

**INFORMATION • INFORMATORISCHE AUFZEICHNUNG • INFORMATION MEMO • NOTE D'INFORMATION
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ • NOTA D'INFORMAZIONE • TER DOCUMENTATIE**

Brussels, April 1982

COMMISSION PROPOSAL ON TEMPORARY WORK (1)

The Commission has just approved the text of a proposed directive on temporary work submitted to it under the authority of Mr Ivor Richard, Commissioner responsible for Employment, Social Affairs and Education. The purpose of this measure, discussion of which has taken place in the context of the reorganization of working time, is threefold :

- i. protection of temporary workers by ensuring them, as far as possible, the same rates as permanent employees;
- ii. protection of the permanent work force by reducing the misuse of temporary labour;
- iii. ensuring that only sound, reputable businesses can engage in the supply of temporary workers with a view to eliminating malpractice both within the individual countries and in the cross-frontier context.

The proposal, which covers both temporary workers supplied by employment agencies and workers on fixed-duration contracts, seeks to attain this triple objective without unreasonably restricting the flexibility which firms need in matters of labour management. At the same time, however, its aim is to aright the disadvantages facing particularly temporary workers supplied by employment agencies. Amongst the disadvantages facing such workers are : they are not always covered by social security, they are frequently lower paid than their "permanent" colleagues, in cases of dismissal they do not benefit from the notice periods or compensatory payment enjoyed by permanent workers, etc., etc.

The problems facing temporary workers have been highlighted both by the European Parliament and the Council of Ministers. In its Resolution of 17 September 1981 (2), the Parliament stated that temporary work was assuming disquieting proportions, while in a Resolution of 18 September 1979 (3), the Council noted that in most Member States temporary work had developed considerably and urged that "Community measures in support of action by Member States should be undertaken to ensure that temporary work is supervised and that temporary workers receive social protection".

Full details of the protection offered temporary workers by the 24 article draft directive are given in the attached annexe.

(1) COM(82) 155

(2) Resolution of the European Parliament on employment and the adaptation of working time - O.J. No. C260 of 12.10.81

(3) Council Resolution on the adaptation of working time - O.J. No. C2 of 4.1.81

The body of the proposal falls into two parts - the first concerned with the supply of workers by temporary employment businesses and the second with the engagement of workers on fixed-duration contract.

I. Supply of temporary workers by employment businesses

A. Provisions designed to protect temporary workers supplied by employment businesses and bring their rights more closely into line with those of permanent workers

1. The remuneration of workers supplied by temporary employment businesses should be laid down via collective agreements. Failing this, it should be comparable to that received by permanent workers (Article 6).
2. The contracts under which they are employed should either be of indefinite duration or, failing this, the duration of employment should be clearly defined in terms of objective conditions (specified date of expiry, completion of a specified task, return of the member of staff for whom a temporary worker is standing in, etc.) (Article 5).
3. The main features of their work in the user undertaking should be specified in writing (working hours, nature of the work to be performed, remuneration, etc.) (Article 5).
4. They should be protected against premature termination of the contract of employment (compensation equal to the remuneration lost) (Article 7).
5. In the event of an illegal temporary employment business failing to meet its responsibilities vis-à-vis a temporary worker, the user undertaking should bear secondary liability for the latter's wages (Article 2(4)).
6. Temporary workers should be entitled to social security cover on the same basis as permanent workers (Article 4).
7. Working conditions should be the same for them as for permanent workers and they should have access to any communal social facilities (canteens, showers) open to permanent workers (Article 9).

B. Provisions designed to the permanent workforce against the misuse of temporary labour supplied by employment businesses

1. Where temporary workers do not enjoy the same social benefits as permanent workers, recourse to such workers should be confined to two sets of circumstances: temporary reductions in workforce (through illness, leave, retirement or resignation) and temporary or exceptional increases in activity (increase in orders, launching of a new activity, execution of an exceptional task, etc.) (Article 3).
2. The user undertaking should be required to inform the representatives of its employees before recourse to temporary workers except as stand-ins for permanent workers (Article 8).
3. The maximum duration of assignment should be limited (Article 3(2)).
4. No post should be occupied by successive temporary workers beyond this time limit (Article 3(3)).
5. Temporary workers supplied by employment businesses should be free to take permanent jobs with the user undertaking (Article 5(4)).
6. Temporary workers (supplied to cope with an exceptional increase in activity) should be included in the user undertaking's workforce for the purposes of determining such of the latter's social obligations as are linked to the number of workers habitually employed (Article 10).
7. Temporary workers should not be used to perform the duties of employees who are on strike (Article 11).

C. Provisions designed to ensure that only sound, reputable businesses engage in the supply of temporary workers

(With a view to eliminating malpractices in the supply of temporary labour both within and across national frontiers).

1. Any business wishing to supply temporary labour either within a single country or on a cross-frontier basis should be required to obtain prior authorization from the competent national authorities (Article 2).
2. There should be adequate supervision of all the activities of temporary employment businesses (both national and cross-frontier) (Article 2).
3. Arrangements for cooperation between the competent authorities should be established so as to ensure both the necessary exchange of information and effective mutual assistance with a view to preventing and suppressing abuses in the cross-frontier supply of temporary workers (Articles 12 to 14).

II. Fixed-duration contracts of employment

A. Provisions designed to protect workers recruited on fixed-duration contract

1. The collective agreements applicable to permanent workers should in all Member States also cover workers engaged on a temporary basis for a specified period of task. Failing this, the conclusion of fixed-duration contracts should be permitted only in the case of jobs which are transient in character (Article 15(4)).
2. The duration of employment should be defined in terms of objective conditions (specified date of expiry, completion of a specified task, occurrence of a specified event) and the principal terms of the contract (working hours, place of work, remuneration, duration of probationary period) should be specified in writing (Article 16).
3. The remuneration of workers on fixed-duration contract should be laid down within the framework of the collective agreement applicable to the undertaking in question. Failing this, it should be not less than that received by permanent workers (Article 17).
4. Workers on fixed-duration contract should be protected against premature termination of the contract by their employer (compensation equal to the remuneration lost) (Article 18).

B. Provisions designed to protect the permanent workforce

1. Recruitment on fixed-duration contract should be confined to vacancies of transient nature (replacement of absent workers, temporary/exceptional increases in activities, seasonal activities, occasional tasks, work where contracts of indefinite duration are not customary, launching of a new activity of uncertain duration (article 15)).
2. The employer should inform the representatives of his employees when he recruits workers on fixed-duration contract (Article 19).
3. Workers on fixed-duration contract should be included in the undertaking's workforce for the purposes of determining such of its social obligations as are linked to the number of workers habitually employed (Article 20).
4. Workers on fixed-duration contract should not be used to perform the duties of employees who are on strike.



**INFORMATION • INFORMATORISCHE AUFEICHNUNG • INFORMATION MEMO • NOTE D'INFORMATION
ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ • NOTA D'INFORMAZIONE • TER DOCUMENTATIE**

Bruxelles, avril 1982

PROPOSITION DE LA COMMISSION EN MATIERE DE TRAVAIL TEMPORAIRE (1)

La Commission vient d'approuver le texte d'une proposition de directive en matière de travail temporaire qui lui a été soumis par Mr Ivor RICHARD, Commissaire aux Affaires Sociales. Les trois objectifs de cette proposition dont la discussion s'insère dans le cadre de la politique communautaire sur l'aménagement du temps de travail, sont :

1. protéger les travailleurs temporaires en leur accordant autant que possible les droits reconnus aux travailleurs permanents;
2. protéger l'emploi permanent en diminuant les abus du recours au travail temporaire;
3. garantir le sérieux et la qualité des entreprises de travail intérimaire pour supprimer les abus du travail intérimaire au niveau national et transfrontalier.

Cette proposition, qui s'applique à la fois aux travailleurs intérimaires fournis par les entreprises de travail intérimaire et aux employés travaillant sous contrat d'une durée déterminée, cherche à atteindre ce triple objectif sans pour autant limiter de manière déraisonnable la flexibilité dont les entreprises ont besoin pour gérer leur personnel. Elle cherche à corriger les désavantages subis par les travailleurs temporaires, notamment : le fait qu'ils ne bénéficient pas toujours des systèmes de sécurité sociale, qu'ils perçoivent parfois des rémunérations sensiblement inférieures à celles de leurs collègues "permanents", et qu'ils ne bénéficient pas de préavis ou indemnité de licenciement réservés aux travailleurs permanents, etc. etc.

Par ailleurs, les problèmes posés par le travail temporaire ont retenu l'attention et du Parlement Européen et du Conseil des Ministres. Par sa Résolution du 17 septembre 1981 (2) le Parlement Européen a indiqué que le travail temporaire connaissait un développement préoccupant, tandis qu'une Résolution du Conseil des Ministres du 18 septembre 1979 (3) a constaté que le travail temporaire avait connu dans la majorité des Etats membres un développement notable, et qu'il convenait "d'entreprendre une action communautaire appuyant l'action des Etats membres en vue d'assurer, d'une part, le contrôle du travail temporaire et, d'autre part, la protection des travailleurs temporaires sur le plan social".

Des informations plus détaillées sur la proposition de directive, qui comporte 24 articles, sont énumérées dans l'annexe ci-jointe.

- (1) COM(82) 155
- (2) Résolution du Parlement Européen sur l'emploi et l'aménagement du temps de travail - J.O. n° C260 du 12.10.81
- (3) Résolution du Conseil concernant l'aménagement du temps de travail - J.O. n° C2 du 4.1.81

Une partie du texte proposé concerne le travail intérimaire et une autre les contrats à durée déterminée.

I. Le travail intérimaire

A. Dispositions visant à protéger les travailleurs intérimaires et à rapprocher leurs droits de ceux des travailleurs permanents

- 1) leurs rémunérations devraient être définies par voie de conventions collectives. A défaut, elles devraient être comparables à celles des travailleurs permanents (article 6),
- 2) leurs contrats de travail devraient être à durée indéterminée ou à défaut, à durée déterminée par des conditions objectives (atteinte d'une date, achèvement d'une tâche, retour de salarié remplacé, etc..) (article 5),
- 3) les principales modalités d'intervention dans l'entreprise utilisatrice devraient être précisées par écrit (article 5) (horaires, nature du travail rémunérations, etc..),
- 4) ils devraient être protégés en cas de rupture de leur contrat avant l'échéance convenue (indemnités compensatrices de la perte de leurs rémunérations) (art. 7),
- 5) en cas de défaillance de l'entreprise intérimaire illégale, l'entreprise utilisatrice devrait être subsidiairement responsable du paiement de leurs salaires (article 2 § 4),
- 6) leurs droits à la sécurité sociale devraient être reconnus comme ils le sont pour les travailleurs permanents (article 4),
- 7) les conditions d'exécution de leur travail devraient être les mêmes que celles des travailleurs permanents et ils devraient avoir accès aux équipements sociaux collectifs (cantines, douches) accessibles aux travailleurs permanents (article 9).

B. Dispositions visant à protéger l'emploi permanent contre un recours abusif au travail intérimaire

1) Lorsque les travailleurs intérimaires ne bénéficient pas des avantages sociaux accordés aux travailleurs permanents,

le recours à l'interim devrait être limité à deux séries de circonstances : diminution temporaire des effectifs (maladie, congés départs en retraite, démissions) et surcroît temporaire ou exceptionnel d'activité (accroissement des carnets de commande, démarrage d'une activité nouvelle, accomplissement d'une tâche exceptionnelle, etc...) (article 3).

2) L'information interne des représentants des travailleurs devrait être effectuée avant tout recours à des intérimaires non motivé par de simples remplacements (article 8).

3) La durée de chaque mission d'intérim devrait être limitée dans le temps (article 3, § 2).

4) L'emploi successif de plusieurs travailleurs intérimaires sur un même poste de travail au-delà des délais fixés ne devrait pas être autorisé (article 3, § 3).

5) Le travailleur intérimaire devrait être libre d'entrer au service de l'utilisateur à titre permanent (article 5, § 4).

6) Les travailleurs intérimaires (recrutés en cas de surcroît d'activité) devraient être inclus dans l'effectif de l'entreprise utilisatrice pour déterminer les obligations sociales de celle-ci liées au nombre de salariés habituellement employés) (article 10).

7) Le recours à des intérimaires pour accomplir la tâche de salariés en grève devrait être proscrit (article 11).

C. Dispositions visant à garantir le sérieux et la qualité des

(Pour supprimer les abus du travail intérimaire, qu'il soit national ou trans-frontalier)

1) une autorisation préalable devrait être obtenue des autorités nationales compétentes avant l'exercice des activités d'interim au niveau national ou trans-frontalier (article 2),

2) une surveillance adéquate des ETI devrait être assurée pour toutes leurs activités (au niveau national ou trans-frontalier) (article 2),

3) une coopération des administrations compétentes devrait assurer une information réciproque et une assistance mutuelle efficace pour éviter et réprimer les abus du travail intérimaire trans-frontalier (articles 12 à 14).

II. Les contrats de travail à durée déterminée

A. Dispositions visant à protéger les travailleurs recrutés sur base de contrats à durée déterminée

1) Les conventions collectives applicables aux travailleurs permanents devraient bénéficier dans tous les Etats membres aux travailleurs recrutés à titre temporaire pour une durée ou une tâche déterminée. A défaut, la conclusion des contrats en cause devrait être limitée à des emplois non durables (article 15 § 4).

2) La durée de leur contrat devrait être déterminée par des conditions objectives (date précise, achèvement d'une tâche , survenance d'un évènement déterminé) et les principales modalités d'exécution du contrat (horaire, lieu d'occupation, rémunération, durée de la période d'essai) devraient être précisées par écrit (article 16).

3) Leur rémunération devrait être définie par la convention collective de l'entreprise. A défaut, elle ne devrait pas être inférieure à celle versée aux travailleurs permanents (article 17).

4) Ils devraient être protégés en cas de rupture de leur contrat par leur employeur avant la date convenue (indemnités compensatrices de la perte de leurs rémunérations) (article 18).

B. Dispositions visant à protéger l'emploi permanent

1) Le recours aux contrats à durée déterminée devrait être limité exclusivement pour pourvoir des emplois non durables (absentéisme, surcroît temporaire exceptionnel d'activités, activités saisonnières, tâches occasionnelles, contrats où il est d'usage constant de ne pas recourir à des contrats de travail à durée indéterminée, lancement d'une nouvelle activité de durée incertaine (article 15)

2) L'information interne des représentants des travailleurs devrait être effectuée en cas de recrutement de travailleurs sous contrats à durée déterminée (article 19)

Ces travailleurs devraient être inclus dans l'effectif de l'entreprise pour déterminer les obligations sociales de cette entreprise liées au nombre de salariés habituellement employés (article 20).

4) Le recours à des travailleurs sous contrats à durée déterminée pour accomplir la tâche de travailleurs en grève devrait être proscrit.