

Pourquoi l'adoption de la directive européenne sur le travail intérimaire est inutile et nuisible

Prise de position sur les conditions de travail du travail temporaire en Suisse en comparaison avec les pays européens

Dans le cadre de la préparation des négociations avec l'UE, la Confédération, les partenaires sociaux et les cantons examinent depuis le printemps 2023 des mesures complémentaires visant à garantir le niveau de protection actuel sur le marché du travail. Dans ce contexte, les syndicats ont thématiquement la reprise de la directive européenne relative au travail intérimaire (c'est-à-dire le travail temporaire). Or, la reprise de la directive européenne n'est pas seulement inutile pour la Suisse, elle est aussi nuisible. Les interactions équilibrées entre la loi sur le service de l'emploi (LSE), la CCT Location de services, le Code des obligations (CO) et la loi sur le travail (LTr) remplissent déjà les objectifs de la directive en matière de salaire, de temps de travail, de protection sociale, de formation continue et d'exécution. En outre, les acquis élaborés en commun pour les travailleurs temporaires seraient mis en danger, l'insécurité juridique ainsi que la bureaucratie augmenteraient et le partenariat social serait vidé de sa substance. En ces temps marqués par la flexibilisation du monde du travail, la reprise de la directive européenne relative au travail intérimaire serait un véritable pas en arrière pour la Suisse.

Suisse - UE : la protection des salaires comme élément central des négociations

Depuis des années, la Suisse lutte avec l'UE pour définir les contours de leurs futures relations. Après la rupture unilatérale par la Suisse des négociations sur un accord-cadre institutionnel, notre gouvernement fédéral a opté pour une approche verticale, c'est-à-dire sectorielle. Les éléments institutionnels - reprise dynamique du droit, règlement des différends ainsi que les exceptions et les clauses de sauvegarde - doivent donc être ancrés dans les différents accords binationaux. Le Conseil fédéral attend de cette approche un large équilibre des intérêts et de meilleures chances de succès dans les négociations. D'ici fin 2023, le Conseil fédéral souhaite préparer un projet de mandat de négociation après dix entretiens préliminaires avec la Commission européenne et des discussions intensives avec les partenaires sociaux, les cantons et les milieux économiques. Les négociations avec l'UE devraient débuter au premier trimestre 2024.

La protection des salaires est l'élément central tant des négociations avec l'UE que du processus de politique intérieure. Pour l'Union syndicale suisse (USS), il s'agit d'une condition préalable à une ouverture vers l'UE : celle-ci doit profiter aux travailleurs. En ce qui concerne la protection des salaires, le Conseil fédéral a chargé le 21 juin 2023 le Département fédéral de l'économie, de la formation et de la recherche (DEFR), en collaboration avec le Département fédéral de justice et police (DFJP) et le Département fédéral des affaires étrangères (DFAE), d'examiner au niveau technique, avec les partenaires sociaux et les cantons, quelles mesures internes permettraient de garantir le niveau actuel de protection des salaires en Suisse (lien). Début juin 2023, l'Union syndicale suisse (USS) a de nouveau qualifié de manière frappante le travail temporaire de précaire et a officiellement introduit la restriction de la location de services dans le cadre des négociations. Le mandat de négociation devrait notamment stipuler que "les travail-

leurs temporaires soient engagés aux mêmes salaires que les employés fixes. La Suisse pourrait reprendre ici les directives de l'UE sur les salaires minimums et le travail temporaire" (lien). swissstaffing, en tant qu'association des services de l'emploi suisses, n'a pas été directement impliquée dans ce processus jusqu'à présent.

Appréciation de la directive européenne sur le travail intérimaire

Avec la directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire (directive UE relative au travail intérimaire), l'UE a voulu aplanir les grandes différences dans le recours au travail intérimaire et dans la mise en œuvre juridique au sein de l'Union. L'UE reconnaît les nombreux avantages du travail temporaire, notamment pour les besoins de flexibilité des entreprises, les besoins des travailleurs en matière de conciliation de la vie professionnelle et de la vie privée, la création d'emplois et l'intégration sur le marché du travail. Par conséquent la directive interdit les réglementations infondées du secteur et exige des États membres de les supprimer. La directive européenne sur le travail intérimaire stipule que les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs temporaires doivent être au moins équivalentes à celles qui s'appliqueraient à ces travailleurs s'ils étaient embauchés pour le même travail par l'entreprise utilisatrice. **Ce principe d'égalité de traitement** est inscrit à l'article 5 de la directive européenne¹ et concerne notamment le salaire, la durée du temps de travail, les heures supplémentaires, les pauses, les périodes de repos, le travail de nuit, les congés ou les jours chômés.

La directive européenne relative au travail intérimaire laisse aux États membres le soin de déterminer les conditions de travail et d'emploi obligatoires. Afin de répondre de manière flexible à la diversité des marchés du travail et des relations de travail, les États membres peuvent également autoriser les partenaires sociaux à définir les conditions de travail et d'emploi, pour autant que le **niveau global de protection** des travailleurs temporaires soit maintenu. Les États membres peuvent, dans certaines circonstances bien définies et sur la base d'un accord conclu entre les partenaires sociaux au niveau national, déroger dans une mesure limitée au principe de l'égalité de traitement, à condition qu'un niveau de protection adéquat soit assuré.

Selon la jurisprudence de la CJCE, l'examen **de la protection globale des travailleurs temporaires** s'effectue en trois étapes, le processus d'examen suivant devant être réalisé sur la base d'une analyse concrète de chaque cas :

1. détermination des conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs permanents de l'entreprise utilisatrice.
2. comparaison de ces conditions de travail et d'emploi avec celles qui s'appliquent aux travailleurs temporaires conformément à la convention collective. Si cette comparaison révèle une inégalité de traitement -> 3ème étape :
3. vérifier si la convention collective accorde des avantages compensatoires et si ceux-ci permettent de neutraliser l'inégalité de traitement.

La directive européenne relative au travail intérimaire n'est pas juridiquement contraignante pour les États membres, mais elle l'est politiquement et doit être transposée par ces derniers

¹ « Pendant la durée de leur mission auprès d'une entreprise utilisatrice, les conditions essentielles de travail et d'emploi des travailleurs intérimaires sont au moins celles qui leur seraient applicables s'ils étaient recrutés directement par ladite entreprise pour y occuper le même poste. »

dans leur droit national. Les ordres juridiques nationaux des États membres de l'UE sont certes hétérogènes, mais contrairement à la Suisse, ils connaissent souvent des conditions de travail et d'emploi contraignantes (par des dispositions légales obligatoires et/ou des conventions collectives). En règle générale, celles-ci ne sont pas contrôlées par les partenaires sociaux, mais uniquement par l'État. Les organes de contrôle étatiques sont compétents pour l'ensemble de l'économie.

Les conditions de travail des travailleurs temporaires en Suisse

La loi sur le service de l'emploi et la location de services (LSE), l'ordonnance sur le service de l'emploi (OSE), le code des obligations (CO), la loi sur le travail (LTr) ainsi que la CCT Location de services (CCTL) - qui après d'âpres négociations entre les partenaires sociaux en novembre 2023 a été prolongée de quatre ans jusqu'à fin 2027 - constituent la base juridique de la location de services en Suisse et protègent les travailleurs temporaires contre le dumping salarial et la précarisation, notamment grâce aux mesures suivantes :

- Salaires minimaux obligatoires pour l'ensemble de la branche du travail temporaire (art. 20 et annexe 1 CCTL).
- Application des dispositions relatives aux salaires et au temps de travail des CCT déclarées de force obligatoire dans la branche de mission (CCT déclarée de force obligatoire).
- Indemnité journalière en cas de maladie jusqu'à 720 jours, dès la première heure de mission
- Caisse de pension avec possibilité d'assurance dès la première heure de mission.
- Grâce à la CCTL, les travailleurs temporaires bénéficient, par l'intermédiaire de leur agence de travail temporaire, d'une protection sociale au moins équivalente à celle des travailleurs soumis uniquement au CO.
- Obligation d'autorisation pour les services de l'emploi selon la LSE avec des exigences personnelles et professionnelles pour garantir une activité de location de services professionnelle.
- Fonds de formation continue temptraining offrant des prestations jusqu'à 5'000 francs et des indemnités pour perte de gain jusqu'à 2'250 francs par an.
- Contrôle du respect de la CCTL par tempcontrol ou de la CCT de branche déclarée de force obligatoire par la commission paritaire de branche compétente.

Grâce à ces conditions-cadres, la location de services est en Suisse un instrument strictement réglementé et étroitement contrôlé, qui permet une flexibilité accrue tout en garantissant une sécurité sociale élevée. Une comparaison entre les flexworkers - c'est-à-dire les personnes qui évoluent dans un régime de travail qui se situe en dehors de l'emploi fixe classique à plein temps et à durée indéterminée auprès d'une seule entreprise - montre que le travail temporaire offre la meilleure sécurité sociale (plus d'informations ici). Une personne active sur quatre, soit environ 1,3 million de personnes, est déjà un flexworker, et cette tendance est à la hausse.

En comparaison aux employés directement engagés par une entreprise, les travailleurs temporaires bénéficient d'une protection étendue, d'un accès à la formation continue et d'une sécurité sociale même pour les emplois de courte durée et à faible revenus.

swissstaffing intensifie sans relâche ses efforts en faveur de la qualité dans la location de services et met tout en œuvre pour la garantir en permanence - dans l'intérêt des entreprises de travail temporaire et de leurs collaborateurs, mais aussi des entreprises locataires de services et de leurs clients. Par ailleurs, les partenaires sociaux reconnaissent la bonne protection des travailleurs temporaires. En effet, en automne 2023, la CCTL nouvellement négociée a été prolongée de quatre années supplémentaires.

La solution suisse : équilibrée et plus qu'équivalente

Le **principe de l'égalité de traitement** selon l'art. 5 de la directive européenne relative au travail intérimaire est garanti en Suisse. Dans les branches dotées d'une CCT déclarée de force obligatoire, la reprise des dispositions en matière de protection salariale garantit l'égalité de traitement des travailleurs temporaires avec les employés fixes (art. 20 LSE). Cela concerne environ 40% des travailleurs temporaires - les 60% restants sont protégés par les salaires minimaux obligatoires de la CCTL (y compris les salaires minimaux des CCT non étendues et listées à l'annexe 1 CCTL). L'équivalence du temps de travail est garantie par le même mécanisme. A cela s'ajoute le fait que les travailleurs temporaires reçoivent souvent des suppléments de salaire et d'heures supplémentaires plus élevés que les employés directs et sont donc mieux lotis (plus d'informations ici). Grâce à la CCTL, la protection sociale des travailleurs temporaires est au moins équivalente à celle des employés fixes. Au fil du temps, le secteur a également créé des offres adaptées aux besoins des personnes travaillant de manière flexible ; il est par exemple possible de s'assurer auprès d'une caisse de pension dès la première heure. Dans le domaine de la formation continue, la branche a également innové en créant temptraining, une offre de formation continue ouverte à tous les collaborateurs temporaires et qui a été utilisée 126 875 fois (environ 110 millions de CHF pour les frais de cours) depuis son introduction en 2012. Il n'existe pas d'offre de ce type pour les employés engagés directement. En fin de compte, la commission paritaire de la CCTL s'assure, par des contrôles étroits que les règles du jeu, légales et définies par le partenariat social, soient respectées. En cas de manquement, des rattrapages sont exigés à posteriori et sanctionnés aussi par des peines conventionnelles.

Les objectifs de la directive européenne relative au travail intérimaire concernant l'égalité de traitement - protection des travailleurs temporaires ; amélioration de la qualité du travail intérimaire ; définition d'un cadre approprié pour le travail intérimaire afin de contribuer efficacement à la création d'emplois et au développement de formes de travail flexibles - sont déjà remplis en Suisse.

La protection globale des travailleurs temporaires est également garantie en Suisse. D'autant plus qu'en Suisse, le salaire est négocié individuellement et n'est guère soumis à des directives contraignantes, la protection salariale des travailleurs temporaires ne serait pas améliorée par la reprise de la directive européenne relative au travail intérimaire. Les travailleurs temporaires en Suisse - contrairement à de nombreux employés directs de l'entreprise locataire de

services - bénéficient déjà aujourd'hui d'un salaire minimum, fixé par les partenaires sociaux et dont le respect est régulièrement contrôlé. A cela s'ajoute le fait que les dispositions en matière de salaire et de temps de travail des CCT déclarées de force obligatoire des branches de mission doivent être reprises. Cela correspond au principe européen de protection globale des travailleurs temporaires. L'introduction de la directive européenne sur le travail intérimaire n'apporterait donc aucune valeur ajoutée à la protection des salaires en Suisse. En fin de compte, l'interdiction de la location de services depuis l'étranger (art. 12 al. 2 LSE) protège les travailleurs suisses du dumping salarial.

La voie suisse, basée sur le partenariat social et équilibrée en fonction des régions et des branches, empêche les emplois précaires, répond aux besoins de l'économie et favorise la qualité et les conditions de travail dans la location de services grâce à un fonds de formation continue généreux (temptraining) et à une protection sociale adaptée aux besoins des travailleurs temporaires. La Suisse respecte déjà - et va même au-delà - les principes visés par la directive européenne, à savoir l'égalité de traitement entre les employés directs et les travailleurs temporaires ainsi que la protection globale des travailleurs temporaires. Une reprise de la directive européenne n'est pas seulement inutile pour la Suisse, elle lui serait également préjudiciable.

La directive européenne sur le travail intérimaire n'est pas suisse et est nuisible

Les alternatives à la relation employeur-employé classique gagnent du terrain. Les frontières entre le travail et les loisirs et entre les collaborateurs et les employeurs s'estompent. De plus en plus des modèles de travail alternatifs, qui s'écartent du contrat de travail traditionnel auprès d'une seule entreprise, voient le jour. Le travail temporaire est un instrument qui a fait ses preuves et qui permet un travail flexible dans un cadre réglementé par la loi et les partenaires sociaux. Les travailleurs temporaires bénéficient d'une forte protection par rapport aux indépendants et aux autres formes de flexwork, car ils sont soumis au droit du travail et des assurances sociales en tant qu'employés. Ils profitent de solutions innovantes et sur mesure dans le domaine des assurances sociales et de la formation continue. Pour l'économie suisse, la location de services offre la flexibilité nécessaire, que ce soit pour mener à bien des projets ou pour compenser les cycles conjoncturels.

La directive européenne relative au travail intérimaire en Irlande : les défis de la mise en œuvre

L'exemple de l'Irlande montre que la mise en œuvre de la directive européenne relative au travail intérimaire peut être difficile et inefficace. Seuls quatre litiges par an en moyenne ont été enregistrés. Cela s'explique notamment par le fait que, selon la jurisprudence de la plus haute juridiction irlandaise, il ne suffit pas de prouver une discrimination par rapport à un seul employé direct ; le travailleur temporaire doit plutôt prouver que les conditions plus favorables exigées s'appliquent en général dans l'entreprise locataire de services. On pourrait s'attendre à des exigences aussi élevées en Suisse.

La directive européenne entraînerait un surcroît de travail administratif et des obligations d'information pour les entreprises locataires de services ainsi que pour les services de l'emploi. Avant chaque mission, il faudrait clarifier pour chaque travailleur temporaire entre le service de l'emploi et l'entreprise locataire de services combien gagnerait une personne employée à titre fixe

dans cette entreprise. Concrètement, cela signifie que les CCT d'entreprise - si elles existent - devraient être rendues publiques ou que des constructions théoriques devraient être inventées si une entreprise n'a pas de système salarial, si des rémunérations non monétaires sont accordées, si les salaires sont basés sur la performance ou si la fonction du travailleur temporaire n'existe pas dans l'entreprise. Cela crée une insécurité juridique, en particulier pour les PME, et augmente les frais administratifs de l'agence de travail temporaire pour la mise en œuvre technique des informations demandées, jusqu'à la possibilité que les frais de location de services dans les petites entreprises soient tout simplement trop élevés. Le temps nécessaire pour les clarifications est en outre en contradiction avec la brièveté souhaitée par la loi sur le service de l'emploi et la location de services.

Les expériences dans les Etats membres (voir à ce sujet l'exemple de l'Irlande dans l'encadré) laissent en outre craindre que la reprise de la directive européenne relative au travail intérimaire n'ait pas d'effet immédiat. Les obstacles pratiques sur la voie d'une égalité juridiquement prouvée des travailleurs temporaires seraient importants avec la reprise de la directive européenne relative au travail intérimaire, d'autant plus que le litige impliquerait, outre l'agence de travail temporaire, l'entreprise locataire de services (donc la majorité des PME en Suisse). Le travailleur temporaire devrait en outre prouver les conditions de travail essentielles d'une personne comparable employée directement (qui n'existe peut-être pas) et la situation déjà difficile de la preuve d'une discrimination serait encore compliquée par le fait qu'un éventuel désavantage pourrait être compensé par le partage des avantages prévu par la convention collective. Cette insécurité juridique entraînerait des conséquences négatives pour les travailleurs temporaires, les entreprises locataires de services et les entreprises de location de services. Les avantages de la location de services, également reconnus par l'UE, seraient menacés.

Une entreprise locataire de services – qui est en principe libre en ce qui concerne les conditions d'engagement qu'elle propose – pourrait à l'avenir engager directement un collaborateur flexible ou à durée déterminée à un coût moindre et sans contrôles paritaires. Il en résulterait un risque de précarisation de ces collaborateurs, qui ne pourraient plus bénéficier de la protection de la CCT.

La directive européenne sur le travail intérimaire autorise des dérogations au principe de l'égalité de traitement si, sur la base d'une convention collective de travail, la protection globale des travailleurs temporaires est préservée en ce sens que, dans un cas particulier, des conditions de travail défavorables peuvent être compensées par un partage des avantages. Comme la CCTL contient divers avantages en faveur des travailleurs temporaires, cela permettrait à l'avenir aux entreprises de location de services de louer les services de travailleurs temporaires à un salaire inférieur à celui des employés directs, puisque les prestations de la CCTL sont en mesure de compenser ce traitement moins favorable. Il faudrait déterminer au cas par cas de combien le salaire peut être inférieur pour que les avantages tarifaires puissent compenser ce traitement moins favorable, ce qui serait non seulement synonyme d'une grande insécurité juridique (un salaire inférieur de combien serait-il par exemple compensé par la possibilité de s'assurer dans la caisse de pension dès la première heure de mission, par des droits étendus en matière d'IJM et par des possibilités de formation continue), mais entraînerait aussi un surcroît de travail

administratif, en particulier pour les entreprises locataires de services. De plus, il manque souvent un groupe de comparaison dans l'entreprise locataire de services, parce que l'activité exercée par un travailleur temporaire n'est pas du tout exercée par des employés fixes.

Conclusion

L'interaction des dispositions légales (LSE/OSE/LECCT/LTr/CO) ainsi que la mise en œuvre cohérente et les mécanismes d'exécution et de sanction fonctionnels de la CCTL réalisent aujourd'hui déjà les objectifs de la directive européenne relative au travail intérimaire. La protection des salaires est ainsi garantie et la précarisation de ces travailleurs évitée.

La reprise de la directive européenne relative au travail intérimaire ne crée pas de valeur ajoutée pour les travailleurs temporaires, tout en étant dommageable pour la Suisse. Les acquis en faveur des travailleurs temporaires, élaborés en commun pendant des décennies seraient ainsi mis en danger, l'insécurité juridique et la bureaucratie augmenteraient et la protection sociale des travailleurs temporaires ainsi que le partenariat social seraient érodés. En ces temps de flexibilisation du monde du travail, la reprise d'une directive européenne rigide et bureaucratique serait un pas en arrière pour la Suisse. Pour que nous puissions relever les défis à venir sur le marché du travail, il ne faut pas empêcher le travail flexible, mais renforcer sa protection sociale. La location de services apporte une contribution importante à cet égard.

Qui est swissstaffing?

swissstaffing est le centre de compétence et de service des services suisses de l'emploi. En tant qu'association d'employeurs, swissstaffing représente les intérêts de ses plus de 470 membres vis-à-vis de la politique, de l'économie et de la société. swissstaffing est partenaire social de la CCT Location de services, la convention collective qui compte le plus grand nombre de travailleurs assujettis en Suisse.

Etat: 19. Dezember 2023