

CRITÈRES D'ORIENTATION DE L'EFFAT SUR L'EMPLOI INTÉRIMAIRE

Faire appel aux travailleurs intérimaires est une pratique de plus en plus courante dans les secteurs de l'agriculture, du tourisme et de l'alimentation. Dès lors, les accords de travail normaux cèdent la place à des relations de travail temporaires, et c'est une mauvaise nouvelle pour toutes les personnes concernées. Voici une liste de critères à l'attention des syndicalistes qui souhaitent traiter le problème du travail intérimaire sur leur lieu de travail :

1 Soulever la question auprès du syndicat et des instances de représentation des travailleurs.

En parler aux collègues et à la direction. Si possible, faire en sorte que le sujet soit soulevé à l'échelon le plus élevé, afin que l'entreprise entière soit concernée. Dans les grandes entreprises multinationales, les comités d'entreprise européens peuvent tenter d'aborder le problème. Veiller à proposer des principes sur le travail intérimaire pouvant s'appliquer à toute l'entreprise (à l'échelle nationale, européenne ou même mondiale).

2 Expliquer à la direction de l'entreprise pour quelles raisons donner la priorité aux emplois permanents est dans l'intérêt de l'entreprise, ainsi que de son personnel. Comparé à l'option d'utiliser des travailleurs permanents, les travailleurs intérimaires ne sont probablement pas :

- aussi expérimentés pour le travail qu'on leur demande de faire ou aussi familiers à la culture de l'entreprise
- aussi motivés, avec la même loyauté vis-à-vis de l'entreprise (les intérimaires ont un taux plus élevé d'absentéisme que les travailleurs de l'entreprise)



- aussi bien informés sur les normes de sécurité et de qualité (ce qui augmente les risques d'accidents et d'erreurs)
- Aussi performants, n'ont pas un rapport coût/efficacité satisfaisant – ils sont souvent plus chers pour l'entreprise, et non pas moins coûteux
- nécessaires actuellement – la plupart des travaux pour lesquels les travailleurs intérimaires sont engagés peuvent être réalisés par le propre personnel de l'entreprise

3 Souligner que la principale forme d'emploi devrait toujours être un emploi permanent, à durée indéterminée, et direct.

Il ne faudrait faire appel aux travailleurs intérimaires qu'en cas de besoin légitime, pour faire face à des pics d'activité exceptionnels ou compenser des absences maladie, par exemple. Il faut donc faire en sorte que la direction et les travailleurs sachent tous qu'il n'est pas acceptable de recourir à des travailleurs intérimaires en vue de remplacer ou de supprimer des emplois permanents, de réduire les modalités et conditions dans lesquelles le travail est effectué, de remplacer les travailleurs en grève ou de compromettre une action industrielle. Dans toutes les entreprises et organisations, la forme principale de l'emploi devrait être l'emploi permanent, à durée indéterminée, et direct. Si la direction n'est pas d'accord, il faudrait lui demander de se prononcer clairement sur le sujet.

4 S'informer des droits du travail déjà en vigueur pour les travailleurs intérimaires et essayer de s'assurer qu'ils en bénéficient.

La nouvelle Directive de l'Union européenne sur le travail intérimaire prévoit des droits pour les travailleurs intérimaires, et tous les employeurs qui ont recours à cette forme de travail doivent faire la preuve qu'ils s'y conforment. S'assurer que les travailleurs intérimaires obtiennent ce qui leur revient de droit, peut dissuader les employeurs de détourner ces droits – et ce, dans l'intérêt de tous les effectifs, qu'ils soient permanents ou temporaires. Il est également utile de savoir si un employeur s'attache à mettre en œuvre les bonnes pratiques en matière de travail intérimaire, ou s'il applique uniquement le minimum légal. Selon le droit communautaire, les travailleurs intérimaires devraient :

- bénéficier, en matière de conditions de travail et d'emploi, d'une égalité de traitement et d'opportunités (y compris l'égalité de rémunération pour un même travail) par rapport aux employés réguliers et permanents ;
- avoir des contrats écrits agréés et exécutoires dans lesquels sont spécifiées les conditions de travail et d'emploi ;
- obtenir l'accès aux informations sur leurs droits et aux réglementations sur la santé et la sécurité au travail ;
- recevoir les mêmes équipements, instructions et formations que les travailleurs permanents ;

Il se peut que des droits supplémentaires applicables aux intérimaires figurent déjà dans les législations nationales ou les conventions collectives. Il serait judicieux de s'en informer !

5 S'informer des normes appliquées par l'entreprise lorsqu'il s'agit de choisir une agence de recrutement.

Les employeurs réputés devraient uniquement collaborer avec des agences de travail intérimaire réputées et dûment réglementées (par exemple par des licences ou des certifications). Les agences acceptables ne font pas obstacle aux syndicats – elles vont plutôt négocier des conventions collectives protégeant leurs travailleurs. Il faudrait donc trouver quelles sont les agences avec lesquelles les employeurs sont en contact et quelles normes elles appliquent pour garantir que les travailleurs intérimaires soient traités correctement.





6 Essayer de parvenir, avec l'employeur, à un accord sur l'emploi intérimaire.

L'EFFAT est d'avis que les employeurs qui souhaitent faire appel à des travailleurs intérimaires, devraient consulter les syndicats et les comités d'entreprise. Tout recours à des travailleurs intérimaires devrait être régi par des accords comprenant :

- des limites strictes sur le maximum de travailleurs temporaires employés (p. ex. 10% des effectifs ou moins) ;
- une durée maximale durant laquelle un travailleur peut rester à un poste « temporaire » ;
- les normes minimales attendues de toute agence de travail intérimaire ;
- des réglementations sur la formation et les normes de santé et de sécurité que les travailleurs temporaires doivent respecter, ainsi que des procédures visant à en garantir l'application ;
- une liste d'emplois pour lesquels il est possible de faire appel, à titre provisoire, à des travailleurs intérimaires ;
- un mécanisme permettant de proposer, aux intérimaires ayant les qualifications requises (ainsi qu'aux autres faisant déjà partie du personnel), les emplois permanents vacants qui se présentent.

En outre, il doit ressortir clairement de tels accords, d'une part, que le recours aux travailleurs intérimaires ne compromettra ni les conditions de travail ni les conventions collectives existantes, et qu'il n'aura aucun impact négatif sur la négociation collective ; et, d'autre part, que les intérimaires ne seront pas utilisés pour empêcher les travailleurs (et que les intérimaires eux-mêmes ne seront pas empêchés) de rejoindre les syndicats et d'y participer activement.

FIGHT PRECARIOUS WORK

SOCIAL JUSTICE FROM FARM TO FORK

EFFAT represents the interests of more than 2.6 million members, affiliated to 130 national trade unions in 38 European countries in agriculture, food production and tourism.

CRITÈRES D'ORIENTATION DE L'EFFAT SUR L'EMPLOI INTÉRIMAIRE



EFFAT