 2004). Dans tous les pays retenus, les syndicats agissent effectivement en faveur des travailleurs intérimaires et acceptent le travail temporaire, pouvant ainsi être classés dans la catégorie de « l'engagement ». Les syndicats ont pris conscience de l'importance de l'adhésion des travailleurs intérimaires, mais ils continuent à compter peu de membres issus du travail temporaire, du fait des difficultés qu'ils éprouvent pour accéder aux travailleurs intérimaires. Les syndicats présents dans les entreprises de travail temporaire essaient d'informer et de soutenir les travailleurs intérimaires, mais connaissent des difficultés pour les « recruter ».

Le faible taux de syndicalisation des travailleurs intérimaires s'explique notamment par le fait que les travailleurs intérimaires sont souvent plus jeunes (or le taux de syndicalisation est généralement plus faible dans cette catégorie de la population) et plus mobiles que la moyenne des salariés. Cependant, notre étude montre que la principale explication tient au fait que les structures syndicales existantes sont peu adaptées au travail intérimaire, ce qui rend difficile le recrutement et la représentation des travailleurs. La relation triangulaire unissant le travailleur intérimaire, l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice pose de sérieuses difficultés aux organisations syndicales.

Selon la réglementation française, les syndicats présents dans les entreprises utilisatrices peuvent représenter les travailleurs intérimaires par le biais des différentes institutions de représentation du personnel existantes. Cependant, l'étude de cas française relève l'absence de preuves évidentes que les syndicats de l'entreprise utilisatrice s'attachent de manière systématique à représenter et soutenir les intérimaires. Dans le cas retenu, la durée moyenne des missions était de trois jours, ce qui n'est sans doute pas de nature à inciter les syndicats à s'engager auprès des travailleurs intérimaires.

Aux Pays-Bas, les syndicats se concentrent fortement sur la négociation d'accords collectifs et finalement assez peu sur la représentation des salariés intérimaires sur le lieu de travail. Le comité d'entreprise représente les travailleurs intérimaires, mais ces derniers ne peuvent participer aux élections du comité d'entreprise de l'entreprise de travail temporaire qu'au bout de six mois et aux élections du comité d'entreprise de l'entreprise utilisatrice qu'au bout d'un an. L'étude de cas néerlandaise montre par ailleurs que le comité d'entreprise traite prioritairement des questions relatives aux travailleurs permanents. Les travailleurs intérimaires, de leur côté, ne s'adressent pas au comité d'entreprise en cas de difficultés, mais plutôt à leurs collègues.

En Pologne, les travailleurs intérimaires ne peuvent être élus au comité d'entreprise (de l'entreprise de travail temporaire) avant d'avoir acquis douze mois d'ancienneté. Sachant que la durée d'un contrat de mission ne peut excéder douze mois au sein d'une agence, les travailleurs intérimaires sont de fait, mais en vertu de la loi, privés de ce droit. Cependant, dans l'étude de cas polonaise, le syndicat de l'entreprise utilisatrice prend en charge les problèmes des travailleurs intérimaires. Cette représentation demeure néanmoins informelle. En Suède, les travailleurs intérimaires membres d'un syndicat ont vocation à être représentés par le syndicat de l'entreprise de travail temporaire ou par un médiateur syndical au niveau régional. Le syndicat de l'entreprise utilisatrice n'a pas mandat pour représenter les travailleurs intérimaires. L'étude de cas suédoise a mis en lumière plusieurs faiblesses affectant cette réglementation. Dans la mesure où le syndicat de l'entreprise utilisatrice ne dispose d'aucun mandat de représentation, les travailleurs

intérimaires ne reçoivent pas d'informations syndicales et le syndicat ne parvient pas à « recruter » de nouveaux membres parmi les intérimaires. Dans le cas présenté, mais c'est également vrai de manière générale, les syndicats de cols bleus sont rares au niveau des agences. Si un travailleur intérimaire a besoin du soutien syndical, il doit se tourner vers le médiateur régional de l'organisation syndicale dont il est membre. Si le travailleur intérimaire appartient, ce qui n'est pas rare, à plusieurs organisations syndicales, il doit se tourner vers différents médiateurs syndicaux régionaux.

Environnement de travail, Santé et sécurité

Dans tous les pays, la responsabilité concernant la santé et sécurité des travailleurs intérimaires en mission est partagée entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail temporaire. L'entreprise utilisatrice est directement responsable de l'environnement de travail et de la santé et sécurité du travailleur, mais l'entreprise de travail temporaire a la responsabilité de l'information du salarié sur les risques liés au poste. En France, de manière générale, l'entreprise de travail temporaire prend en charge les coûts liés aux accidents du travail et est responsable de la surveillance médicale des travailleurs intérimaires. En Pologne, la responsabilité du suivi médical incombe également à l'entreprise de travail temporaire. Aux Pays-Bas, les partenaires sociaux ont créé une fondation chargée de gérer l'assurance maladie des travailleurs intérimaires. Selon la loi suédoise, l'entreprise de travail temporaire est responsable (en tant qu'employeur) de la santé et sécurité du travailleur intérimaire ainsi que de sa réinsertion éventuelle.

Dans tous les pays, les représentants des salariés en matière de santé et sécurité participent au processus d'évaluation des risques professionnels en analysant l'ensemble des postes sur le lieu de travail. Dans tous les pays, excepté la Suède, les représentants des salariés en matière de santé et sécurité des entreprises utilisatrices ont le droit d'agir au nom des travailleurs intérimaires. En Suède, seuls les délégués à la sécurité des entreprises de travail temporaire ont ce droit, étant entendu que les représentants des « cols bleus » sont très rares. En France, les délégués du personnel élus dans l'entreprise utilisatrice ont mandat pour représenter les travailleurs intérimaires.

Formation professionnelle

Les rapports nationaux montrent que les accords collectifs nationaux relatifs à la formation professionnelle et au développement des compétences varient d'un pays à l'autre. En Pologne et au Royaume-Uni, la formation professionnelle n'est que peu organisée par la négociation collective. Au Royaume-Uni, les organisations syndicales ont tenté d'inscrire la question de la formation professionnelle à l'agenda des négociations collectives mais il demeure rare de voir la problématique de la formation véritablement abordée dans les conventions collectives. La faiblesse de la couverture conventionnelle (35 % des salariés) est un autre facteur explicatif de la rareté des accords collectifs en matière de formation professionnelle.

En France, en Suède et aux Pays-Bas, la formation professionnelle est notamment réglementée par des accords collectifs de branche, quand bien même des différences sont observables. En Suède, les conventions collectives applicables tant aux cols blancs qu'aux cols bleus mentionnent la thématique du développement des compétences des intérimaires. Les accords sont cependant formulés en termes généraux, soulignant les enjeux liés à la formation et les devoirs de l'employeur à cet égard, sans pour autant énoncer d'obligations spécifiques à la charge de ce dernier. L'accord collectif applicable aux cols blancs stipule néanmoins que si l'employeur requiert

du salarié qu'il suive une formation, le temps de formation doit être assimilé à du temps de travail. Aux Pays-Bas, le rôle de la négociation collective dans le secteur de l'intérim en matière de formation est manifeste. A titre d'exemple, la convention collective sectorielle ABU pour la période 2004-2009 contient des dispositions spécifiques relatives à la formation des travailleurs intérimaires en phases B et C (c'est-à-dire à l'issue d'une période d'emploi de 78 semaines). Quand bien même ces dispositifs ont vocation à être remplacés par d'autres (sur la base d'une nouvelle convention collective pluriannuelle), ils montrent que le système néerlandais de représentation des travailleurs intérimaires se saisit des problématiques de formation en ce qu'elles renvoient à des enjeux importants, tant pour les organisations syndicales que patronales. En France, ce sont à la fois la loi et les accords collectifs qui réglementent la formation professionnelle des intérimaires, question très clairement essentielle aux yeux des partenaires sociaux. Une des principales réalisations du dialogue social sectoriel réside dans la création (en 1983) d'un fond spécifique dédié à la formation des intérimaires et géré paritairement : le Fonds d'Assurance Formation du Travail Temporaire (FAF-TT). Ce fonds est financé par les entreprises de travail temporaire et prend en charge l'accès aux dispositifs de formation prévus par les accords collectifs applicables. D'une manière générale, le dialogue social de branche a tenté, en France, d'adapter les dispositions générales relatives à la formation professionnelle des salariés à la situation spécifique des intérimaires.

Au niveau de l'entreprise, les études de cas montrent que l'accès à la formation des travailleurs intérimaires est limité. Dans tous les cas, les intérimaires sont affectés à des tâches relativement simples. La formation se limite donc à l'acquisition des compétences essentielles requises par le poste occupé. De plus, dans tous les cas, les travailleurs intérimaires ne bénéficient que d'une introduction au poste de travail très courte (même si cette introduction est un peu plus longue dans l'exemple suédois). Enfin, la santé et la sécurité constituent plutôt un objet d'information que de formation.

Les travailleurs migrants

Le cas britannique démontre que bien qu'il existe des entreprises utilisatrices et des agences d'intérim dont les « bonnes pratiques » sont claires, d'autres violent régulièrement les réglementations applicables et exploitent les travailleurs intérimaires (TUC 2007). Les travailleurs migrants sont d'autant plus vulnérables que leur maîtrise de la langue et la connaissance de leurs droits sont imparfaites et qu'ils sont soumis à la pression résultant de l'obligation de garder leur emploi à tout prix pour rester au Royaume-Uni. Quand le travailleur intérimaire migrant est en meilleure position pour exercer ses droits, cela tient à deux facteurs principaux : la connaissance de ses droits (conditions d'emploi, santé et sécurité) et celle de la langue. L'amélioration de la situation des travailleurs migrants suppose notamment une meilleure coopération entre les organisations syndicales du pays d'accueil et celles du pays d'origine.

Analyse SWOT sur la représentation syndicale au niveau local

Tous les partenaires ont résumé leurs observations relatives à la représentation des intérimaires sur le lieu de travail au travers d'une analyse de type SWOT (Forces, faiblesses, opportunités, menaces). On peut relever quelques similitudes frappantes entre les pays. La faiblesse partagée par tous est le faible niveau de représentation effective, en partie due à la faible syndicalisation des travailleurs intérimaires, mais aussi au fait qu'il semble très difficile, en pratique, d'organiser la représentation collective de ces derniers. Il existe ainsi un fossé entre la représentation telle qu'elle est conçue en théorie et la réalité. Même si les travailleurs intérimaires disposent d'un droit à la

représentation en vertu de la loi et/ou des conventions collectives, l'absence d'organisation syndicale véritablement efficace au niveau local rend très difficile la représentation effective des salariés.

Une des forces des systèmes de représentation envisagés tient au fait que les syndicats ont progressivement adopté une démarche plus constructive à l'égard du travail intérimaire, militant notamment pour l'amélioration des conditions de travail des salariés. Ce phénomène est avant tout visible au niveau national. A cet égard cependant, un des points faibles relevés résiderait dans le décalage entre l'action syndicale au niveau national et l'intervention au niveau local. Notre étude montre que les syndicats sont convaincus de la nécessité d'adopter une attitude « constructive » envers le travail intérimaire et la plupart des organisations ont pris des initiatives pour améliorer leur implication locale.

La « menace » commune aux différents systèmes nationaux tient à l'existence d'agences de travail temporaire peu scrupuleuses, coupables de fausser le jeu de la concurrence par le biais de pratiques illégales (salaires, conditions de travail).

Les opportunités ouvertes pour améliorer la représentation des travailleurs intérimaires peuvent emprunter à deux orientations générales :

- adapter les structures des organisations syndicales à la relation triangulaire de travail caractéristique du travail temporaire,
- améliorer l'information et les procédures relatives au recours au travail temporaire, notamment au niveau de l'entreprise utilisatrice, par une meilleure information de ses organisations syndicales et de son comité d'entreprise.

Recommandations relatives à la représentation des travailleurs intérimaires

En regard de la situation actuelle de la représentation des travailleurs intérimaires dans cinq pays européens, on peut avancer des conclusions positives quant à la prise de conscience croissante de l'importance de la question. Cependant, l'évaluation d'ensemble demeure plutôt sombre, dans la mesure où la représentation des travailleurs intérimaires reste faible en pratique.

En prenant en compte ces considérations, relatives à la représentation par les syndicats comme par les instances élues (notamment le comité d'entreprise), dans une perspective européenne, notre recherche conduit à formuler sept recommandations générales :

- 1. Les organisations syndicales devraient s'efforcer de mieux assurer la prise en charge des intérêts des travailleurs intérimaires. En réponse aux difficultés rencontrées pour ce faire, il est important de développer de véritables stratégies de « recrutement » des intérimaires et d'inclure pleinement la prise en compte de ces derniers dans les activités syndicales.**
- 2. Les syndicats devraient, dans le but de faciliter la représentation des travailleurs intérimaires, s'efforcer d'adapter leurs structures internes et de surmonter les conflits d'intérêt (internes à une organisation ou entre organisations) qui résultent notamment d'une organisation fondée sur une logique sectorielle.**
- 3. Améliorer la communication entre les différents acteurs impliqués dans la relation de travail intérimaire (salariés permanents de l'entreprise utilisatrice, permanents de l'entreprise de travail**

temporaire, organisations syndicales, comités d'entreprise) dans le but d'offrir aux travailleurs intérimaires une meilleure information et un véritable accompagnement.

4. Les syndicats, les entreprises de travail temporaires respectueuses de la loi, les organisations d'employeurs et les gouvernements doivent mener des actions pour éliminer les agences 'frauduleuses » qui empêchent les organisations syndicales de représenter véritablement les travailleurs intérimaires et qui faussent la concurrence entre les entreprises du secteur.

5. Les travailleurs intérimaires devraient avoir pleinement accès à la formation. Ceci pourrait se faire par l'intermédiaire de fonds sectoriels quand ils existent (France, Belgique, Espagne, Italie, Pays-Bas), par le développement de la négociation collective sur ce sujet ou encore par la reconnaissance d'une responsabilité de l'employeur à cet égard.

6. Assurer un bon environnement de travail ainsi que de bonnes conditions de santé et sécurité aux travailleurs intérimaires, en clarifiant les contours de la responsabilité partagée entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

7. Les travailleurs intérimaires migrants ont tendance à être plus vulnérables aux pratiques les plus condamnables du secteur du travail temporaire et devraient donc bénéficier d'un meilleur accès à l'information ainsi que d'un véritable accompagnement et ce, autant que faire se peut dans leur langue maternelle.