Intérimaires en sécurité

Quelles pratiques de prévention au-delà de nos frontières ?

Version interactive

Permet une navigation croisée par pays ou par thématiques
à partir du sommaire général (p.2)

OBSERVATOIRE DE L'INTÉRIM ET DU RECRUTEMENT

2019

Sommaire
général interactif

cliquez pour aller à...

		Cadre général	Allemagne	Belgique	Canada	Espagne	Pays-Bas
Focus							
	Objet de l'étude, objectif et questionnement	cg					
	Expériences remarquables : synoptique et guide de lecture	cg	de	be	ca	es	nl
	Cadre général		de	be	ca	es	nl
	Annexes : méthode et groupe de travail	cg					
1.	**Introduction : connaissance du pays**		de	be	ca	es	nl
	1.1 Structuration globale de l'Etat et des Régions, répartition des rôles et des pouvoirs		de	be	ca	es	nl
	1.2 Caractéristiques générales de la population active		de	be	ca	es	nl
	1.3 Economie structurante et spécificités		de	be	ca	es	nl
	1.4 Administration de l'emploi et du travail, rôle du dialogue social		de	be	ca	es	nl
2.	**Connaissance de l'intérim**		de	be	ca	es	nl
	2.1 Faits historiques marquants du secteur		de	be	ca	es	nl
	2.2 Marché de l'intérim		de	be	ca	es	nl
	2.3 Travailleurs intérimaires		de	be	ca	es	nl
	2.4 Dialogue social		de	be	ca	es	nl
	2.5 Réglementation, accords et modalités de régulation de l'intérim		de	be	ca	es	nl
3.	**Connaissance de la prévention et de la santé et sécurité au travail**		de	be	ca	es	nl
	3.1 Rôle des pouvoirs publics et des partenaires sociaux en matière de SST		de	be	ca	es	nl
	3.2 Responsabilités et obligations, secteurs ou activités interdites pour l'intérim		de	be	ca	es	nl
	3.3 Acteurs de prévention externes à l'entreprise		de	be	ca	es	nl
	3.4 Acteurs de prévention internes à l'entreprise		de	be	ca	es	nl
	3.5 Dispositifs d'études, d'informations et de capitalisation sur la santé au travail		de	be	ca	es	nl
4.	**Régimes d'assurances et tarification**		de	be	ca	es	nl
	4.1 Régime d'assurance accident et maladies professionnelles		de	be	ca	es	nl
	4.2 Système de financement du régime		de	be	ca	es	nl
	4.3 Nomenclatures des accidents, lésions ou maladies en lien avec le travail		de	be	ca	es	nl
	4.4 Procédures et modalités de déclaration, reconnaissance et indemnisations		de	be	ca	es	nl
	4.5 Cas de la relation triangulaire : tarification et jurisprudence		de	be	ca	es	nl
5.	**Santé et sinistralité dans le secteur de l'intérim**		de	be	ca	es	nl
	5.1 Connaissances sur les accidents du travail		de	be	ca	es	nl
	5.2 Connaissances sur les maladies professionnelles		de	be	ca	es	nl
	5.3 Connaissances générales sur la santé des populations intérimaires		de	be	ca	es	nl
	5.4 Obligations et dispositifs de maintien en emploi en cas de lésions liées au travail		de	be	ca	es	nl
	5.5 Ampleur du non-recours et de la sous-déclaration		de	be	ca	es	nl
6.	**Organisation de la prévention dans la relation triangulaire**		de	be	ca	es	nl
	6.1 Responsabilités et rôles des agences et des entreprises utilisatrices en matière de SST		de	be	ca	es	nl
	6.2 Etapes collaboratives dans le cadre d'une mission		de	be	ca	es	nl
	6.3 Équilibre dans la relation entre agences et entreprises utilisatrices		de	be	ca	es	nl
	6.4 Gestion des situations particulières dans la relation triangulaire		de	be	ca	es	nl
7.	**Formation des intérimaires et des permanents**		de	be	ca	es	nl
	7.1 Droit et financement de la formation		de	be	ca	es	nl
	7.2 Données sur la formation des intérimaires et des permanents		de	be	ca	es	nl
	7.3 Place de la santé et de la sécurité dans la formation initiale et continue		de	be	ca	es	nl
	7.4 Evaluation de l'efficacité des formations et expériences remarquables		de	be	ca	es	nl
8.	**Sources**		de	be	ca	es	nl
	Bibliographie transversale	cg					

Intérimaires en sécurité :
quelles pratiques de prévention au-delà de nos frontières ?

Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Pays-Bas

Focus sur 21 expériences inspirantes

Cahier n°1

OBSERVATOIRE DE L'INTÉRIM ET DU RECRUTEMENT

2019

Préambule

Contexte

L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement est maître d'œuvre d'une étude commanditée par la Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail (CPNSST) de la branche du travail temporaire.

Son objet est d'identifier, dans les politiques de prévention de cinq pays étrangers, des pratiques de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux de la branche en France. Les pays concernés sont : l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne (en particulier la communauté autonome de Catalogne), le Canada (en particulier la province du Québec) et les Pays-Bas.

Documents

L'étude a donné lieu aux productions finales suivantes :

- **Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Pays-Bas, focus sur 21 expériences inspirantes**
  (Cahier n°1, 64 pages)

  Dans ce recueil, après une rapide présentation de certaines caractéristiques du pays, 21 expériences remarquables sont présentées sous forme de fiches.

- **Monographies détaillées**
  (Cahiers n°2 à 6, 25 à 54 pages par monographie)

  Le secteur de l'intérim et l'organisation de la santé et de la sécurité au travail dans les pays observés sont présentés avec davantage d'informations. Ces 5 monographies, dont certains thèmes nécessiteraient d'être encore approfondis, consignent les résultats obtenus dans le temps imparti à l'étude, c'est-à-dire une année. Malgré leur hétérogénéité, les monographies apportent de précieux renseignements.

- **Bibliographie transversale**
  (Cahier n°7, 19 pages)

  Elle restitue une information sur la littérature consultée durant les travaux. Les références bibliographiques y sont complémentaires à celles qui figurent déjà dans les monographies.

Accessibilité

Toutes les publications sont disponibles sur le site de l'OIR en téléchargement.

Pour explorer certains thèmes en particulier, les internautes peuvent obtenir des extraits pertinents grâce une requête prédéfinie, par pays ou par thème, effectuée sur un document numérique compilant toutes les productions finales.

Auteurs

SCHWEITZER Jean-Michel
Conseil en relations sociales
jm.schweitzer.pro@orange.fr

FILPA Catherine
Institut d'études Catherine FILPA
filpa.catherine@free.fr

Sommaire/Focus

1. Objet de l'étude

1.1 Vers une meilleure prévention
1.2 Objectif et questionnement
1.3 Synoptique des 21 expériences remarquables
1.4 Guide lecture du présent « Focus sur 21 expériences inspirantes »

2. Allemagne

2.1 Cadre général : informations essentielles
2.2 Situations et expériences remarquables
- de1 Stratégie commune pour la santé et la sécurité au travail
- de2 Pouvoir des conseils d'entreprise en matière de SST
- de3 Expérience Geza : travail temporaire en bonne santé
- de4 Supports pédagogiques pour former en santé et sécurité
- de5 Formation des apprentis de la construction

3. Belgique

3.1 Cadre général : informations essentielles
3.2 Situations et expériences remarquables
- be1 Pi, une solution 360° pour la prévention dans l'intérim
- be2 fichepostedetravail.be : les fiches métier pour tous
- be3 Aptitudes : une base de données respectueuse de l'anonymat
- be4 jesuisjobiste.be : éduquer aux savoir-faire de prudence dès le 1er job
- be5 Construction : un agrément sinon rien
- be6 Des enseignes managent le Bien-être

4. Canada : la Province du Québec

4.1 Cadre général : informations essentielles
4.2 Situations et expériences remarquables
- ca1 Double employeur, coresponsabilité en prévention
- ca2 10 associations sectorielles paritaires engagées en prévention
- ca3 L'assignation temporaire, une obligation de maintien en emploi

5. Espagne

5.1 Cadre général : informations essentielles
5.2 Situations et expériences remarquables
- es1 Une fondation pour répondre aux enjeux de prévention et de formation
- es2 Des délégués pour une prévention près du terrain
- es3 Un « livre blanc », programme commun de formation
- es4 Un indice de qualité de l'emploi

6. Pays-Bas

6.1 Cadre général : informations essentielles
6.2 Situations et expériences remarquables
- nl1 Apprendre des uns des autres dans le secteur de la construction
- nl2 Réintégration en emploi des travailleurs intérimaires
- nl2 Aider à choisir une ETT respectueuse des cadres légaux

7. Annexes

7.1 Méthode mise en œuvre
7.2 Constitution du groupe de travail

1. Objet de l'étude

1.1 Vers une meilleure prévention

L'enjeu : faire évoluer les pratiques de prévention

Les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire en France souhaitent faire évoluer les pratiques de prévention dans le but d'améliorer la santé et la sécurité des intérimaires. Dans le cadre des missions de la Commission paritaire nationale santé et sécurité au travail (CPNSST), ils entendent mettre en place des actions, dont certaines sont inscrites dans l'accord de branche du 3 mars 2017.

Parmi ces actions, l'une consiste à identifier des pratiques de prévention, hors du territoire national, qui pourraient inspirer les politiques et les plans d'action à venir en France. A cette fin, les partenaires sociaux ont confié une étude à l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement (OIR).

Une réponse possible : s'inspirer des actions innovantes à l'étranger

La relation triangulaire impliquant une agence, un intérimaire et une entreprise utilisatrice est une forme d'emploi présente dans la plupart des pays industrialisés dans le monde. Dans d'autres pays, comment cette relation peut-elle être respectueuse de la santé et de la sécurité des travailleurs ? Quelles en sont les conditions ?

Pour construire une réponse, nous posons l'hypothèse qu'il existe à l'étranger des pratiques qui concourent à la prévention. Quelles sont ces pratiques de nature à inspirer des améliorations en France ? Existe-t-il des systèmes de prévention vertueux ? Quels sont les contextes spécifiques aux différents pays ?

1.2 Objectifs et questionnement

Choix de cinq pays présentant un intérêt

5 pays cibles parmi 11 présentant a priori un intérêt pour répondre à notre questionnement ont été identifiés au cours d'une pré-étude. Il s'agit de l'Allemagne, de la Belgique, de la province canadienne du Québec, de l'Espagne -en particulier de la Catalogne-, et des Pays Bas. Notre choix a été guidé en particulier par :

- un repérage de pratiques originales de prévention au regard des pratiques en France,
- des réglementations et un dialogue social conduisant à des actions engageantes,
- de différents systèmes assurantiels et de tarification de la sinistralité.

Le choix des pays d'observation a aussi été guidé par l'accessibilité des informations et par une relative proximité avec notre culture du travail. Il aurait été probablement plus difficile de tirer avantage d'expériences réalisées dans des contextes très éloignés du cadre français de droit, de la protection sociale et des relations sociales. Ce faisant, 4 pays investigués sont concernés par les directives européennes ; 1 pays est nord-américain.

Identifier des pratiques originales de prévention

L'étude pose l'hypothèse que la réussite de la prévention dans l'intérim en France ou, pour les autres pays, dans les formes équivalentes d'emploi supposant une relation triangulaire, est liée à des conditions de succès :

- Existence de règles de droit et qualité du dialogue social,
- Une tarification incitative, basée ou non sur la sinistralité,
- La nature de la relation entre les entreprises utilisatrices et les agences d'emploi,
- La sensibilisation et la formation des travailleurs à la santé et la sécurité,
- Le système de prévention impliquant les acteurs internes et externes aux entreprises.

Ces facteurs de succès ont été les principaux objets d'intérêts et de questionnement de l'étude.

Chiffres clefs 2017 en France

- 2,5 millions de salariés intérimaires représentant 700 000 ETP
- 8 000 agences d'emploi
- 3 secteurs principaux utilisateurs de l'intérim : Industrie (44 %), Transport (38 %) et BTP (18 %)
- 1 million d'intérimaires travaillent moins de 150 heures par an
- 39 % sont des ouvriers qualifiés et 37 % des ouvriers non qualifiés

1.3 Synoptique des 21 expériences remarquables

pays	thèmes: Droit et dialogue social	Acteurs de prévention	Formation	Relation ETT et EU	Maintien en emploi	n°	intitulé en bref
Allemagne (de)		•				de1	**Stratégie commune pour la santé et la sécurité au travail (SST)** Comment les principaux acteurs (État, compagnies d'assurances) ont décidé de travailler ensemble à l'amélioration de la SST. La stratégie est solide et outillée. Elle se déploie depuis 2008.
	•	•				de2	**Pouvoir des conseils d'entreprise en matière de SST** Les pouvoirs importants conférés aux conseils d'entreprise permettent d'influencer les conditions de travail des intérimaires dans les entreprises utilisatrices .
		•		•		de3	**Expérience Geza : travail temporaire en bonne santé** Menée avec plusieurs acteurs (dont une enseigne), l'expérience a donné lieu à la création d'outils clarifiant la relation entre ETT et EU en matière de santé et de sécurité au travail.
			•			de4	**Supports pédagogiques pour former en santé et sécurité** De multiples supports pédagogiques visant la sensibilisation ou la formation à la santé et la sécurité se développent dans le secteur de l'intérim, y compris des applications digitales ciblées.
			•			de5	**Formation des apprentis de la construction** Les pratiques mises en œuvre dans ce centre de formation attestent que la SST est partie intégrante de l'apprentissage du métier.
Belgique (be)	•	•				be1	**Pi, une solution 360° pour la prévention dans l'intérim** Prévention intérim est le service de prévention s'adressant à toutes les agences d'intérim belges. Son offre : formation, outils de sensibilisation, ressources juridiques, statistiques…
				•		be2	**ficheposte.be : les fiches métier pour tous** Un outil de liaison codifié pour faciliter l'analyse des risques et la transmission par l'entreprise utilisatrice vers l'agence d'intérim.
		•		•		be3	**Aptitudes : une base de données respectueuse de l'anonymat** Comment capitaliser les examens médicaux, faciliter leur accès tout en garantissant la confidentialité ? Pi propose un portail obligatoire pour toutes les agences.
			•	•		be4	**jesuisjobiste.be : éduquer aux savoir-faire de prudence dès le 1er job** Le site internet créé par Pi propose une sensibilisation aux risques professionnels pour les étudiants novices. Connaissances, recommandations et tests par métier.
	•			•		be5	**Construction : un agrément sinon rien** Compter le bâtiment parmi ses clients implique pour les agences l'obtention d'un agrément et une assurance spécifique. Une démarche exigeante pour déléguer dans ce secteur dangereux.
		•		•		be6	**Des enseignes managent le Bien-être** Quelles sont les actions déployées pour développer une prévention efficace dans le cadre de la loi sur le Bien-être ? 2 enseignes belges témoignent de leurs pratiques.
Canada (ca)	•					ca1	**Double employeur, coresponsabilité en prévention** La loi définit dans certaines provinces, comme l'Ontario, la notion de « double employeur » incitant ainsi à la fois l'entreprise utilisatrice et l'agence d'intérim à s'engager dans la prévention.
	•	•				ca2	**10 associations paritaires engagées en prévention** Les associations sectorielles paritaires (10 au Québec) sont des groupements de branche soumis à des cotisations bonifiées lorsqu'elles activent un plan de prévention.
					•	ca3	**L'assignation temporaire, une obligation de maintien en emploi** L'assignation temporaire est un dispositif qui oblige l'employeur et le salarié, en cas de blessure ou maladie professionnelle, à un maintien en emploi par l'activité et la recherche de solutions.

pays	thèmes: Droit et dialogue social	Acteurs de prévention	Formation	Relation ETT et EU	Maintien en emploi	n°	intitulé en bref
Espagne (es)	•		•			es1	**Une fondation pour répondre aux enjeux de formation et de prévention** Une fédération paritaire, bénéficiant de fonds Sécurité Sociale, exerçant auprès des employeurs un rôle de conseil en SST, et auprès des travailleurs un rôle de formateur métier et SST.
		•				es2	**Des délégués pour une prévention près du terrain** Les délégués interviennent sur site. Ils reçoivent les informations relatives à la SST, effectuent des visites et émettent des rapports. Ils sont informés de la présence de travailleurs intérimaires.
			•			es3	**Un « Livre blanc », programme commun de formation** Asempleo, l'association patronale des agences, prend différentes initiatives pour une meilleure prévention, dont un programme détaillé de formation pour les 34 principaux métiers.
		•		•		es4	**Un indice pour la qualité de l'emploi** Université et association patronale de l'intérim se sont associées pour créer un « indice de la qualité de l'emploi ». Un outil au service d'une démarche de progrès.
Pays Bas (nl)		•	•			nl1	**Apprendre les uns des autres dans le secteur de la construction** La branche de la construction et infrastructure capitalise et diffuse des outils pédagogiques pour développer la prévention des risques, en particulier un espace d'échange des bonnes pratiques.
					•	nl2	**Réintégration en emploi des travailleurs intérimaires** Une enseigne professionnalise des collaborateurs dont la mission est d'aider les intérimaires en arrêt à retrouver un poste adéquat à leurs capacités. Objectif : prévention des arrêts de longue durée.
				•		Nl3	**Aider à choisir une ETT respectueuse des cadres légaux** Des initiatives sont mises en place par l'inspection du travail pour identifier les entreprises contrevenantes : 2 exemples d'actions de contrôle.

1.4 Guide de lecture du présent « Focus sur 21 expériences inspirantes »

Au cours des investigations dans les 5 pays étrangers, il s'est agi d'identifier des expériences « remarquables » par rapport aux pratiques existant en France, c'est-à-dire qui peuvent amener à se questionner sur les alternatives possibles aux dispositifs actuellement en vigueur en France et susciter des actions de prévention nouvelles et plus efficaces par les partenaires sociaux de l'intérim.

Ces expériences ne constituent pas des modèles à suivre ; chacune a ses avantages et ses inconvénients et nombre d'entre elles ne seraient de toute façon pas transposables directement en France. Ces expériences sont simplement des états de fait sur la manière dont des pays étrangers s'organisent face à l'enjeu de préservation de la santé et la sécurité des travailleurs.

Au terme de l'étude, il semble bien qu'aucun système ne soit optimal et que dans tous les pays observés, il reste de gros efforts à faire pour réduire encore les accidents et les maladies professionnelles. Puisse ce recueil stimuler les initiatives et faire converger les volontés des entreprises de travail temporaire, des entreprises utilisatrices et des salariés intérimaires eux-mêmes.

Allemagne

2. Allemagne

2.1 Cadre général : informations essentielles

Organisation politique du pays et textes de référence

La République fédérale allemande est composée de 16 États [*Länder*]. Les Länder ont un pouvoir législatif pour tous les domaines qui ne relèvent pas du pouvoir fédéral. La compétence fédérale est limitée aux situations où elle est indispensable (donc uniquement lorsqu'une disparité entre les Länder n'est pas acceptable). Le droit fédéral prime sur le droit des États. Les États ne peuvent exercer leur compétence dans les domaines concurrents que si le niveau fédéral n'a pas déjà agi. Ainsi, le droit civil et le droit du travail relèvent de la compétence fédérale.

On trouve toute une série de lois sur le travail : le temps de travail [*Arbeitszeitgesetz ArbZG*], les congés [*Bundesurlaubgesetz BurlG*], la poursuite de la rémunération [*Entgeltfortzahlungsgesetz EntgFG*], le temps partiel et les contrats à durée déterminée [*Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG*], les médecins du travail, les ingénieurs de sécurité et d'autres experts en sécurité du travail [*Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit ASiG*].

Le niveau fédéral règlemente tout ce qui touche à l'intérim et à la sécurité du travail. Le texte principal est la loi sur le travail temporaire AÜG [*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz AÜG*]**.** En Allemagne, la responsabilité et le pouvoir de direction des travailleurs temporaires sont clairement réglementés. De nombreux devoirs de l'entreprise utilisatrice en matière de SST des travailleurs temporaires ne peuvent être transférés à l'agence de travail temporaire.

Les principaux textes qui régissent la protection au travail sont aussi de compétence fédérale :

- Loi sur la sécurité au travail [*Arbeitssicherheitsgesetz*],
- Ordonnance sur les lieux de travail [*Arbeitsstättenverordnung*],
- Ordonnance de sécurité en entreprise [*Betriebssicherheitsverordnung*],
- Ordonnance sur les substances dangereuses [*Gefahrstoffverordnung*],
- Réglementation sur l'utilisation des EPI [*PSA-Benutzungsverordnung*],
- Ordonnance sur la prévention de la santé au travail [*Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge*].

Une autre particularité du système allemand est la cogestion dans l'entreprise. Elle confère des pouvoirs réels dans la prise de décisions aux salariés représentés dans le conseil d'entreprise [*Betriebsrat*] et le conseil de surveillance [*Aufsichtrat*].

Le dialogue social est actif. Les négociations collectives sont principalement conduites au niveau sectoriel par les syndicats et les organisations patronales. Elles restent le principal niveau de définition des rémunérations et des conditions de travail en Allemagne. Des accords séparés peuvent toutefois intervenir sous la forme d'accords d'entreprise qui permettent une plus grande flexibilité. Enfin, certaines entreprises n'ont signé ni convention collective, ni accord d'entreprise.

Sécurité sociale et assurance accidents du travail et maladies professionnelles

Le système de sécurité sociale allemand se compose d'un régime général [*Gesetzliche Krankenversicherung, GKV*] et d'un régime d'assurance maladie privé [*Private Krankenversicherung, PKV*] accessible dans certaines conditions. Les caisses de maladie [*Krankenkassen*] assurent la mise en œuvre des prestations de sécurité sociale. Ces régimes couvrent tous les risques habituels (maladie, retraite, dépendance…) sauf les accidents du travail et les maladies professionnelles (AT-MP).

Il existe des assurances spécifiques pour les risques AT-MP, les *Berufsgenossenschaften*, BG en abrégé, organisées par branches. On compte 17 BG, dont la VBG [*Verwaltungsberufsgenossenschaft*] pour la branche du travail temporaire qui ne constitue qu'un secteur parmi les 13 principaux secteurs d'activité économique couverts par la VBG, auxquels s'ajoutent d'autres activités économiques.

Ces assurances sont gérées de manière paritaire. Elles agissent sur la prévention et la réparation des AT-MP. Elles disposent de moyens humains importants et travaillent au niveau des territoires.

La VBG propose des séminaires de formation à la sécurité au travail au personnel permanent des agences de travail temporaire qui contrôlent les affectations des intérimaires. Les intérimaires reçoivent une formation

générale en sécurité du travail dans les agences de travail temporaire. L'instruction des intérimaires a également lieu dans la société utilisatrice. Ceci est réglementé par la loi sur la sécurité au travail.

Réseaux intervenant dans le système de santé et de sécurité au travail

Deux grands réseaux d'acteurs interviennent dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de santé et de sécurité au travail : d'une part, les représentants de **l'État à ses différents niveaux d'organisation** (fédération, États, niveau infrarégional) ; d'autre part, les représentants des **institutions d'assurance contre les accidents** qui se réfèrent au droit des assurances-accident et ont la possibilité de prendre des décisions en fonction des besoins des branches. Ces institutions d'assurance accidents sont autonomes et disposent de leur propre conseil d'administration et d'autres organes internes.

- Le **premier réseau** est en charge au niveau fédéral de la législation sur la santé et la sécurité au travail, de la recherche dans ce domaine et de l'établissement des rapports sur l'état de la santé et de la sécurité au travail en Allemagne. Au niveau du Land, les autorités de santé et de sécurité ont pour tâche de contrôler entre autres le respect des exigences de sécurité et de santé au travail dans les entreprises, en conseillant les employeurs sur l'accomplissement de leurs obligations et, si nécessaire, en sanctionnant les violations de ces obligations. C'est l'équivalent de l'inspection du travail en France.
- Le **second réseau**, celui des institutions d'assurance contre les accidents, veille à la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles, supervise ces activités et conseille les entrepreneurs et les salariés. Toutes les institutions d'assurance contre les accidents et les maladies professionnelles sont regroupées dans la DGUV [*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*].

Pour coordonner leurs interventions, les deux réseaux ont décidé d'une **stratégie commune de sécurité et de santé au travail, la GDA** [*Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie*].

Caractéristiques culturelles influençant les comportements de sécurité au travail

Parmi les facteurs culturels susceptibles d'expliquer les comportements favorables à la prévention des AT-MP, on peut noter l'importance donnée à ce qui est utile, le respect des règles, la planification systématique et sans faille des processus de production, la standardisation, la gestion du temps, l'esprit communautaire, les apprentissages en groupe, la valorisation de la compétence professionnelle, la qualité des réalisations.

La formation professionnelle

Les règlementations en matière de formation professionnelle sont élaborées par quatre parties prenantes : le gouvernement fédéral, les Länder, les entreprises et les syndicats. Au niveau fédéral, l'Institut fédéral de la formation professionnelle [*Bundesinstitut für Berufsbildung BIBB*] est en charge de l'appui aux politiques de formation professionnelle et intervient entre autres sur les référentiels de formation. Mais il travaille en étroite collaboration avec les partenaires sociaux.

La coopération entre les entreprises et les centres de formation professionnelle caractérise le « système dual » allemand de formation par apprentissage. L'alternance est totalement institutionnalisée ; elle facilite l'insertion de jeunes qualifiés sur le marché du travail et l'implication des partenaires sociaux dans la régulation de la formation en entreprise. En ce qui concerne la sécurité au travail, elle fait partie intégrante de l'enseignement du métier.

Du fait de l'absence de mutualisation des fonds de la formation en Allemagne, la quasi-totalité des coûts de la formation pratique est à la charge des entreprises. Tous les acteurs ont un intérêt partagé à ce que les formations soient efficaces et adaptées à l'évolution des situations de travail.

2.2 Situations et expériences remarquables

Les expériences allemandes sont intéressantes à découvrir en particulier l'intégration des apprentissages de la santé et de la sécurité tout au long de la formation initiale et continue. Voici 5 expériences remarquables.

Pays	Thème	N°
Allemagne	Acteurs de prévention	de1

Stratégie commune pour la santé et la sécurité au travail

Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie (GDA)

de

1. Une stratégie commune de prévention

Inscrite dans la loi sur la santé et la sécurité au travail depuis 2008, cette stratégie est axée sur la prévention conjointe des trois institutions : le gouvernement fédéral, les Länder et les institutions d'assurance accidents, avec la participation de tous les acteurs du secteur de la santé et de la sécurité, en particulier des partenaires sociaux.

Des objectifs et des programmes nationaux communs en matière de santé et de sécurité sont conclus entre ces acteurs sous l'auspice de la DGUV *[Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung]*, association faîtière des compagnies d'assurance accident du travail.

Ces acteurs adoptent une **approche coordonnée dans le conseil et le suivi des entreprises** et l'élaboration de **prescriptions** et de règles transparentes et **orientées vers la pratique** en matière de sécurité et de santé au travail.

Ils définissent des **objectifs communs de santé et de sécurité et arrêtent les programmes de travail.** Les programmes de travail comportent des **activités de prévention mutualisées** (travaux sur l'évaluation des risques, la documentation des risques, l'information, la sensibilisation et la formation des acteurs de la SST dans l'entreprise et en inter-entreprises).

La coopération suppose : la supervision coordonnée des entreprises ; l'établissement de règles pratiques et cohérentes ; l'alignement des activités de prévention et de surveillance sur les objectifs et les programmes de travail communs en matière de SST.

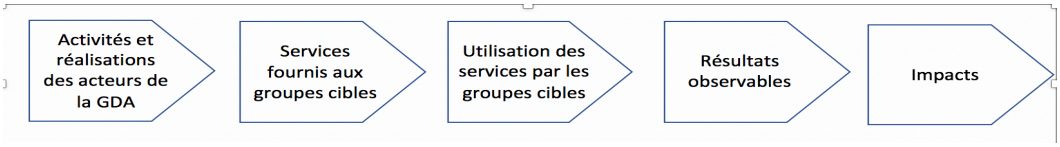
La première période de programmation allait de 2008 à 2012. Pour la seconde période, de 2013 à 2018, les axes retenus sont les suivants :

- Amélioration de l'organisation de la santé et de la sécurité au travail (programme « Organisation »)
- Réduction des menaces sanitaires liées au travail et des troubles musculosquelettiques (programme « MSE »)
- Protection de la santé lors de stress mental lié au travail (programme « Psyché »)

Une nouvelle période de programmation débutera en 2019. Elle est en cours de préparation.

Suivi de la mise en œuvre de la stratégie et évaluation de l'atteinte des objectifs

La réalisation des objectifs est contrôlée par une évaluation pendant et après le processus, basée sur un schéma d'évaluation en 5 étapes.



Étape 1 : Activités mises en œuvre par les acteurs de la GDA ; les programmes de travail utilisent les ressources financières, humaines et matérielles allouées pour préparer la production.

Étape 2 : Les services envisagés sont fournis (création et activation d'outil sen ligne, événements d'information, visites d'entreprises, etc.). Les résultats de la fourniture sont appréciés en quantité (ex : nombre de visites d'entreprises).

Étape 3 : Les services fournis sont effectivement utilisés par les groupes cibles (par ex., utilisation directe d'un service, tel qu'un outil en ligne ; mise en œuvre de suggestions pour améliorer la relation et la prévention comportementale, etc.).

Étape 4 : Les procédures opérationnelles dans l'entreprise sont modifiées ; les comportements personnels également modifiés et cela découle (vraisemblablement) du fait que les groupes cibles utilisent les services fournis.

Étape 5 : Appréciation des conséquences sur le long terme réalisée à l'aide de mesures prises sur les effets positifs et négatifs prévus et imprévus. Les conséquences sont observées à la fois sur les groupes cibles et sur la politique de l'entreprise.

Sur le chaînage des étapes 1, 2 et 3, il est assez facile dans la réalité de repérer l'effet de la GDA. Sur les étapes 4 et 5, compte tenu des possibles facteurs externes qui se superposent à la stratégie GDA, les effets ne peuvent être attribués à la seule stratégie GDA. L'impact est seulement estimé de manière « plausible ».

Les trois niveaux observés dans l'évaluation sont : les contributions aux objectifs de santé et de sécurité (efficacité) ; l'acceptation de la santé et de la sécurité au travail y compris des règles et règlements rappelés par les autorités et les services de surveillance aux groupes cibles ; et enfin la coopération entre les acteurs et avec des tiers[1].

2. Une multitude de réalisations

La mise en œuvre de la GDA a donné lieu à la réalisation d'une multitude d'activités et à la création de supports pédagogiques de différents types.

Le rapport d'évaluation pour la période stratégique 2008-2012 indique clairement que les programmes de travail du GDA ont eu des effets positifs sur la sécurité et la santé au travail. **Les entreprises incluses dans les programmes de travail GDA ont obtenu des résultats nettement meilleurs que les entreprises non participantes** (selon l'enquête représentative réalisée auprès des entreprises). Et **cette différence est indépendante de la taille de l'entreprise, du secteur d'activité ou de la région.**

Sur le programme en cours, le bilan des réalisations à la date de fin décembre 2016 figure pour les trois axes dans le rapport du gouvernement fédéral sur la santé et la sécurité au travail et sur les accidents du travail et les maladies professionnelles de l'année 2016. Les chiffres sont éloquents :

Axe 1 : Amélioration de l'organisation de la santé et de la sécurité au travail

- De février 2014 à fin 2016, plus de 22 000 entreprises ont été visitées pour suivi et conseil.
- Création de l'outil ORGAchek (cf. www.gda-orgacheck.de).
- 1 300 entreprises ont participé au benchmark.

Axe 2 : Réduction des **troubles musculo-squelettiques** (MSE)

- Conseils dispensés lors des visites d'entreprises en priorité sur les activités de levage, de transport de charges lourdes, et sur les processus de travail répétitifs ou engendrant un manque d'exercice.
- Plus de 7000 visites d'entreprises réalisées par le personnel de surveillance des institutions de sécurité professionnelle et d'assurance contre les accidents (Les visites sont focalisées sur les branches et les groupes professionnels particulièrement touchés par les troubles musculo-squelettiques.)
- Remaniement du portail interbranches sur les offres de formation spécifiques (le portail centralise toutes les offres des opérateurs GDA et des partenaires sociaux de la prévention des TMS)
- Organisation de 5 événements destinés aux personnels de surveillance « Évaluer les charges physiques de manière pratique ».

Axe 3 : Prévenir le **stress mental** lié au travail

- Conception de conditions de travail limitant le stress mental via l'information et la formation des entrepreneurs, cadres, représentants du personnel, professionnels de la santé et de la sécurité au travail et du personnel de surveillance des Länder et des compagnies d'assurance-accidents.
- Concept didactique pour la formation de base du personnel de supervision des Länder et des institutions d'assurance contre les accidents en cours de déploiement (environ 50% du personnel des opérateurs du GDA qualifiés). Tous les opérateurs du GDA devront s'être qualifiés pour la fin du programme (donc pour 2018).

[1] Source : « Konzeption der Evaluation der 2. GDA-Periode », page 6.
https://www.gda-portal.de/DE/Downloads/pdf/Evaluationskonzept.pdf?__blob=publicationFile&v=2

Pays	Thème	N°
Allemagne	Dialogue social • Acteurs de prévention	de2

Pouvoir des conseils d'entreprise en matière de SST

de

1. Le rôle du Conseil d'entreprise

Principe de la participation des travailleurs

Les institutions représentatives élues au sein d'une entreprise allemande participent à de nombreuses décisions en vertu du principe de cogestion *[Mitbestimmung]*. Deux instances intégrant les salariés ont été créées par le droit :

- le conseil d'entreprise *[Betriebsrat]*,
- le conseil de surveillance *[Aufsichtrat]*.

La première peut être déterminante dans les actions de prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Il existe globalement un esprit de collaboration entre le conseil d'entreprise et l'employeur, dans le respect des conventions collectives éventuellement applicables.

L'initiative d'instaurer un conseil d'entreprise doit venir des salariés et non pas de l'employeur car le conseil d'entreprise n'est pas obligatoire. Cette instance est composée uniquement de représentants des salariés. À noter que les délégués syndicaux ne sont pas nécessairement représentés au sein du conseil.

La taille du conseil d'entreprise varie en fonction du nombre de salariés. (Le nombre minimum de salariés pour la création d'un conseil d'entreprise est de 5 salariés ayant le droit de vote dont 3 salariés sont éligibles).

La loi prescrit certaines dispositions quant au fonctionnement du conseil d'entreprise (nombre de réunions, qualité des participants, etc.).

Les domaines d'action du conseil d'entreprise énoncés par la loi sont étendus : le conseil peut traiter de **questions de nature collective, sociale, environnementale et économique, de questions liées à la promotion de l'égalité des sexes, à la conciliation de la vie professionnelle et familiale, et à l'intégration des travailleurs étrangers.** L'employeur ne peut pas agir sans avoir l'aval du conseil d'entreprise pour certaines décisions.

Texte(s) de référence

Loi du 15 janvier 1972 sur les conseils d'entreprise *[Betriebsverfassungsgesetz BetrVG]*, révisée le 25 septembre 2001 et le 17 juillet 2017.

Pouvoirs conférés au conseil d'entreprise

En matière d'affaires sociales, le conseil d'entreprise peut utiliser son pouvoir de codécision pour toute une liste de points parmi lesquels **l'hygiène et la sécurité** si aucune loi ou convention collective ne réglemente pas déjà ces points.

La mise en œuvre du travail de groupe entre aussi dans la liste (lorsqu'un groupe de salariés exécute une tâche globale qui leur est confiée).

En lien avec le pouvoir de cogestion sur la protection de l'environnement professionnel, le conseil d'entreprise intervient dans toutes les **mesures relatives au personnel et à l'organisation ; aux bâtiments, ateliers, installations techniques ; aux processus de travail qui servent la protection de l'environnement**.

En matière de gestion du personnel**, le conseil d'entreprise doit être informé des besoins en personnel actuels et futurs, et des mesures de formation professionnelle**. Dans les entreprises de plus de 20 salariés, les directives concernant la sélection du personnel lors du recrutement, du transfert, du regroupement et de la résiliation du contrat doivent être approuvées par le conseil d'entreprise.

2. Application pour le travail temporaire

Le traitement du travail temporaire au sein des entreprises utilisatrices (EU) varie selon les orientations prises par les conseils d'entreprises, qui vont de l'interdiction du travail temporaire jusqu'à son acceptation comme un facteur de flexibilité. Il n'y a donc pas de consensus commun sur l'utilisation du travail temporaire. Il n'est pas toujours possible de surmonter les différences d'intérêts existant entre les salariés réguliers et les intérimaires.

Toutefois, dans certaines entreprises utilisatrices où le travail temporaire est plutôt accepté, l'existence d'un conseil d'entreprise semble avoir **un impact positif sur la prévention des accidents et des maladies professionnelles des intérimaires**. Des conseils d'entreprises réputées, dotées d'un système de sécurité et de santé au travail efficace, ont été interrogés sur l'évaluation des risques pour les intérimaires et sur les différences éventuelles entre intérimaires et permanents. Les réponses étaient qu'il n'y a pas de différence parce que l'évaluation des risques est liée au travail et non pas au statut de ceux qui occupent les postes.

Sachant que l'EU assume la responsabilité de la sécurité et de la santé au travail pour tous les employés, y compris les intérimaires, le conseil d'entreprise de l'EU s'assure de la mise en œuvre opérationnelle de l'accord sur la sécurité et la santé au travail censé être annexé dans le contrat commercial liant l'EU à l'agence de travail temporaire.

Le conseil d'entreprise peut :

- Examiner la documentation existante de l'évaluation des risques au poste de travail des intérimaires.
- Contribuer à la mise en place des protections nécessaires.
- Revoir l'organisation des soins de santé au travail pour les intérimaires ; spécifier les tâches de médecin d'entreprise et spécialiste dans la supervision des intérimaires.
- Vérifier que le niveau et la qualité de l'équipement de protection individuelle sont les mêmes pour tous les salariés.
- S'assurer que la transmission d'informations est bien faite aux intérimaires avant le commencement du travail même lors de courtes missions.
- Évaluer les accidents en différenciant les salariés permanents et les intérimaires.
- Initier une réflexion sur le thème prioritaire " Travail sain avec considération du travail temporaire ".

Ces avancées sont importantes. Mais certains risques demeurent insuffisamment pris en compte (cas du stress par exemple).

Enfin, **certains conseils d'entreprise se demandent comment s'y prendre pour nouer un contact plus étroit avec les intérimaires**, pour leur faire comprendre qu'ils sont intéressés par les problèmes spécifiques du travail temporaire et les faire participer aux réunions.

Pays	Thème	N°
Allemagne	Acteurs de prévention • Relations ETT et EU	de3

Expérience GEZA : travail temporaire en bonne santé

Gesunde Zeitarbeit (GEZA)

de

1. Vers de nouvelles normes SST pour les intérimaires

« GEZA » est un projet inscrit en 2008 au programme de lutte contre les maladies liées au travail piloté par le ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales *[Bundesministerium für Arbeit und Soziales -BMAS]*. Il a été réalisé d'août 2008 à juillet 2011 et a donné lieu à la création d'outils opérationnels.

Sur une période de trois ans, un **système intégré de gestion de la santé** pour les intérimaires a été mis au point, testé et mis en œuvre sous l'égide de l'Institut fédéral de sécurité et de santé au travail (BAuA).

« GEZA » visait à produire sur le moyen/long terme de nouvelles normes en matière de santé et de sécurité des intérimaires, initialement en direction des implantations allemandes d'une grande enseigne de l'intérim, puis avec une visée de généralisation dans d'autres entreprises de travail temporaire.

Partenaires du projet :

- L'enseigne, en tant que chef de projet et partenaire de l'industrie : son rôle a consisté à analyser l'efficacité de ses propres activités de prévention, qui depuis 2002 étaient déjà supérieures aux normes habituelles, puis à **mettre au point de nouvelles méthodes en matière de santé et de sécurité des intérimaires**, **à vérifier leur caractère pratique et à les optimiser**.

  Normes fixées par l'enseigne, plus élevées que la plupart des autres fournisseurs de services de personnels au moment du démarrage du projet :
  - Inspections des lieux de travail dans les entreprises clientes avec chaque employé
  - Introduction de la carte de santé depuis 2002
  - Examens médicaux professionnels réguliers des employés
  - Coopération avec les ingénieurs de sécurité des entreprises clientes

- La caisse d'assurance maladie AOK de Hessen : partenaire de transfert, participant à la mise au point de mesures de prévention (édition de guides, brochures, etc.).
- Le centre de formation *TrainingsZentrumArbei*t (*TZZ*), dont le but est de sensibiliser les employés et les dirigeants à la prévention de la santé.
- L'université technique *[Technische Universität -TU]* de Dortmund : pour le soutien scientifique au projet
- L'Institut fédéral pour la sécurité et la santé au travail *[Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin BAuA]* : pour la supervision.

Les actions ont porté sur :

- la carte de santé selon le modèle de l'enseigne,
- la bio surveillance,
- le conseil de santé individuel,
- les ateliers de santé.

La démarche a privilégié la mise au point d'une protection de la santé et de la sécurité au travail **commune aux directions des entreprises de travail temporaire et des entreprises clientes,** ainsi que le développement d'un concept de formation continue reposant sur une **offre en e-learning** destinée aux permanents des agences.

2. Réalisations : des outils opérationnels

Ce projet a débouché sur la création d'outils opérationnels :

Un guide de la protection de la SST

Ce guide est commun aux entreprises de travail temporaire et aux entreprises utilisatrices.

- Guide de l'interface entre les deux types d'entreprises.
- Modèles d'accord sur la santé et la sécurité au travail.
- Manuel des procédés.
- Concept de formation pour les agents du personnel et de la sécurité de l'ETT et de l'EU.

Nota bene : La brochure 115-801 éditée par la DGUV [Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung] en janvier 2017 spécifiquement pour la branche du travail temporaire rassemble les exigences posées aux ETT et aux EU. Elle est complète et particulièrement intéressante. (Langue allemande, 44 pages).

Une batterie d'outils est proposée en fin de brochure pour maîtriser le processus de sécurité au travail et de coordination entre l'ETT et l'EU. Les formulaires à renseigner concernent :

- L'évaluation interne du besoin de recourir au travail temporaire (à renseigner par l'EU).
- L'acceptation de la commande (à renseigner par l'ETT).
- La visite du lieu de travail (à renseigner par l'ETT).
- L'accord de sécurité au travail (accord contractuel entre l'ETT et l'EU).
- L'autocontrôle par les employés de l'ETT (formulaire à renseigner par l'intérimaire lorsque la visite du poste de travail n'est pas possible).

Le développement d'un concept de formation continue

L'offre de formation continue s'accompagne d'une proposition de e-learning destinée aux responsables du personnel du secteur du travail temporaire.

GEZA - Programme d'apprentissage en ligne

"Entretiens de santé dans les services du personnel"

Ce programme d'apprentissage vise à mener des discussions sur la santé au sein des services du personnel. Au total, le programme d'apprentissage " *Gesundheitsgespräch* " se compose de 4 unités d'apprentissage basées sur l'apprentissage en ligne et d'un test final.

Pour les employés de l'enseigne, TZZ GmbH envoie automatiquement un certificat de participation par courrier électronique aux employés dès qu'ils ont passé le test final avec au moins 8 points sur 10.

Pour les autres utilisateurs, une participation à un événement de lancement (4 heures) et à une formation vidéo (4 heures) complète l'offre de e-learning.

Pays	Thème	N°
Allemagne	Formation	de4

Supports pédagogiques pour former en santé et sécurité

1. Une pédagogie et des outils adaptés

Un des points constatés durant l'étude comparative est celui d'un fort investissement dans la production d'outils pédagogiques accessibles au plus grand nombre d'intérimaires.

Diversifier les supports de communication et d'éducation

La plupart des acteurs de la SST allemands multiplient les messages traitant de SST à l'aide de divers supports :

- Classeurs ou brochures papier, souvent clairement mis en page et faciles d'accès en lecture.
- Serious games visant à développer une culture de la prévention des accidents.
- Tests en ligne permettant aux internautes de faire le point sur ce qu'ils savent.
- Clips vidéos (films d'animation, documentaires, interviews de travailleurs, dont des témoignages de personnes accidentées…).

Sur les outils numériques, la réalité augmentée permet de créer des univers réalistes.

Les technologies mobiles assurent l'accès aux outils numériques n'importe où, à n'importe quelle heure de la journée.

Le téléphone mobile est l'outil le plus utilisé actuellement.

Recherches et évaluations sur l'efficacité des supports pédagogiques

Les recherches se poursuivent notamment sous l'égide de la DGUV *[Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung]* (qui regroupe toutes les associations professionnelles et institutions publiques d'assurance accidents du travail) pour essayer de trouver les meilleurs moyens de faire évoluer les comportements de prévention.

L'utilisation des Serious games est par exemple en cours d'analyse avec l'appui de l'Université technique de Dresde. Il s'agit de répondre à certaines questions : ces jeux sont-ils acceptés comme moyen d'apprentissage ? Quels processus de motivation et cognitifs peuvent-ils influencer ? Dans quelles conditions sont-ils appropriés pour enseigner les techniques pertinentes du travail de prévention ? Etc.

Adapter les outils aux langues parlées par les travailleurs, notamment intérimaires

Une connaissance insuffisante de la langue peut entraîner des malentendus au travail, ce qui peut avoir des conséquences graves pour les salariés intervenant en situations dangereuses.

Chez de nombreux salariés occupant des emplois temporaires, la connaissance de la langue allemande n'est pas suffisante pour communiquer correctement avec les collègues et les encadrants. Pour que la transmission des informations soit effectuée avec succès, il faut entre autres choses que les intérimaires comprennent les instructions qui leur sont données. Cette situation explique l'orientation prise ces dernières années vers une adaptation des supports pédagogiques à un plus large public : usage de pictogrammes compréhensibles par tous, films muets mais très explicites du point de vue des situations décrites et comportements de prévention adaptés, traduction en plusieurs langues autres que l'anglais de certains supports relatifs aux postes de travail occupés par l'intérimaire…

2. Une palette de supports pédagogiques

H&S Games (Serious games)

En 12 mini-jeux, les travailleurs de la construction peuvent tester leurs connaissances dans les domaines de la sécurité au travail. L'application fonctionne sur un téléphone mobile iOS et Android depuis le début de l'année 2017.

L'application a été développée par 7 partenaires européens de 2015 à 2017 dans le cadre d'un financement Erasmus+ : Fundación laboral de la construcción (Espagne), SATAEDU (Finlande), Open Universiteit (Pays-Bas),

Westdeutscher Handwerkskammer AG (Allemagne), Warrington Collegiate (Royaume uni), Centro Edile Andrea Palladio (Italie), Fundatia Romano Germana de Pregatire si Perfectionare Profesionala in domeniul Constructiilor Timisoara (Roumanie).

Site : http://microsites.fundacionlaboral.org/hs-games?idioma=0

Film muet composé d'images « Instruction en sécurité sur les chantiers de construction » *[Unterweisung im Arbeitsschutz auf Baustellen (ohne Worte)]*

Ce petit clip vidéo (version courte) diffusé sur *You tube* a été réalisé par Peter Ahrens Bauunternehmen GmbH, avec l'autorisation de l'Organisation Internationale du Travail (OIT) et de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS, Suisse).

Il traite de la sécurisation des postes de travail et de l'aménagement des chantiers dans la construction

Lien : https://www.youtube.com/watch?v=j-89nc0c_sY

Film muet « Attention, électricité, Napo montre les dangers » *[Vorsicht, Elektrizität ! Napo zeigt die Gefahren]*

Ce film produit par une organisation suisse est bien connu en Allemagne. Il promeut l'utilisation en toute sécurité des équipements et installations électriques. De nombreux accidents du travail peuvent être évités par une mise en œuvre correcte de la sécurité au travail. Napo (le personnage) montre comment faire.

Lien : https://www.youtube.com/watch?v=wiQ8kIc-s7E

Film présentant l'outil ORGAcheck : entreprises et fournisseurs externes *[GDA-ORGAcheck: Fremdfirmen und Lieferanten]*

L'outil ORGAcheck a été réalisé dans le cadre de la stratégie allemande commune en matière de santé et de sécurité au travail.

Ce clip vidéo composé de dessins explique comment les entreprises extérieures (sous-traitants, entreprises de maintenance, par exemple) et les fournisseurs peuvent générer des risques particuliers sur les lieux de travail de l'entreprise ou sur les chantiers de construction. Ces personnes extérieures doivent connaître et observer les règles de santé et de sécurité au travail. Le film explique les procédures à suivre pour garantir une information complète et le respect des mesures de sécurité.

Lien : https://www.youtube.com/watch?v=V2JZlMKaayY

Vidéothèque sur la sécurité au travail

Le site présente environ 330 films téléchargeables, produits par la DGUV, le SUVA (un assureur suisse) ou certaines compagnies d'assurance accidents du travail allemandes.

De nombreuses parties prenantes en matière de SST consultent ces films et les utilisent lors de formations. Films les plus téléchargés : le travail de bureau, les échelles et les marches, la protection contre le feu, l'électricité et les substances dangereuses.

Lien : https://www.arbeitsschutzfilm.de/mediathek/

Pays	Thème	N°
Allemagne	Formation	de5

Formation des apprentis de la construction

Ausbildungszentrum AGV Bau Saar GmbH

de

1. La formation, à tous les niveaux

Ce centre de formation prépare aux métiers de la construction en formation initiale et continue, depuis le premier niveau de qualification jusqu'au titre de Meister qui est le plus élevé dans l'artisanat allemand :

➔Travailleur qualifié (après la formation qualifiante de premier niveau)

➔ Ouvrier qualifié spécialisé en construction (examen de compagnon)

➔ Chef d'équipe (après une formation)

➔ Contremaître (après de la pratique + une formation)

➔ Contremaître « contrôlé » (après de la pratique + une formation)

➔ Maître/ Champion (après 3 ans de pratique)

Le centre est géré par l'association d'employeurs de l'industrie de la construction de la Sarre *[Arbeitgeberverband der Bauwirtschaft des Saarlandes e.V.].* Il s'agit d'une association patronale économique et technique qui défend les intérêts de ses membres sur les plans juridique, économique, sociopolitique et technique (adhérents : 800 entreprises de toute taille pour la construction + 300 entreprises de peinture et vernissage).

L'association promeut le développement professionnel de ses membres et la formation continue du personnel ainsi que la formation des jeunes. Le centre accueille en moyenne 300 personnes en formation pratique (apprentis, personnes en reconversion et en perfectionnement). Il existe depuis 73 ans.

Formations dispensées dans le centre

- Travailleur qualifié de la construction ; Maçon ; Travailleur du béton et du béton armé ; Fumisterie
- Finition de la construction ; Plâtrier ; Carreleur - mosaïste ; Applicateur (couches de sol) ; Isolation ; Monteur en cloisons sèches
- Technicien en génie civil ; Constructeur de routes ; Tuyauteur ; Canalisateur ; Puisatier ; Couche de piste
- Couvreur ; Peintre laqueur ; Poêlier

Organisation de la formation de premier niveau

La formation complète dure au total 3 ans. Durant les 24 mois premiers mois, l'accent est mis sur la formation professionnelle de base. Au bout de deux ans, les stagiaires passent un examen intermédiaire, ou bien ils terminent leur formation de travailleur qualifié du gros œuvre, du second œuvre, ou du génie civil.

Pour ceux qui continuent, la deuxième étape dure 12 mois. À ce stade, les apprentis sont qualifiés dans l'apprentissage choisi en tant qu'artisans spécialisés, par exemple maçon.

La formation est complétée par l'examen de compagnon.

Les apprentis de ce centre se déplacent sur trois lieux d'apprentissages différents : l'entreprise, l'école professionnelle *[Berufsschule]* dans laquelle ils apprennent la théorie et le centre de formation de l'AGV Bau sous contrôle des entreprises *[überbetriebliche Ausbildungsstätte]* où ils se forment à la pratique.

L'option retenue par ce centre est de confronter les jeunes à un large éventail de situations de travail alors même que la plupart d'entre eux sont employés dans des entreprises spécialisées. L'objectif est de leur faire comprendre ce qui se passe sur un chantier de construction où plusieurs corps de métier travaillent ensemble.

2. La sécurité intégrée à la formation

La formation à la sécurité au travail

- **Formation aux premiers secours :** tous les apprentis font dès la première année un séminaire sur les premiers secours ; le contenu est adapté à la construction mais la certification remise est valable aussi pour le permis de conduire (certificat de premiers secours obligatoire en Allemagne pour obtenir le permis de conduire un véhicule léger).
- **Formation à la sécurité sur les différents métiers de la construction :** pendant la 1ère année le jeune apprenti, par exemple en maçonnerie, réalise des périodes de formation successives dans les autres ateliers : stucateur, béton armé, génie civil, revêtement de la route, carrelage, charpente, etc.

  À chaque début de période, lorsque les apprentis reviennent au centre, les mesures de sécurité sont reprises le premier jour. Et elles sont adaptées à chacun des ateliers car les risques sont spécifiques à l'environnement du métier et aux machines utilisées.

  À la fin de la première année de formation, les apprentis ont une bonne idée de la sécurité spécifique à chaque métier. Ils sont avertis par rapport aux dangers les plus fréquents.

Le rappel sur la sécurité est ensuite effectué 2 fois par an la deuxième année de formation.

Méthodes pédagogiques déployées et supports utilisés

- La formation à la sécurité est complète : plan du site avec les points de rassemblement en cas d'incendie pour les différents ateliers, informations sur les premiers secours, procédures à suivre en cas d'accident, cycle d'amélioration de la sécurité au travail …
- La documentation liée à la sécurité est très claire ; elle est présentée durant les cours, et reprise dans des panneaux affichés dans les ateliers. Chaque panneau est spécifique au métier.
- Une partie de la documentation provient de la BG Bau. Entre autres, un classeur papier très complet qui présente tous les cas de figure des risques sur un chantier ou en atelier et dont le contenu est accessible via un téléphone portable.
- Les apprentis apprennent à utiliser toutes les machines présentes dans le centre.
- Cours intensifs de 3 à 5 jours pour l'utilisation de certaines machines, avec test de contrôle des acquis.
- Usage de la vidéo à des fins pédagogiques : capture vidéo réalisée pendant que les apprentis travaillent (parfois avec le téléphone mobile) afin de leur faire prendre conscience des postures ou procédures adoptées et les corriger.
- Retour régulier sur la sécurité durant 1 an, la première année d'apprentissage.
- Sécurité totalement intégrée au processus métier, ancrage dans la culture du travail bien fait.

Extrait d'interview :

« Chez nous la sécurité au travail est tellement implémentée dans le processus de travail… Elle ne nous dérange pas ; elle nous aide au contraire : elle nous épargne du temps qui serait gaspillé. Si je participe à un gros travail, il est important que la sécurité au travail soit intégrée dans le système de production. La sécurité au travail atteste d'un haut niveau de travail en termes de standards. Plus je travaille en sécurité et proprement, et meilleure est la qualité. »

Profil des formateurs et appuis extérieurs

Un formateur expert en sécurité au sein de l'équipe pédagogique du centre intervient sur tous les niveaux de formation pour la partie professionnelle. Ce formateur est en lien étroit avec le représentant de l'assurance accident du travail et maladies professionnelles (AT-MP) de la construction *[BG Bau]* chargé de la surveillance *[Aufsichtsperson]* qui lui rend visite une fois par semaine. Collaboration étroite pour résoudre les problèmes et co-construction de stratégies de prévention (par exemple en cas d'installation d'une nouvelle machine dans un atelier, l'étude des risques est faite conjointement).

3. Un prix au concours de la sécurité

En 2018, le centre a concouru pour le prix de la sécurité au travail *[Arbeitsschutzpreis]* remis par l'assurance AT-MP des centres de formation qui est la VBG (par ailleurs, également assureur AT-MP de la branche de l'intérim). Le concours est national ; il a lieu tous les deux ans. Le centre a obtenu la médaille de bronze pour la présentation de sa stratégie de formation à la sécurité des apprentis de la construction.

Belgique

3. Belgique

3.1 Cadre général : informations essentielles

Cadre politique général et cadre de droit

La Belgique, ou Royaume de Belgique, est une **monarchie constitutionnelle fédérale** à régime parlementaire. C'est un pays fondateur et membre de l'Union européenne. Le pays compte 3 régions : flamande, wallonne et Bruxelles-capitale auxquelles s'ajoute une communauté germanophone. L'histoire politique de ce territoire conduit à la pratique de 2 langues principales : le néerlandais et le français.

Le droit belge est doté d'une **constitution** dont la norme prévaut sur tout autre texte (Article 188). La jurisprudence belge reconnaît les règlements et les directives européens. Au niveau fédéral, les arrêtés royaux, les lois ou les arrêtés-lois sont adoptés par le Roi et/ou la Chambre des représentants. Les régions ou les communautés adoptent des décrets.

Les normes du travail

Les normes du travail sont régies par le niveau fédéral. Les principaux textes qui intéressent notre recherche portent sur l'intérim et sur le bien-être au travail.

La loi du 24 juillet 1987 **« Loi sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs »** traite du contrat temporaire (au sens de la durée) et du contrat intérimaire (relation triangulaire). Elle définit principalement :

- Les formes et les conditions du contrat intérimaire : durée déterminée ou indéterminée, flexibilité, mentions obligatoires, rémunération et conditions d'emploi (au moins équivalentes à celles du travailleur permanent)…
- Les formes obligatoires du contrat entre l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice : numéro d'agrément, utilisateur, motif de la mission, horaires, rémunération…
- La responsabilité de l'entreprise utilisatrice. Elle concerne toutes les dispositions législatives applicables en milieu de travail dont la santé et la sécurité des travailleurs.

La loi crée une **Commission paritaire pour le travail intérimaire** qui a pour particularité que le collège employeur soit composé de représentants des entreprises de travail intérimaire et de représentants des entreprises utilisatrices. Cette commission a pour obligation de créer un « Fonds de sécurité d'existence », fonds mobilisé en cas de défaillance de l'entreprise de travail intérimaire.

L'Arrêté royal du 4 décembre 1997 vise **à établir un Service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire**. Il oblige les entreprises de travail intérimaire à financer et s'affilier à un organisme central de prévention. Elles désignent une « personne de liaison » chargée d'assurer la « permanence du Service » au sein de l'entreprise. L'arrêté définit la composition de l'association gestionnaire et énonce les missions du Service :

- sensibiliser et promouvoir la santé et la sécurité,
- aviser les directions des entreprises en matière de bien-être au travail,
- participer à la recherche scientifique, dont l'établissement de statistiques et la réalisation d'études,
- former les travailleurs intérimaires en matière de bien-être au travail.

Le Code du bien-être au travail traite dans son Livre X « **Organisation du travail et catégories spécifiques de travailleurs »** au Titre 2 du « **Travail intérimaire »**. Le texte énonce principalement :

- L'obligation d'établir une fiche de poste de travail entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail intérimaire (Chapitre II).
- Les modalités de surveillance de la santé entre l'utilisateur, l'entreprise intérimaire et les organismes externes de prévention et de surveillance de la santé (Chapitre III).
- La création d'une base de données centralisée permettant de gérer de manière dynamique et anonyme les aptitudes (Chapitre IV).

Démographie

Selon le Statbel, l'office belge de la statistique, le pays compte **11 376 000 habitants** au 1er janvier 2018. La croissance continue de 0,5 % de la population depuis plus d'une décennie est due aux soldes naturels et

migratoires positifs. Le poids de la population au sein des régions : flamande (6,5 millions), wallonne (3,6 millions) et Bruxelles (1,2 millions).

4,59 millions de personnes ont un emploi en Belgique. Les taux d'emploi sont très différents selon les régions, la Flandre ayant des taux nettement plus élevés que la Wallonie et que Bruxelles, sur toutes les catégories de la population (âge et sexe par exemple). Le taux de chômage (6 % pour l'ensemble des actifs au 3ème trimestre 2018) touche plus fortement les femmes et particulièrement la classe d'âge 15-24 ans (17 %).

Le marché de l'intérim en bref (source Federgon, 2018)

En 2018, **656 000 intérimaires** ont réalisé 228 millions d'heures prestées. En moyenne, 116 000 intérimaires sont occupés chaque jour par un emploi intérimaire. 29 % d'entre eux sont jobistes (contrats de travail spécifiques s'adressant aux étudiants et dont les cotisations sont réduites à la solidarité).

Les **durées** des missions varient de 1 journée de travail à plus de 1 année : - 1 mois (27 %) ; de 1 à -12 mois (52 %) ; 12 mois et + (21 %). Outre les aptitudes médicales, le Code du bien-être exige des niveaux de compétences suffisants pour l'exécution de chaque mission. Deux activités sont expressément interdites : démolition et retrait d'amiante, et fumigations.

Les principaux **secteurs utilisateurs** sont les services (62 %), l'industrie manufacturière (28 %), la construction (4 %), l'industrie extractive (4 %) et l'agriculture (2 %). La construction est un secteur utilisateur particulièrement encadré ; les agences intérimaires ont l'obligation d'être exclusives sur cette activité et l'obligation de se mettre en conformité avec un système d'accréditation à la santé et la sécurité.

Federgon, la fédération des prestataires de service RH, compte **162 enseignes membres** de la branche intérim. L'ensemble des enseignes salarie 7 900 employés appelés « consultants » pour ceux ayant en charge la prestation aux entreprises clientes.

Qui sont les intérimaires ? (Federgon, 2018)

Les intérimaires sont majoritairement des femmes (53 %). Hors jobistes ils sont jeunes (42 % ont moins de 25 ans et 67 % ont moins de 35 ans) et se répartissent pour moitié entre ouvriers et employés.

Les **ouvriers** occupent principalement des fonctions de magasinier (12 %), personnel de cuisine et d'hôtellerie (10 %), opérateur sur machine (8 %), nettoyage industriel (6 %)… Les **employés** occupent principalement des fonctions de collaborateur administratif (21 %), vendeur (17 %), caissier (12 %), conseiller en call center (5 %)...

Les intérimaires sont titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur pour 32 % d'entre eux. Ils se polarisent entre 2 groupes : les étudiants jobistes dont la motivation principale est de gagner de l'argent, et les « Stability seekers » dont la motivation principale est de stabiliser l'emploi.

Formation lors du parcours d'emploi

16 % des intérimaires ont suivi une ou plusieurs formations : avant la mission (34 %), au cours de la mission (60 %), ou entre 2 missions (10 %). Ces formations traitent principalement de la sécurité, de la prévention et de l'hygiène (32 %), de la logistique (19 %), de la bureautique (14 %), des compétences sociales (11 %) ou des compétences techniques (10 %).

Acteurs de prévention et assurances

Le Service aux entreprises intérimaires en matière de santé et sécurité (Arrêté royal du 4 décembre 1997) est assuré par un organisme exclusif nommé Prévention et Intérim (Pi), dont l'une des fiches suivantes explicite les rôles, le fonctionnement et les actions.

La surveillance médico-professionnelle est réalisée par des conseillers en prévention-médecins du travail. Ils exercent leurs rôles au sein de Services externes de protection et de prévention (SEPP). 15 services proposent des prestations concurrentielles sur l'ensemble du territoire belge.

Chaque entreprise de travail intérimaire a obligation de s'assurer auprès d'une compagnie privée concernant les risques d'accidents du travail et de maladies professionnelles.

3.2 Situations et expériences remarquables

Six expériences ont été rédigées. Elles traitent principalement des dispositifs de prévention mis en œuvre par Prévention et Intérim, le Service central de prévention.

Pays	Thème	N°
Belgique	Droit et dialogue social • Acteurs de prévention	be1

Pi, une solution 360° pour la prévention dans l'intérim

1. Prévention et Intérim, 20 années au service de l'intérim

Le 14 décembre 2018, Pi a fêté vingt années au service du bien-être des intérimaires belges. L'association sans but lucratif (ASBL) agit auprès des entreprises intérimaires et de leurs salariés pour leur offrir un éventail complet de solutions de prévention. Un objectif principal : faire baisser le nombre d'accidents du travail et protéger la santé des intérimaires.

Cadre de droit

Le 4 décembre 1997 est publié au Moniteur belge un Arrêté royal visant à établir un service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire. Il est attendu de ce service qu'il intervienne obligatoirement pour l'ensemble du secteur : *« Les entreprises de travail intérimaires sont tenues de s'affilier à un service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire qui est compétent (…) »*.

Les missions définies par l'Arrêté royal :

- La sensibilisation, par des outils pédagogiques, des campagnes et la coopération avec des organismes.
- L'appui aux directions des entreprises de travail intérimaire en matière de bien-être au travail.
- La formation des travailleurs intérimaires en matière de bien-être au travail.
- La rédaction pour chaque entreprise de travail intérimaire d'un rapport mensuel sur les services rendus.
- La participation aux recherches scientifiques centrées sur l'analyse des accidents et des dangers.

Ce cadre de Droit a été possible du fait de la volonté des représentants des entreprises de travail temporaire, confrontés à une sinistralité très importante et une mauvaise image de l'intérim. Le législateur s'appuie principalement sur la Directive européenne 91/383/EU (droits égaux des intérimaires) et la transpose en droit belge dans le Code du bien-être (Livre X, Titre2 – Travail intérimaire).

Organisation

Le Service est administré par une majorité patronale :

- 10 représentants des bureaux (agences) travaillant avec les entreprises privées,
- 3 représentants des bureaux travaillant pour le secteur public,
- 5 représentants des intérimaires.

Un plan annuel d'action assorti d'un budget est débattu puis voté chaque année. Le financement provient du Fonds social de l'intérim auquel contribuent obligatoirement toutes les entreprises d'intérim.

Une équipe permanente de 6 à 7 personnes à temps complet propose la stratégie, réalise la production opérationnelle et l'animation du Service. Tous les intervenants sont qualifiés niveau I en prévention (Master), soit le plus haut niveau dans ce domaine en Belgique.

Basé à Bruxelles dans des locaux contigus à Federgon, la fédération belge des prestataires en ressources humaines, Pi entretient une relation structurelle étroite avec les représentants des entreprises intérimaires.

Moins d'accidents, l'indicateur de « succès »

À l'occasion de ses 20 ans, Pi se félicite de son action qui peut se lire sur l'évolution à la baisse des taux de fréquence et de gravité des accidents du travail, chacun plus que divisés par 2.

Le taux de fréquence est passé de 98,4 (1998) à 41,1 (2017) et le taux de gravité de 1,96 (1998) à 0,91 (2017). Sur cette même période, l'emploi intérimaire a quasi doublé en passant de 116 à 227 millions d'heures travaillées.

La baisse de la fréquence et de la gravité des AT est également constatée en France mais elle est plus modeste : de 2005 à 2015, la baisse du taux de fréquence a été de 33 % en France contre 40 % en Belgique.

Selon la Direction de Pi, l'indicateur atteint toutefois un plancher car non seulement les baisses n'ont plus été significatives depuis 2013 mais il y a même une hausse importante en 2017. Cela invite à renouveler des actions, en particulier en direction des entreprises utilisatrices.

Réseau

Pour assurer le développement d'une culture de prévention, Il est exigé des entreprises intérimaires de nommer une « personne de liaison » qui assurera la relation entre l'entreprise et Prévention et Intérim. Les

150 personnes de liaison sont formées en prévention au moins niveau III (7 à 10 jours). Certaines personnes de liaison évoluent et deviennent des animateurs de prévention.

2. Une offre de services concrets en prévention

Pour exécuter ses missions, Pi propose une palette complète d'actions de prévention, certaines ayant un caractère obligatoire, d'autres étant proposées comme un service d'appui. Voici l'essentiel de cette offre disponible sur www.p-i.be

Outil	Objectif et action	Utilisateurs	Caractère
Sensibilisation Des supports d'information	**Informer et sensibiliser l'ensemble de la chaîne des opérateurs sur leurs obligations et les pratiques** Affiches, fiches techniques standardisées, supports de diffusion, EPI (bouchons d'oreilles et lunettes).	Agences d'emploi	Informatif
Formation prévention Un catalogue complet multi-niveaux	**Accompagner et certifier la montée en compétences des consultants des agences** Formation des personnes de liaisons et des consultants aux bases de la prévention et protection Formations spécifiques sur l'utilisation des outils ou l'organisation de la prévention. Développement des outils e-learning.	Agences d'emploi Entreprises utilisatrices Opérateurs partenaires	Obligatoire pour certaines fonctions, sinon recommandé
Fichepostedetravail.be Un site Internet pour préparer la mission ➔ Voir fiche be2	**Définir de manière complète entre EU et ETT les conditions de la mission de l'intérimaire** La fiche est créée par l'EU qui renseigne les caractéristiques du poste de la mission ainsi qu'une analyse des risques, les équipements de protection. Ces informations sont traitées par l'agence d'emploi afin de sélectionner le/les intérimaires compétents et apte du point de vue de sa santé.	Entreprises utilisatrices Agences d'emploi	Obligatoire pour un poste présentant un risque pour la santé Recommandé dans les autres cas
Pi-m.be Une base de données médicales centralisées ➔ Voir fiche be3	**Améliorer le suivi de la santé des intérimaires et éviter les enquêtes inutiles** Gestion d'une base de données nationale recevant la totalité des résultats des visites de surveillance de santé des intérimaires. A partir des demandes de missions renseignées des risques, les agences réalisent des requêtes limitées et anonymes pour identifier l'intérimaire compétent et apte.	Agences d'emploi Médecins du travail des services externes de prévention et de protection	Obligatoire avant la conclusion d'une mission
Pi-a.be Une démarche de recueil et d'analyse des AT	**Mieux comprendre l'exposition aux risques des intérimaires à partir des accidents du travail** Recueil des données annuelles d'accidents pour chaque enseigne ; saisies brutes sur une interface. Edition de résultats individuels permettant d'apprécier les évolutions et comparaisons. Capitalisation sur les causes des accidents en vue d'améliorer la prévention.	Agences d'emploi L'ensemble du secteur intérim	Quasi obligatoire Demande de l'inspection
Frequently Asked Questions… Des réponses pour guider	**Informer des droits et devoirs de chacun dans la relation triangulaire** La ressource en ligne propose des réponses détaillées à 35 questions récurrentes : préparation de la mission, évaluation des risques et de la santé…	Intérimaires Agences d'emploi Entreprises utilisatrices	Informatif

Pays	Thème	N°
Belgique	Relation ETT et UE	be2

fichepostedetravail.be : les fiches métiers pour tous

1. La fiche de poste de travail, outil de prévention

Plus qu'un support de liaison formel entre l'entreprise utilisatrice et l'agence intérimaire, la « Fiche de poste de travail » est un outil dans la chaîne de protection de la santé du travailleur intérimaire.

Cadre de droit

Le Code du bien-être au travail définit l'obligation pour l'entreprise utilisatrice de transmettre à l'entreprise de travail temporaire, préalablement aux missions, les renseignements concernant les qualifications, les conditions professionnelles et les caractéristiques du poste de travail (Art. X.2-3 à X.2-5).

Durant la mission, cette fiche est tenue à disposition du conseiller en prévention-médecin du travail et des agents de contrôle de l'inspection.

Mise en œuvre des fiches

La déclinaison opérationnelle des fiches de postes de travail est réalisée par Pi, Prévention et Intérim, l'organisme de prévention de la branche intérim.

Les étapes sont les suivantes :

Etape 1 : l'entreprise utilisatrice rédige une fiche de poste. Cette rédaction est obligatoire pour les postes présentant un risque pour la santé, et recommandée pour les autres postes. Un modèle de fiche vierge est mis à disposition sur le site internet de Pi.

L'utilisateur s'appuie sur sa propre analyse des risques (AdR) pour compléter la fiche. Il recueille obligatoirement l'avis du comité de prévention et protection au travail, ou de la délégation syndicale, ou de travailleurs directs. De même, il recueille l'avis du Conseiller en prévention-médecin du travail et l'avis du conseiller en prévention.

La fiche comprend une partie « utilisateur » :

- identification de l'entreprise, dont son numéro d'identification et le contact,
- description du poste (tâches, localisation, qualifications, formations à prévoir…)
- inventaire des vêtements de travail et des équipements de protection individuels,
- liste des risques dont : agents chimiques, biologiques et, contraintes physiques et psychologiques,
- mesures de protection liées à la maternité.

Etape 2 : l'entreprise de travail intérimaire reçoit cette demande parallèlement à la demande de mission. Elle effectue alors une requête pour identifier les intérimaires compétents et autorisés, du point de vue de leur santé, à réaliser la mission.

La fiche comprend une partie « entreprise de travail intérimaire » :

- identification de l'entreprise de travail intérimaire,
- intérimaire affecté à la mission, dont la formation et l'expérience,
- N° de registre national de l'intérimaire.

Etape 3 : l'accueil physique de l'intérimaire par l'entreprise utilisatrice est stipulé sur la fiche en indiquant en particulier l'identité du responsable.

Codification

La forme simplifiée de la fiche et la présence de requêtes impliquent l'utilisation de codifications nationales communes à tous les utilisateurs : n° entreprise, n° poste de travail, code pour chaque risque, n° intérimaire…

Les codifications sont regroupées sur une base de données centralisée gérée par Pi www.pi-m.be et pour laquelle chaque utilisateur dispose d'un compte personnel protégé.

2. L'exemple d'une fiche de mission « déménageur-liftier »

L'entreprise liégeoise de déménagement souhaite recourir à un intérimaire pour une mission temporaire liée au remplacement d'un salarié. Elle établit alors sa fiche « Poste de travail » liée à ce besoin.

1 : Préalable, évaluer spécifiquement le poste de travail

Afin d'analyser précisément les risques pour ce poste de déménageur-liftier, le conseiller en prévention de l'entreprise utilise :

- La méthode dite de Kinney, elle se matérialise par une grille mettant en regard pour chaque activité les dangers, les risques, les occurrences, les moyens de prévention… Cette méthode permet une première appréciation chiffrée avant et après les mesures de prévention.
- L'outil dit Fifarim, permettant d'évaluer a priori les manutentions manuelles. Cet outil complète spécifiquement l'évaluation globale sur le volet ostéo-articulaire.

Grâce à cette analyse, l'entreprise cerne les risques potentiels de ce poste et peut les transcrire dans sa demande de mission.

2 : Renseigner la fiche de poste

Sur sa 1ère partie, la fiche rédigée par l'entreprise utilisatrice comporte une description sommaire sur le poste de travail.

L'entreprise utilisatrice accompagne cette description d'une check-list des vêtements et EPI.

A partir de son AdR, elle renseigne les risques nécessitant une surveillance de santé obligatoire.

L'enregistrement de la fiche génère un numéro unique de poste.

La transmission de la fiche vers l'agence intérimaire ne dispense pas le consultant de l'agence d'une visite physique du poste.

Poste de travail - fonction Numéro interne : Date d'émission :

Titre de la fonction à remplir : Déménageur – opérateur

Tâches à exercer : Montage et démontage d'un lift. Démonter, déplacer, charger et décharger d'un camion, descendre et monter des charges à l'aide d'un lift replacer et remonter des objets, meubles, caisses.

Qualification et conditions professionnelles exigées : Formation à l'utilisation d'un lift échelle de monte meuble, lift tracté et lift autotracté

Localisation du travail : Le travail sera réalisé lors de missions chez les différents clients

Equipements de travail à utiliser : machines (visseuses, foreuses) et moyen de transport (transpalette, diables, plateaux sur roulette, chariot « roll ») + lift ou monte meuble.

Instructions préalables : Brochure d'accueil, fiche instruction, présentation équipe

Formations à prévoir : Formation manutention manuelle de charges, utilisation en toute sécurité d'un moyen de transport non motorisé.

Vêtements de travail et équipements de protection individuelle (+ indiquer le type de protection)

☐ Blouse :	☐ Masque :
☒ Casque : PE avec attache mentonnière	☒ Pantalon - salopette : EN340 :2003
☐ Ceintures – harnais de sécurité :	☐ Pommades :
☒ Chaussures de sécurité : S1P	☐ Protections auditives :
☐ Équipement spécifique :	☒ Veste : EN471 + EN 343
☒ Gants - moufles : CI2	☐ Autres :
☒ Lunettes – écran de protection : lunette EN 166 + lunette solaire en été	

Surveillance de santé obligatoire ☒ oui ☐ non

Vaccinations/test[1] ☐ Tétanos ☐ Tuberculose ☐ Hépatite B ☐ Autres:

Risque pour la santé ☒ Poste de sécurité (1) ☐ Jeunes ☐ Poste de vigilance ☒ Activité à risques définis (voir ci-dessous) (5)

Détails : risques définis	NOM		CODE[2]
→ **Agents chimiques**			
→ **Agents biologiques**			
→ **Agents physiques**	☐ bruit ☐ température ☐ vibrations ☐		
→ **Contraintes**	☒ contraintes ergonomiques ☒ manutention de charge ☐ travail de nuit / posté	2022 2026	

3 : Identifier l'intérimaire

Dès la réception de la fiche de poste par l'agence intérimaire, celle-ci effectue sur la base de cette description unique une requête auprès de la base nationale Pi-M afin d'identifier le/les candidats aptes à occuper le poste du point de vue de leurs qualifications, habilitations et de leur santé.

L'entreprise liégeoise de déménagement valide alors ce processus de choix en certifiant sur la fiche que l'accueil et l'information ont bien été dispensés à l'intérimaire déménageur-liftier.

Pays	Thème	N°
Belgique	Acteurs de prévention • Relation triangulaire	be3

Aptitudes : une base de données respectueuse de l'anonymat

1. Centraliser, transmettre et sécuriser les informations

Tous les intérimaires belges affectés à des postes présentant des risques pour la santé doivent bénéficier préalablement d'un examen médical afin de vérifier la compatibilité entre les conditions d'emploi et leur santé. Cette obligation est pourvue d'un dispositif numérique national de vérification de cette compatibilité.

Objectifs du dispositif

Les objectifs répondent à de multiples enjeux :

- **Consolider l'examen de compatibilité** entre les expositions aux risques liées à la mission et les compétences et les aptitudes de l'intérimaire.
- **Éviter la répétition inutile** des examens du fait de multiples acteurs (agences d'intérim, intérimaires, entreprises utilisatrices, service externe).
- **Faciliter la chaîne de décision** sur les aptitudes par une circulation rapide des informations.
- **Assurer le parfait anonymat des intérimaires**, vis-à-vis des agences d'intérim, afin d'éviter des discriminations du fait de leur santé ou d'un handicap.

Cadre de droit

Le Code du bien être au travail prévoit expressément au chapitre III les **modalités de la surveillance médicale** des intérimaires (Art. X.2-6 à X.2-12) :

- Il autorise le libre recours aux services externes de santé par les agences d'intérim.
- Il définit les obligations de l'agence en matière de vaccinations, de protection de la maternité et de vérification de l'évaluation de la santé au regard du poste.
- Il énonce les obligations de l'entreprise utilisatrice, notamment en matière de vérification des qualifications, de la fiche de santé, de fourniture des vêtements de travail et des EPI, de procédure d'accueil et de formation.

Le Code définit au chapitre IV la **base de données centralisée** (Art. X.2-13). Il fixe les rôles et les responsabilités des gestionnaires et des utilisateurs :

- Pi (Prévention et Intérim) est le service central désigné comme gestionnaire de la base. Il a en responsabilité les modalités de fonctionnement et de rédaction des informations de la base, les conditions d'accès et de conservation des informations stockées.
- Les utilisateurs sont d'une part, les services externes de surveillance de la santé des entreprises de travail intérimaire, éventuellement les services internes des entreprises utilisatrices (entrée des données de santé) ; d'autre part, les agences intérimaires (requêtes).

Une base de données sous l'autorité de Pi

Concrètement, **Pi-M** permet l'enregistrement des résultats de l'évaluation de la santé de tout intérimaire soumis à la surveillance de la santé.

L'équipe de Prévention et Intérim a travaillé sur les systèmes de correspondance et de codification des données (intérimaires, risques, agences…).

L'outil propose des connexions sécurisées restreintes aux utilisateurs référencés. Il limite volontairement les requêtes des consultants des agences d'intérim pour les restreindre à la seule recherche de compatibilité avec la mission proposée. Un service informatique externe gère le dispositif technique, et garantit le maintien de l'anonymat.

La base est logée à l'adresse : https://www.pi-m.be/Account/LogOn

2. Utilisation de la base Pi-M

Étape 1 : La demande par l'entreprise utilisatrice

C'est l'entreprise utilisatrice souhaitant recourir à une mission d'intérim qui transcrit les premières informations sur la fiche de poste de travail. Cette fiche renseigne plusieurs informations utiles à la description de la mission, dont des informations sur la nature de l'activité et les risques professionnels associés (voir fiche 3.3 ci-avant).

La codification de tous les risques, quelle qu'en soit la nature, se fait par une nomenclature « Liste des risques pour la santé » établie par l'Arrêté Ministériel du 10 juin 2010. Le résultat de l'analyse des risques indique si le poste induit une surveillance de la santé obligatoire ou non. La fiche génère un numéro unique.

Étape 2 : La recherche de candidat par l'agence d'intérim

Le permanent de l'agence d'intérim (le consultant) identifie les candidats inscrits à son agence. Outre les critères de qualifications et de compétences, il est exigé pour certains postes une durée d'expérience (5 années sur les 15 dernières années pour le bâtiment).

Le permanent régulièrement déclaré reçoit l'autorisation de consulter la base de données centralisées Pi-M (identifiants personnels). En effectuant une requête auprès de la base, le permanent reçoit le résultat de la correspondance entre les exigences du poste (n° unique) et l'aptitude médicale du candidat (n° unique du registre national).

Trois cas de figure se présentent, soit le candidat est :

- **Apte,** du fait que ses examens de santé sont à jour. Dans ce cas le permanent imprime l'extrait de la base qui a une valeur identique à celle du rapport du médecin du travail.
- **Apte sous réserve** d'engager un examen de santé complémentaire. Le permanent présentera alors l'extrait de la base ainsi que le résultat de cet examen de santé.
- **Inapte,** soit que les examens montrent une incompatibilité entre la santé de l'intérimaire et le poste, soit l'intérimaire n'a pas été surveillé pour ces risques et qu'il n'est pas à jour dans ses visites.

Requêtes autorisées

La base Pi-M capitalise et actualise les examens de surveillance de santé de tous les intérimaires. Elle est renseignée par les conseillers en prévention-médecins du travail. Elle répond aux requêtes des consultants des agences d'intérim (les permanents) en identifiant l'aptitude des candidats et la mise à jour de leurs examens uniquement au regard des risques du poste analysé.

Les requêtes des consultants sont volontairement limitées par le système informatique de manière à ce que les informations sur la santé de l'intérimaire restent confidentielles. Au-delà de 3 à 4 requêtes, le système suspend les interrogations et en informe le gestionnaire de Pi-M.

Étape 3 : La surveillance de la santé par les services de prévention

Les conseillers en prévention-médecins du travail réalisent les examens de santé pour les travailleurs. Dans le cas des intérimaires, ils ont accès à la base Pi-M.

Le médecin réalise ces examens, si nécessaire, à partir de la fiche de poste unique établie entre l'entreprise utilisatrice et l'agence d'intérim. Il renseigne dans la base les résultats de ces examens qui deviennent ainsi disponibles pour toute la mission en cours ou tout autre demande de mission de même type.

Pays	Thème	N°
Belgique	Formation • Relation ETT et EU	be4

jesuisjobiste.be : éduquer aux savoir-faire de prudence dès le 1er job

1. Jobs étudiants, de quoi s'agit-il ?

Les jobistes

En Belgique, le nombre d'heures de travail des étudiants (« jobistes ») a triplé ces 10 dernières années. En 2017, sur 750 000 jobistes, 290 000 ont tenu cet emploi dans le cadre d'un contrat intérimaire. Ils représentent 31,4 millions d'heures prestées pour 293 000 contrats d'une moyenne de 106 heures.

L'accidentalité a significativement diminué ces 10 dernières années (taux de fréquence de 40,87 en 2007 à 17,21 en 2017) mais on observe une stagnation ces dernières années. Il reste un peu moins de 2 accidents avec au moins 1 jour d'incapacité pour 1 000 jobistes[2].

Comment travailler en santé et sécurité sans expérience des lieux et sur une courte période ?

Cadre légal

À partir de 15 ans et sous certaines conditions, l'emploi des jeunes est autorisé. Les jeunes travaillent au maximum 50 jours par an. Ils bénéficient, en contrepartie de cet emploi et jusqu'à 21 ans, d'une rémunération de 70 à 100% du salaire minimum légal et d'un taux réduit de cotisations sociales.

Le travail des jeunes est encadré par le Code du bien être au travail (Livre X Titre 3). Le code définit les populations concernées (âge, statut scolaire, parcours d'apprentissage, étudiant travailleur…).

Le Code considère la vulnérabilité de ces populations du fait *« d'un manque d'expérience, de l'absence de la conscience de l'existence du danger, ou du développement encore non achevé des jeunes »*. Il impose alors une analyse préalable des risques, une surveillance de leur santé et des mesures de prévention après avis du conseiller en prévention et du comité (Art. X.3-7).

Des interdictions limitent l'accès à certains travaux : agents toxiques, sollicitations physiques ou psychologiques excessives, ionisants, températures extrêmes…

L'action de Prévention et Intérim

Afin de répondre à ces exigences, Pi accompagne les agences intérimaires et les étudiants jobistes dans le déploiement de toutes les actions préventives :

- **Formation spécifique** des consultants des agences et des employeurs : cadre légal, responsabilités, autorisations, mesures préventives, surveillance de la santé, procédures de prévention, restrictions pour certains matériels…
- **Analyse de l'accidentologie** pour les jobs étudiants à partir de la base statistique Pi-A.
- **Utilisation de la base des fiches de poste**. Le résultat de l'analyse du poste par l'outil permet à l'employeur de s'assurer de l'autorisation à pouvoir affecter un jobiste à ce poste, de vérifier les exigences de surveillance de santé et de prévoir les mesures de protection.
- **Mise à disposition d'un site Internet** dédié www.jesuisjobiste.be répondant spécifiquement aux contextes d'emploi des étudiants travailleurs.

[2] Source Prévention et Intérim, Rapport annuel 2018

2. jesuisjobiste.be, le site prévention des étudiants

Un site dédié ciblant les interlocuteurs

Afin d'augmenter l'accessibilité de toute information utile à la prévention dans le cadre d'un job étudiant, Prévention et Intérim a créé un site internet dédié complet www.jesuisjobiste.be. D'une esthétique vivante et d'une arborescence simple d'utilisation, le site s'adresse de manière différenciée aux étudiants, aux agences d'intérim et aux écoles.

Travailleur étudiant : une entrée par métier

Les 25 métiers les plus usuels pour un job étudiant sont proposés pour 10 secteurs : coursier, construction, nettoyage, vente et distribution, soins, travaux verts, administration, hôtellerie et restauration, production et logistique.

Chaque métier est assorti d'informations et de recommandations concernant les autorisations et restrictions, les conditions d'emploi et la santé-sécurité :

- Les **situations types** permettent d'identifier le métier et de se projeter dans la réalité des activités.
- La rubrique « **bien commencer** » est une *checklist* proposant au jobiste de vérifier les informations essentielles : la présence d'un contrat conforme et de la fiche de poste de travail, l'activité et ses dangers, les risques de trajet, les recours préventifs auprès de la personne de confiance ou le conseiller prévention.
- La liste simplifiée des **risques associés** est une évaluation a priori des principaux risques. Pour chacun, une série de **recommandations pragmatiques** s'adresse directement au jobiste (environnement, technique, préservation de soi…).
- Une série de **questions-réponses** permet au jobiste de parcourir les thèmes récurrents : le contrat, le travail de nuit, les congés, les heures supplémentaires, les mesures en cas d'accident du travail…

Exemple : le jobiste « serveur »

Les **risques** listés traitent de la fatigue du dos et des membres supérieurs, des chutes, des coupures, du bruit et du stress.

Des **recommandations** sont posées. Par exemple si l'environnement de restauration est bruyant, il est proposé de porter des bouchons d'oreille adaptés.

Pour prévenir la fatigue ostéo-articulaire, quelques recommandations basiques et un renvoi vers une brochure plus complète.

Des **problématiques sanitaires** comme la contamination par le jobiste des aliments sont aussi traitées. Les recommandations portent alors sur les mesures d'hygiène.

Agences : supports d'information et aides au contrat

Le site s'adresse d'une toute autre manière aux agences d'intérim. Il fournit aux consultants des éléments d'information et de sensibilisation et des outils concrets pour la mise à disposition :

- Des **messages clefs sur les accidents du travail** et des ressources documentaires statistiques sur l'analyse de ces accidents.
- Un guide complet sur **le cadre et l'usage des fiches de poste**. Il est rappelé les obligations de l'agence et les outils à disposition pour mettre en œuvre la fiche.
- Une série d'**outils pédagogiques** de sensibilisation à la prévention.

Écoles : préparer l'étudiant au job à venir

Les personnels enseignants/encadrants des écoles sont invités à être des relais pour faciliter la préparation des étudiants à leur job occasionnel. Leurs pages dédiées proposent :

- Des messages de **sensibilisation à la santé et la sécurité** des étudiants ; l'importance de ces enjeux à l'occasion d'un premier contact avec le monde professionnel.
- Des **matériels didactiques** et de sensibilisation pour s'informer ou informer les étudiants.

Pays	Thème	N°
Belgique	Droit et dialogue social • Relation ETT et EU	Be5

Construction : un agrément sinon rien

1. Une exigence de maîtrise de la sécurité

VCA, un système de management de la sécurité

Au début des années 1990, l'industrie pétrolière des Pays-Bas s'est dotée d'un système de management de la sécurité nommé « VCA » pour **Veiligheid Checklist Aannemers** ou liste de sécurité contractants (*cf.* VCA 2017 6.0). Le système vise une certification des entreprises en se basant sur le contrôle d'une check-list pour la maîtrise des risques relatifs à la sécurité et la santé des travailleurs. Il s'étend aujourd'hui aux entreprises néerlandaises et belges et en partie allemandes. Pour la Belgique, la Loi du Bien-être du 4 août 1996 a étendu ses exigences aux activités impliquant des entreprises tierces ; elle a ainsi incité au développement du référentiel.

Ce système de gestion de la sécurité, principalement motivé par la sûreté des sites industriels, s'impose de plus en plus souvent aux fournisseurs et sous-traitants des grandes entreprises donneuses d'ordre. Il touche les secteurs utilisateurs de la chimie, de la construction et des travaux publics qui exigent cette certification, mais aussi ceux de la construction mécanique, électronique et commande de puissance, nettoyage industriel, échafaudage et levage…

VCA est donc aussi un argument, pour les sous-traitants et les fournisseurs, permettant de convaincre leurs clients donneurs d'ordre qu'ils seraient en capacité de remplir leurs missions tout en assurant la sûreté du site et en respectant le bien-être des travailleurs.

Comment fonctionne le système VCA ?

La certification VCA est basée sur un ensemble de référentiels et d'audits. Elle se décline selon les activités et le rang des entreprises en 3 niveaux :

- VCA** s'adresse aux entreprises contractantes (ou donneurs d'ordre),
- VCA * s'adresse aux entreprises sous-traitantes et fournisseurs,
- VCA Pétrochimie impose de manière spécifique un référentiel pour toute entreprise intervenant sur les installations.

Pour obtenir la certification, l'entreprise candidate devra satisfaire à un certain nombre de critères. Parmi ceux-ci, des formations obligatoires pour la hiérarchie et les travailleurs, différenciées selon les rôles : B-VCA pour la formation de base et SCO-VCA pour les cadres opérationnels.

Les formations sont sanctionnées par un examen organisé par un organisme tiers (23 questions et questions additionnelles selon le niveau). Les salariés ayant obtenu l'examen avec succès à l'issue des formations reçoivent un diplôme valable pour une durée déterminée.

Les cas des indépendants

Il est intéressant de noter comment le système VCA, exigeant sur le plan organisationnel et présentant une certaine complexité, propose une procédure adaptée, par exemple pour les travailleurs indépendants travaillant en situation de sous-traitance.

Un exemple opérationel en est la mise en œuvre de la LMRA (last minute risk analysis). Ce temps obligatoire renforce de manière pragmatique la prise de conscience des risques et de la prévention sur le chantier. Concrètement, au moment de la prise de poste ou de la reprise d'une activité, le travailleur passe en revue tous les aspects de sécurité sur son lieu de travail. C'est un auto-contrôle de ses connaissances, basé sur une check-list pour commencer en toute sécurité.

2. Le travail temporaire s'adapte aux exigences de sécurité de la construction

VCU, la déclinaison VCA aux enseignes du travail temporaire

Pour les agences d'intérim, la déclinaison du système de management de la sécurité VCA prend forme au travers de la certification **Veiligheid en Gezondheid Checklist Uitzendorganisaties** (VCU), c'est-à-dire la liste de contrôle de sécurité et de santé pour les agences de placement.

C'est une démarche volontaire de la part des enseignes d'intérim, qui peuvent trouver intérêt à mieux structurer leur démarche de maitrise de la santé-sécurité, et faire valoir cet avantage auprès de leurs clients. L'accréditation VCU des agences d'intérim est cependant exigée pour intervenir auprès d'entreprises, elles-mêmes certifiées VCA** ou VCA Pétrochimie. Elles appartiennent à des secteurs pour lesquels les risques sont élevés, telle la construction.

Fonctionnement de la certification VCU des agences d'intérim

La certification est délivrée par des organismes certificateurs agréés ; elle est gérée par le Centre belge de certification (BCC-CBC, 9140 Temse). L'obtention de la certification implique des formations différenciées selon les responsabilités :

- Pour les **permanents des agences d'emploi** (direction et consultants) en supervision des missions, une formation « VIL » traite des compétences requises en santé-sécurité. Les conseillers de prévention niveau 1 et 2 sont dispensés de cette formation.
- Pour les **intérimaires**, une formation obligatoire b-VCA à jour, ou un équivalent.

Chacune des formations est sanctionnée par la réussite à un examen informatisé. Celui-ci est basé sur des savoirs théoriques et des situations tirées de cas concrets. La certification de l'agence est délivrée pour une durée de 3 ans, durée pendant laquelle des audits simplifiés sont déployés.

Les (hautes) exigences du secteur de la construction

La Commission paritaire de la construction du 4 décembre 2014 fixe *« les modalités du travail intérimaire »*. Le texte s'applique y compris aux intérimaires : *« (…) sont assimilés aux travailleurs les personnes qui, autrement qu'en vertu d'un contrat de travail, exécutent un travail sous l'autorité d'une autre personne. Sont assimilés aux employeurs, les personnes qui emploient les personnes précitées assimilées aux travailleurs. »*. Le texte est motivé par une sinistralité doublée chez les intérimaires/ouvriers, mais aussi par un souhait de réduire les nombreux départs des jeunes ouvriers vers d'autres secteurs professionnels.

Le travail intérimaire est donc autorisé dans le secteur de la construction, mais dans des conditions strictes de remplacement, des activités dites *« normales »* pour l'entreprise utilisatrice, et sans dépasser 10 % de l'effectif des ouvriers permanents. Les missions sont d'au moins 2 jours et de moins de 6 mois.

Les **agences** d'intérim ont une activité exclusive pour la construction. De ce fait, sur 150 enseignes belges, environ 15 d'entre elles sont agréées pour ce secteur et paient des cotisations majorées. Il est exigé des agences :

- la création d'une entité spécifique « Construction », agréée et séparée des autres activités,
- une certification VCU régulièrement enregistrée et à jour,
- la publication d'un rapport annuel d'activité.

L'habilitation des **intérimaires** vise à s'assurer de leurs connaissances minimales en santé-sécurité, soit par l'expérience acquise, soit par une formation santé-sécurité. Il est exigé l'une des conditions suivantes :

- une expérience professionnelle d'au moins 5 ans au cours des 15 dernières années dans la construction,
- un cours d'au moins 16 heures avec attestation, ou des études certifiantes,
- une certification VCA.

Les **entreprises utilisatrices** ont pour leur compte obligation :

- d'être régulièrement inscrites au registre de la Construction et de satisfaire le cadre légal,
- de recourir au travail intérimaire en respectant ce cadre sélectif,
- de fournir les EPI strictement identiques à ceux fournis à leurs propres travailleurs,
- de procéder en amont à la définition des qualifications et à l'évaluation des risques,
- en cas d'accident du travail d'un intérimaire, d'inclure cet événement à leurs statistiques.

Pays	Thème	N°
Belgique	Relation ETT et EU	Be6

Des enseignes managent le Bien-être

1. Loi Bien-être, un objectif et un cadre structurant

La loi du 4 août 1996 dite « Bien-être » pose un cadre légal, particulièrement centré sur les objectifs à atteindre par les entreprises belges. Comment les enseignes de travail intérimaire mettent concrètement en œuvre cette loi, avec leurs propres consultants et avec les entreprises utilisatrices ?

Deux grandes enseignes belges du travail intérimaire ont été interviewées. Elles témoignent de leurs pratiques, de la manière dont la loi Bien-être, et plus généralement le cadre légal belge contribuent à la prévention, mais aussi des difficultés qu'elles rencontrent.

Politiques des enseignes

Chacune des enseignes revendique une politique respectueuse du bien-être. Elle s'applique aux salariés intérimaires, mais aussi à l'ensemble des salariés impliqués dans des activités variées sous d'autres formes de contrats CDD ou CDI : services directs de proximité, aides ménagères par exemple.

Ces politiques reprennent les fondamentaux de la loi Bien-être, et s'ouvrent parfois à des marqueurs de l'identité et des valeurs de l'enseigne. L'enjeu est une différenciation positive, l'explicitation au client des fondamentaux, mais aussi une nécessité pour être reconnu dans des dispositifs sélectifs.

Pour les enseignes, les leviers d'une politique active de prévention peuvent être :

- l'éthique, il s'agit de promouvoir des valeurs positives concernant la place de chacun dans le travail,
- l'efficience, car la maîtrise des risques est en relation avec une reconnaissance des compétences,
- le coût, du fait que les sinistres et l'absentéisme grèvent la valeur ajoutée des missions.

Rôle des conseillers internes de prévention

Les grandes enseignes et celles de tailles moyennes disposent d'un service interne de prévention dont la mission principale est de répondre à l'obligation de gérer les 7 missions obligatoires inscrites dans la loi du Bien-être *(Cf. encadré)*. L'effectif du service est un des témoins de l'importance que l'enseigne accorde au Bien-être.

La mission médicale, c'est à dire la réalisation des examens médicaux par un médecin, est systématiquement réalisée par un service externe de prévention avec lequel un contrat global est négocié. Quelques clients d'activités spécifiques exigent que l'agence recoure au même service externe qu'eux.

Selon les compétences présentes, le service interne de prévention réalise la plupart des 6 compétences restantes : intervention en milieu de travail, gestion des accidents…

7 missions du service interne

Participer à l'évaluation des risques et au plan de prévention. Participer à l'examen des causes des AT. Donner un avis sur les thèmes du bien-être au travail, y compris le travail avec des tiers. Rendre des avis sur les instructions et l'information, l'accueil et la formation. Etre à la disposition pour toute question relevant de la législation. Participer aux mesures en cas de danger grave et immédiat et procédures d'urgence.

Les personnes de liaison font réseau

Au moins 1 « personne de liaison » par enseigne est nommée pour être correspondante de Prévention et Intérim. Des grandes enseignes ont jusqu'à 4 personnes de liaison. Cela crée l'avantage que ces conseillers de prévention se connaissent bien et font réseau ensemble. Elles pratiquent une veille, au fil des 3 à 5 rendez-vous annuels, sur les informations et les évolutions, mais aussi des échanges sur les outils et les méthodes de travail.

Sur les 150 personnes de liaison, ce sont plutôt les 50 issues des grandes enseignes qui sont fidèles à ces rendez-vous. La difficulté est donc de toucher les petits bureaux au sein desquels les permanents ont de multiples fonctions et privilégient souvent les activités commerciales et le suivi des missions.

Parmi les personnes de liaison, 18 d'entre elles sont des correspondants privilégiés de Pi ; elles sont chargées de « faire remonter » les besoins et définir les programmes de travail.

2. Des actions au quotidien, sur le terrain

Avec le client, préparer les missions

Les entreprises utilisatrices sont elles aussi soumises à l'obligation d'avoir une politique de prévention. La responsabilité est ainsi partagée et implique un effort coordonné entre l'entreprise utilisatrice et l'agence.

Mais pour les enseignes interviewées, une des difficultés est que leurs clients ont des niveaux très hétérogènes de prévention. Certains par exemple n'ont pas acquis les minimas exigés par la loi du Bien-être : absence de politique écrite de prévention, pas d'adhésion à un service externe pour les examens médicaux. En conséquence, elles se retrouvent parfois dans des rôles d'appuis aux entreprises clientes, tout en évitant de se substituer à leurs obligations.

En amont de chaque nouvelle mission, l'agence d'intérim contrôle et fait compléter si nécessaire la fiche poste de travail (la plupart des fiches ont des renseignements manquants). Les objectifs de la préparation : informer l'intérimaire, assurer le lien avec le service externe, l'entreprise et l'intérimaire. Les procédures prévoient théoriquement une visite du consultant sur les lieux, mais dans les faits elle est réalisée selon le niveau de méconnaissance du lieu et du client.

Monitoring des entreprises clientes

Les deux enseignes ont chacune des stratégies pour « surveiller » leurs entreprises clientes sur le volet des accidents du travail. Le contrôle sur site est difficile, ce faisant elles établissent un monitoring des clients :

- Un suivi et une analyse globale de l'évolution des AT,
- Une enquête pour chaque AT accepté par l'assureur, dont un questionnaire à l'accidenté.

Pour des contrats importants, il est prévu que les conseillers en prévention de l'enseigne et le client se rencontrent 1 ou 2 fois par an. L'enjeu est de rendre le système plus centré sur le préventif et moins sur le curatif *« L'intérimaire doit sentir que nous sommes attentifs à la situation problématique »*.

Une enseigne témoigne : *« Une fois par semaine je regarde les AT, et lorsqu'il y a des dérives, je rappelle le consultant pour identifier les difficultés. J'analyse les clients qui ont plusieurs AT sur une période très courte ; dans ce cas, je m'invite chez le client (ils sont généralement ouverts), je crée un système avec le conseiller en prévention pour identifier les difficultés et convenir de 2 à 3 actions de corrections. »*

Formation et accompagnement des consultants

Comment est assurée la montée en compétence du consultant sur le Bien être ? Les enseignes adhérentes à Federgon (association patronale) ont déjà une obligation de formation avec réussite à 90 % sur un test.

Pour une enseigne, sur 15 jours de formation des nouveaux consultants, 1 journée complète porte sur le Bien-être et leur manière de respecter les obligations et de conduire la relation avec le client.

Pour une autre enseigne, la formation des consultants par le superviseur (responsable qualifié de la SST au sein de l'enseigne de travail temporaire) de prévention comprend :

- des fiches de poste de travail : aider le client à remplir les bonnes informations,
- des visites médicales : faire les demandes justes, selon les fonctions,
- des vêtements et EPI : bien connaître les obligations du client et la qualité des équipements,
- les accidents : procéder à une enregistrement fidèle des faits, et savoir interpeller le superviseur.

En cas d'accident grave (plus de 4 jours), le superviseur réalise l'analyse en collaboration avec le conseiller prévention du client et le consultant. Cela permet au consultant de mieux comprendre les expositions et ainsi d'affiner ses questions pour d'autres missions.

S'immerger dans la mission des intérimaires

Pour des contrats importants, plusieurs grandes enseignes pratiquent « l'immersion ». Il s'agit d'une demie journée de travail chez le client, sur le futur poste intérimaire. L'immersion permet de mieux connaître la culture de l'entreprise cliente, de repérer les lieux, de découvrir les méthodes de travail, les équipements… Cela permet alors de mieux définir l'évaluation du process d'accueil, l'éducation à la sécurité, la formation interne…

Dans une enseigne pionnière sur cette méthode, 10 à 20 consultants font cette immersion selon les années. Elle est présentée au client comme un avantage concurrentiel, mais aujourd'hui de nombreuses autres enseignes ont adopté cette méthode.

Canada

4. Canada : la Province du Québec

4.1 Cadre général : informations essentielles

Organisation politique

Le Canada est une monarchie constitutionnelle composée de 10 États fédérés (Provinces) et de 3 territoires fédéraux. La constitution de 1867 donne aux Provinces une réelle autonomie ; elle donne pour cela à leurs corps législatifs le pouvoir exclusif d'adopter et d'appliquer les Lois traitant de ce qui relève de la chose publique ou privée, de la politique de santé, de soins, de l'éducation, des droits civils…

Les lois relatives aux marchés économiques, au travail et à la protection sociale dépendent ainsi de chacune des 10 provinces canadiennes. Elles s'inspirent certes des éléments essentiels de la Constitution fédérale, mais ont des dispositions assez différentes, en particulier pour le marché de l'intérim.

L'État fédéré du Québec est un vaste territoire constitué de 17 régions hétérogènes du point de vue socio-économique. Sa population est de 6 994 300 habitants en 2018 dont 4 253 000 actifs. Son économie se tertiarise, plus de 3 emplois sur 4 sont contractés dans le secteur des services. La production de biens, le commerce, la santé et la fabrication sont les 4 autres secteurs employeurs.

Droit du travail québécois

Selon l'activité de l'entreprise, le droit du travail au Québec relève à la fois des textes fédéraux et des textes provinciaux. Il traite des obligations des employeurs, des travailleurs et des relations entre les représentants des employeurs et les représentants des salariés. 4 sources principales font foi :

- Le **Code civil** régit les relations entre les individus (individus, famille succession, responsabilité civile).
- La **Loi sur les normes du travail (LNT)** définit les conditions minimales de travail s'appliquant à la plupart des travailleurs québécois (congés, salaire, fin de l'emploi, pratiques interdites).
- La **Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)** porte sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et vise la protection, l'intégrité physique, la santé et la sécurité des travailleurs. Elle définit les modalités de dialogue entre employeurs et travailleurs et impose des obligations telles la conception et l'application d'un programme de prévention.
- La **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)** traite des obligations et modalités pour la réparation en cas de blessure ou de maladie causées dans le cadre du travail (indemnités, fourniture de soins de santé et organisation de la réadaptation).

Concertation et négociations sociales

Au Québec une grande partie des règles et des régulations du travail est confiée aux représentants des employeurs et des travailleurs. En vertu du droit d'association canadien, les travailleurs sont en capacité de constituer des associations et d'adhérer au syndicat de leur choix (couverture syndicale de 38,4 % en 2017).

Dès qu'une association (syndicat) de salariés est constituée et qu'elle représente au moins 50 % des travailleurs de l'établissement employeur, elle est en droit de représenter les salariés ; soit uniquement les adhérents de l'association, soit la totalité des travailleurs de l'entreprise. L'employeur a alors interdiction de modifier unilatéralement les conditions de travail et a obligation de négocier avec le syndicat une convention collective. Le gouvernement du Québec a la possibilité d'étendre par décret cette convention.

L'intérim au Québec

Contrairement à d'autres provinces, le Québec n'a pas de cadre réglementaire pour traiter de la relation triangulaire. L'obligation de recenser ces activités date de 2016 seulement. Constatant des pratiques illicites (non paiement des congés, etc.), des agences et des problématiques de santé et de sécurité, plusieurs rapports recommandent d'encadrer cette relation de travail.

971 employeurs répartis dans 2 590 entreprises pour le Grand Montréal étaient affiliés à l'assurance obligatoire en 2012. Le marché, comprenant le placement et la location de personnel, représente 1 808 milliards $ de revenu d'exploitation avec 4,1 % de marge bénéficiaire en 2016. Les entreprises utilisatrices peuvent créer leur propre agence de location interne. Les employeurs sont en partie regroupés dans l'Association canadienne nationale des entreprises de recrutement et de placement (Acsess).

Les principaux secteurs utilisateurs : manufacturier (20 %) dont la transformation des aliments et la fabrication, transport (10 %), entreposage (10 %), tertiaire (10 %). La nature des postes : manuel (35 %), bureau (20 %) et ouvrier (13 %).

Les travailleurs intérimaires

Ce sont majoritairement des hommes (60 %). La moyenne d'âge est de 40 ans, le groupe le plus représenté étant les 25-34 ans. Ils sont globalement plus qualifiés que l'ensemble des travailleurs québécois : 14 % font des études au cours de leur emploi, 52 % ont un niveau d'étude secondaire et 49 % un niveau post-secondaire.

1/3 des travailleurs intérimaires sont nés hors Canada, le travail intérimaire représentant pour les migrants une modalité importante d'accès à une activité professionnelle. L'entreposage et la fabrication sont les principaux secteurs occupés par les travailleurs migrants récents.

Les agences proposent des emplois « permanents » ou la plupart « temporaires », contrairement aux attentes d'une grande majorité de candidats. Les missions sont globalement des emplois à temps complet, comptant principalement 5 jours pour 40 heures travaillées. Légalement, les missions n'ont pas de limite dans le temps. 1/3 des agences interdisent au salarié intérimaire l'embauche directe par l'entreprise cliente, sous peine de pénalités prévues au contrat.

Les acteurs du régime de la santé et de la sécurité au travail

Les compétences en matière de production et de contrôle des normes en matière de SST sont principalement confiées à la **Commission des normes, de la santé et de la sécurité du travail** (CNESST) :

- administrateur (perception des cotisations),
- assureur (gestion de la réparation des lésions professionnelles (réadaptation et indemnisation),
- préventeur (inspection, campagne de sensibilisation, contrôle de la LSST).

Les **mutuelles de prévention** sont des formes collectives d'employeurs s'engageant dans le renforcement de la SST pour la prévention des lésions professionnelles ainsi que la réadaptation/retour en emploi des accidentés, et leur permettant en contrepartie de bénéficier d'une tarification plus favorable auprès de la CNESST.

Les **associations sectorielles paritaires** sont des regroupements d'entreprises appartenant à un même secteur. Elles facilitent le fonctionnement des Comités de santé et de sécurité et des Comités de chantier, sensibilisent et forment, expriment des avis quant aux normes et règlements traitant de la santé et de la sécurité.

Tarification

La CNESST est le seul organisme habilité à percevoir des cotisations SST et à verser des indemnités. Il peut y avoir souscription à des assurances permettant de couvrir l'indemnisation en cas de refus par la CNESST. La classification de l'employeur par la CNESST est basée sur la nature des activités exercées par son entreprise. Elle détermine alors le taux de prime selon :

- le taux moyen (besoins financiers des activités) : 1,79 $ par tranche de 100 $ de masse salariale en 2018.
- le taux général des unités, calculé à partir de la sinistralité des entreprises d'un même secteur (150 taux différents).

Les **taux sont modulés** : taux à l'unité pour le cas général, taux personnalisé lorsque l'entreprise adhère à une mutuelle de prévention, taux rétrospectif pour les très grandes entreprises. Cette modulation prend en compte l'appartenance de l'entreprise à des organisations sectorielles paritaires ou mutualistes.

Cas de la relation triangulaire

La tarification est à la charge de l'agence de location du personnel. L'accidentologie des agences de location est la plus élevée des secteurs : 66 lésions pour 1 000 ETP (2003) ; prévalence des lésions à 81,5 % pour les bureaux de placement.

Le 1 % formation s'appliquant aux agences ne répond pas aux besoins ; la Loi québécoise n'exige par ailleurs aucune formation au poste de travail, ni de l'agence, ni du client.

4.2 Situations et expériences remarquables

Les 3 expériences retenues ici témoignent des cadres hétérogènes selon les provinces du Canada, mais aussi de réalisations tout à fait intéressantes produites par le dialogue social.

Pays	Thème	N°
Canada	Droit et dialogue social	ca1

Double employeur, coresponsabilité en prévention

ca

1. La responsabilité des entreprises utilisatrices dans la relation triangulaire

En quoi la responsabilité des entreprises utilisatrices est-elle utile à la prévention ?

Une meilleure santé et sécurité des travailleurs des agences d'emploi passe -entre autres- par une reconnaissance d'une part de responsabilité de l'entreprise utilisatrice.

Cette responsabilité accrue aurait un impact immédiat sur la prévention effective en milieu de travail, du fait que l'entreprise utilisatrice a autorité sur les composantes des situations de travail : l'agencement des lieux, les process de production, les mesures de protection, le management de l'activité…

Il est démontré qu'un engagement plus fort des entreprises utilisatrices passe par leur prise de conscience de plusieurs risques cumulés :

- **Économique :** la menace d'une prise en charge par l'entreprise utilisatrice des coûts d'un sinistre la mobilise pour éviter ces coûts.
- **Juridique :** le risque d'une condamnation devant les juridictions est économique, mais il affecte aussi l'image de l'entreprise.
- **Fonctionnel :** un accident ou l'absence d'un intérimaire compétent crée une perte de productivité ou de qualité de service.
- **Moral :** de mauvaises conditions d'emploi des intérimaires affecte la réputation de l'entreprise utilisatrice et dégrade son attractivité auprès de ses clients et des compétences dont elle a besoin.

Québec et Ontario, deux provinces inégales quant à la définition de l'employeur

Au Canada, de multiples documents issus d'organismes publics (Directeur de la santé publique de Montréal, 2017) ou de chercheurs (Laflamme et Lippel, 2014) pointent l'imperfection du droit québécois du fait de l'insuffisance de responsabilité de l'entreprise utilisatrice. Ils prennent comme point de comparaison la province voisine de l'Ontario, pour laquelle un droit plus protecteur des intérimaires est en vigueur.

Ainsi des évolutions du droit québécois sont actuellement discutées, elles visent en particulier à rendre obligatoire les déclarations d'existence et d'embauche des agences, à garantir de meilleurs droits aux travailleurs dont l'égalité de traitement. Ainsi la Loi n°176 (2018, Ch. 21) portant sur l'évolution des normes du travail est dans l'attente de la publication des règlements.

La jurisprudence québécoise va par ailleurs dans le sens d'une coresponsabilité de l'entreprise utilisatrice :

- La **décision dite Olymel** (2013) confirme la responsabilité d'une entreprise utilisatrice dans la survenue d'un accident causé par un personnel de nettoyage extérieur sur un convoyeur. Sa responsabilité est engagée au regard du fait qu'elle est la seule à avoir autorité sur les méthodes d'intervention et sur la conception du convoyeur.
- Pour la **décision dite Sobeys** (2012), la Cour d'Appel confirme la responsabilité d'une entreprise utilisatrice, exploitant un supermarché, à propos d'un accident survenu à des ouvriers extérieurs de maintenance. C'est le « pouvoir de gestion » des équipements qui est rappelé à Sobeys, y compris dans ses conséquences pour des personnels dont il n'est pas l'employeur.

2. La responsabilité des employeurs en Ontario

Avec plus de 7,5 millions d'actifs, l'Ontario est la principale Province du Canada, représentant ainsi 4 canadiens actifs sur 10. La monarchie constitutionnelle canadienne donne aux Provinces une réelle autonomie, y compris dans l'élaboration et l'application des lois et des règlements relatifs aux normes d'emploi et à la santé et la sécurité au travail.

Un cadre de loi protecteur

De multiples publications québécoises prennent en référence cette province voisine, la citant en exemple pour son cadre de loi protecteur. La Loi sur les normes d'emploi (2000)[3] en Ontario :

- Définit la **notion de « relation d'emploi »**, dès lors qu'une agence de placement et un intérimaire recherchent ou effectuent une mission, ou sont en intermission. Les périodes d'emploi et d'affectation sont donc différenciées.
- Exige des **renseignements précis sur la mission** effectuée : identité du client, rémunération, taux horaire, durée prévue, nature de l'activité…
- **Interdit expressément les « représailles »** d'un client vis-à-vis de l'intérimaire, notamment si celui-ci demande des informations sur ses droits ou fait valoir ses droits.
- Définit l'**égalité des salaires**, les montants minimum accordés au travailleur lorsqu'il est mis fin à l'affectation (avec le client) ou à l'emploi (avec l'agence d'emploi)…

L'Ontario, contrairement au Québec, prévoit la déclaration de l'activité de travail temporaire et procède ainsi à son recensement, ce qui permet d'avoir une meilleure connaissance et une capacité de contrôle de cette activité.

La législation de cette province ne cible pas nécessairement les agences d'emploi en matière de SST, mais c'est aussi sa jurisprudence qui ouvre des possibilités de poursuite devant les juridictions de l'agence d'emploi et/ou du client selon l'infraction.

La notion de double employeur

La Loi sur la santé et la sécurité ontarienne et ses règlements définit les principes généraux permettant d'assurer la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs. Quelles sont les responsabilités lorsqu'il y a une relation triangulaire entre une agence d'emploi, son client et un intérimaire ?

Dans ce cas, l'agence d'emploi et le client de cette agence assurent, en tant que multiples employeurs, les devoirs à l'égard de l'intérimaire. Par exemple, *« les entreprises clientes peuvent être tenues responsables du salaire normal, de la rémunération des heures supplémentaires, du salaire pour jour férié et du salaire pour jour férié majoré impayés »*[4] versés aux intérimaires.

La coresponsabilité de l'entreprise utilisatrice et de l'intervenant (sous-traitant ou agence d'emploi) résulte de la définition de la notion d'employeur en Ontario : *« Personne qui emploie un ou plusieurs travailleurs ou loue les services d'un ou de plusieurs travailleurs (…). »* (Loi SST, RSO 1990)

Définition par le ministère ontarien des devoirs aux termes de la LSST comme employeurs[5]

« Lorsqu'un travailleur est employé par une agence de placement temporaire pour exécuter une affectation de travail temporaire dans les lieux de travail d'un des clients de l'agence (c'est-à-dire un employeur client), l'agence et l'employeur client doivent tous deux (à titre d'employeurs) prendre toutes les précautions nécessaires dans les circonstances pour protéger la santé et la sécurité du travailleur.

Habituellement, c'est l'employeur client qui est responsable quotidiennement du travail et des conditions de travail dans le lieu de travail où est affecté un travailleur. Cependant, pendant une affectation, l'agence n'est pas dégagée de ses devoirs aux termes de la LSST à l'égard de la santé et de la sécurité du travailleur. Les devoirs de l'employeur prévus dans la LSST s'appliquent à la fois à l'employeur client et à l'agence de placement temporaire. »

[3] https://www.ontario.ca/fr/document/votre-guide-de-la-loi-sur-les-normes-demploi-0/agences-de-placement-temporaire#section-0
[4] https://www.labour.gov.on.ca/french/es/pubs/is_tha.php
[5] https://www.labour.gov.on.ca/french/hs/sawo/pubs/fs_tha_business.php

Pays	Thème	N°
Canada	Droit et dialogue social • Acteurs de prévention	ca2

10 associations sectorielles paritaires engagées en prévention

1. Les associations sectorielles paritaires (ASP), une dynamique pour la prévention

Quel cadre de droit ?

La Loi sur la Santé et la Sécurité au Travail (LSST) de 1979 au Québec promeut le paritarisme en matière de prévention. À ce titre, peuvent être créées des structures paritaires regroupant des associations d'employeurs et des associations syndicales appartenant au même secteur d'activité. Elles sont nommées « Associations sectorielles paritaires en santé et sécurité du travail (ASP) ».

La LSST (Article 101) donne alors aux ASP constituées les mandats suivants :

- **Faciliter le fonctionnement des Comités** de santé et de sécurité et des Comités de chantier ; pour ces comités, concevoir et déployer des actions de sensibilisation et de formation.
- **Concevoir et diffuser des recommandations** de prévention spécifiques aux entreprises du secteur.
- **Contribuer aux programmes d'études** de la CNESST[6] et collaborer avec les directions de la santé publique afin de mieux connaître les risques professionnels des travailleurs du secteur.
- **Exprimer des avis quant aux normes et règlements** traitant de la santé et de la sécurité, et avis relatifs aux qualifications des inspecteurs de la CNESST.

Les ASP actuellement actives

Il existe **10 associations sectorielles paritaires** au Québec, dans les secteurs privé et public : Administration provinciale ; Affaires municipales ; Affaires sociales (santé et sociaux) ; Construction ; Fabrication d'équipements de transport et de machines ; Fabrication de produits en métal, électriques, industries de l'habillement et imprimerie ; Mines ; Services automobiles ; Textile et bonneterie ; Transport et entreposage.

À l'exception du secteur de la construction, pour lequel une ASP est obligatoire en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, les ASP sont constituées sur la base du volontariat des parties.

Le **financement** des ASP est assuré par les entreprises qui versent une cotisation. Un taux d'ASP est ajouté au taux de prime. Ce taux de 0,023 $ à 0,097 $ par tranche de 100 $ de masse salariale (2018). En retour, ces entreprises accèdent aux services de l'ASP et bénéficient de cotisations avantageuses à la CNESST.

Les services rendus par les ASP

Les principaux services fournis par les ASP sont par exemple :

- L'information, par la mise à disposition de recommandations sous forme de guides pratiques, des outils d'aide à l'évaluation des risques, la consultation de ressources documentaires, des événements.
- La formation, traitant de l'ensemble des sujets relatifs à la SST (techniques et organisationnels) et s'adressant aux membres des Comités paritaires SST, employeurs et représentants des travailleurs.
- L'intervention, par l'aide à la constitution des Comités paritaires SST, les actions évaluatives et préventives en milieu de travail, l'analyse ergonomique de situations de travail.
- La formulation d'avis techniques, relatifs à la conformité des situations de travail au regard des lois et règlements, traitant des matières dangereuses, des machines, des chantiers, des équipements de protection collective ou individuelle.

Afin de réaliser ces actions, les ASP ont la faculté de constituer des équipes multidisciplinaires expertes en santé et sécurité du travail (hygiénistes, ergonomes, psychologues, ingénieurs et managers de la SST…).

[6] Commission des normes, de l'équité, de la santé et la sécurité du travail

2. Réalisation : l'exemple de l'ASP « Multiprévention »

Multiprévention en bref

L'Association sectorielle paritaire du métal, de l'électricité, de l'imprimerie et de l'habillement est née il y a 33 ans et couvre 8350 entreprises de ces 4 secteurs d'activités. 9 associations patronales et 9 associations syndicales ont signé l'entente constitutive.

Ses recettes de 3 150 000 $ proviennent exclusivement des cotisations ; ses dépenses sont consacrées à 4/5ème à la masse salariale.

Les valeurs **affichées par Multiprévention sont portées par un paritarisme fort et solidaire** face aux enjeux de prévention. Elles sont principalement basées sur :

- Un paritarisme socle des employeurs et des travailleurs pour prévenir les lésions. Le développement de l'autonomie des parties s'accompagne d'une montée en compétences.
- Une collaboration de l'ASP avec ses clients est un facteur de réussite, incluant la confidentialité.
- Des actions qui se veulent pragmatiques, ancrées sur l'expérience pratique des entreprises et accessibles à toutes les entreprises.

Multiprévention est gouvernée par un comité paritaire de 18 membres et emploie 22 professionnels de la prévention, conseillers en gestion de la prévention (territoires) ou conseillers techniques (spécialisés sur les machines, l'ergonomie ou multidisciplinaires).

Les actions menées

Les principales réalisations de l'ASP en 2017 :

- **1 531 interventions directes** pour assurer une assistance technique, un coaching en prévention ou une formation.
- **8 943 personnes ont été formées** au travers de 1 290 sessions. Les formations sont obligatoires (appareils de manutention, réception de marchandises, produits dangereux…) ou volontaires (outils et méthodes pour la prévention, perfectionnements techniques…). Des formations de formateurs permettent de démultiplier auprès de 2021 employés les formations en interne.
- **Promotion d'une culture SST** par des conférences (30) et diffusion de brochures et guides présentés sur le site Internet de l'ASP (23 000 téléchargements). Les outils et supports facilitent l'appropriation et la diffusion des recommandations de prévention au sein des entreprises adhérentes.

Multiprévention engage par ailleurs des collaborations avec des organismes de recherche comme l'IRSST[7], sur des sujets complexes comme l'exposition aux fumées de soudage.

Les atouts

Multiprévention concourt à une prévention des lésions plus effective et plus efficace :

- Sa stratégie est basée sur un **paritarisme assumé**, porté au plus haut niveau de l'association et exigeant auprès des employeurs adhérents et de leurs travailleurs en termes d'actions de prévention.
- Les recommandations, outils et méthodes produits sont **concrètement adaptés aux métiers et leur diffusion est accompagnée sur le terrain.**
- Le développement dans le secteur d'une **culture et d'une dynamique de prévention** encourage les coopérations et neutralise les positions concurrentielles.
- Le **coût de la sécurité est maîtrisé, voire réduit**, du fait d'une bonification du taux de la CNESST lorsqu'il y a cotisation à l'ASP.

[7] Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et en sécurité du travail.

Pays	Thème	N°
Canada	Maintien en emploi	ca3

L'assignation temporaire, une obligation de maintien en emploi

1. Un outil pour maintenir le lien au travail

De quoi s'agit-il ?

Dans la Province canadienne du Québec, l'assignation temporaire est une modalité visant à maintenir en emploi un travailleur victime d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, y compris lorsque la lésion n'est pas consolidée.

C'est une disposition prévue par l'article 179 de la Loi sur les accidents du travail et des maladies professionnelles (LATMP), entrée en vigueur en 1985, et instaurant un régime de réparation complet : éventuel paiement d'indemnités, soins de santé et aide à la réadaptation.

L'objectif principal de l'assignation temporaire est le maintien en emploi. Ce qui est recherché plus particulièrement dans ce cas :

- ne pas perdre le lien de travail entre l'employeur et le travailleur,
- poursuivre une activité adaptée permettant de restaurer des capacités fonctionnelles ou psychiques,
- rechercher sans délai des solutions durables d'emploi au sein de l'entreprise ou engager si nécessaire un parcours de réadaptation.

L'assignation temporaire permet aussi à l'employeur une maîtrise de ses cotisations à la CNESST[8] ; dans le cas contraire, les dépenses de la Commission lui sont imputées.

Comment fonctionne le dispositif ?

Le travailleur victime d'un accident du travail ou atteint d'une maladie professionnelle peut être temporairement incapable d'assurer le rythme habituel de travail ou d'accomplir les tâches courantes de son emploi. Son médecin le déclare apte à effectuer un travail dans le cadre d'une assignation temporaire, compatible avec sa santé et favorable à sa réadaptation.

L'activité doit être productive, proche du contrat de travail habituel, mais les tâches doivent être différentes de celles effectuées lors de la survenance de la lésion. Les salaires et avantages sont conservés. Les propositions de l'employeur sont soumises à l'approbation du médecin.

La contestation par le travailleur est possible auprès du comité santé et sécurité de l'entreprise, à défaut auprès de la CNESST.

Quelles pratiques et quels résultats ?

Les évaluations montrent que plus la durée d'un arrêt de travail est longue, moins le travailleur aura la possibilité de retrouver une situation d'emploi.

La mobilisation de l'assignation temporaire est quasi habituelle. Outre la politique de prévention de l'établissement, cela s'explique aussi par un impact positif significatif sur les cotisations de l'employeur.

Des effets positifs existent sur la coopération entre le superviseur et le travailleur : la recherche de meilleures adaptations des situations de travail, le repérage des situations accidentogènes…

2. Réalisation : les conditions de succès chez PVC Architectural

Le cadre juridique de l'assignation temporaire ne suffit pas à conduire automatiquement au succès du maintien en emploi du travailleur. À défaut de méthode, le dispositif peut, au mieux, être inefficace, voire contribuer à la désinsertion professionnelle du travailleur accidenté ou malade.

Quelles sont les recommandations pour réussir l'assignation temporaire ? Exemple à partir du témoignage de la Direction de l'indemnisation et de la réadaptation à la CNESST et de l'entreprise PVC Architectural, leader du

[8] Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail

cintrage des profilés bois et aluminium implanté sur 3 sites de production au Québec. Témoignage recueilli pour la revue « Prévention au travail » de la CNESST et de l'IRSST[9].

Avant que ne survienne une lésion

Pour l'entreprise, l'assignation temporaire doit être intégrée dans sa politique de prévention. Ainsi avant que ne survienne une lésion :

- Le dispositif d'assignation temporaire est concerté et préparé au sein de l'entreprise, en particulier lorsqu'il existe un Comité paritaire santé et sécurité. Il donne des orientations et évalue les résultats.
- L'employeur anticipe et prépare la mise en place du dispositif d'assignation temporaire. Les travailleurs sont informés dès leur arrivée dans l'entreprise de l'intérêt du dispositif et connaissent les modalités pour le solliciter. Chez PVC Architectural, les travailleurs ont accès à un formulaire pré-rempli en cas d'accident.
- Dans les ateliers, l'employeur avec la participation des travailleurs peut identifier par anticipation les tâches susceptibles de convenir à l'affectation d'un salarié en situation d'assignation temporaire. Cette collaboration permet aussi de rendre plus acceptables des cas futurs d'assignation temporaire.

Lorsque survient la lésion

La préparation permet de déclencher les actions dans les délais très courts, dès que survient l'accident ou la maladie. Il s'agit de :

- Renseigner les circonstances de l'événement, par exemple avec le responsable de santé-sécurité chez PVC Architectural ; préparer le formulaire d'assignation temporaire ainsi que la liste des tâches a priori adaptées ; recueillir le consentement du médecin.
- Les tâches doivent contribuer à la réadaptation du travailleur assigné et être compatibles avec ses capacités physiques et mentales. Selon le cas, l'horaire peut être allégé, ou la tâche habituelle peut être moins exigeante. Cela nécessite une description précise des tâches et mouvements. En cas d'impossibilité physique, le travailleur assigné peut être affecté à des tâches administratives.
- L'affectation à des tâches productives pour l'entreprise est dans son intérêt économique ; mais elle renforce aussi chez le travailleur le sentiment d'utilité directe pour l'entreprise.

Chez PVC Architectural, réadaptation et transmission des savoir-faire sont combinés : *« Dans le dernier accident qu'on a eu, le travailleur était assez polyvalent et ancien dans l'entreprise. On lui a donné le mandat de transmettre son expérience aux autres travailleurs dans les différents postes de travail ».*

Le retour progressif au travail

L'employeur ou le responsable de la santé-sécurité effectuent un suivi de l'assignation temporaire :

- Responsabilité conjointe de respecter les tâches proposées au risque d'une rechute.
- Accompagner, avec le médecin, la progression au travail en ajustant les activités selon la condition physique et mentale du travailleur. Ainsi la réappropriation des tâches influe favorablement sur la motivation et le sentiment d'appartenance à l'entreprise.
- Le collectif de travail joue un rôle moteur dans le succès de la période d'assignation, par la connaissance et l'acceptation de la situation atypique (horaires, rythme, tâches, limitations…).

PVC Architectural témoigne d'effets positifs pour l'ensemble des salariés car l'assignation temporaire bien menée sensibilise à la prévention et développe des solidarités au sein du collectif de travail.

[9] Les conditions gagnantes de l'assignation temporaire

Espagne

5. Espagne

5.1 Cadre général : informations essentielles

Organisation politique

L'État espagnol est une monarchie constitutionnelle avec un régime de démocratie parlementaire basé sur la séparation des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire. Une des particularités espagnoles est que la fonction législative des *« Cortes Generales »* est partagée avec les parlements des 17 communautés autonomes.

Le pouvoir exécutif est exercé par le Président du Gouvernement et son Conseil des ministres, mais aussi par les Gouvernements des Communautés autonomes. Les régulations sur le travail se situent donc dans ce système multilatéral.

Économie

L'économie espagnole se transforme profondément. La contribution au PIB de l'agriculture et de la pêche a diminué drastiquement entre 1970 et 2016 ; celle du secteur de l'industrie a été divisée par 2 ; la construction décline depuis la crise immobilière de 2008. A l'inverse, le secteur des services prend une importance considérable en passant sur cette période de 46 % à 75 % du PIB. Des variations saisonnières significatives, liées en particulier aux activités touristiques et agricoles.

Dialogue social et droit du travail

Le dialogue social a contribué à l'élaboration de normes du travail et a constitué un outil de promotion du travail décent et, en même temps, un mécanisme de cohésion sociale, établissant et consolidant la démocratie et ses institutions.

Aujourd'hui, malgré une reprise en main des règles par le gouvernement, en particulier pour encourager l'emploi, on note la signature d'accords entre le gouvernement et les partenaires sociaux les plus représentatifs au niveau national. Ces accords portent sur les contenus liés aux politiques de l'emploi et aux réformes du travail. Depuis 2013 les entreprises de travail temporaire sont représentées par l'association Asempleo.

Cadre du travail temporaire

La création des entreprises de travail temporaire trouve son origine dans la loi de 1994 qui *« régule les entreprises de travail temporaire »* et pose le fonctionnement et les devoirs spécifiques des employeurs par rapport à d'autres formes de contrat de travail dit « temporaire ». En 1999, une première réforme interdit l'intérim dans une dizaine de secteurs d'activité et impose de nouvelles contraintes aux entreprises utilisatrices, notamment les mêmes conditions salariales et l'application des conventions collectives des entreprises utilisatrices aux travailleurs temporaires.

L'article 1 de la Loi de 1994 définit les agences de travail temporaire comme étant celles dont l'activité consiste à placer les travailleurs embauchés par elles à disposition d'une autre entreprise utilisatrice, avec un caractère temporaire. Cette définition présente les éléments fondamentaux de ces relations de travail particulières, basées sur une structure triangulaire composée de l'ETT contractante et cédante, de l'entreprise utilisatrice et de l'intérimaire, et du caractère temporaire de la cession. La loi définit en outre les particularités de la cession temporaire de l'intérimaire.

Caractéristiques de l'intérim

La population espagnole compte plus de 26,7 millions d'actifs pour une population totale de 46,5 millions. Dans un contexte de chômage encore à plus de 15 %, c'est le 2ème pays de l'Union européenne à faire appel au travail temporaire (26 % pour l'ensemble des formes de contrats). Ces emplois de courte durée touchent principalement les moins de 25 ans (70 % occupent un contrat temporaire).

Les contrats de travail temporaire sont réglementés et prennent 3 formes : contrat pour un service spécifique (durée incertaine, maximale de 3 ans), contrat en raison des circonstances de production, contrat de remplacement temporaire. En 2016, 1,8 millions de contrats de mise à disposition dans les services, 1 million dans l'industrie, 0,6 million dans l'agriculture et 0,03 dans la construction.

La législation espagnole transpose la législation communautaire en introduisant des limitations à l'embauche de travailleurs intérimaires pour des activités ou des travaux présentant un danger particulier pour la santé ou la sécurité des travailleurs : secteur de la construction, mines, plateformes, rayonnements ionisants…

Sécurité sociale et organismes mutualistes

Le système de protection de la santé est mixte : public (Sécurité sociale) et privé (organismes mutualistes) :

- Le système de **Sécurité sociale** propose 2 niveaux : le niveau contributif qui concerne les prestations liées aux cotisations versées par tout travailleur ; le niveau non contributif qui couvre les personnes résidant en Espagne qui ne disposent pas des ressources économiques suffisantes. La cotisation obligatoire assure les congés maladie, les soins, la retraite, les accidents du travail et les maladies professionnelles. L'employeur cotise pour les contingences professionnelles.
- Les **organismes mutualistes** sont des entités associatives privées collaboratrices de la Sécurité sociale et financées par elle. Les mutuelles exercent des fonctions publiques sous la direction et la tutelle des départements ministériels respectifs, assurent des prestations et services aux entreprises et leurs salariés : soins, réadaptation, incapacité… Elles peuvent aussi agir en tant que service prévention.

Acteurs intervenants dans le système de santé et de sécurité au travail

Des acteurs de statuts et missions complémentaires interviennent auprès ou au sein des entreprises à propos de la santé et la sécurité des travailleurs. Les syndicats patronaux et de salariés jouent un rôle important en matière de prévention des risques. Les principaux acteurs sont :

- **L'inspection du travail et de la sécurité sociale** : chargée de surveiller et de contrôler le respect de la réglementation. Elle n'a pas de pouvoir de sanction, cette compétence en matière de SST appartient, au niveau provincial, au Directeur général du travail ou au Ministre du travail.
- **Le délégué à la prévention** : il est le représentant élu des travailleurs dans l'entreprise (1 ou plusieurs selon l'effectif). Il est formé, exerce des fonctions d'analyse locale et participe aux mesures de prévention. Il collabore avec la Direction et encourage la participation des travailleurs.
- **Le service de prévention et les « travailleur désignés » :** ils peuvent être nommés par l'employeur pour planifier et mettre en œuvre la prévention. Ils sont formés et disposent du temps et des moyens nécessaires. Leur nombre est fonction de l'effectif de l'entreprise et de la nature des risques.
- **Le comité Santé et Sécurité** : c'est un organe collégial paritaire dont la fonction est la consultation régulière et périodique des actions de l'entreprise dans le domaine de la prévention des risques.

Responsabilités dans le cas de la relation triangulaire

La législation pose le principe d'égalité dans la protection de la sécurité et de la santé de tous les travailleurs, indépendamment du fait que leur relation de travail soit à durée indéterminée ou à durée déterminée. Le fort taux de sinistralité associé à l'exercice du travail temporaire a conduit à renforcer la législation, en particulier pour limiter ou interdire les missions dans des environnements dangereux.

Les responsabilités de l'EU et de l'ETT sont engagées. L'ETT, à qui incombe l'établissement du contrat de travail, assume cette obligation. La responsabilité est transférée à l'EU, lors de l'exécution du travail, car l'EU est celle qui reçoit effectivement les services de l'intérimaire. La Loi prévoit alors une organisation fonctionnelle précise des mesures de prévention entre l'EU et l'ETT : information, formation, évaluation... L'EU doit procéder à une évaluation des risques professionnels dans son entreprise et mettre en place les mesures préventives.

La formation professionnelle

Une cotisation de 0,7 % (0,6 % employeur + 0,1 % salarié) de la masse salariale est obligatoirement consacrée à la formation. La formation des intérimaires est à la charge de l'ETT ; la branche y investit 20 M€ par an. Il existe cependant peu d'exemples d'intégration de la santé et de la sécurité dans les cursus de formation.

Il est établi par la Loi sur la Prévention des Risques Professionnels que la formation doit être *« théorique et pratique, suffisante et adéquate, compte tenu des qualifications et expériences professionnelles, selon les risques auxquels les travailleurs seront exposés »*. Mais dans la plupart des cas, il est difficile, voire impossible pour les ETT de dispenser une formation "suffisante et appropriée" compte tenu du fait que les missions doivent être effectuées rapidement

5.2 Situations et expériences remarquables

Les expériences espagnoles rendent particulièrement compte d'un dialogue social particulièrement actif, se déclinant sur de multiples thématiques : la formation, le contrôle des chantiers…

Pays	Thème	N°
Espagne	Droit et dialogue social • Formation	es1

Une fondation pour répondre aux enjeux de prévention et de formation

es

1. Présentation

Exposition Universelle et Jeux Olympiques, moteurs d'un engagement collectif

La prévision de multiples chantiers et ouvrages pour l'Exposition Universelle de Séville et les Jeux Olympiques de Barcelone de 1992 a entraîné des discussions puis des négociations qui ont abouti à la naissance de la Fondation du travail de la Construction (Fundación Laboral de la Construcción).

À l'origine de ce mouvement, le secteur de la construction est confronté à la multiplication des accidents du travail, à la précarité des travailleurs, au manque de représentation syndicale dans la branche, à une faible attractivité et un défaut de compétences certifiées, en particulier au niveau des ouvriers spécialisés.

Le Gouvernement espagnol soutient alors la négociation de la 1ère convention collective de la construction, signée en 1992. La Fondation du travail de la Construction est l'un des outils cette convention. La convention est périodiquement négociée ; aujourd'hui, c'est la 6ème convention collective.

Gouvernance et ressources de la Fondation

La gouvernance de la Fondation est paritaire ; issue de l'union de la Confédération nationale de la construction (CNC), du CCOO de la construction et des services et de l'UGT-FICA, (fédération de l'industrie, de la construction et de l'agriculture). Le consensus est la règle.

Les budgets proviennent de la Sécurité Sociale, le Ministère du travail étant le garant de ces ressources. Le montant est prévu par la convention collective qui fixe les taux de prélèvement (0,35 % de la base des cotisations de SS en 2018). La construction est le seul secteur en Espagne autorisé à effectuer ce prélèvement.

Missions de la Fondation du travail de la construction

La Fondation est présente sur tout le territoire espagnol, déclinée localement dans chacune des Provinces au travers d'établissements. Chaque Province bénéficie d'un observatoire en charge du diagnostic de la situation locale et du choix des orientations, selon les problématiques du territoire : accidentologie, travailleurs migrants, besoins en compétences…

Les principales missions de la Fondation :

- La **formation professionnelle** : la Fondation conçoit et dispense la plupart des modules de formation pour les différents métiers de la construction. Ils sont assurés en présentiel ou à distance ; chaque module étant clairement défini en termes d'objectifs, de modalités pédagogiques, de prérequis… et à terme sanctionné par une certification.
- La **prévention des risques professionnels** : la Fondation développe des méthodes, outils et formations pour la prévention. Les conventions passées avec les entreprises lui permettent de réaliser des visites sur site, elles ont l'originalité d'être faites par un binôme composé de deux techniciens, l'un salarié et l'autre patronal, permettant ainsi une analyse contradictoire et de signifier l'intérêt du paritarisme.

En plus de ces missions, la Fondation a une fonction de veille et d'anticipation des évolutions du secteur. Les nouveaux procédés de construction, telle la BIM (Building Information Modeling), la digitalisation des process, le développement de l'écoconstruction, de nouveaux modes et outils de prévention…

Elle s'appuie pour cela sur des coopérations avec différents organismes, mais bénéficie aussi d'un précieux retour d'expérience rendu possible par les nombreuses visites de chantiers effectuées par le personnel de la Fondation et pour lequel elle produit et analyse des indicateurs (protections, conformités machine, etc.).

Notons que tous les travaux réputés à risque sont interdits au travail temporaire. Ainsi, aucune agence n'est accréditée pour intervenir dans la construction, à l'exception des activités temporaires dites « de bureau ».

2. Résultats : réalisation remarquables de la Fondation en Catalogne

La Fondation du travail de la construction de Catalogne est l'un des établissements provinciaux de la Fondation. Voici quelques exemples des réalisations effectuées ces dernières années.

Des visites paritaires de chantier

Les visites de chantier sont un des moyens pour la Fondation d'être proche du terrain, de bien comprendre les problématiques de compétences et de santé-sécurité, et d'assurer un appui personnalisé. Elles ciblent en priorité les entreprises n'ayant pas de représentation syndicale ou celles qui ont une position de sous-traitant.

La visite n'a pas de caractère obligatoire, mais elle est rarement refusée par l'entreprise. Elle est réalisée par un binôme paritaire de deux techniciens ; le binôme n'a pas pouvoir de sanction, mais il transmet si nécessaire les éléments à l'inspection :

- 1ère visite : Information des droits et devoirs au regard de la Convention collective et identification des besoins de l'entreprise. Le contact se fait en situation de travail, avec le coordinateur de chantier, toujours présent. Un bilan de visite est adressé avec accusé de réception. Dans 5 % des cas, la visite identifie un manquement grave.
- 2ème visite : elle est déclenchée dès lors qu'il existe un problème majeur nécessitant un contrôle, par exemple un manque notoire d'hygiène.

Un programme complet de formation aux métiers et à la prévention

Sur une année, 8 000 auditeurs ont fréquenté la Fondation. Les formations certifiantes portent sur les compétences métiers (30 à 40 %) ou prévention (60 à 70 %). Les programmes sont convenus avec le Ministère du travail et des techniciens patronaux et salariés. L'objectif aujourd'hui est d'inclure la prévention aux formations métiers ; une expérience sur Aragon et aux Baléares vise à intégrer des modules dès la scolarité.

Les niveaux de formation en prévention sont prévus et négociés dans la Convention Collective :

- 1er niveau : 8 heures, donnant accès à la carte professionnelle obligatoire pour travailler.
- 2ème niveau : 20 heures, spécifiques pour 31 métiers (risques métier, coordination de chantier…).
- 3ème niveau : 60 heures responsable de chantier dit « ressource préventive ».

La Fondation est accréditée pour la formation de fonctions spécifiques comme celle de délégué (70 heures dont 20h minimum en présentiel), ou visiteur de chantier (220 heures).

Une carte professionnelle

Rendue obligatoire par la 4ème convention collective, la carte est exigée pour travailler sur un chantier. 600 000 cartes ont été délivrées en Espagne en 2017 au terme d'une formation de 8 heures minimum. Elle garantit un minimum de sensibilisation à la sécurité et limite significativement le travail non autorisé par la branche. La responsabilité du contractant du chantier étant engagée, il est incité à exiger que tous les travailleurs soient détenteurs de la carte, voire d'autres autorisations.

Le pari du digital

La Fondation développe sa notoriété en offrant des services techniques, des formations et des actions de prévention. Pour mener à bien ses missions, elle mise très largement sur une large palette de supports numériques. Elle propose un portail facilement accessible pour les employeurs, les syndicats et les salariés et compatible avec les nouveaux usages en mode nomade :

- Des supports de **formation en ligne** : des modalités, des contenus pédagogiques attractifs et un outil pratique facilitant le parcours de formation. Les parcours sont spécifiés selon les métiers et les niveaux, ils alternent souvent travaux en ligne et en présentiel. https://www.cursosenconstruccion.com/
- Une **présence dynamique sur les réseaux sociaux**, par exemple LinkedIn, support de diffusion d'actualités, de bonnes pratiques et d'articles répondant aux problématiques du secteur : la mixité, la sécurité, la digitalisation… https://www.linkedin.com/school/fundaci%C3%B3n-laboral-de-la-construcci%C3%B3n/
- Des **outils de sensibilisation à la prévention** : format vidéo, conférence ou jeu de clefs USB… la Fondation propose de multiples supports attractifs, dont des contenus en Responsive Web Design.

Pays	Thème	N°
Espagne	Acteurs de prévention	es2

Des délégués pour une prévention près du terrain

ES

1. De quoi s'agit-il ?

Principes et modalités de la représentation

La consultation des travailleurs est un principe général de Droit en matière de santé et de sécurité, de la même manière que les travailleurs bénéficient du droit à l'information et la protection. La représentation des salariés par des délégués de prévention, spécifiquement pour les questions de santé et sécurité, est une obligation étendue à tout entreprise ou établissements comptant plus de 5 salariés.

Pour assurer cette fonction de représentation, parmi les principes généraux et les dispositions de prévention, le droit espagnol[10] prévoit le rôle des délégués de prévention (delegados de prevención), rôle spécifiquement dédié à la santé et la sécurité des travailleurs et, dans certains cas, la constitution d'un comité de sécurité et de santé (Comité de Seguridad y Salud).

Cas des **entreprises de moins de 6 à 49 salariés** :

- Désignation d'un délégué de prévention parmi les représentants des salariés.

Cas des **entreprises de 50 salariés et plus** :

- Désignation de 2 à 8 délégués de prévention parmi les représentants des salariés, selon l'effectif de l'entreprise.
- Mise en place obligatoire d'un comité de santé et de sécurité, instance paritaire de dialogue entre l'employeur et les délégués.

Les délégués de prévention sont choisis parmi les délégués du personnel élus (delegados de personal) ou parmi les membres du comité d'entreprise, pour une durée de 4 ans.

Rôles des délégués

Les missions des délégués sont exclusivement centrées sur la prévention. En résumé, elles consistent à :

- Exercer une vigilance et un contrôle de la réglementation en matière de prévention des risques professionnels.
- Organiser en concertation avec l'employeur la politique et les mesures de prévention adaptées à l'entreprise. A l'occasion de modifications organisationnelles ou technologiques, les délégués sont consultés pour un pronostic sur la santé. Contrôler l'application des mesures.
- Nommer les professionnels de santé et de sécurité, les salariés en charge des mesures d'urgence, et choisir si nécessaire des intervenants ou experts externes.
- Communiquer sur les mesures de prévention, former le personnel et encourager son implication dans l'application des règles de prévention.
- Arrêter les activités jugées dangereuses, dans des cas de danger grave et imminent. Ils informent alors l'employeur sans délai.

Pour mener à bien ces missions, les moyens donnés aux délégués sont principalement : l'accès à l'information pour tout événement ou projet en rapport avec des accidents et les conditions de travail, l'accès libre aux situations de travail et la communication avec les intervenants externes (inspection, professionnels de la SST…).

Les délégués de prévention sont protégés ; ils suivent obligatoirement une formation et bénéficient d'une délégation horaire sur l'ensemble de leurs fonctions de 15 à 40 heures par mois selon l'effectif de l'entreprise.

[10] Ley Prevención de riesgos laborales 31/1995 du 8 novembre 1995

2. Exemple d'un programme de formation des délégués de prévention

Dans le secteur de la construction, la Fondation du travail de la construction considère que *« Apprendre aujourd'hui, c'est construire demain »*. Elle dispense des formations à destination des délégués de prévention. Ces formations sont obligatoires[11], elles sont dispensées en présentiel et ont une durée de 70 heures.

Les formations sont spécifiques selon l'activité de l'entreprise dans laquelle est présent le délégué.

Principes et objectifs de la formation

La formation est un 2ème cycle traitant de la prévention des risques professionnels, et défini par l'accord du secteur de la construction et la convention collective des métaux (ferralla). L'objectif est de donner aux délégués, par des savoirs théoriques et pratiques, des connaissances suffisantes afin de garantir :

- la coopération des travailleurs à l'application des normes en matière de prévention des risques,
- une surveillance et un contrôle des objectifs de prévention et le respect de la réglementation.

Les objectifs spécifiques de la formation traitent[12] :

- des concepts de base du travail, de la santé et de l'environnement et leurs relations,
- du cadre conceptuel et juridique de la santé et de la sécurité au travail, des droits et des obligations,
- du droit à la consultation et à la participation des travailleurs,
- de la connaissance des facteurs de risque et des techniques de prévention existantes,
- des responsabilités des entreprises et ses sanctions en cas de non-conformités,
- de l'organisation et la gestion de la prévention en milieu de travail,
- des organismes de prévention qui interviennent,
- des connaissances pour la coordination des activités des entreprises impliquées dans les travaux,

Moyens pédagogiques

La formation est décrite comme un cours participatif pour lequel le formateur propose des enseignements principalement tirés de situations de travail impliquant un délégué de prévention.

Les enseignants sont réputés être des professionnels pédagogues ayant des connaissances approfondies et une expérience confirmée dans le secteur de la construction et dans le domaine de la prévention des risques. Les organismes formateurs sont la fondation elle-même, et ceux habilités par elle (organismes de prévention et organisations patronales et syndicales de salariés).

Sanction et reconnaissance

La reconnaissance de la formation est soumise à un examen. À l'issue de cet examen, l'auditeur reçoit alors un diplôme attestant de la formation délivrée par la Fondation du travail de la construction ; si tel n'est pas le cas, et sous réserve d'assiduité aux cours, la fondation délivre à l'auditeur un certificat de participation. La formation donne droit à la carte professionnelle.

Les délégués dans la relation triangulaire

Lorsqu'il y a présence d'intérimaires, ce sont les délégués de l'entreprise utilisatrice qui sont concernés. L'entreprise utilisatrice a alors le devoir d'informer préalablement ses délégués de l'arrivée des intérimaires. Elle précisera les postes occupés et les risques professionnels. Elle leur indiquera les mesures de prévention spécifiquement prises, dont l'information au travailleur et la formation reçue.

Les délégués de prévention sont donc représentants de l'ensemble des travailleurs en matière de santé et de sécurité, qu'ils soient employés par l'entreprise utilisatrice ou mis à disposition. À ce titre, ils ont un devoir de vigilance et un pouvoir de contrôle.

[11] loi 31/1995 sur la prévention des risques professionnels, articles 37.2 et 36.2
[12] Article 139 VI Accord général du secteur de la construction, section 2 point 4.

Pays	Thème	N°
Espagne	Formation	es3

Un « livre blanc », programme commun de formation

es

1. Une initiative de l'association professionnelle Asempleo

Asempleo, organisation représentative des employeurs

Depuis 2013, Asempleo [13] est l'organisation représentative des entreprises de travail temporaire, plus largement des activités de gestion des ressources humaines et d'insertion par l'économique. Elle a pour fonction la représentation et la défense des intérêts de ses adhérents.

L'association patronale affiche des références fortes aux textes de l'Union européenne ainsi qu'une volonté de coopération avec les pouvoirs publics et les syndicats représentatifs des travailleurs en Espagne. Elle s'est dotée d'un Code de déontologie pour lequel les adhérents s'engagent.

Asempleo prend des initiatives pour faire évoluer les pratiques sociales du secteur et traiter des enjeux sociaux. Récemment, elle a pris ou participé, à différents travaux visant de meilleures conditions d'emploi des travailleurs temporaires. Ces initiatives ont généralement une visée collective qui cherche un bénéfice global pour l'ensemble des entreprises représentées.

Des initiatives en faveur d'un mieux-être au travail

À l'occasion d'un forum international, Asempleo a choisi de promouvoir des initiatives visant un progrès collectif. Ces actions sont présentées comme des réponses possibles à la relation triangulaire entre les agences d'emploi, les entreprises clientes et les intérimaires :

- La mise en place au premier semestre 2019 d'un **protocole de prise en charge des accidents du travail**. Le protocole est concerté avec l'Inspection du travail, les réponses sont élaborées par des sessions créatives et diffusées par des outils multimédias pour 5 secteurs cibles d'activité.
- L'écriture en 2015 d'un **Livre blanc de la formation** visant à unifier les contenus pédagogiques à destination des travailleurs selon les emplois occupés. Cette initiative est développée ci-dessous.
- La mise en place d'un **indice de travail de qualité**, en collaboration avec l'Université d'Alcala. Cet indice vise une évaluation sur le long terme des conditions d'emploi, en particulier en comparant les travailleurs directement embauchés par les clients et les travailleurs travaillant pour ces mêmes clients via des agences de travail temporaire.
- La signature d'un **accord avec les deux principaux syndicats UGT et CCOO**, traitant d'engagements au regard de la qualité de l'emploi dans le travail temporaire : non-discrimination, recours adapté et proportionné au travail temporaire, promotion de formes décentes de travail et prévention du travail dissimulé.

2. Le Livre blanc de la formation

De quoi s'agit-il ?

Le *"Livre blanc sur les actions de formations spécifiques en prévention des risques professionnels (PRL) pour les travailleurs mis à la disposition du secteur du travail temporaire"* est un ouvrage visant à unifier les pratiques de formation pour toutes les agences de travail temporaire.

Cette réalisation est non seulement motivée par l'**obligation** faite aux agences de former les intérimaires, mais aussi par la conviction que la **formation adaptée** au métier est l'une des clefs d'une prévention efficace.

Rédigé en 2015, c'est un guide décrivant de manière synthétique les **programmes de formation** préconisés pour les 34 emplois temporaires les plus fréquents.

[13] https://asempleo.com/

7 chapitres sont traités :

- Les concepts de base en prévention des risques professionnels.
- Les conditions de sécurité et mesures préventives des installations.
- Les conditions liées à l'environnement de travail.
- Les caractéristiques du travail, dont le travail en équipe.
- Les principaux risques et mesures préventives au poste.
- Le port (ou non) d'équipements de protection individuelle.
- Les règles de premiers secours.

Asempleo s'appuie sur la Directive européenne 91/383 ainsi que la Loi 31/95 du 8 novembre 1995 traitant de la prévention des risques professionnels pour rappeler que les intérimaires doivent bénéficier d'un niveau de protection matériel de santé et de sécurité équivalent à celui des travailleurs de l'entreprise utilisatrice.

Par ailleurs, la responsabilité des agences de travail temporaire en matière de formation et de surveillance de la santé est engagée. En amont du détachement, elles sont tenues d'informer les intérimaires sur les caractéristiques des emplois et les qualifications requises.

Quel processus d'élaboration ?

L'élaboration du guide s'est faite par une analyse approfondie des actions de formation existantes en prévention. Elles ont été réalisées avec la collaboration de plusieurs experts, au regard des contextes de travail et des relations avec les entreprises utilisatrices.

Cette analyse a débouché sur le choix des 34 métiers les plus demandés dans le secteur du travail intérimaire ainsi que le descriptif des programmes de formation préventive pour chacun des métiers. Les programmes ont été composés à partir d'une compilation de contenus de formations.

Qui réalise et qui finance les formations ?

Ce sont des organismes externes reconnus qui mettent en œuvre les formations.

Les formations des intérimaires étant de la responsabilité des agences, elles financent en totalité les programmes de formation. La dépense est incluse dans les 20 M€ investis par la branche pour l'ensemble des formations.

Selon Asempleo, il est possible que des formations de qualité participent de la fidélisation des compétences : 32 % des intérimaires poursuivent leur activité au sein de l'entreprise utilisatrice après leur mission.

Exemple : programme mécanicien véhicule (extrait)

Mesures préventives : installations de l'atelier, accès et sorties, signalisations, nettoyage, risques électrique et incendie…

Environnement : bruit, éclairage et conditions thermo-hygrométriques.

Équipes de travail : organisation et normes, équipements de travail et mesures préventives au poste de travail.

Prévention des risques : chutes, projections, collisions, brûlures, coupures, risques liés à la soudure, au travail en fosse ou en cabine peinture, identification et utilisation des produits chimiques, fumées et risques d'explosion, postures, mouvements et port de charges…

Sécurité routière : risques de trajet et recommandations de conduite.

Pays	Thème	N°
Espagne	Acteurs de prévention • Relation ETT et EU	es4

Un indice de qualité de l'emploi

ES

1. Une coopération pour « des emplois décents et de meilleure qualité »

Quelles motivations ?

Asempleo, l'organisation patronale du travail temporaire et l'Université d'Alcala prennent ensemble l'initiative de mieux connaître et agir sur la qualité des emplois et constituent pour cela un « Indice de qualité de l'emploi ». Cette collaboration a débouché en 2016 sur une étude complète dont voici les principaux enseignements et effets.

Leur motivation s'inspire des objectifs de l'Union européenne et de l'Organisation internationale du travail à propos de la qualité de l'emploi. La préoccupation et la volonté d'agir portent sur le bien-être en emploi. En même temps, ils constatent qu'il n'existe pas de consensus pour mesurer la qualité de l'emploi.

L'initiative vise donc à identifier les facteurs constitutifs de la qualité de l'emploi, puis de proposer des mesures qui permettent d'agir sur cette qualité. In fine, l'objectif est de développer « des emplois décents, plus nombreux et de meilleure qualité ».

Comment est construit l'indice de qualité de l'emploi ?

Deux sources proposant des données longitudinales sont utilisées sur la période 2005-2013, une enquête sur la population active et un échantillon traitant des conditions d'emploi :

- L'une permettait de mesurer sur la période les **caractéristiques des postes occupés** et d'apprécier l'évolution temporelle de la qualité de l'emploi.
- La seconde s'intéressait au **suivi longitudinal des personnes** afin de déterminer si la qualité de l'emploi s'améliorait à mesure que les travailleurs progressaient dans leur carrière professionnelle. L'emploi intérimaire améliore-t-il cette qualité ?

Principaux résultats

Il existe des différences considérables parmi les travailleurs « temporaires » (graphique 1) : ceux qui obtiennent un poste par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire (ETT) ont un indice de qualité d'emploi plus élevé que les travailleurs temporaires embauchés directement par l'entreprise (Temporal). Les tendances sur la période montrent un moindre impact de la récession sur les travailleurs des agences (ETT / Temporal).

Les travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée obtiennent des scores plus élevés que les autres, à la fois en termes de sécurité d'emploi et en termes d'heures travaillées, d'opportunités de formation, de qualifications et d'équilibre entre le travail et la vie personnelle.

Graphique 1

Evolution de l'indice de qualité de l'emploi par type de contrat

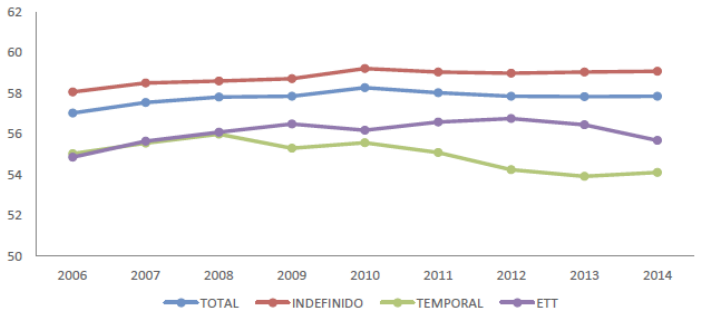


Gráfico 1. Evolución del índice sintético de calidad del empleo por tipo de contrato. EPA, 2006-2014.

Des différences généralement positives apparaissent en faveur des travailleurs d'agences (ETT) en les comparant avec les travailleurs temporaires directs (Temporal) :

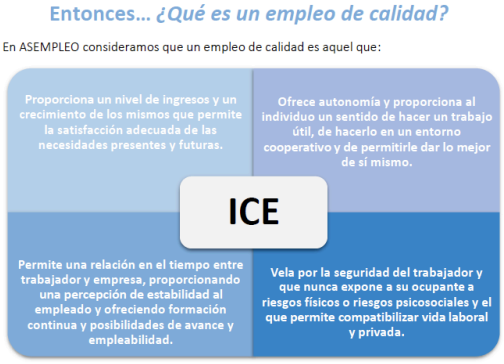
- **Temps complet et stabilité des volumes horaires** : le résultat pour les travailleurs d'agences est nettement meilleur que les travailleurs temporaires directs.
- **Qualification et formation** : résultats proches, mais positifs quant à la formation non réglementée.
- **Articulation travail et vie quotidienne** : pas de différence significative entre les deux populations.
- **Rémunération** : un positionnement plus favorable des travailleurs temporaires d'agence.
- **Stabilité de l'emploi** : les travailleurs temporaires d'agence sont les seuls à avoir améliorer leurs scores sur la période analysée.

En conclusion, l'étude montre que sur de multiples critères de « qualité de l'emploi » le parcours d'emploi par le biais des agences donne de meilleurs scores que les emplois temporaires conclus directement avec les entreprises utilisatrices.

Définition de la qualité de l'emploi

Asempleo pose une définition de la qualité de l'emploi. C'est celle qui :

- Fournit un **niveau de revenu** et offre **un potentiel de croissance du revenu** permettant de répondre de manière appropriée aux besoins actuels et futurs.
- Offre de l'**autonomie** et donne à l'individu le sentiment de **faire un travail utile**, de travailler dans un environnement coopératif et de lui permettre **d'accomplir une performance** au mieux de ses capacités.
- Permet d'établir **une relation au fil du temps entre l'employé et l'entreprise**, en transmettant un sentiment de stabilité à l'employé et en lui offrant une **formation continue** ainsi que des possibilités de **progrès** et d'**employabilité**.
- Garantit la **sécurité** du travailleur et veille à ce qu'il ne s'expose jamais à des risques physiques ou psychosociaux et qu'il puisse **concilier son travail et sa vie personnelle**.



Recommandations pour améliorer la qualité de l'emploi

Constatant les disparités de qualité de l'emploi selon le type d'emploi et indépendamment de la zone d'activité et du secteur, 4 recommandations principales sont proposées :

- Mieux accompagner les entreprises pour leur **croissance** et leur **modernisation** (innovation et recherche) et renforcer les dispositifs de montée en **compétences** (intégration du système de formation aux entreprises et innovations pédagogiques).
- Adapter les règlements pour mieux prendre en compte la **concurrence** et soutenir l'installation et le développement des **petites entreprises**.
- Développer la « flexicurité » en soutenant une **concurrence loyale**, chassant le travail dissimulé, tout en renforçant la stabilité dans l'emploi.
- Améliorer l'environnement de travail et les conditions de travail par une plus forte autonomie et l'apprentissage, la participation aux décisions, de meilleures relations sociales, une prévention plus efficace des risques en milieu de travail.

En conclusion, la définition maintenant étayée de « l'emploi de qualité » posée avec l'appui de l'université d'Alcala, permet à l'Association des agences d'emploi de mettre à jour les atouts de l'emploi temporaire proposé par les agences et de donner des objectifs pour améliorer l'indice de qualité.

Pays-Bas

6. Pays-Bas

6.1 Cadre général : informations essentielles

Une situation économique florissante

Le Royaume des Pays-Bas compte 17,1 millions d'habitants en 2017. Le régime politique est celui d'une monarchie constitutionnelle avec régime parlementaire.

Il s'agit d'un des pays les plus prospères du continent européen. Le PIB par habitant en 2017 s'élève à 43 000 €, ce qui positionne ce pays au 5ème rang des états les plus riches de l'Union européenne. Par comparaison, le PIB moyen par habitant est 30 000 € dans l'UE à 28 et la France occupe le 11ème rang des états membres avec un PIB de 34 300 € par habitant.[14]

Le pays est très dynamique en ce qui concerne les relations économiques internationales. Sa **balance commerciale est nettement positive** (10,8 points d'écarts entre la part des exportations de biens et services dans le PIB et la part des importations).[15] *« Le commerce maritime est au cœur de la richesse néerlandaise, Rotterdam étant le port le plus important d'Europe »*.[16] Cette dépendance au commerce international explique la forte crise économique qui a touché les Pays-Bas entre 2009 et 2013. Dans les années qui ont suivi, le pays retrouvait sa dynamique économique.

Education et formation

Les niveaux d'éducation de la population sont assez voisins des niveaux constatés en France avec toutefois une proportion plus importante de personnes ayant atteint le niveau d'enseignement supérieur. Ainsi, dans ces deux pays, 21,6 % de personnes âgées de 25 à 64 ans ont au mieux atteint le niveau de fin du premier cycle secondaire (fin de collège) en 2017. La proportion de sortants du deuxième cycle secondaire est de 43,2 % en France contre 41,2 % aux Pays-Bas. Logiquement, la part des sortants du supérieur est plus élevée chez les Néerlandais : 37,2 % (contre 35,2 % pour les Français).[17]

Chez les intérimaires on trouve cependant un plus faible niveau de qualification que dans le reste de la population néerlandaise.

Emploi

Depuis 2016, le pays connaît une création massive d'emplois (+200 000 emplois entre juin 2016 et juillet 2017)[18]. Et cette croissance semble bien durable selon les experts. Ce contexte explique la baisse du taux de chômage néerlandais. En 2017, selon la banque mondiale, le taux de chômage apprécié sur la main-d'œuvre totale était de 4,86 % aux Pays-Bas contre 9,68 % en France. Les données d'Eurostat calculées différemment confirment l'existence d'un marché du travail solide (taux de chômage moyen calculé sur la population active : 3,8 % aux Pays-Bas contre 9,1 % en France, en 2018).

L'examen des postes vacants recensés chaque trimestre de 2016 à 2018, soit sur 12 trimestres, fait apparaître une progression des postes vacants de presque 67 % ! Au dernier trimestre 2018, on comptait 254 868 postes vacants aux Pays-Bas. Les secteurs qui recherchent le plus de main-d'œuvre sont : le Commerce et la réparation d'automobiles et de motocycles (très loin en tête de tous les autres secteurs avec près de 50 346 postes vacants) ; la Santé humaine et l'Action sociale ; les Activités spécialisées, scientifiques et techniques ; l'Industrie manufacturière ; l'Hébergement et restauration. Ces 5 grands secteurs représentant à eux seuls 58,5 % du total des postes vacants.

S'agissant du travail temporaire, les professions les plus recherchées sont les professions techniques, agricoles et les professions du transport, de la logistique, et de la construction.

---

[14] Source : Eurostat, Produit intérieur brut aux prix de marché (tec00001).

[15] En 2017, la part des exportations de biens et services atteint 83 % du PIB et la part des importations dans le PIB est de 72,2 %. Valeurs pour la France la même année : part des exportations de biens et services dans le PIB 30,9 % ; part des importations dans le PIB 32,0 %. Source : Eurostat, Exportations de biens et services en % du PIB (tet00003) et Importations de biens et services en % du PIB (tet00004).

[16] Source : http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMAnalyse?codeAnalyse=2621 Le port de Rotterdam est le 9ème port mondial en 2015 selon le trafic total annuel en millions de tonnes. Source : Wikipédia.

[17] Source : Eurostat, Niveau d'études supérieur, tranche d'âge 25-64 ans par sexe et région NUTS 2 (tgs00109).

[18] Source : http://perspective.usherbrooke.ca/bilan/servlet/BMAnalyse?codeAnalyse=2621

Autant dire que les problèmes de recrutement sont sérieux aux Pays-Bas et que les entreprises ont tout intérêt à attirer les compétences et à les conserver en agissant notamment sur les conditions de travail.

Un monde tourné vers les affaires mais pas assez vigilant en matière de SST

Paradoxalement dans ce pays qui a un fort recours à l'intérim et à d'autres formes d'emplois flexibles, la situation des intérimaires n'est pas particulièrement protégée. Les indicateurs de sinistralité montrent que le nombre d'accidents du travail progresse ces dernières années et le poids des intérimaires dans les accidents demeure important. De 2014 à 2016, le pourcentage d'accidents du travail pour les intérimaires est de 4,8 % alors qu'il se situe à 3,0 % pour les employés sous contrat à durée indéterminée et à 3,3 % pour les autres travailleurs occupant un emploi flexible.[19] De plus, les déclarations d'accidents du travail et de maladies professionnelles apparaissent comme sous-estimées.

Cette situation s'explique d'une part, par l'intensification du travail mais aussi par le fait que les réservoirs de main-d'œuvre tendent à se tarir, ce qui contraint les employeurs à se tourner vers des travailleurs moins qualifiés ou des travailleurs étrangers qui sont davantage vulnérables face aux risques professionnels.

Aussi, l'explosion du nombre d'entreprises de travail temporaire (de l'ordre de 22 000) a pour conséquence qu'à côté des majors interviennent de très nombreuses sociétés de moindre taille, dont une partie ne respecte pas les cadres légaux. Les accidents ont en effet lieu plutôt dans ce type de sociétés qui offrent des prestations de faible valeur ajoutée réalisées par des intérimaires de premier niveau de qualification. Les situations de concurrence conduisent également autant les entreprises utilisatrices que les entreprises de travail temporaire à rechercher les moyens de réduire les coûts, quitte à s'accommoder avec les dispositions légales.

Dans ce contexte, des efforts importants sont réalisés par des acteurs comme le Ministère des affaires sociales et du travail, en coopération avec les partenaires sociaux de la branche du travail temporaire, pour que les environnements de travail soient sains et sûrs et que les travailleurs intérimaires exercent leur activité dans de bonnes conditions. Ces acteurs font la **chasse aux agences de travail temporaire** qui ne respectent pas la réglementation relative à la prévention des risques professionnels [*Malafide Uitzendbureaus*].

La réduction des journées de travail perdues

Un autre objectif des employeurs, convergeant avec celui du gouvernement en charge de la gestion des deniers publics, est la réduction du nombre de jours de travail perdus par des intérimaires, d'autant que les dispositions relatives à l'assurance maladie néerlandaise prévoient que les salariés sous contrat voient leur salaire maintenu par l'employeur en cas d'incapacité de travail (versement d'au moins 70 % du salaire pendant 2 années au maximum). Même si peu d'intérimaires se retrouvent dans une situation stable avec leur entreprise de travail temporaire (ils seraient entre 2 % et 6 % à être en phase C ou 4 de leur parcours)[20], l'arrêt de travail qui touche les intérimaires génère un grand nombre de journées non travaillées.

Aujourd'hui, le mot d'ordre est donc d'accompagner les intérimaires pour qu'ils renouent le plus vite possible avec l'emploi.

Certaines grandes entreprises du travail temporaire ont professionnalisé leurs équipes sur cette fonction de réorientation des intérimaires victimes d'accidents ou de maladies professionnelles vers des postes adaptés à leurs capacités de travail. La stratégie de ces entreprises est donc de combiner la recherche de nouvelles affaires avec la réduction des manques à gagner.

6.2 Situations et expériences remarquables

3 expériences ou dispositifs ont retenus notre attention. Ils traitent de registres différents : les échanges de pratiques sécuritaires, le maintien en emploi, et le contrôle de la conformité des entreprises de travail temporaire.

[19] Source : TNO, qui procède à des analyses des accidents du travail à partir de l'enquête nationale sur la population active appelée NEA [*Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden*].

[20] Les valeurs oscillent selon la source utilisée.
Dans le système de phasage du parcours professionnel des intérimaires aux Pays-Bas, plus l'intérimaire avance dans son parcours, plus il peut bénéficier de droits et plus ses relations avec l'agence intérimaire se consolident. En phase C (dans la convention collective de l'ABU) ou en phase 4 (dans la convention collective du NBBU), le travailleur intérimaire signe un CDI, soit environ 5,5 ans après avoir commencé à travailler dans l'intérim, si aucune interruption de plus de 6 mois ne vient remettre le compteur de l'ancienneté à zéro.

Pays	Thème	N°
Pays-Bas	Acteurs de prévention • Formation	nl1

Apprendre des uns des autres dans le secteur de la construction

1. Un engagement de la branche de la construction

Contexte

Sous l'égide de l'organisation patronale Bouwend Nederland[21] qui fédère environ 4 300 entreprises de la construction et des infrastructures, les employeurs s'engagent à améliorer la sécurité au travail. Leur mobilisation est d'autant plus importante que le secteur est toujours dans le top 3 des secteurs les plus dangereux et que les accidents mortels continuent à augmenter (20 personnes décédées en 2017, soit 4 de plus que l'année précédente). La branche a décrété que la sécurité devait être une priorité absolue et pour ce faire, a bâti un programme pluriannuel d'actions.

Il s'agit d'élaborer des mesures de sécurité préventives afin d'éliminer les risques dans tous les domaines et de rendre ces mesures gérables. Outre la surveillance de la mise en œuvre de ces mesures, l'objectif est aussi de créer une culture commune. Le leitmotiv *« Consciemment en sécurité »* [*Bewust Veilig*] rend bien compte de la démarche qui consiste à inciter tous les professionnels du secteur à signaler les incidents, à prévenir les situations dangereuses et à apprendre les uns des autres.

Un programme d'actions

Création de la journée annuelle de la sécurité au travail durant laquelle, avec le plus grand nombre possible d'entreprises du secteur, des événements centrés sur la sécurité sont organisés. La troisième édition de cette journée aura lieu le 20 mars 2019. Tout type d'initiatives est bienvenu pour attirer l'attention de tous sur la sécurité : l'employeur peut organiser une réunion en utilisant la boite à outils de la branche (« Volantis », voir ci-dessous), ou une promenade de sécurité avec les clients et les partenaires d'un projet sur le chantier de construction, ou tenir un stand au sein de l'entreprise, ou encore faire connaître les comportements adaptés et les comportements dangereux, etc.

Formulation de onze règles de sécurité que les employeurs sont invités à rappeler à leurs salariés en toutes occasions. Ces règles sont exprimées à l'aide d'une phrase courte, par exemple *« J'exécute toujours une analyse de risque de dernière minute avant de commencer à travailler »*, ou encore *« Je travaille uniquement avec des équipements de travail sûrs et testés de manière démontrable »…*

Elaboration d'un code de gouvernance. Afin de s'assurer que la culture de la sécurité s'améliore, un certain nombre d'entreprises de construction de premier plan et de clients (construction, infrastructures route / eau / rail et technologie d'installation) ont uni leurs forces. Ensemble, ils ont établi un code de gouvernance pour la sécurité dans la construction [*Governance Code Veiligheid in de Bouw -GCVidB-*]. Les entreprises qui ont signé cette déclaration assument leur responsabilité pour créer un environnement de travail sûr en prenant les mesures nécessaires, veiller à ce que la sécurité sur leurs chantiers soit désormais garantie, mettre en place un système uniforme de mesure des performances dans le domaine de la sécurité, et apprendre les unes des autres, ce qui suppose ouverture et transparence.

2. Des résultats concrets

Boîtes à outils

19 boîtes à outils pédagogiques ont été conçues pour attirer l'attention des professionnels sur la sécurité. Les thèmes sont variés (amiante, big bag[22], ceinture de levage et élingues, produits chimiques, vibrations, etc.). Les boîtes à outils sont mises à disposition sur Internet et téléchargeables à l'adresse www.volandis.nl/werk-veilig/instrumenten/toolboxen/. Dans le cadre d'un programme de formation, l'employeur n'a plus qu'à déployer les séquences à l'aide des outils disponibles ! Chaque boîte se compose de plusieurs documents. Le plus souvent :

[21] https://www.bouwendnederland.nl/
[22] Grand sac, en général pour transporter des gravats

- un PowerPoint de présentation des pratiques de sécurité sur un thème [*PowerPoint presentetie*],
- la description pédagogique de la séquence de formation du personnel [*Toolbox tips*], que le formateur peut mettre en œuvre immédiatement,
- une fiche récapitulative des règles de sécurité à remettre aux salariés [*Om te onthouden*],
- une fiche technique apportant un complément d'informations, par exemple, sur les matériaux utilisés dans les chantiers de construction [*Factsheet*],
- une liste de présence à la formation [*Aanwezigheidsformulier*].

Principes communs

Les initiateurs du code de gouvernance de la sécurité dans la construction ont établi des principes communs et des valeurs fondamentales dans le domaine de la sécurité, en harmonisant les méthodes de travail et les instruments. Cela concerne toute la chaîne de construction. Avec des accords et des actions concrètes, des résultats rapides ont pu être constatés : changements structurels à moyen terme et changements comportementaux et culturels.

En outre, ce code de gouvernance a permis de faire connaître les bonnes pratiques mises en œuvre à partir d'incidents critiques rencontrés sur le terrain. Un site Internet https://gc-veiligheid.nl/kennis/best-practices fait état des bonnes pratiques mises en œuvre lorsque des situations de danger ont été constatées sur le terrain. Il s'agit de pratiques « réussies » en ce sens qu'elles ont empêché la survenue d'un accident potentiel. Le site alerte les professionnels sur l'existence de ces situations peut-être pas si exceptionnelles.

2 exemples de situations signalées et de mesures mises en place…

Risque d'électrocution dans un vide sanitaire

Situation

Des collègues ont trouvé deux sous-traitants dans un vide sanitaire avec une lampe de construction et un dévidoir de 230V. Une situation qui met la vie en danger, car le danger d'électrocution existe.

Quelle était la cause ?

Les sous-traitants étaient totalement inconscients de la situation dangereuse dans laquelle ils se trouvaient.

Comment le problème a-t-il été résolu ?

Les sous-traitants ont été invités à arrêter immédiatement les travaux dangereux. La gravité de la situation leur a été expliquée. Par la suite, les sous-traitants ont reçu un matériel sûr : un transformateur de séparation / de sécurité et une lampe de sécurité.

Apprendre les uns des autres

La situation a été signalée via le réseau GO ! APP. En moins d'un mois, le même rapport venait d'un autre chantier. Cela suggère que cette situation dangereuse se produit plus souvent et que nous devons donc être attentifs aux équipements électriques utilisés dans les vides sanitaires.

Rester en dehors de l'angle mort des camions

Situation

La mise en œuvre des projets de construction nécessite souvent la circulation de véhicules lourds entrant et sortant des chantiers. Ces véhicules doivent traverser des zones urbaines où d'autres usagers de la route, tels que les cyclistes, sont présents. Les écoliers en particulier forment un groupe vulnérable. Ils ne sont pas toujours conscients de la "lourdeur" d'un camion. L'angle mort du camion est l'un des points les plus dangereux.

Comment prévenir l'accident ?

L'entreprise Heijmans collabore activement avec les écoles primaires pour réduire le nombre d'accidents. Les camions Heijmans portent un « autocollant d'angle mort » et sont équipés de rétroviseurs supplémentaires. De plus, depuis 2013, Heijmans visite les écoles primaires des zones où sont localisés les chantiers pour apprendre aux enfants à rester à une distance d'au moins 3 mètres des camions. Les enfants prennent place au volant dans un camion et font l'expérience de ce que voit le chauffeur. *« Un chauffeur dispose de six miroirs pour surveiller son environnement, mais ne peut tout voir en même temps ».* Les enfants, mais même les adultes, ne voient vraiment les dangers que lorsqu'ils se sont installés dans la cabine.

Les collaborateurs de l'entreprise donnent des cours sur la sécurité à l'école primaire. C'est aussi une opportunité d'attirer leur attention sur les autres consignes de sécurité, notamment comme le port du casque quand ils se déplacent en vélo.

Pour le programme d'études, on utilise les modules Sécurité au travail de TLN (Transport et logistique Pays-Bas) et VVN (Safe Traffic Pays-Bas).

Pays	Thème	N°
Pays-Bas	Maintien en emploi	nl2

Réintégration en emploi des travailleurs intérimaires

1. Fonctions de Case manager et de conseiller en réintégration santé au travail

Cadre réglementaire

La loi néerlandaise sur l'assurance maladie impose à l'employeur le maintien d'au moins 70 % de la rémunération lorsque le salarié est en incapacité de travail du fait d'une maladie, et ceci pendant 2 ans. Cette obligation conduit les employeurs à mettre en place des conditions de travail qui limitent les atteintes à la santé de leurs salariés et à rechercher des solutions de reclassement lorsque les salariés se retrouvent en situation d'incapacité temporaire de travail.

Les entreprises de travail temporaire étant les employeurs directs de la main-d'œuvre intérimaire, elles s'organisent pour trouver des solutions de retour à l'emploi le plus rapidement possible ou de reclassement lorsque l'intérimaire touché par la maladie n'est plus apte à reprendre l'emploi qu'il occupait auparavant.

L'initiative d'une enseigne de travail temporaire

Cette enseigne a créé le service Health@Work (santé au travail) qui assure l'intégralité de la chaîne de gestion de la santé de toutes les sociétés opérationnelles dans les domaines suivants : conditions et sécurité du travail, arrêt de travail, prévention et réintégration. Environ une centaine de personnes travaillent dans ce service dont la principale mission est de s'occuper de la prévention des congés de maladie de longue durée.

Le groupe a professionnalisé des équipes composées de Case managers *[Casemanagers]* et de Conseillers en réintégration santé au travail *[Re-integratiebegeleider Health@Work]* dont le rôle est d'aider les intérimaires à se réinsérer professionnellement.

Le **Case manager** effectue le suivi des arrêts de travail des intérimaires aussi bien que du personnel permanent de l'entreprise de travail temporaire, conduit les entretiens d'évaluation sur les capacités des salariés à reprendre un poste de travail, rassemble les documents qui vont permettre de rechercher les postes adéquats, et rédige les rapports. Il établit un contact avec toutes les parties susceptibles d'aider les salariés en arrêt : le médecin de l'entreprise, le service public de l'emploi [*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen – UWV*], les conseillers en réintégration dans les agences du groupe ou autres prestataires.

Le **Conseiller en réintégration** est chargé de trouver les postes de travail accessibles aux salariés sur la base des informations transmises par les Case managers. Leur rôle est le rapprochement entre les offres et les demandes de travail. Le Conseiller en réintégration recherche l'ensemble des postes vacants à l'aide d'appels téléphoniques réguliers à l'ensemble des agences du groupe, d'une interrogation d'un système informatique spécifique au groupe, ou de sollicitations de fournisseurs externes, y compris les entreprises utilisatrices.

Il facilite la candidature des salariés à ces postes et accompagne le processus d'intégration jusqu'à ce qu'un accord soit passé. Les informations sur les réintégrations sont enregistrées dans le système de suivi des arrêts de travail.

2. Les améliorations constatées

Il est difficile de rendre compte d'une évaluation plus précise, mais l'entreprise de travail temporaire signale qu'environ 40 % des intérimaires peuvent retrouver un emploi grâce à ce système.

Pays	Thème	N°
Pays-Bas	Relation ETT et EU	Nl3

Aider à choisir une ETT respectueuse des cadres légaux

1. Les autorités en charge du contrôle

Aux Pays-Bas, le **ministère des Affaires sociales et de l'Emploi** [*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid - SZW*] laisse la possibilité aux entreprises de promouvoir de bonnes conditions de travail de manière personnalisée. Lois, décrets et règlements sur les conditions de travail servent de cadre de référence. Les mesures de prévention sont également à la main des branches.

L'**inspection du travail** a ensuite pour rôle, entre autres de vérifier le respect des cadres légaux. Elle agit en coopération avec d'autres institutions : les autorités fiscales, l'UWV [*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen – UWV*] qui gère les assurances sociales aux Pays-Bas, la Fondation des normes de travail [*Stichting Normering Arbeid – SNA*], et les différentes branches économiques.

Dans la branche de l'intérim, en 2017, l'inspection du travail a mené une démarche de responsabilisation des acteurs quant au respect des cadres légaux de l'intérim. Ses actions ne sont pas exclusivement centrées sur la santé et la sécurité au travail, mais sur l'ensemble du comportement des entreprises de travail temporaire.

Parmi ses actions, deux semblent assez originales :

- La première concerne la mise au point un outil d'autoévaluation destiné entre autres aux entreprises utilisatrices qui envisagent de recourir aux services d'une agence de travail temporaire.
- La seconde consiste à rendre publics les principaux résultats des inspections réalisées dans les entreprises dans une base de données accessible sur Internet.

Le recours à ces deux dispositifs permet aux entreprises utilisatrices de limiter les risques d'une relation contractuelle avec des entreprises de travail temporaire qui ne respectent pas la réglementation.

2. L'outil d'auto-évaluation

Cet outil est composé d'une **liste de questions** à traiter, qui permet de repérer très rapidement si l'entreprise de travail temporaire pressentie est bien en conformité avec un ensemble d'exigences légales.

Le même outil peut servir aux intérimaires eux-mêmes à analyser les caractéristiques de l'ETT qui souhaite les employer. Cette démarche atteste clairement que le respect du droit est l'affaire de tous et que les EU ne peuvent pas se défausser de leurs responsabilités sur les seules ETT.

Les 5 premiers points de la liste permettent de se faire une idée de la **qualité de l'agence de travail temporaire**. Il s'agit de vérifier si l'ETT :

- est enregistrée à la chambre de commerce,
- est certifiée par la Fondation des normes de travail [*Stichting Normering Arbeid – SNA*],
- est membre d'une organisation de branche,
- respecte le montant de la rémunération versée aux intérimaires,
- ses factures sont correctes et si elle a bien un compte G ouvert[23]

Les 3 points suivants renvoient à la **responsabilité de l'entreprise utilisatrice**. Celle-ci doit :

- s'assurer de l'identité des intérimaires,
- vérifier si les intérimaires travaillent légalement aux Pays-Bas,
- contrôler si les lieux de travail des intérimaires sont sains et sûrs.

Les questions sont formulées avec beaucoup d'économie et de clarté et sous l'angle que prendrait un inspecteur/une inspectrice du travail au début de son inspection.

La diffusion de cet outil est trop récente pour qu'on puisse avoir des résultats de son utilisation.

[23] Un compte G est un compte (partiellement) bloqué que les prêteurs de personnel peuvent utiliser pour payer les taxes sur la valeur ajoutée, sur la masse salariale ou les sommes dues aux autorités fiscales ou aux sous-traitants. Un compte G ne peut pas être utilisé pour d'autres paiements. Source : https://www.abnamro.nl/nl/zakelijk/producten/betalen/betaalrekeningen/g-rekening.html`

3. La publicité sur les résultats des inspections réalisées dans les entreprises

Afin d'encourager les entreprises utilisatrices à ne travailler qu'avec des entreprises de travail temporaire respectueuses de la réglementation, une base de données rend compte du résultat des inspections réalisées sur le terrain par l'inspection du SZW. Un aperçu des entreprises contrôlées depuis le 1er janvier 2016 sur la législation WAV, WML et WAADI[24] est présenté. Il est indiqué quelles lois ont été vérifiées, à quel endroit l'inspection a été effectuée et si des violations ont été détectées. En cas d'infraction, la loi et l'article non respectés sont mentionnés.

La manière dont les données d'inspection sont divulguées et ce qui est indiqué en termes de données sont légalement définies dans une règle de politique générale.

L'inspection du SZW avait déjà commencé à publier des résultats d'inspections ; elle rendait par exemple publiques les infractions graves relatives à l'amiante sur le site : http://asbestovertredingen.inspectieszw.nl/.

Publicité des résultats des inspections réalisées dans les ETT

En février 2019, 4 291 rapports d'inspection étaient disponibles dans la base sur Internet. Un moteur de recherche permet de choisir un secteur d'activité ou le nom d'une entreprise en particulier. La sélection sur le mot « uitzendbureaus » signifiant « agence de travail temporaire » renvoie 312 rapports d'inspection. La liste des résultats se décompose en un résumé synthétique suivi d'un peu plus de détails si l'internaute le souhaite.

Exemple de publication de contrôle

Société inspectée	Inspection	Sujet	Résultat
Miran Uitzendbureau B.V. 's-gravenhage	14-06-2016 Naaldwijk	Waadi Art 7 - Obligation d'enregistrement Emploi d'étrangers Paiement des salaires et des congés payés	Aucune violation constatée Infraction constatée Infraction constatée

Nom de la société :	Miran Uitzendbureau B.V.		
Numéro de chambre de commerce :	644318510000	Numéro d'emplacement : 000033256934	
Adresse :	Laan van Wateringse Veld 560	2548CL 'S-GRAVENHAGE	
Code d'activité économique :	78201 agences de placement		
Inspection Objet / résultat : Date : Adresse du contrôle :	 Waadi Art 7 - Obligation d'enregistrement Emploi d'étrangers Paiement des salaires et des congés payés 14-06-2016 Opstalweg 33 b Naaldwijk		 Aucune violation constatée Infraction constatée Infraction constatée
Sujets sans violation Description : Décision : Date : Procédure judiciaire : Réponse inspectée :	 Waadi Art 7 - Obligation d'enregistrement Publication 20-12-2017 Irrévocable (*) -		
Sujets avec violation			
Violation 1 Description : Décision : Date Procédure judiciaire: Réponse inspectée :	 Loi sur l'emploi des étrangers, Art. 2, §1 : Amende 27-11-2017 Irrévocable -		 Laisser les étrangers travailler sans permis de travail.
Violation 2 Description : Décision : Date : Procédure judiciaire : Réponse inspectée :	 Loi sur le salaire minimum et l'indemnité de congé minimum, Art. 7a : Amende 02-07-2018 Irrévocable -		 Salaire non versé au moins une fois.

(*) « Irrévocable » : décision à l'égard de laquelle toutes les voies de recours sont clôturées

[24] *WAV : Wet arbeid vreemdelingen* = Loi sur l'emploi des étrangers
WML : Wet minimumloon en minimumvakantiebijslag = Loi sur le salaire minimum et les congés minima
WAADI : Wet allocatie arbeidskrachten door intermediairs = Loi sur l'allocation de la main-d'œuvre par les intermédiaires

7. Annexes

7.1 Méthode mise en œuvre

Les situations et expériences remarquables rassemblées dans le présent recueil ont été identifiées tout au long de l'étude.

Rappelons que les travaux ont nécessité le recours à plusieurs modes de collecte des informations :

- Certaines **publications de référence** ont d'abord été lues ou relues avec attention, afin de repérer les angles susceptibles d'être intéressants à explorer.
- De même, les auteurs ont analysé de très nombreuses **sources disponibles sur Internet** pour discerner dans la masse des informations mises en ligne celles qui pouvaient renvoyer à des originalités par rapport à la situation française.
- Ils ont aussi recherché systématiquement les **données sur les cadres légaux** en vigueur dans les différents pays, en échoppant parfois sur des problèmes de traduction car les vocables, bien qu'identiques, ne renvoient pas toujours aux mêmes significations...
- Des **interviews** ont aussi été réalisées en situation de face à face ou par téléphone. À chaque fois que cela a été possible, les auteurs ont interrogé les interviewé.e.s sur les initiatives qu'ils/elles jugeaient primordiales pour la promotion d'une culture de la santé et sécurité au travail et la prévention des accidents du travail.

  Que toutes les personnes qui ont contribué à l'avancement des travaux soient ici remerciées de leur aide, qu'il s'agisse de chercheurs/chercheuses, de professionnel/professionnelles des agences de travail temporaire ou d'institutions de prévention, ou encore de représentant/représentantes des autorités administratives. Sans leur disponibilité, il aurait été impossible de discerner dans l'extrême disparité des situations d'un pays à l'autre, les cas susceptibles d'aider à avancer dans la réflexion sur la santé des intérimaires et la prévention des accidents du travail en France.
- Enfin et surtout, il convient de rappeler que les travaux se sont déroulés avec l'**appui d'un groupe technique paritaire** dont la composition est indiquée ci-dessous. Grâce à ce groupe de travail, qui a parfois dû mobiliser son carnet d'adresses, certains obstacles quant à l'accès à des données à l'étranger ont pu être levés.

  Le groupe de travail a de plus guidé la progression de telle façon que l'étude privilégie une approche opérationnelle du sujet, ce qui a permis d'éviter un enlisement qui avait tous les risques de se produire compte tenu de l'ampleur de la problématique.

In fine, les situations et expériences remarquables sélectionnées ici ont bien été mises en œuvre dans les pays qui, pour la plupart, cherchent de nouveaux moyens pour préserver la santé et faire baisser le nombre et la gravité des accidents du travail. Ce ne sont donc pas des approches théoriques. Ces expériences témoignent de la recherche d'une plus grande efficience quant à la protection de la santé des travailleurs. Une partie d'entre elles est toujours en vigueur au moment où nous publions le recueil.

Ajoutons aussi que le groupe de travail n'a pas souhaité que l'on écarte du recensement certaines initiatives prises dans des secteurs d'activité autres que celui de l'intérim. En effet, rien n'interdit d'imaginer que la branche de l'intérim puisse s'emparer de certaines pistes d'amélioration, même quand celles-ci ont été esquissées par d'autres personnes qui réfléchissent aussi à toutes ces questions. Cette position explique la présence de fiches relatives par exemple au secteur de la construction dans différents pays.

7.2 Constitution du groupe de travail

Le groupe de travail s'est constitué dès le début de l'étude et s'est réuni à 4 reprises. Il est resté stable tout au long des travaux. Il était composé de :

L'animatrice du groupe :

- Mme HELIAS Alice, Secrétaire générale de l'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement.

Les membres du groupe :

- M. DELON Thierry, CFDT
- Mme DUCOM Florence, Prism'emploi
- M. FADDA André, CGT
- Mme FILPA Catherine, Institut d'étude Catherine FILPA
- Mme ELFEHRI Diane, OIR
- Mme LABORDE Sandrine, Fastt
- Mme PERRAN Patricia, Prism'emploi
- M. SOULODRE Jean-Marc, Fastt
- M. SCHWEITZER Jean-Michel, cabinet PACT

Les auteurs de l'étude tiennent à remercier les membres du groupe de travail avec lesquels il a été possible d'avoir des échanges de qualité, fructueux et constructifs. Ils ont le sentiment d'avoir pu partager cette conviction qu'en mobilisant les compétences des uns et des autres, il devient possible de continuer à améliorer les performances de la branche de l'intérim en matière de prévention des accidents du travail.

Cliquez pour revenir... au Sommaire général

Intérimaires en sécurité :
quelles pratiques de prévention au-delà de nos frontières ?

Monographie détaillée

Allemagne

Cahier n°2

OBSERVATOIRE DE L'INTÉRIM ET DU RECRUTEMENT

2019

Préambule/Allemagne

Contexte

L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement est maître d'œuvre d'une étude commanditée par la Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail (CPNSST) de la branche du travail temporaire.

Son objet est d'identifier, dans les politiques de prévention de cinq pays étrangers, des pratiques de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux de la branche en France. Les pays concernés sont : l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne (en particulier la communauté autonome de Catalogne), le Canada (en particulier la province du Québec) et les Pays-Bas.

Documents

L'étude a donné lieu aux productions finales suivantes :

- **Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Pays-Bas, focus sur 21 expériences inspirantes**
  (Cahier n°1, 64 pages)

  Dans ce recueil, après une rapide présentation de certaines caractéristiques du pays, 21 expériences remarquables sont présentées sous forme de fiches.

- **Monographies détaillées**
  (Cahiers n°2 à 6, 25 à 54 pages par monographie)

  Le secteur de l'intérim et l'organisation de la santé et de la sécurité au travail dans les pays observés sont présentés avec davantage d'informations. Ces 5 monographies, dont certains thèmes nécessiteraient d'être encore approfondis, consignent les résultats obtenus dans le temps imparti à l'étude, c'est-à-dire une année. Malgré leur hétérogénéité, les monographies apportent de précieux renseignements.

- **Bibliographie transversale**
  (Cahier n°7, 19 pages)

  Elle restitue une information sur la littérature consultée durant les travaux. Les références bibliographiques y sont complémentaires à celles qui figurent déjà dans les monographies.

Accessibilité

Toutes les publications sont disponibles sur le site de l'OIR en téléchargement.

Pour explorer certains thèmes en particulier, les internautes peuvent obtenir des extraits pertinents grâce une requête prédéfinie, par pays ou par thème, effectuée sur un document numérique compilant toutes les productions finales.

Avertissement

En ce qui concerne les monographies, bien qu'un sommaire commun structure toutes les productions (ce qui en facilite la lecture), il s'avère que leurs contenus sont parfois hétérogènes.

Cette hétérogénéité s'explique par les modalités de collecte des informations utilisées par les deux enquêteurs tout au long d'une période qui a duré 14 mois. En fonction des contextes et pratiques des personnes interviewées, des situations évoquées dans les documents compulsés, des habitudes de classement des sujets d'un pays à l'autre, des formes même de présentation des données, etc., les informations recueillies se sont agrégées selon des modalités différentes.

Dans la mesure où l'objectif premier des travaux était de s'attacher à identifier des expériences remarquables dans chacun de ces pays, cette hétérogénéité a pu être traitée sans problème lors de la production du focus sur les 21 expériences inspirantes. Il nous semble donc que les résultats obtenus n'ont pas perdu en pertinence.

Néanmoins, nous invitons les personnes désireuses de mieux connaître la toile de fond de ces expériences à se plonger dans la lecture des monographies qui, bien qu'hétérogènes, comportent une mine d'informations utiles, sans chercher à les comparer deux à deux.

Sommaire/Allemagne

1. Introduction : connaissance du pays

1.1 Structuration globale de l'Etat et des Régions, répartition des rôles et des pouvoirs
1.2 Caractéristiques générales de la population active
1.3 Economie structurante et spécificités
1.4 Administration de l'emploi et du travail, rôle du dialogue social

2. Connaissance de l'intérim

2.1 Faits historiques marquants du secteur
2.2 Marché de l'intérim
2.3 Travailleurs intérimaires
2.4 Dialogue social
2.5 Réglementation, accords et modalités de régulation de l'intérim

3. Connaissance de la prévention et de la santé et sécurité au travail

3.1 Rôle des pouvoirs publics et des partenaires sociaux en matière de SST
3.2 Responsabilités et obligations, secteurs ou activités interdites pour l'intérim
3.3 Acteurs de prévention externes à l'entreprise
3.4 Acteurs de prévention internes à l'entreprise
3.5 Dispositifs d'études, d'informations et de capitalisation sur la santé au travail

4. Régimes d'assurances et tarification

4.1 Régime d'assurance accident et maladies professionnelles
4.2 Système de financement du régime
4.3 Nomenclatures des accidents, lésions ou maladies en lien avec le travail
4.4 Procédures et modalités de déclaration, reconnaissance et indemnisations
4.5 Cas de la relation triangulaire : tarification et jurisprudence

5. Santé et sinistralité dans le secteur de l'intérim

5.1 Connaissances sur les accidents du travail
5.2 Connaissances sur les maladies professionnelles
5.3 Connaissances générales sur la santé des populations intérimaires
5.4 Obligations et dispositifs de maintien en emploi en cas de lésions liées au travail
5.5 Ampleur du non-recours et de la sous-déclaration

6. Organisation de la prévention dans la relation triangulaire

6.1 Responsabilités et rôles des agences et des entreprises utilisatrices en matière de SST
6.2 Etapes collaboratives dans le cadre d'une mission
6.3 Équilibre dans la relation entre agences et entreprises utilisatrices
6.4 Gestion des situations particulières dans la relation triangulaire

7. Formation des intérimaires et des permanents

7.1 Droit et financement de la formation
7.2 Données sur la formation des intérimaires et des permanents
7.3 Place de la santé et de la sécurité dans la formation initiale et continue
7.4 Evaluation de l'efficacité des formations et expériences remarquables

8. Sources

de

1. Introduction : connaissance du pays

Présentation générale du pays et de sa structuration territoriale, son économie et sa population au travail. Les grands principes de fonctionnement du droit et du dialogue social.

1.1 Structuration globale de l'État et des Régions, répartition des rôles et des pouvoirs

L'Allemagne est une république fédérale [*Bundesrepublik Deutschland*] décentralisée qui compte aujourd'hui 16 « pays » [*Länder*[1]] et qui est organisée selon un régime parlementaire bicaméral :

- avec un Bundestag constitué des représentants des citoyens élus au suffrage universel, lesquels élisent un chancelier,
- et un Bundesrat constitué des représentants des états fédérés nommés par les gouvernements des Länder.

Le pouvoir exécutif est exercé par le chancelier qui fixe les grandes orientations de la politique allemande et le pouvoir législatif est exercé par le Bundestag avec une participation du Bundesrat.

Mais ce système fédéral reconnaît la souveraineté propre des Länder de sorte que la compétence législative de la Fédération demeure limitée à certains domaines expressément nommés dans la Loi fondamentale [*Grundgesetz*], qui a valeur de constitution.

Parmi ces domaines, certains sont de compétence fédérale exclusive (politique étrangère, défense, politique monétaire par exemple), tandis que d'autres (droit civil, droit pénal, **droit du travail,** droit des étrangers, environnement, etc.), sont de compétence « concurrente », c'est-à-dire que **les Länder ne peuvent légiférer que si la Fédération ne l'a pas déjà fait.**

Enfin, certains domaines entrent entièrement dans le champ de compétence des seuls Länder comme l'éducation, la police, la culture…

Encadré

Article 74 de la Loi fondamentale : Compétence législative concurrente de la Fédération, liste des matières :

Point (1) La compétence législative concurrente s'étend aux domaines ci-dessous : (…)

[1] Le Land est la plus grande unité administrative du pays. Chaque État fédéré a sa propre constitution, son parlement élu au suffrage universel direct *(Landstag)*, son gouvernement *(Staatsregierung)*, son système judiciaire et son administration.
Au niveau infrarégional, les Länder sont subdivisés en districts (*Regierungsbezirke*), arrondissements (*Kreise*) et communes (*Gemeinden*).

1.2 Caractéristiques générales de la population active

Tableau de synthèse sur la population allemande en 2016 (en million) [2]

Population totale	**82,4**			
Population inactive	39,3			
Population active	43,1			
Actifs au chômage		1,8		
Actifs en emploi		**41,3**		
Indépendants et aides familiaux			4,3	
Salariés			37,0	
Employés				25,8
Ouvriers				7,7
Apprentis				1,5
Fonctionnaires				2,0
Intérimaires (1)				**1,0**

(1) Précisément 990 792 intérimaires en décembre 2016, dont 692 995 hommes et 297 797 femmes. En décembre 2017, le nombre d'intérimaires passe à 1,032 million.

Tableau - Secteurs d'activité des actifs occupés (2016)[3]

Secteurs d'activité	Effectif	Répartition (%)
Agriculture, foresterie, pêche	540 000	*1,3%*
Industrie productrice (sans construction)	8 541 000	*20,7%*
Construction	2 758 000	*6,7%*
Commerce, Transport, Hôtellerie-restauration, Information et communication	10 677 000	*25,8%*
Services financiers, assurances et services aux entreprises, immobilier et logement	5 923 000	*14,3%*
Fournisseurs de services publics et autres services, éducation, santé	12 898 000	*31,2%*
Total salariés	41 337 000	*100,0%*

1.3 Économie structurante et spécificités

La politique économique allemande est fondée sur le concept d'économie sociale de marché, un courant de pensée néolibéral spécifique à ce pays. Les caractéristiques majeures de ce courant consistent à viser une croissance élevée associée à une faible inflation et un faible niveau de chômage, tout en maintenant de bonnes conditions de travail et de protection sociale.

[2] Source principale pour ce chapitre : Rapport du gouvernement fédéral sur l'état de santé et de sécurité au travail et sur les accidents et les maladies professionnelles en République fédérale d'Allemagne en 2016 [*Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2016*]
Origine des données : Office fédéral de la statistique, Microcensus - Extrapolation basée sur la mise à jour de la population sur la base du recensement de 2011 (au 9 mai 2011)
1) Classification des activités économiques, édition 2008 (WZ 08).
2) La comparabilité des résultats du Microcensus 2016 avec les années précédentes est limitée pour plusieurs raisons, notamment : conduire à une augmentation significative de la main-d'œuvre. De plus amples informations sont disponibles sur www.destatis.de/DE/Publikationen/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/Mikrozensus2016.pdf

[3] Origine des données : Office fédéral de la statistique, Microcensus - Extrapolation basée sur la mise à jour de la population sur la base du recensement de 2011 (au 9 mai 2011)
1) Classification des activités économiques, édition 2008 (WZ 08)
2) La comparabilité des résultats du Microcensus 2016 avec les années précédentes est limitée pour diverses raisons. De plus amples informations sont disponibles sur http://www.destatis.de/DE/Publikationen/Qualitaetsberichte/Bevoelkerung/Mikrozensus2016.pdf

Dans ce système, l'État central fixe des règles et assure des conditions-cadres fiables qui favorisent une économie dynamique et compétitive tout en recherchant l'équilibre sur le plan social. Le moteur de l'économie sociale de marché ne fonctionne cependant que grâce à la productivité des entreprises et au dévouement de leurs salariés, et à la capacité des acteurs à créer de nouvelles opportunités de développement (la croissance continue des entreprises est assurée par des produits et des modèles commerciaux innovants). La devise de l'économie sociale de marché allemande est *« le plus de marché possible et le moins de bureaucratie possible »* [*So viel Markt und so wenig Bürokratie wie möglich*].[4]

C'est un des atouts de l'économie allemande que de soutenir la concurrence internationale tout en investissant dans la recherche fondamentale innovante. Cette stratégie explique le fort investissement des Allemands dans tout ce qui touche à l'industrie et aux technologies, et qui permet de sauvegarder la souveraineté technologique dans des secteurs centraux (énergie, bioéconomie, intelligence artificielle par exemple).

Actuellement, l'économie allemande est l'une des plus grandes économies européennes et mondiales. Certains de ses secteurs économiques sont parmi les plus compétitifs au monde (industrie automobile, génie électrique, génie mécanique, chimie…). Dans le secteur des services, les assurances et en particulier la réassurance sont un secteur considéré comme important à l'échelle internationale. Selon l'indice de compétitivité globale du Forum économique mondial, l'Allemagne se classe au 5ème rang (sur 137) des pays les plus compétitifs au monde.[5]

L'industrie manufacturière, et en particulier le secteur de la construction mécanique, contribue largement au surplus d'exportation de l'Allemagne grâce à ses nombreux *« champions cachés »* (l'expression désigne des entreprises de taille moyenne, très prospères, qui sont des leaders relativement inconnus dans une industrie mondiale hyper spécialisée)[6].

L'Allemagne a de nombreux partenaires commerciaux. En 2016, elle exporte toutefois majoritairement vers les pays de l'UE (58,6 % du total des exportations, dont 36,6 % dans la zone euro). Elle exporte principalement des véhicules à moteur et leurs pièces, des machines, des produits chimiques et des équipements de traitement de données, des produits électriques et optiques. Ces 4 groupes de produits ont représenté 50,5 % du total des exportations allemandes en 2016.[7]

En 2018, pour sa dixième année consécutive, l'économie allemande continue de croître et les perspectives pour 2019 sont satisfaisantes. Le gouvernement fédéral prévoit par exemple une croissance du produit intérieur brut ajusté aux prix de 1,0 % en 2019.[8]

Dans le même temps, le marché du travail continue de se développer positivement. Le taux de chômage devrait tomber à 4,9 % et le nombre d'employés continuer à augmenter à 45,2 millions. Globalement, le développement économique en Allemagne reste à la hausse. Mais les changements démographiques font craindre une pénurie de travailleurs qualifiés. Pour s'opposer à cette pénurie imminente de travailleurs qualifiés, avec la loi sur le contrôle de l'emploi, le pays propose *« un cadre de gouvernance et de réglementation moderne pour la migration de travailleurs qualifiés en Allemagne. »*[9]

Cependant, quelques constats apportent une ombre à ce tableau positif. On peut signaler par exemple que :

- les déséquilibres régionaux sont encore importants entre les Länder issus de la réunification et les Länder de l'ex RFA. On trouve donc en Allemagne des territoires économiquement faibles ;
- si le pouvoir d'achat a globalement cru ces dernières années, l'inégalité des revenus et la pauvreté persistent en Allemagne. Un salaire minimum légal national pour les salariés n'y est applicable que

[4] Source : https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/soziale-marktwirtschaft.html

[5] *Country/Economy Profiles*. In: *Global Competitiveness Index 2017-2018*. (weforum.org). "L'Allemagne (5ème) reste dans la même position que l'année dernière, tout en augmentant légèrement sa note globale. L'excellence de son innovation et de son écosystème commercial est particulièrement remarquable : la capacité d'innovation et la sophistication commerciale de l'Allemagne sont classées 5ème au monde, soutenues par des niveaux élevés de préparation technologique (8ème) et une infrastructure de haute qualité (10ème). »

[6] Le terme "Champions cachés" (« *hidden champions* » en anglais) a été inventé par Hermann Simon, un consultant allemand en stratégie et marketing. Le terme apparaît dans une publication scientifique allemande décrivant les petits leaders hautement spécialisés du marché mondial en Allemagne qui présentent trois caractéristiques : ces entreprises sont numéro un, deux ou trois sur le marché mondial, ou numéro un sur le continent de la société, déterminé par la part de marché. Elles ont un revenu inférieur à 4 milliards de dollars (en 2009), et une faible notoriété auprès du public.

[7] Source : https://de.wikipedia.org/wiki/Wirtschaft_Deutschlands

[8] Source : https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Dossier/wirtschaftliche-entwicklung.html

[9] « Rapport économique annuel 2019 - Renforcer l'économie de marché sociale - Augmenter le potentiel de croissance - Accroître la compétitivité », accessible sur le site du ministère de l'économie et de l'énergie : https://www.bmwi.de/Redaktion/DE/Publikationen/Wirtschaft/jahreswirtschaftsbericht-2019.pdf?__blob=publicationFile&v=12

depuis janvier 2015. Le salaire minimum [*cf. Mindestlohngesetz - MiLoG*] a été introduit par l'article 1 de la loi du 11 août 2014 sur l'autonomie tarifaire ;

- Le travail précaire semble poursuivre son extension sous une forme difficilement contrôlable en particulier via la sous-traitance.

1.4 Administration de l'emploi et du travail, rôle du dialogue social

1.4.1 Le ministère du travail (organisation et compétence)

Le ministère fédéral du travail et des affaires sociales [*Bundesministerium für Arbeit und Soziales,* BMAS] est responsable de la politique en matière :

- d'emploi et de marché du travail ;
- de protection sociale et d'intégration ;
- de retraites.

C'est une administration fédérale suprême, organisée, en grands départements[10] :

- département Z : Personnel, service interne, budget, droit des ménages, des organisations et des marchés publics, technologies de l'information ;
- département DA : Digitalisation et monde du travail ;
- département I : Questions fondamentales de l'État social, le monde du travail et l'économie sociale de marché ; finances et statistiques de la sécurité sociale ;
- département II : Marché du travail, promotion active de l'emploi, emploi des étrangers, assurance-chômage, sécurité de base pour les demandeurs d'emploi ;
- département III : Droit du travail, sécurité et santé au travail ;
- département IV : Sécurité sociale, assurance-retraite, pension complémentaire ;
- département V : Prévention, politique en faveur des personnes handicapées, compensation sociale, bien-être social et aide à l'intégration ;
- département VI : Politiques sociales et de l'emploi en Europe et dans le monde, fonds social européen.

La charte du ministère souligne entre autres son devoir en matière de *« conditions de travail correctes et équitables »*, et de *« juste équilibre des intérêts sociaux, des intérêts économiques et des préoccupations environnementales »*. La charte rappelle l'importance de travailler *« dans la confiance, la collégialité, et selon des processus transparents »*, d'autant que le ministère privilégie un fonctionnement en réseau et les stratégies orientées sur les résultats. Enfin, l'accent est aussi mis sur le travail de *« haute qualité »*.[11]

1.4.2 Les grands principes du droit du travail

En matière de droit du travail, on trouve en Allemagne toute une série de lois élaborées au niveau fédéral (les *Arbeitsgesetze* qui équivalent, lorsqu'on les regroupe, à notre code du travail) en vertu de l'application de l'article 74 de la Loi fondamentale. Les *Länder* ont toutefois des marges de manœuvre sur certains aspects (les congés payés peuvent par exemple varier d'un *Land* à l'autre).

La législation du travail[12] établie par le Parlement allemand est applicable dans tout le pays. Parmi les lois les plus importantes, citons par exemple :

- Loi sur le temps de travail (*Arbeitszeitgesetz ArbZG*),
- Loi sur les congés (*Bundesurlaubgesetz BUrlG*),
- Loi sur la poursuite de la rémunération (*Entgeltfortzahlungsgesetz EntgFG*),
- Loi sur le temps partiel et les contrats à durée déterminée (*Teilzeit- und Befristungsgesetz TzBfG*),
- Loi sur les médecins du travail, les ingénieurs de sécurité et d'autres experts en sécurité du travail (*Betriebsärzte, Sicherheitsingenieure und andere Fachkräfte für Arbeitssicherheit ASiG*)…

[10] Source : organigramme du ministère. https://www.bmas.de/DE/Ministerium/Willkommen-im-BMAS/willkommen-im-bmas.html;jsessionid=BEE3B6B2E8707C3FEFCBE813F968CEFF

[11] Charte du ministère du travail et des affaires sociales. https://www.bmas.de/DE/Ministerium/ministerium.html

[12] Ces textes sont disponibles sur le site www.gesetze-im-internet.de, rubrique Gesetze / Verordnungen.

Entrent aussi en ligne de compte, quand il s'agit de la relation de travail, le code civil allemand (qui traite notamment des délais de préavis) ainsi que les conventions collectives [*Tarifverträge*] et conventions d'entreprise.

Par ailleurs, les conventions collectives conclues entre un syndicat patronal et un syndicat de salariés [*Tarifverträge*] et les accords d'entreprises conclus entre l'employeur et le conseil d'entreprise [*Betriebsrat*] peuvent avoir des incidences sur les relations de travail existant au sein d'une entreprise.

Il n'existe pas de règle sur le contrat de travail. Le contrat peut être passé oralement ou par écrit. Au plus tard 1 mois après embauche, l'employeur est cependant contraint de stipuler par écrit les conditions du travail en lien avec l'activité. Certaines mentions sont obligatoires dans le contrat écrit mais la forme du contrat en tant que telle demeure libre.

Les entreprises peuvent passer des contrats individuels, des contrats basés sur une convention collective ou sur un accord d'entreprise.

1.4.3 Les négociations collectives[13]

Les négociations collectives sont principalement conduites au niveau sectoriel par les syndicats et les organisations patronales. Elles restent le principal niveau de définition des rémunérations et des conditions de travail en Allemagne. Des accords séparés peuvent toutefois intervenir sous la forme d'accords d'entreprise qui permettent une plus grande flexibilité. Enfin certaines entreprises n'ont signé ni convention collective, ni accord d'entreprise.

En principe, une convention collective [*Tarifvertrag*] s'applique à un contrat de travail dans la mesure où le salarié et l'employeur appartiennent à une organisation signataire de la convention collective, mais dans la réalité, l'engagement de l'employeur est suffisant pour l'application de normes légales. La convention collective fixe le cadre du droit du travail (temps de travail, salaire, congés, départ de l'employé…).

Les conventions sectorielles sont généralement conclues au niveau régional et non pas au niveau national. On observe donc de légères différences entre les régions.

S'agissant des conventions d'entreprise, elles peuvent être signées avec des employeurs individuels sur des questions qui ne sont pas couvertes par la convention collective. Les conventions d'entreprises peuvent aussi porter sur les modalités d'application pratique d'une convention collective.

Pour qu'il y ait une convention d'entreprise [*Betriebsvereinbarung*], il faut qu'il y ait un conseil d'entreprise [*Betriebsrat*]. Le nombre minimum de salariés fixé en Allemagne pour permettre la création d'un comité d'entreprise est de 5 salariés ayant le droit de vote et 3 salariés éligibles. Les conseils d'entreprise ne sont pas autorisés à conclure des conventions collectives.

Jusqu'en mai 2010, un employeur ne pouvait être couvert que par un seul accord. Mais depuis juin 2010, plusieurs accords peuvent coexister dans la même entreprise sous réserve qu'un individu ne puisse être couvert que par un seul accord. Cette disposition autorisée par le tribunal du travail accroît la fragmentation de la négociation.

Extension des conventions collectives

Il existe un mécanisme d'extension d'une convention collective à tous les employeurs d'un secteur lorsque l'accord peut couvrir au moins 50 % des travailleurs et que la demande d'extension émane à la fois des employeurs et du syndicat de salariés.

Toutefois, *« la loi autorise le Ministre du travail à étendre les conventions collectives qui ne couvrent pas 50 % des travailleurs d'un secteur et à fixer des salaires minima dans les secteurs auxquels ne s'applique aucune convention collective si une commission ad hoc le juge nécessaire. Cette procédure a permis d'instaurer des salaires minima dans plusieurs secteurs clés, comme la construction, les services postaux, l'industrie du nettoyage et le ramassage des ordures. »*[14]

Dans la pratique, *« cette extension gouvernementale est plutôt rare »*.[15]

[13] Sites consultés : https://www.infobest.eu/fr/themes/article/travail/le-droit-du-travail-en-allemagne/ ; http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/Pays/Allemagne/Negociations-collectives ; http://www.emploi-francoallemand.com/fr/travailler-en-allemagne/le-droit-du-travail/ ;

[14] Site consulté : http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/Pays/Allemagne/Negociations-collectives

[15] IFO, « Étude comparative sur les pouvoirs et la représentativité des représentants des salariés dans l'entreprise en France et en Allemagne », avril 2016.

1.4.4 Le conseil d'établissement

Il ne faut pas confondre conseil d'établissement (instance proche de notre comité d'entreprise) avec le conseil de surveillance.[16] Étant donné que de nombreuses entreprises comportent des entités autonomes, il est fréquent qu'il y ait en plus des conseils pour chaque établissement, un conseil central [*Gesamtbetriebsrat*] ainsi qu'un conseil économique [*Wirtschaftsausschuss*].

L'initiative d'instaurer un conseil d'établissement doit venir des salariés et non pas de l'employeur car le conseil d'établissement n'est pas obligatoire. Cette instance est composée uniquement de représentants des salariés. À noter que les délégués syndicaux ne sont pas nécessairement représentés au sein du conseil. La taille du conseil d'établissement varie en fonction du nombre de salariés.[17]

La loi prescrit certaines dispositions quant au fonctionnement du conseil d'établissement (nombre de réunions, qualité des participants, etc.).[18] Mais surtout, le conseil dispose d'un réel pouvoir de codétermination dans les domaines énoncés par la loi ; l'employeur ne peut pas agir sans avoir l'aval du conseil d'établissement pour certaines décisions (voir tableau ci-dessous).

Lorsqu'il y a désaccord, il est possible de recourir à la commission interne de conciliation de l'établissement, organe paritaire ad hoc, qui peut prendre seule la décision (et la décision peut s'imposer aux deux parties). Il existe un esprit de collaboration entre le conseil d'établissement et l'employeur. En résumé, les institutions représentatives élues au sein d'une entreprise allemande participent à de nombreuses décisions en vertu du principe de cogestion [*Mitbestimmung*].

Instances représentatives	Fonctions et compétences
Comité d'entreprise	**Droits de consultation et de participation** Sur les questions économiques, les comités d'entreprises doivent être informés de la situation économique, à travers des rapports trimestriels dans les entreprises de plus grande envergure, et consultés lors de changements qui pourraient conduire à défavoriser les salariés, y compris lors de l'introduction de nouvelles techniques et procédures, et plus particulièrement lors de la mise en place de nouvelles technologies. Sur les questions liées au recrutement, l'employeur est tenu d'informer le comité d'entreprise quant aux effectifs nécessaires pour chaque groupe professionnel. Le comité d'entreprise dispose également d'un droit général à être consulté sur les questions liées à la formation. Il peut demander à l'employeur de publier toutes les offres d'emploi en interne, mais il ne peut pas l'empêcher de les publier en externe ni de recruter des candidats en dehors de l'entreprise. Sur les questions individuelles liées au personnel, les recrutements, le classement et le reclassement, les transferts et les licenciements, l'employeur doit informer le comité d'entreprise avant d'agir. Le comité d'entreprise peut également faire des propositions à l'employeur sur des thèmes tels que l'égalité des chances pour les hommes et les femmes et la lutte contre le racisme au travail.
	Droits de cogestion Le comité d'entreprise dispose de droits de cogestion positive sur de nombreuses questions sociales qui comprennent : les règles disciplinaires ; les horaires de travail et les pauses ; toute réduction ou tout allongement temporaire du temps de travail, comme les heures supplémentaires ou le chômage partiel ; les dispositions liées aux congés ; les modalités de paiement des traitements et des salaires (motivés par exemple par le respect des délais d'exécution et l'octroi de primes) ; la mise en place de primes et d'objectifs ; l'heure, la date et les modalités de paiement ; l'introduction de caméras et autres dispositifs visant à mesurer le travail ou à contrôler le comportement des employés ; les dispositions mises en place pour le fonctionnement des différentes installations de l'entreprise, telles que les cantines ou les terrains de sport ; l'introduction de groupes de travail.
Administrateurs représentant les salariés (au conseil de surveillance)	Les représentants du personnel sont des membres du conseil de surveillance. Le conseil de surveillance peut nommer ou révoquer les principaux cadres et évaluer leurs performances. Il conseille et participe à la mise en œuvre de la stratégie d'entreprise et les données financières et autres informations similaires lui sont fournies. Le conseil de surveillance établit également une liste d'opérations qui nécessitent son approbation avant qu'elles ne soient mises en œuvre. Les représentants du personnel qui siègent au conseil de surveillance ont les mêmes droits et obligations que les autres membres du conseil.

Source : *Worker-participation.eu, lois allemandes [Betriebsverfassungsgesetz], cité dans « Étude comparative sur les pouvoirs et la représentativité des représentants des salariés dans l'entreprise en France et en Allemagne », IFO [Institut für Wirtschaftsforschung], avril 2016.*

[16] Le conseil de surveillance concerne les sociétés de capitaux. Les représentants des salariés sont autorisés à participer au conseil de surveillance qui désigne et contrôle le directoire. Les modalités de représentation des salariés au conseil de surveillance varient avec la taille de l'entreprise, et il existe un régime spécial pour les entreprises sidérurgiques et minières.

[17] Voir sur le site du Sénat français un tableau qui détaille le nombre de représentants dans le conseil d'établissement en fonction de l'effectif des salariés permanents. https://www.senat.fr/lc/lc58/lc58_mono.html#toc9

[18] Cf. loi du 15 janvier 1972 sur l'organisation interne de l'entreprise. Cette loi précise l'étendue du pouvoir de codécision du conseil d'établissement.

Sur l'ensemble des trois grands domaines (les affaires sociales, les questions de personnel et les affaires économiques) dans lesquels intervient le comité d'entreprise, quelques points sont particulièrement intéressants pour la problématique de la santé et sécurité au travail des salariés :

- Dans le premier domaine, les affaires sociales, l'article 88 de la Loi du 15 janvier 1972 sur l'organisation interne de l'entreprise prévoit que le conseil d'établissement peut conclure des accords d'établissement avec l'employeur, et utiliser son pouvoir de codécision pour toute une liste de points mentionnés à l'article 87 de la loi lorsqu'aucune loi ou convention collective ne réglemente ces points. Parmi eux, on trouve **l'hygiène et la sécurité**.
- Dans le second domaine, les questions de personnel, parmi les prérogatives du conseil d'établissement, retenons celle qui concerne les entreprises de plus de 20 salariés : le comité d'établissement doit être obligatoirement consulté sur tout recrutement (les critères de sélection des salariés doivent être validés par le conseil) ainsi que pour la formation professionnelle.
- Dans le troisième domaine, les affaires économiques, les prérogatives du comité sont un peu plus limitées, et ne concernent qu'indirectement les conditions de travail ; elles sont moins susceptibles de nous intéresser eu égard au sujet de la présente étude (prévention des AT et MP des intérimaires).

Mais la représentation des salariés tend à diminuer ces dernières années dans les entreprises allemandes.

Ces dernières années, la cogestion des entreprises perd de son importance en Allemagne.[19] En 2017, seule une minorité de salariés, notamment en ex Allemagne de l'Est, travaillent dans des entreprises dotées d'un comité d'entreprise. Les travaux de l'Institut de recherche sur le marché du travail et les professions, IAB [*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung*], qui portent sur quelque 1,2 million d'entreprises du secteur privé (soit environ 31 millions de salariés de ces entreprises), montrent que la proportion d'entreprises dotées d'un comité d'entreprise a sensiblement diminué depuis le début des années 2000. Alors qu'au milieu des années 1990, 51 % des salariés à l'Ouest et 43 % des salariés à l'Est étaient couverts par un comité d'entreprise, cette proportion est descendue respectivement à 40 % à l'Ouest et 33 % à l'Est en 2017.

Le grand nombre de petites entreprises dans lesquelles l'existence d'un comité d'entreprise apparaît plutôt comme une exception explique ce recul. Parmi les entreprises de 5 à 50 salariés en effet, la proportion de celles qui sont dotées d'un comité d'entreprise est passée de 14 % à 9 % dans les Länder de l'Ouest et de 14 % à 11 % dans les Länder de l'Est durant la période. Dans l'ensemble, ce recul ne joue toutefois qu'un rôle mineur car peu d'employés sont concernés.

Dans les entreprises de 500 salariés et plus, la proportion des entreprises dotées d'un comité d'entreprise à l'Ouest s'élève encore à 85 % (90 % au début des années 2000).

1.4.5 Généralités sur les syndicats de salariés et la négociation collective

Seuls les syndicats sont habilités à négocier les conventions collectives et accords. Les accords collectifs sur les salaires sont en général valables pour 1 an (voire plus sous certaines conditions). *« L'État allemand n'est nullement autorisé à intervenir dans les négociations. Cette « autonomie salariale » s'appuie sur la Constitution allemande (Art. 9 al. 3). »*

Tous les autres sujets de la négociation collective (temps de travail hebdomadaire, organisation du temps de travail, nombre de jours de congé annuel, primes, préavis, heures supplémentaires, protection de l'emploi et indemnités de maladie, etc.) peuvent être valables plus longtemps, et font l'objet d'une actualisation en fonction des intervalles fixés par les négociateurs eux-mêmes et non pas par la loi.

Par rapport à ce cadre général, il existe quelques exceptions : certaines dispositions sont régies par la loi fédérale. C'est le cas par exemple du salaire minimum horaire, mais aussi du **travail intérimaire** pour lequel une loi toute récente est venue modifier les dispositions existant jusqu'à présent (voir paragraphe 2.5).

Enfin, il reste à préciser que depuis 2015, une loi impose la validité d'un seul et unique accord collectif par établissement[20] ou groupe spécifique de salariés.

En ce qui concerne le taux de syndicalisation des salariés en Allemagne, il est relativement faible comparativement à d'autres états membres de l'UE, mais tout de même supérieur au taux français (respectivement 18 % et 8 %). Il est surtout très inégal selon les branches.

[19] Voir l'article "Die betriebliche Mitbestimmung verliert an Boden" présenté en ligne sur le site de l'IAB : https://www.iab-forum.de/die-betriebliche-mitbestimmung-verliert-an-boden/

[20] Établissement signifie ici une unité organisationnelle cohérente. Il ne s'agit pas d'une signification juridique.

1.4.6 Les tribunaux du travail

Certains litiges entre employeur et salarié sont amenés devant les tribunaux lorsque les parties ne parviennent pas à trouver un accord. Un salarié peut s'adresser tout d'abord au tribunal du travail de première instance *[Arbeitsgericht]*. Il n'est pas obligatoirement assisté d'un professionnel du droit mais il lui est vivement conseillé de se faire représenter par le syndicat ou un avocat.

Le juge proposera aux deux parties un accord amiable. Si cet accord est accepté, la procédure est achevée. Si l'accord est refusé, une deuxième audience a lieu, puis le tribunal de première instance statue et rend son jugement.

Les deux parties peuvent toutefois attaquer ce jugement en faisant un recours auprès du Tribunal supérieur du travail [*Landesarbeitsgericht*].

Enfin les parties peuvent aller jusqu'à la Cour fédérale du travail [*Bundesarbeitsgericht*] située à Erfurt si elles contestent le jugement rendu par le *Landesarbeitsgericht*.

En tant qu'autorité, la Cour fédérale du travail est subordonnée au ministère fédéral du travail et des affaires sociales et est soumis à sa surveillance. Cependant, elle est indépendante dans son activité de tribunal.

De la même manière, il existe des tribunaux sociaux [*Sozialgerichte*] et des tribunaux sociaux régionaux [*Landessozialgerichte*] et une Cour fédérale sociale [*Bundessozialgericht*] située à Cassel.

2. Connaissance de l'intérim

Description de la dynamique du secteur, présentation détaillée sur la dernière décennie du marché actuel, des entreprises d'intérim, des salariés intérimaires et des clients. Cadre de droit et dialogue social du secteur.

2.1 Faits historiques marquants du secteur[21]

L'histoire allemande du travail temporaire débute de manière significative après la première guerre mondiale. Le transfert de main-d'œuvre pour la première fois est régi par une loi de 1922 sur l'emploi. Les dispositions de cette loi sont en partie reprises dans une loi du 16 juillet 1927 sur l'emploi et l'assurance chômage, en abrégé l'AVAVG [*Arbeitsvermittlung und Arbeitslosenversicherung*].

Quelques années plus tard (6 octobre 1931), un décret d'urgence du président du Reich impose aux intermédiaires (les entreprises de travail temporaire) d'exercer pleinement leurs fonctions d'employeur.

Durant la période nationale-socialiste, à partir du 5 novembre 1935, le travail temporaire est pratiquement mort en raison de mesures prises par le 3ème Reich qui conserve le monopole du placement.

Le travail temporaire tel que nous le connaissons sous sa forme actuelle ne se développe ensuite qu'après la seconde guerre mondiale, dans les années 60. Alors qu'aux USA, la première agence officielle de travail temporaire (Manpower inc.) est créée dès 1948, et que des agences de travail temporaires s'ouvrent à Paris et à Londres en 1956, ce n'est qu'en 1962 que la société suisse ADIA Intérim ouvre une succursale à Hambourg. *« Manpower suivra en 1967, Randstad, une société néerlandaise, en 1968 »*.[22] Cette initiative donnera lieu à un dépôt de plainte du Bureau fédéral du travail qui voit son monopole de placement menacé. Un procès exemplaire se déroule alors sur toutes les instances et s'achève le 4 avril 1967, avec une décision de la Cour constitutionnelle fédérale de Karlsruhe qui conclut que le travail temporaire demeure fondamentalement compatible avec le droit de choisir une profession. Ces arrêts des tribunaux allemands *« contribueront à la reconnaissance de l'intérim outre-Rhin et inspireront d'ailleurs la première législation allemande sur le travail temporaire, intervenue en août 1972 »*.[23] Cette décision ouvre une voie royale pour le développement de l'intérim en Allemagne.

En 1972 est adoptée la *"loi sur la réglementation du travail temporaire professionnel"*, en abrégé AÜG [*Arbeitnehmerüberlassungsgesetz*]. Elle garantit une protection sociale minimale pour les travailleurs temporaires. Avec l'introduction de cette AÜG, le législateur a poursuivi plusieurs objectifs :

- Faire la distinction entre une agence de travail temporaire et l'agence pour l'emploi.
- Conditionner la création d'une activité de travail temporaire à la délivrance d'une autorisation.
- Mettre un terme à l'emploi temporaire de longue durée.
- Soumettre l'emploi temporaire au contrôle de l'État.
- Assurer la protection du travail et la sécurité sociale des travailleurs temporaires.
- Garantir une protection spéciale aux travailleurs étrangers.

Parallèlement, le gouvernement fédéral est chargé de faire un rapport tous les quatre ans sur l'application de l'AÜG.

Malheureusement, la branche du travail temporaire n'a pas été épargnée par des prestataires sans scrupules qui ne respectent pas les obligations faites aux employeurs. Les infractions découvertes se sont retrouvées dans les rapports du gouvernement fédéral ; la plupart d'entre elles étaient enregistrées dans le secteur de la construction.

Ces nombreuses violations du droit ont entrainé à partir du 1er janvier 1982, l'interdiction du travail temporaire dans les entreprises de la construction pour les travaux normalement effectués par des travailleurs qualifiés. Un recours constitutionnel contre cette restriction n'a pas abouti avec un jugement de février 1988.

En ce qui concerne la durée maximale de mise à disposition du travailleur intérimaire, elle passera progressivement de 3 mois à 6 mois le 1er janvier 1985, puis à 9 mois le 1er janvier 1994, année où tombe

[21] Sources pour la partie historique : https://www.ig-zeitarbeit.de/zeitarbeit/geschichte-der-zeitarbeit ; : https://www.zeitarbeit.de/zeitarbeit/geschichte-der-zeitarbeit/ :

[22] Rachid Belkacem, Cathel Kornig, « La construction sociale du travail intérimaire : de ses origines aux États-Unis à son institutionnalisation en France », Économies et sociétés, Développement et progrès, Presses de l'ISMEA, Pris 2011, tome XLV/8, pp. 1301-1327

[23] Rachid Belkacem, Cathel Kornig, opus cité.

également le monopole de l'Office fédéral du travail qui autorise la création d'un service de placement commercial privé. Une réforme de l'AÜG porte ensuite la période de mise à disposition maximale à 12 mois (au 1er janvier 1997).

Le début des années 2000 est marqué par une série de réformes du marché du travail. En 2002, est adoptée la 1ère loi pour des services modernes sur le marché du travail. La durée de mise à disposition des intérimaires est portée à 24 mois, avec le principe d'une égalité de traitement après 12 mois. Enfin, l'année suivante, à compter du 1er janvier 2003, la limitation de la durée de mise à disposition maximale des intérimaires est supprimée.

Pendant tout le début des années 2000 (surtout entre 2003 et 2005), plusieurs lois importantes et controversées sont promulguées, il s'agit des lois Hartz. *« Dans le but d'améliorer l'efficacité du placement des chômeurs, la réforme Hartz 1 a amené toutes les agences pour l'emploi à créer des agences de services personnels [Personal Service Agenturen]. Ce sont de nouvelles agences d'intérim au statut privé ou mixte qui sont rattachées au service public. Leur mission est de réinsérer par le biais de l'intérim et de manière durable, les chômeurs que l'agence fédérale pour l'emploi n'a pas réussi à « placer ».* Elles sont donc chargées d'encadrer ces chômeurs et de les former si besoin.

Les réformes Hartz se sont inscrites dans une logique de libéralisation du travail intermédiaire. En conséquence, *« beaucoup de règles qui s'appliquaient à l'intérim ont été supprimées ou assouplies. Seules les règles de base n'ont pas été modifiées, comme l'obtention d'une licence »*[24] par exemple ou l'obligation d'établir des rapports d'activité.

Parmi les changements importants, signalons la suppression de l'interdiction de la synchronisation des contrats en 2004. L'interdiction de synchronisation signifiait *« que la durée du contrat qui lie l'intérimaire à l'agence d'intérim devait être indépendante de la durée du détachement chez l'utilisateur. En conséquence, en cas de maladie, de cessation d'activité ou de sous activité de l'utilisateur, l'entreprise de travail temporaire continuait à rémunérer les intérimaires. »*[25] Même les interdictions relatives à la construction ont été modérées mais les assouplissements sont ici compensés par la réglementation stricte appliquée à ce secteur.

Au 1er janvier 2009, la loi sur la protection de l'emploi et de la stabilité crée la possibilité d'exercer un travail à temps partiel dans un emploi temporaire (jusqu'au 31 décembre 2011).

Le 30 avril 2011 sont légalisées la possibilité d'une limite de salaire inférieur ainsi que la possibilité de *« porte tournante »*.

- Pour comprendre le premier point, il faut garder en tête la situation au niveau européen. Le 22 octobre 2008, le Parlement européen a adopté une directive sur le travail temporaire. Cette directive contient de nombreuses définitions, notions et règles de dérogations. Les points clés incluent l'égalité de rémunération et l'égalité de traitement, conçus pour garantir un salaire égal et des conditions de travail égales pour le personnel direct de l'entreprise et le personnel intérimaire (*equal pay and equal treatment*). Mais le droit allemand accepte qu'il y ait une dérogation à ce principe de l'égalité de traitement dès lors qu'une convention collective signée dans la branche du travail temporaire couvre les salariés intérimaires et que les salaires distribués par les entreprises de travail temporaire résultent de structures tarifaires appropriées (La limite de salaire inférieure est fixée par ordonnance du ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales sur proposition antérieure des parties à la négociation collective). Si bien qu'au 1er janvier 2012, on a assisté à l'instauration d'une limite de salaire moins élevée que celle des salariés directs occupant un poste similaire. Prévue initialement jusqu'au 31 octobre 2013, cette disposition sera reprise dans un règlement sur les salaires inférieurs jusqu'en décembre 2016. Et il existe encore aujourd'hui un différentiel possible entre le salaire de l'intérimaire et celui du titulaire (voir point 2.3).
- Sur le second point, la clause dite de *"porte tournante"* concerne la réembauche de salariés directs récemment retraités en tant que travailleurs temporaires. Dans ce cas, il n'y a pas de dérogation au principe de l'égalité de traitement si le travailleur était employé par le même employeur ou le même groupe et s'il a quitté la relation de travail au cours des 6 derniers mois précédant le prêt.

La dernière réforme du travail temporaire en Allemagne date du 1er avril 2017. Elle stipule que les travailleurs temporaires doivent obtenir un salaire sensiblement le même que celui des employés permanents après 9

[24] Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/R%C3%A9formes_Hartz

[25] Dr. Claudia Weinkopf, « Les agences de travail temporaire en Allemagne. Les effets des récentes déréglementations », in « Visages de l'intérim en France et dans le monde », sous la direction de Rachid Belkacem, Cathel Kornig et François Michon, Éditions L'Harmattan, Paris, 2011, pp. 281-297

mois de mise à disposition. Par ailleurs, elle ramène, sauf exception, la durée maximale de mise à disposition à 18 mois chez le même employeur. Nous reviendrons sur ce point plus loin dans le document.

Aujourd'hui, le travail temporaire est davantage accepté dans la société allemande notamment grâce à la conclusion de conventions collectives. Il tend à se développer dans de nombreux secteurs de l'économie comme en attestent les données en évolution (voir paragraphes 2.2 et 2.3). *« Néanmoins, comparé aux autres pays, comme les États-Unis, les Pays-Bas et la France), la part de l'intérim dans l'emploi total reste faible. Ceci s'explique probablement non seulement par un cadre réglementaire relativement strict, mais aussi par le fait que la stabilité de l'emploi et un haut degré de flexibilité fonctionnelle jouent traditionnellement un rôle important dans le système d'emploi allemand. »* [26]

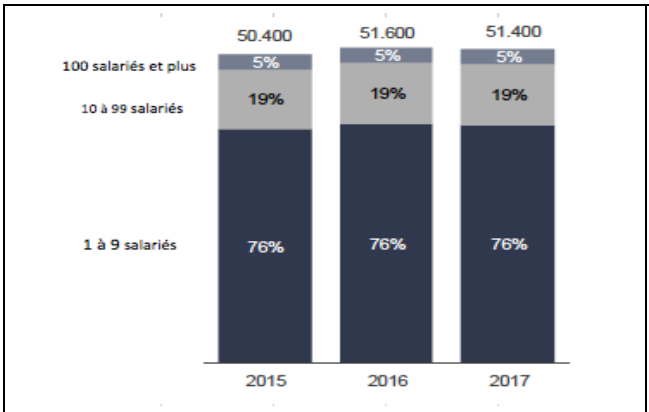
2.2 Marché de l'intérim[27]

L'augmentation de l'emploi temporaire sur le marché du travail peut être vue à travers le nombre de sociétés de travail temporaire qui a eu tendance à augmenter ces dernières années. Alors qu'il y avait 46 300 sociétés de travail temporaire au 31 décembre 2013[28], leur nombre passe à 50 400 en 2015, 51 700 en 2016. Sur 2017, on observe un léger recul, 51 400[29], mais l'effectif d'entreprises reste encore très élevé.

La majorité des sociétés de location (terme utilisé dans la loi allemande) sont des sociétés dites mixtes [*Mischbetriebe*], dont l'activité économique se situe en dehors du travail temporaire. Il s'agit ici d'une originalité du système allemand.

« En Allemagne, les employeurs qui veulent prêter des travailleurs doivent détenir une autorisation. Cette autorisation de travail temporaire est accordée par l'Agence fédérale pour l'emploi à la demande de l'employeur. »[30] Mais des entreprises qui exercent une activité principale dans un autre secteur d'activité que le travail temporaire peuvent occasionnellement mettre à disposition leurs salariés auprès d'une entreprise tierce (donc faire de l'intérim) sous réserve qu'elles soient titulaires de l'autorisation (voir point 2.5).

Les chiffres sur les entreprises de travail temporaire totalisent par conséquent les entreprises dont c'est le métier exclusif et les entreprises dont c'est une activité annexe.[31]



L'année 2017 s'est achevée avec un recul du nombre d'entreprises de travail temporaire (200 unités en moins par rapport à l'année précédente, soit -0,4 %).

Parmi les 51 400 entreprises, 11 500 exercent le travail temporaire en activité principale, soit un peu plus de 22 %.

11 500 entreprises spécialisées dans l'intérim, c'est 200 unités de plus qu'en 2016 dans cette catégorie (soit une hausse de 1 %).

Nombre d'entreprises de travail temporaire ayant au moins 1 salarié mis à disposition au 31 décembre 2017[32] (le nombre de salariés indiqué dans le graphique concerne les intérimaires)

[26] « La flexibilité fonctionnelle fait appel à des mesures internes de politique de gestion de la main-d'œuvre : heures supplémentaires, nouvelles formes d'aménagement du temps de travail, polyvalence, etc. », in Dr. Claudia Weinkopf, opus cité.

[27] Source : dernier rapport sur le travail temporaire (août 2018) et réalisé par l'Agence fédérale de l'emploi [Bundesagentur für Arbeit].

[28] Source : Rapport du gouvernement sur la santé et la sécurité au travail 2016 [Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2016] page 61.

[29] Source pour 2017 : Bundesagentur für Arbeit, « Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit", Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juli 2018, page 7

[30] Source : Bundesagentur für Arbeit, „Methodenbericht - Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung auf Basis des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung", Nürnberg, Dezember 2015.

[31] Source: Bundesagentur für Arbeit, « Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit", Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juli 2018.

[32] *Nota bene* : ce nombre est distinct du nombre d'entreprises qui sont titulaires de l'autorisation de faire du prêt de main-d'œuvre.

La structure des entreprises par la taille est inchangée depuis 3 ans. Le marché est constitué de très petites entreprises : un peu plus des 3/4 des sociétés employaient moins de 10 travailleurs temporaires. Toutefois, il faut nuancer selon :

- que l'intérim est l'activité centrale de l'entreprise : dans ce cas, 2 entreprises sur 5 dépassent le nombre de 50 travailleurs intérimaires mis à disposition, soit 42 % des structures de cette catégorie,
- ou que l'intérim constitue une activité annexe : dans ce cas, 9 sociétés sur 10 comptent moins de 10 travailleurs temporaires.

Les sources statistiques officielles n'indiquent pas les spécialisations éventuelles des entreprises de travail temporaire qui se consacrent exclusivement au prêt de main-d'œuvre. Selon une recherche publiée en 2011, *« Environ trois quarts des agences d'intérim concentrent leur activité sur les emplois industriels. Seul un quart de ces agences travaille sur les emplois de service. C'est dû au fait que dans plusieurs domaines du secteur des services, les mini-jobs ainsi que l'outplacement offrent des fonctions équivalentes au recours à l'intérim »*.[33]

Il n'est pas possible de connaître les positionnements différenciés des entreprises à l'heure actuelle à partir des statistiques officielles. En revanche, l'information sur les postes tenus par les intérimaires et sur les intérimaires eux-mêmes est abondante.

2.3 Travailleurs intérimaires [34]

Précisons tout d'abord que selon les sources d'information, des termes différents sont utilisés pour désigner l'intérim. La loi parle de *« location de personnel »*, mais les expressions *« travailleurs intérimaires »* et *« travail temporaire »* sont aussi fréquentes. Le terme *« emploi temporaire »* est de plus en plus utilisé par le public ces dernières années. Dans le présent document, les chiffres portent bien sur les travailleurs intérimaires (mis à disposition d'une entreprise tierce contre paiement). Il n'y a aucune agrégation avec les effectifs de travailleurs précaires (occupant des *mini-jobs*[35] par exemple) ou les travailleurs sous contrat à durée déterminée.

Les données quantitatives officielles sur les travailleurs intérimaires en Allemagne sont produites par l'Agence fédérale pour l'emploi [*Bundesagentur für Arbeit*]. Une nouvelle procédure de production des statistiques est intervenue en 2016.[36] Dorénavant l'Agence fédérale utilisera les enregistrements auprès de la sécurité sociale et non plus les notifications qui lui étaient auparavant transmises par les sociétés de travail temporaire. Cette bascule, non seulement a soulagé les sociétés de travail temporaire d'une procédure de *reporting* fastidieuse, mais elle a aussi l'avantage de fournir des informations plus sophistiquées sur les travailleurs temporaires. L'intégration directe du travail temporaire dans le système global d'informations chiffrées sur l'emploi autorise en effet des comparaisons entre les caractéristiques des travailleurs temporaires et celles de tous les employés dont le salaire est soumis à des cotisations de sécurité sociale.

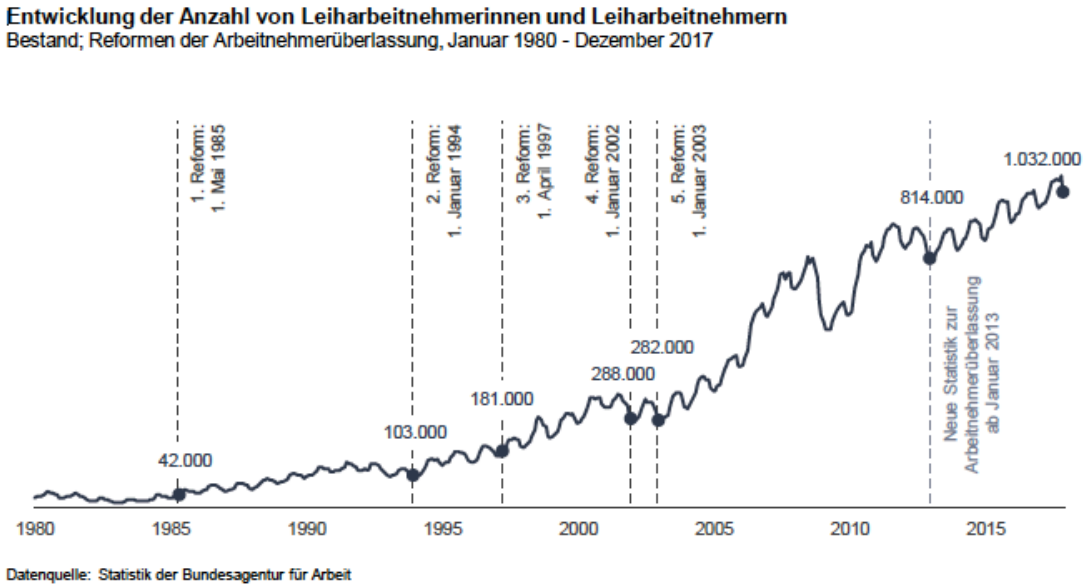
[33] Dr. Claudia Weinkopf, opus cité

[34] Source majoritairement utilisée pour les données de ce chapitre : statistiques de l'Agence fédérale du travail [*Statistik der Bundesagentur für Arbeit]*

[35] Le *mini-job* est un emploi dont le salaire ne dépasse pas un montant maximum (en janvier 2017, 450 euros par mois ; 5 400 euros par an). Si ont tient compte du salaire minimum allemand passé à 8,84 euros en 2017, on trouve une moyenne de 51 heures de travail par mois. « Le travailleur peut également travailler moins et gagner plus par heure, et il n'a pas à épuiser les 450 euros. » Source : https://www.geringfuegigebeschaeftigung.net/
Depuis 2013, le salaire de ces *mini-jobs* est soumis à cotisations d'assurance retraite (3,7%), mais le salarié peut être exempté de l'assurance pension sur demande. Les autres cotisations salariales sociales ne sont pas payées sauf si le salarié le souhaite, par demande écrite adressée à l'employeur.
L'employeur paye des cotisations à hauteur de 30% du salaire brut (assurance retraite : 15% + assurance maladie : 13% + impôt : 2%) ainsi que l'indemnité destinée au fond d'insolvabilité, les prélèvements prévus par la loi sur la protection de la maternité et le maintien du salaire en cas de maladie, et la contribution à l'assurance-accidents légale. Source : Ministère du travail et des affaires sociales. https://www.bmas.de/DE/Themen/Soziale-Sicherung/450-Euro-Mini-Jobs/450-euro-mini-jobs-geringfuegige-beschaeftigung.html

[36] Source : Bundesagentur für Arbeit, „Methodenbericht - Statistik zur Arbeitnehmerüberlassung auf Basis des Meldeverfahrens zur Sozialversicherung", Nürnberg, Dezember 2015.

2.3.1 Évolution de l'effectif des travailleurs intérimaires et taux de recours à l'intérim



Évolution du nombre de travailleurs intérimaires de janvier 1980 à décembre 2017[37] (en lien avec les grandes réformes des lois sur l'intérim)

L'Allemagne compte **plus de 1 million de travailleurs intérimaires** à la date du 31 décembre 2017. Sur un total de 37,18 millions de salariés occupés, cela représente un taux global de 2,8 % de recours à l'intérim.[38]

La plupart des intérimaires (93 % de l'effectif) occupent des emplois dont la rémunération est soumise à cotisations de sécurité sociale. Leur nombre a progressé de 4 % par rapport à l'année précédente. La part des intérimaires affectés à des activités marginales (*mini-jobs*) est de 7 % alors qu'elle s'élève à 13 % pour l'ensemble des actifs salariés occupant un emploi.[39]

2.3.2 Temps plein et temps partiel des salariés occupés

Les intérimaires sont plus souvent à temps plein que les autres salariés occupant un emploi, mais on observe une tendance générale à l'augmentation du temps partiel au fil des années (hausse de 5 % pour les intérimaires, contre une hausse de 4 % pour l'ensemble des actifs occupant un emploi soumis à cotisations sociales).

À signaler aussi qu'en 2017, environ 41 000 personnes exerçaient une activité de travail temporaire en dehors de leur activité principale, soit 4 % des intérimaires employés.

[37] Source du graphique : Bundesagentur für Arbeit, „Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit", Blickpunkt Arbeitsmarkt, Juli 2018.

[38] En considérant les différentes formes d'emploi, le taux de recours à l'intérim est de 3 % pour les salariés assujettis aux cotisations de sécurité sociale et de 1,4 % des travailleurs exerçant une activité marginale.

[39] Ces chiffres sont extraits du rapport d'août 2018 de la Bundesagentur für Arbeit sur le travail temporaire.

2.3.3 Répartition hommes/femmes et structure par âge

Le travail temporaire est principalement le fait des hommes (70 % d'hommes) ; la part des femmes se situe au voisinage des 30 à 31 %, en contraste avec la répartition par sexe dans l'ensemble de la population active (environ 49 % de femmes). Cette proportion est même descendue en dessous des 30 % en 2017.

PART DES FEMMES	ENSEMBLE DES SALARIÉS OCCUPÉS	TRAVAILLEURS TEMPORAIRES
2013	48,9	30,9
2014	48,8	30,4
2015	48,8	30,3
2016	48,6	30,1
2017	48,4	29,6

Évolution de la part des femmes chez les actifs occupant un emploi de 2013 à 2016 (%)

Les intérimaires sont aussi plutôt jeunes comparativement à l'ensemble des salariés occupant un emploi. 47 % des intérimaires ont moins de 35 ans (contre 33 % dans la population de référence). À l'autre bout des classes d'âges, la part des intérimaires âgés de 55 ans et plus est plus faible que dans l'ensemble des salariés occupés (respectivement 13 % et 22 %).

Chez les intérimaires, les femmes sont sensiblement plus âgées que leurs pairs masculins (tableau ci-dessous).

En 2017	Moins de 25 ans	De 25 à moins de 35 ans	De 35 à moins de 45 ans	De 45 à moins de 55 ans	55 ans et plus
Ensemble	16,8	30,6	20,1	19,2	13,3
Hommes	16,6	32,0	20,2	18,1	13,1
Femmes	17,4	27,2	19,6	21,9	13,8

Répartition des travailleurs intérimaires par classe d'âges et par sexe

2.3.4 Affectation des travailleurs intérimaires

En lien avec la tertiarisation de l'économie, la proportion des intérimaires travaillant dans les activités de production tend à diminuer depuis le début des années 2000, même si ces activités constituent encore une grosse part des occupations, comme en atteste la proportion de 39,7 % intérimaires occupés dans des emplois industriels en 2017 (regroupement des emplois industriels dans le tableau ci-dessous).

Les emplois du transport-logistique arrivent en seconde position avec une proportion de 29,1 % d'intérimaires. Quant à la construction, elle n'occupe que 4,8 % des intérimaires en Allemagne.

Code nomenclature	Libellé du secteur d'activité	%
11-12	Professions de l'agriculture, élevage, forêt, horticulture, floriculture	0,6
24	Métiers de la métallurgie et transformation des métaux, construction métallique	14,9
25	Métiers de l'ingénierie mécanique et automobile	8,1
26	Métiers de la mécatronique, énergétique, électricité	5,0
29	Métiers de l'industrie agroalimentaire	3,3
21-23, 27, 28	Métiers de l'extraction et du traitement des matières premières, et industries de la transformation (du verre et de la céramique ; matières plastiques, bois, papier, imprimerie, textile, cuir… ; conception technique, recherche et développement, contrôle de productions techniques	8,4
31-34	Construction, architecture, arpentage, génie civil, second œuvre du bâtiment	4,8
41-43	Métiers scientifiques (mathématiques, biologie, chimie et physique ; géologie, géographie et environnement ; informatique, technologies de l'information et de la communication)	2,2
51	Métiers du transport - logistique (à l'exception de la conduite de véhicule)	25,6
52	Conducteurs de véhicule et matériel de transport	3,5
53	Professions de la protection, de la sécurité et de la surveillance	0,5
54	Travaux de nettoyage	2,1
61-63	Métiers des achats, des ventes, du commerce ; distribution ; tourisme - hôtellerie -restauration	5,4
71-73	Métiers de la gestion, organisation des affaires ; services financiers, comptabilité et conseil fiscal ; droit et administration	8,0
81-84	Métiers médicales et paramédicales, soins du corps et bien-être, technologie médicale ; enseignement et formation, professions sociales et services à la personne	6,1
91-94	Professions des lettres et sciences humaines, intellectuelles, sociales et économiques ; publicité, marketing, médias commerciaux et éditoriaux ; conception de produits culturels, métiers d'art, fabrication d'instruments de musique ; professions récréatives et du spectacle	1,5

Part des intérimaires selon les secteurs d'activité

Dans les statistiques allemandes sur l'emploi, les postes occupés par les travailleurs sont en outre classés en 4 catégories selon une nomenclature[40] qui prend en compte le niveau d'exigence ou la complexité du travail : aide/assistant ; personnel qualifié ; spécialiste ; expert.

Les intérimaires occupent plus fréquemment que les autres salariés des emplois de faible niveau de qualification. Alors que le taux de recours moyen à l'intérim se situe à 2,8 % pour l'ensemble des postes en 2017, il monte à 7,8 % quand on regarde les postes d'aide ou assistant ; et il est nettement en dessous de la moyenne dès qu'on regarde les postes exigeant un minimum de qualification professionnelle (1,8 % d'intérimaires chez le personnel qualifié ; 1,2 % chez les spécialistes ; puis le taux recule jusqu'à 0,9 % pour les experts).

L'essentiel des postes occupés par les intérimaires relèvent donc du 1er niveau de qualification. Mais il existe une différence entre les intérimaires de nationalité allemande et les autres (tableau ci-dessous).

[40] La KldB [*Klassifikation der Berufe*] version actualisée de 2010.

Ensemble des intérimaires	Total	Aide / Assistant	Personnel qualifié	Spécialiste	Expert
2013	865 354	*50,9*	*40,4*	*5,3*	*3,4*
2014	898 041	*52,4*	*39,1*	*5,2*	*3,3*
2015	949 341	*53,5*	*37,9*	*5,1*	*3,4*
2016	991 112	*54,0*	*37,1*	*5,2*	*3,7*
2017	1 032 238	*54,9*	*36,1*	*5,2*	*3,8*
Selon la nationalité en 2017 :					
Allemands		*47,8*	*41,0*	*6,5*	*4,6*
Étrangers		*71,6*	*24,6*	*2,0*	*1,8*

Répartition des intérimaires selon le niveau de qualification du poste occupé de 2013 à 2017

Près d'un travailleur temporaire sur trois (30 %) est détenteur d'un passeport étranger, ce qui est nettement supérieur à la part des étrangers dans l'ensemble des salariés occupés (11 % en 2017). Le travail intérimaire constitue une modalité d'accès au marché du travail allemand pour les étrangers : l'intérim n'occupe que 2 % des travailleurs allemands en moyenne, contre 7 % pour les travailleurs étrangers. Cette situation explique l'accent porté sur la nécessité d'adapter les formations à la santé et sécurité au travail à la langue des travailleurs (voir point 7.2).

2.3.5 Niveau de diplôme des intérimaires

Parmi les travailleurs intérimaires, la proportion de personnes sans qualification professionnelle de 28 % est nettement supérieure à la proportion correspondante de 16 % de tous les salariés. L'écart avec la population salariée totale en emploi est encore plus accentué pour la part des universitaires : 9 % chez les intérimaires contre 16 % dans l'ensemble de la population. La proportion de salariés intérimaires possédant une qualification professionnelle reconnue s'écarte moins de la valeur de l'ensemble de la population de référence (respectivement 63 % et 68 %).[41]

Cette structure des diplômes détenus par les intérimaires ne coïncide pas avec celle des emplois occupés : plus de la moitié des intérimaires sont titulaires d'une qualification professionnelle reconnue qui devrait théoriquement les conduire à occuper des postes réservés au personnel qualifié (voir tableau ci-dessous). Or, nous avons vu que ce sont majoritairement des emplois d'aide ou d'assistant qui leur sont attribués, ce qui laisse penser soit qu'il y a une forme de déqualification de cette main-d'œuvre (jusqu'à quel degré l'entreprise utilisatrice a confiance dans la compétence du travailleur ?), soit que l'affectation déclarée du travailleur dans un emploi réservé aux aides/assistants a pour visée de diminuer les salaires versés.

Par ailleurs, on observe une différence notable dans le niveau de diplôme selon la nationalité du travailleur. Au sein de la population des intérimaires, les Allemands ont un niveau globalement plus élevé que les étrangers.

	Sans diplôme professionnel	Qualification professionnelle reconnue	Diplôme de l'enseignement supérieur	Non renseigné
Allemands	19,7 %	64,7 %	8,5 %	7,1 %
Étrangers	36,4 %	33,3 %	6,7 %	23,6 %

Répartition des travailleurs intérimaires selon le niveau de diplôme en 2017 (base 1 032 238 salariés)

Remarque : même en imaginant d'affecter la part de « Non renseigné » à la catégorie « Qualification professionnelle reconnue », la structure des niveaux de diplôme de travailleurs intérimaires étrangers resterait marquée par l'importance de la non qualification.

[41] Source : Rapport du BA sur l'intérim d'août 2018

2.3.6 Situation antérieure avant l'entrée en emploi temporaire

Le travail temporaire représente une perspective d'emploi pour les travailleurs menacés par le chômage ou les demandeurs d'emploi. Près de 67 % des nouveaux contrats de travail temporaire conclus au second semestre 2017 ont concerné des personnes qui n'étaient plus en emploi juste avant ou qui n'avaient travaillé auparavant. Pour un peu plus du 1/3s des chômeurs précédents, soit le dernier emploi a pris fin au moins 1 an auparavant, soit la personne n'avait jamais été employée auparavant.

	Ensemble des nouvelles missions	Évolution par rapport au 2nd semestre 2016	Occupé immédiatement avant			Pas directement en emploi avant l'entrée en mission d'intérim						
			Total	dont		Total	dont ancienneté de la dernière occupation)					
				Activités soumises à cotisations sociales	Activités marginales		Moins d'un mois	De 1 à moins de 2 mois	De 2 à moins de 3 mois	De 3 à moins de 6 mois	De 6 à moins d'un an	1 an et plus ou bien n'a jamais travaillé
All.	**764 256**	+ 7 %	253 606	164 679	88 927	510 650	139 497	52 529	32 939	53 405	55 300	176 980
%	100,0	-	33,2	21,5	11,6	66,8	18,3	6,9	4,3	7,0	7,2	23,2

Situation antérieure des travailleurs intérimaires au moment de la signature de nouveaux contrats les concernant (2ème semestre 2017)

2.3.7 Durée de missions

Pour observer la durée des missions, on distingue celles qui sont encore en cours au 31 décembre 2017 de celles qui se sont achevées durant le 2ème semestre.

- Sur les missions encore en cours à la date d'observation (1,12 million environ), 47 % avaient été engagées depuis plus de 1 an et un bon 1/3 duraient depuis plus de 18 mois (36 %)[42].

			Dont (durée de la mission toujours en cours au 31 décembre 2017)					
	Ensemble des missions en cours	Évolution 2016/2017	Moins d'un mois	De 1 à moins de 2 mois	De 2 à moins de 3 mois	De 3 à moins de 6 mois	De 6 à moins d'un an	1 an et plus
Allemagne	1 118 627	4,4 %	42 387	82 942	67 154	177 158	221 577	527 409
%	100,0		3,8	7,4	6,0	15,8	19,8	47,1

Durée des missions en cours au second semestre 2017

- Pour les missions terminées au second semestre 2017, sur un volume global de 783 000 missions, 20 % avaient duré plus de 1 an (13 % plus de 18 mois). Mais les contrats courts (moins de 1 mois) représentent une proportion non négligeable : 30 %.

			Dont (durée à la fin de la mission)					
	Ensemble des missions achevées	Évolution 2016/2017	Moins d'un mois	De 1 à moins de 2 mois	De 2 à moins de 3 mois	De 3 à moins de 6 mois	De 6 à moins d'un an	1 an et plus
Allemagne	782 556	7 %	236 998	103 132	69 130	120 623	95 625	157 048
%	100,0		30,3	13,2	8,8	15,4	12,2	20,1

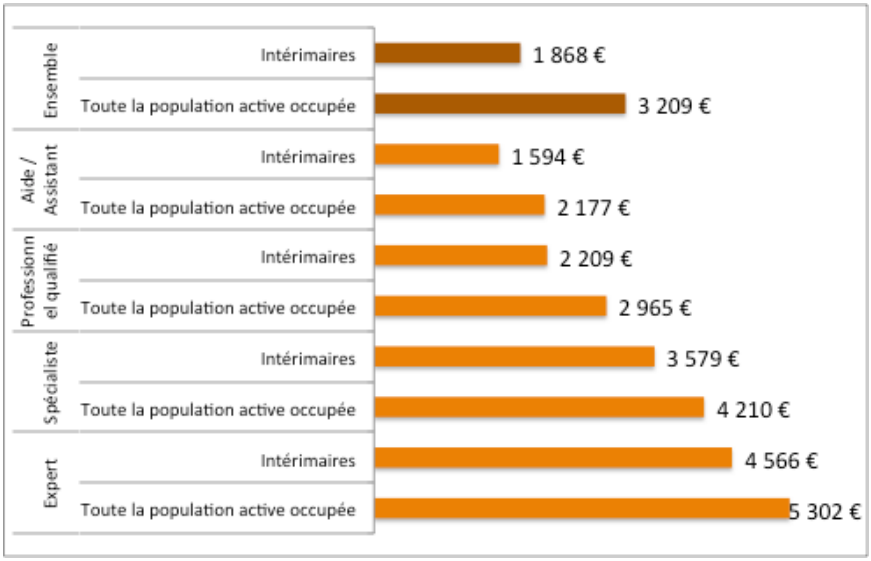
Durée des missions achevées au second semestre 2017

[42] Rapport de la BA sur le travail intérimaire paru en août 2018, page 13

2.3.8 Salaire moyen des intérimaires à temps plein dans les activités soumises à cotisations sociales

Les salaires bruts des travailleurs intérimaires sont nettement inférieurs à leurs pairs qui occupent des emplois directs de même niveau (graphique ci-dessous). L'écart sur l'ensemble des catégories de postes occupés atteint 42 %. Pour nuancer ce résultat, il faut utiliser des informations plus fines qui prennent en compte le type de poste occupé. Ainsi la forte présence des intérimaires dans les emplois d'aide/assistant explique cet écart très élevé.

Néanmoins, le différentiel des salaires dans les données détaillées est toujours en la défaveur des intérimaires. L'écart entre la rémunération de ces derniers et l'ensemble des salariés occupés est de l'ordre de 27 % pour les aides/assistants, 25 % pour les professionnels qualifiés, 15 % pour les spécialistes et 14 % pour les experts. On est donc loin en Allemagne du « *equal pay and equal treatment* » (voir graphique ci-après).



Salaire mensuel moyen des salariés exerçant à temps plein une activité soumise à cotisations sociales (2017)

2.3.9 Tableau récapitulatif des chiffres clés

	Ensemble des salariés	Intérimaires
Ensemble (au 31/12/2017)	37,18 millions	1,03 millions
Emploi soumis aux cotisations de sécurité sociale Emploi marginal	32,23 millions 4,95 millions	961 000 71 000
Hommes Femmes	51,6 % 48,4 %	70,4 % 29,6 %
Temps plein (Entre parenthèses : la part des temps plein calculée sur les salariés occupant un emploi soumis à cotisations sociales, activités marginales exclues) Temps partiel Activités marginales	63 % (72 %) 24 % 13 %	78 % (84 %) 15 % 7 %
Moins de 35 ans De 35 à moins de 55 ans 55 ans et plus	33 % 45 % 22 %	47 % 39 % 13 %
Part des nationalités étrangères	11 %	30 %
Niveau de diplôme Sans diplôme professionnel Diplôme professionnel reconnu Diplôme universitaire	 16 % 68 % 16 %	 28 % 63 % 9 %
Qualification du poste occupé Aide/assistant Personnel qualifié Spécialiste Expert	 20 % 57 % 12 % 12%	 55 % 36 % 5 % 4%

2.4 Dialogue social

2.4.1 Le BAP, l'une des deux associations fédérales d'employeurs de la branche du travail temporaire

L'Association fédérale des employeurs des services du personnel, ou BAP [*Bundesarbeitsgeberverband der Personaldienstleister e. V.]*, est l'une des deux associations d'employeurs du travail temporaire. Le BAP a été créé en avril 2011 par fusion de l'Association des prestataires de services de taille moyenne, ou AMP [*Arbeitgeberverband Mittelständischer Personaldienstleister*] et de l'Association fédérale des services du travail temporaire, ou BZA [*Bundesverband Zeitarbeit Personal-Dienstleistungen*].

Le BAP est affilié entre autres au CIETT (*Confederation of Private Employment Agencies* / Confédération internationale des agences d'emploi privées) et au niveau national, à l'Association fédérale des associations patronales, ou BDA [*Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände*].

Le BAP est l'interlocuteur des deux grandes confédérations syndicales de salariés allemands, la Confédération des syndicats allemands, ou DGB [*Deutschen Gewerkschaftsbund*] et la Confédération chrétienne des syndicats, ou CGB [*Christlichen Gewerkschaftsbund*] pour tout ce qui touche à la négociation tarifaire.

Les conventions collectives conclues avant la fusion d'une part entre le BZA et le DGB et d'autre part entre l'AMP et le CGB demeurent valides. Les membres adhérents au BAP peuvent décider, conformément aux statuts, s'ils adhèrent à une convention collective et à laquelle ils souhaitent être liés.

En résumé, on peut donc avoir des membres adhérents au BAP qui appliquent la convention collective négociée avec le CGB, ou bien avec le DGB, ou bien encore des membres adhérents qui n'appliquent aucune convention collective.

Selon le site Internet du BAP, la confédération compte 2 000 membres qui contrôlent 4 600 établissements (à 95 % de petite et moyenne taille). Mais de grandes entreprises internationales sont également adhérentes.

Le site insiste sur les valeurs d'équité et transparence et l'attention portée aux employés qui sont à l'œuvre au sein des entreprises adhérentes. Il met à disposition un code de conduite [BAP-Verhaltenskodex]. Il signale que 80 % des travailleurs intérimaires sont employés à temps plein[43], qu'ils sont aussi payés lorsqu'ils ne sont pas en mission, que la branche a son propre service de formation, que l'emploi temporaire est contrôlé par l'État en Allemagne…

En lien avec les thèmes qui nous intéressent en priorité, le site mentionne l'existence de *« son propre modèle de qualification pour les travailleurs temporaires non qualifiés »*. Autre actualité intéressante : le président du BAP, Volker Enkerts, a été élu le 30 novembre 2017 à l'unanimité par le Conseil de gestion de l'Association faîtière des assurances sociales allemandes pour les accidents, ou DGUV [*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*], en tant que nouveau président suppléant du directoire.[44] La DGUV représente les assurances accidents légales auprès des institutions politiques fédérales, étatiques, européennes et autres institutions nationales et internationales ainsi qu'auprès des partenaires sociaux. Elle conclut des contrats pour le système d'assurance accidents et coordonne les différents prestataires.

2.4.2 L'iGZ, la seconde association fédérale d'employeurs de la branche du travail temporaire

L'Association des agences de travail temporaire allemandes, ou iGZ [*Interessenverband Deutscher Zeitarbeits-unternehmen e.V.*] est la seconde association patronale de la branche, la plus grande selon son site internet[45] qui mentionne le chiffre de 3 500 sociétés membres, principalement de taille moyenne et régionale.

L'association a été créée en 1998. Elle est organisée au niveau fédéral avec un comité fédéral [*iGZ-Bundesvorstand*] élu par l'assemblée générale, mais aussi au niveau des états et districts régionaux (9 représentants d'État et directeurs de districts régionaux).

Sa stratégie consiste à faire accepter sans réserve le travail temporaire comme un modèle de travail qui permet d'explorer des possibilités d'emploi, de se former et le cas échéant, de changer de profession. Alors que le travail temporaire s'est professionnalisé en Allemagne et qu'il est considéré comme un facteur de développement économique, *« le secteur manque de confiance en lui, du fait que le travail temporaire est encore souvent évalué de manière critique par le public et considéré comme une solution provisoire. »*[46] C'est

[43] https://www.personaldienstleister.de/ueber-die-branche/wussten-sie-schon.html

[44] Source : https://www.personaldienstleister.de/presse/pressemitteilungen/pm/bap-praesident-volker-enkerts-neuer-vorstandsvorsitzender-der-dguv.html

[45] https://www.ig-zeitarbeit.de/

[46] Site de l'association

pourquoi la communication externe du syndicat souligne les avantages et bénéfices de l'emploi temporaire : elle le présente comme *« une bonne alternative »* quand elle est *« volontaire »*. Et rappelle du côté des clients (les EU), que le travail temporaire donne l'opportunité de mobiliser un personnel qualifié et de s'adapter aux marchés.

L'association s'est aussi dotée en 2012 d'un code d'éthique qui place *« l'équité, la fiabilité, le respect, la confiance et le sérieux au centre de son système de valeurs ». « L'accent est mis sur l'être humain. Le code d'éthique d'iGZ se concentre sur l'assurance qualité durable pour les employés, les clients et les concurrents et dépasse les exigences légales existantes. »*

Parmi les enjeux défendus par l'iGZ, relevons à partir du site Internet du syndicat :

- L'importance conférée à la qualification et à la formation continue des intérimaires dont l'apprentissage a souvent lieu de manière informelle, *« sur le tas »*. Il s'agira de voir comment cela se traduit dans la pratique.
- La professionnalisation du personnel interne des agences de travail intérimaire. Idem pour tout ce qui touche à la sécurité.
- L'encouragement à prendre des initiatives en faveur du développement de la branche. À noter que l'instauration d'un tarif général contraignant pour le secteur de l'emploi temporaire est présentée comme étant une émanation de l'iGZ lui-même. De même que le développement de nouveaux taux de risque pour l'assurance responsabilité civile des employeurs (l'idée aurait été reprise de forums dédiés aux membres de l'iGZ).

Enfin, rappelons que l'IGZ négocie aux côtés du BAP pour les questions salariales, avec les syndicats du DGB.

2.4.3 Le syndicat de salariés de la branche du travail intérimaire : ver.di

Le syndicat unifié des services ver.di a été créé en mars 2001 par la fusion de 5 centrales syndicales de culture et d'appartenance idéologiques très différentes :

DPG [*Deutsche Postgewerkschaft*]	Services postaux
DAG [*Deutsche Angestellte Gewerkschaft*]	Employés du secteur privé
HBV [*Handel, Banken, und Versicherungen*]	Commerce, banque et assurances
IG Medien [*Industriegewerkschaft Medien – Druck und Papier, Publizistik und Kunst*]	Médias et spectacle vivant
ÖTV [*Öffentliche Dienste, Transport und Verkehr*]	Services publics et transports

En taille, il est le second syndicat allemand après IG Metall (ces deux syndicats représentent à eux seuls 70 % des voix de la DGB[47]). L'objectif de cette fusion était d'organiser un domaine des services en plein essor et de gagner en pouvoir d'influence syndicale. Cependant, ver.di regroupe plus d'une centaine de métiers différents et dans ces conditions, représenter les intérêts partiellement contradictoires de salariés du public et du privé est une véritable gageure[48], sans parler de stratégies parfois opposées des anciens syndicats qui le constituent.[49]

Ver.di est un syndicat multisectoriel et en tant que tel, il aurait rompu avec la logique de branche s'il ne s'était pas organisé en départements sectoriels qui représentent les intérêts des salariés des différents secteurs

[47] Le DGB [Deutscher Gewerkschaftsbund] représente les intérêts de ses membres, les syndicats de salariés, auprès du patronat, des partis politiques et des gouvernements. Les membres du DGB négocient eux-mêmes les conventions collectives ou les accords salariaux de leur branche. « En Allemagne, la tradition de la codécision veut que le syndicat majoritaire négocie une seule convention collective pour une seule branche. », in Le Monde, Cécile Boutelet, « En Allemagne, les syndicats sont en position de force pour négocier des hausses de salaires », 09.02.2018 ; site Internet : https://www.lemonde.fr/economie/article/2018/02/09/en-allemagne-les-syndicats-sont-en-position-de-force-pour-negocier-des-hausses-de-salaires_5254520_3234.html

[48] Marie-Hélène Pautrat, « Ver.di : un géant sans cohésion », in CIRAC (centre d'information et de recherche sur l'Allemagne contemporaine), « Le modèle social allemand en mutation » sous la direction d'Isabelle Bourgeois, Le modèle social allemand en mutation, 2005, 206 pages.

[49] Ainsi, avant la fusion, « le DAG, en opposition avec le principe de syndicalisme unitaire (une entreprise, un syndicat), avait jusqu'alors prôné la primauté du critère de qualification d'un groupe (en l'occurrence la catégorie des employés) sur l'appartenance à un secteur d'activité, et était de ce fait resté exclu de la confédération DBG. » Marie-Hélène Pautrat, opus cité.

d'activité (c'est-à-dire à peu près des champs couverts initialement par les 5 syndicats fondateurs). Il existe donc 13 départements [*Fachbereiche*] :

1. Service financier
2. Approvisionnement et élimination
3. Santé, services sociaux, bien-être et églises
4. Sécurité sociale
5. Éducation, science et recherche
6. Fédération et pays
7. Communautés
8. Médias, art et industrie
9. Télécommunications, technologies de l'information, traitement de l'information
10. Services postaux, transit et logistique
11. Transport
12. Commerce
13. Services spéciaux ⇒ Le secteur du travail temporaire est intégré dans ce treizième domaine.[50]

En outre, le syndicat est organisé sur 4 niveaux territoriaux (du national au local) et considère 8 groupes de membres différents (Jeunes ; Seniors ; Ouvriers ; Fonctionnaires ; Agents de maîtrise, techniciens et ingénieurs ; Collaborateurs, travailleurs indépendants, autres professions similaires ; Salariés sans emploi ; Migrants).

Au-delà de la complexité de l'organisation interne de ver.di, liée à une très grande hétérogénéité, on peut retenir que les départements sont autonomes pour négocier les accords collectifs dans leur domaine, sous réserve qu'ils respectent les principes généraux de la politique conventionnelle décidée au niveau central.

Selon des représentants de IG Metall, la plupart des intérimaires se syndiquent non pas à ver.di mais dans le syndicat de branche de l'entreprise utilisatrice. Par exemple, si un travailleur intérimaire est en mission dans une usine automobile, il aura tendance à se syndiquer à IG Metall. Ce choix serait motivé par le fait que de nombreux intérimaires envisagent de trouver un emploi stable et qu'il est plus judicieux pour eux de se rapprocher de la branche qu'ils veulent intégrer en qualité de salarié permanent. Le syndicat de l'EU peut d'ailleurs influencer leur embauche sous contrat direct.

Cette situation laisse penser que tous les travailleurs intérimaires ne se regroupent pas dans un seul syndicat de salariés, mais sont dispersés sur plusieurs syndicats des branches des EU.

2.4.4 La réforme de 2010

Jusqu'à présent, l'unité des négociations collectives reposait sur le principe *« une entreprise, un accord collectif »*. Mais une réforme récente de 2010 a donné la possibilité de créer plus d'un syndicat dans une entreprise ; elle a eu *« pour conséquence directe un affaiblissement de l'efficacité du dialogue social. Ce principe de « l'unité tarifaire » ou « Tarifeinheit », qui aboutit à favoriser le rôle de représentant et de négociateur du syndicat majoritaire dans une entreprise, a été la tradition dans les entreprises allemandes jusqu'à la fin des années 90. Cette tradition a en effet permis de donner au partenariat social syndicat-patronat la place essentielle qu'il occupe actuellement dans la régulation économique et sociale en Allemagne, et dont les attributions de l'État fédéral et des Länder sont strictement limitées à définir le cadre juridique de ces négociations. »*[51]

2.5 Réglementation, accords et modalités de régulation de l'intérim

La Loi allemande relative au travail temporaire s'appelle la Loi sur *« la location des employés »* *(Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG)*. Elle a été promulguée le 7 août 1972. Elle a été révisée le 3 février 1995 puis modifiée le 21 février 2017.

Nous ne reprenons dans ce chapitre que quelques points essentiels qui marquent les spécificités allemandes par rapport au contexte français.

[50] Les secteurs d'activité affectés à ce domaine sont : Cabinets d'architectes et bureaux d'études, Location de voitures, Centres d'appels, Gestion des locaux, Coiffure/soins de beauté, Gardiennage et transport d'argent, Immobilier, **Travail temporaire/intérim,** Études de marché et sondage d'opinions, Partis et associations, Tourisme, Services de sécurité privée, Veille technique (source : site du syndicat : https://besondere-dienste.verdi.de/branchen).

[51] Source : Ambassade de France en Allemagne, Conseiller pour les affaires sociales, Note sur les « principaux points du pré-accord signé le 27 novembre 2013 « Deutschland Zukunft gestalten » - Construire l'avenir de l'Allemagne », 28 novembre 2013.

2.5.1 La réforme du 1er avril 2017[52]

Le 1er avril 2017, une réforme importante de cette Loi sur la mise à disposition de salariés est entrée en vigueur. Tant les entreprises prêteuses *(Verleiher)* que les entreprises utilisatrices *(Entleiher)* devront prendre des mesures pour se conformer aux nouvelles règles si elles veulent échapper à des sanctions qui peuvent s'avérer très lourdes.

Il est à souligner que les nouvelles règles et les sanctions y afférentes valent non seulement pour les entreprises d'intérim classiques, mais aussi pour les nombreuses entreprises exerçant leur activité principalement sous la forme de contrats d'entreprise ou de prestation de services et pour lesquelles le prêt de main d'œuvre n'est qu'une activité annexe, exercée à titre supplémentaire. Ceci est permis en Allemagne, si ces sociétés disposent de l'autorisation administrative pour la mise à disposition de salariés *(AÜG- Erlaubnis)*.

L'applicabilité des nouvelles règles et des sanctions vaut bien entendu également en cas *« d'erreur »* sur la qualification des relations contractuelles, si ces sociétés (allemandes ou étrangères) font en réalité travailler leur personnel en Allemagne dans le cadre d'un prêt de main d'œuvre et non pas sur la base d'un contrat d'entreprise ou de prestation de services.

Les plus importantes modifications sont les suivantes :

Le devoir de transparence visant à éviter un *« louage »* de personnel dissimulé :

Le contrat de mise à disposition (contrat entre la société prêteuse / d'intérim et l'entreprise utilisatrice) devra spécifier expressément qu'il porte sur une mise à disposition de salariés intérimaires *(Arbeitnehmerüberlassung)*.

En outre, il devra désigner concrètement l'identité des salariés qui seront mis à disposition.

La durée maximale de la mise à disposition de personnel :

Depuis le 1er avril 2017, la durée maximale de la mise à disposition d'un même salarié à un même client ne doit en principe pas dépasser 18 mois consécutifs.

Les interruptions de la période de mise à disposition ne sont prises en compte que si elles dépassent 3 mois. Il faudra donc désormais surveiller la durée maximale et les interruptions pour chaque salarié intérimaire. Des dérogations à ladite durée maximale sont possibles sous certaines conditions si une convention collective de la branche d'activité de l'entreprise utilisatrice ou un accord d'entreprise de l'entreprise utilisatrice le permet.

Le principe d'égalité de traitement et de salaire (*« equal treatment »* et *« equal pay »*) :

En théorie, le principe d'égalité (de traitement et de salaire) impose déjà depuis de nombreuses années à la société prêteuse de conférer aux salariés intérimaires les mêmes conditions essentielles de travail que celles qui s'appliquent aux salariés comparables de l'entreprise utilisatrice, y compris la rémunération.

Comme il est toutefois en même temps possible, également depuis de nombreuses années, de déroger à ce principe d'égalité par l'application d'une des conventions collectives de la branche d'intérim, prévoyant en règle générale une rémunération bien inférieure, le principe d'égalité ne jouait qu'un rôle minime dans la pratique.

Depuis le 1er avril 2017, cette possibilité de dérogation au principe d'égalité est en principe limitée à une période maximale de 9 mois.

Il s'ensuit qu'au plus tard après 9 mois en poste, les salariés intérimaires devront recevoir la même rémunération (equal pay) et bénéficier des mêmes conditions essentielles de travail (equal treatment) que les salariés de l'entreprise utilisatrice qui ont des fonctions similaires.

Il sera sous certaines conditions possible de prolonger cette période jusqu'à un maximum de 15 mois si une convention collective le permet. Par ailleurs, dans les deux cas (périodes de 9 mois / de 15 mois), les interruptions de la période de mise à disposition ne sont prises en compte que si elles dépassent 3 mois.

[52] L'information de ce paragraphe 2.6.1. provient d'une note de Dr. Michael Schley, du cabinet d'avocats Marccus Partners Rechtsanwälte Steuerberater, intitulée « Refonte de la Loi allemande sur le prêt de main d'œuvre », diffusée à Düsseldorf, le 28 avril 2017.

Le nouveau *« droit d'opposition »* du salarié intérimaire :

Si le contrat de mise à disposition n'indique pas expressément qu'il porte sur une mise à disposition de salariés intérimaires, s'il ne désigne pas concrètement l'identité des salariés mis à disposition, ou si la durée maximale de la mise à disposition a été dépassée ou en cas de retrait de l'autorisation de mise à disposition de salariés, le contrat de travail entre la société prêteuse et le salarié intérimaire sera / deviendra nul et un contrat de travail sera réputé avoir été conclu entre le salarié intérimaire et l'entreprise utilisatrice.

Le salarié intérimaire peut alors éviter ce *« transfert »* de son contrat de travail à l'entreprise utilisatrice par la déclaration indiquant qu'il veut rester salarié de la société prêteuse *(Festhaltenserklärung)*.

Cette déclaration, qui constitue quasiment un *« droit d'opposition »* du salarié intérimaire, doit être faite par écrit et ce, dans un délai d'un mois à compter du début prévu de la mise à disposition (non-respect des obligations de désignation et de concrétisation), à compter de l'expiration de la durée maximale de la mise à disposition ou à compter du retrait de l'autorisation de mise à disposition de personnel. Afin d'éviter des abus, ce nouveau *« droit d'opposition »* ne peut pas être exercé au préalable et il est soumis à certaines formalités très rigides (se reporter au texte de la Loi pour les détails de procédure).

Autres modifications

La réforme a également introduit d'autres modifications dont nous souhaitons brièvement mentionner les plus importantes ici :

a) Les nouvelles dispositions précisent par exemple qu'une entreprise utilisatrice touchée par un conflit social ne peut plus faire intervenir des salariés intérimaires pour remplacer les salariés en grève.

b) En outre, la nouvelle loi prévoit que les salariés intérimaires doivent être pris en compte sous certaines conditions dans le calcul de l'effectif de l'entreprise utilisatrice pour tout ce qui concerne la codécision au sein de cette dernière par le comité d'entreprise ou d'autres organes de représentation. De même, la réforme renforce les droits d'information du comité d'entreprise dans le contexte de l'intervention de salariés intérimaires dans l'entreprise utilisatrice.

c) Enfin, une *« chaîne de contrats de prêt de main d'œuvre »* (l'entreprise utilisatrice met des salariés à la disposition de ses clients qui étaient au préalable mis à sa disposition par l'entreprise prêteuse) est désormais expressément interdite (ce qui était toutefois déjà la position de l'administration du travail dans les dernières années).

2.5.2 Restrictions dans la construction[53]

L'emploi temporaire est interdit dans les entreprises du bâtiment pour les travaux qui sont généralement effectués par les ouvriers qualifiés.

Il est autorisé toutefois :

a) entre des établissements de la construction et d'autres établissements, lorsque des conventions collectives couvrant ces établissements sont déclarées universellement contraignantes,

b) entre établissements du secteur de la construction, lorsqu'il a été prouvé que l'établissement prêteur était couvert par les mêmes conventions-cadres et conventions collectives de sécurité sociale ou par leur responsabilité générale depuis au moins 3 ans.

   Rappelons que dans ce cas, l'entreprise prêteuse doit toujours être titulaire de l'autorisation de pratiquer la mise à disposition de personnel [*Verleih-Erlaubnis*].

Par dérogation avec ce qui précède, l'emploi temporaire est également autorisé pour les entreprises établies dans un autre État membre de l'Espace économique européen si les établissements étrangers ne sont pas couverts par les accords-cadres allemands et conventions collectives de sécurité sociale, mais ont exercé depuis au moins 3 ans des activités qui entrent dans le champ d'application du même cadre et des conventions collectives de sécurité sociale couvrant le fonctionnement de l'emprunteur.

[53] Article 1b de la Loi.

3. Connaissance de la prévention et de la santé et sécurité au travail

Description de l'ensemble du système assurant la santé et la sécurité des travailleurs (droit, acteurs, actions). Pour chaque sous-chapitre, description générale puis application spécifique au secteur de l'intérim.

3.1 Rôle des pouvoirs publics et des partenaires sociaux en matière de SST[54]

3.1.1 La stratégie allemande commune en matière de sécurité et de santé au travail

La particularité du système allemand consiste en ce que deux grands réseaux d'acteurs interviennent dans l'élaboration et la mise en œuvre des politiques de santé et sécurité au travail :

- D'une part, les représentants de l'État à ses différents niveaux d'organisation (fédération, états, niveau infrarégional) ;
- D'autre part, les représentants des institutions d'assurance contre les accidents[55] qui se réfèrent au droit des assurances-accident et ont la possibilité de prendre des décisions en fonction des besoins des branches.

La répartition des responsabilités entre ces acteurs s'opère de la manière suivante :

- La Confédération est responsable de la législation sur la santé et la sécurité au travail, de la recherche dans ce domaine et de l'établissement des rapports sur l'état de la santé et de la sécurité au travail en Allemagne. En outre, la Confédération représente la santé et la sécurité allemande dans les comités de santé et de sécurité européens et internationaux.
- Les autorités de santé et de sécurité des 16 états fédéraux ont pour tâche de contrôler le respect des exigences de sécurité et de santé au travail dans les entreprises, en conseillant les employeurs sur l'accomplissement de leurs tâches et, si nécessaire, en sanctionnant les violations. C'est l'équivalent de l'inspection du travail en France. En outre, ils sont chargés de faire respecter d'autres domaines liés à la sécurité au travail (tels que la loi sur le temps de travail, la réglementation sur le temps de conduite, la protection de l'emploi des jeunes, la protection de la maternité et la sécurité des produits). Les états fédéraux coordonnent leurs politiques sur les questions de sécurité et de protection de la santé sur le lieu de travail au sein du Comité d'État pour les technologies de sécurité et de santé au travail, ou LASI [*Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik*].
- Les institutions d'assurance contre les accidents veillent pour leur part à la prévention des accidents du travail et maladies professionnelles ; elles peuvent superviser ces activités et conseiller les entrepreneurs et les salariés. Cette mission de prévention globale est à la main des instances autonomes des institutions d'assurance accidents (des conseils d'administration et autres organes internes aux compagnies). Ces institutions d'assurance contre les accidents disposent de leurs propres organes de contrôle.

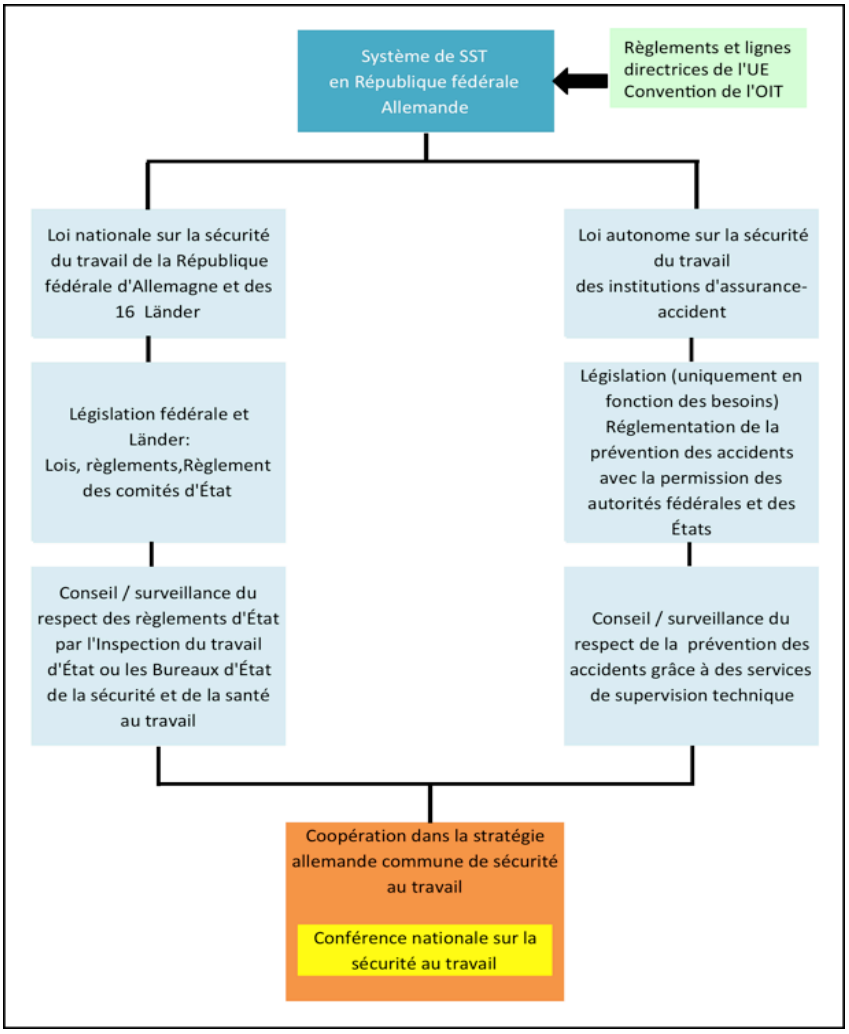
Toutes les institutions d'assurance contre les accidents et maladies professionnelles sont regroupées dans la DGUV [*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung*].

Pour coordonner leurs interventions, les deux réseaux ont décidé d'une stratégie commune de sécurité et de santé au travail, la GDA [*Gemeinsame Deutsche Arbeitsschutzstrategie*][56]. Cette stratégie est issue à l'origine des réglementations européennes et internationales, mais elle est désormais solidement implantée dans le système allemand de sécurité et de santé au travail (cf. code des affaires sociales, *Sozialgesetzbuch* VII).

[54] http://fr.worker-participation.eu/Systemes-nationaux/Pays/Allemagne/Sante-et-securite

[55] C'est-à-dire les associations d'assurance des employeurs [*Berufsgenossenschaften*] et les autres caisses d'assurance contre les accidents

[56] Site à consulter : www.gda-portal.de/



Système de sécurité au travail de la République fédérale d'Allemagne en 2016[57]

La GDA vise à promouvoir les actions en matière de sécurité et de santé au travail, notamment à renforcer la sensibilité à la sécurité des employeurs et des salariés. Des objectifs de santé et sécurité sont définis en commun dans des domaines d'action prioritaires. Toutes les activités et les résultats sont évalués et vérifiés au moyen d'indicateurs appropriés[58]. L'évaluation s'appuie sur les statistiques sur les accidents ainsi que sur des enquêtes représentatives sur les entreprises et les salariés ainsi que sur l'évaluation des personnels d'encadrement.

La GDA suppose une concertation entre les autorités provinciales responsables de la sécurité au travail et les institutions d'assurance-accidents pour conseiller et superviser les entreprises afin qu'elles produisent des règles et des réglementations compréhensibles, gérables et coordonnées.

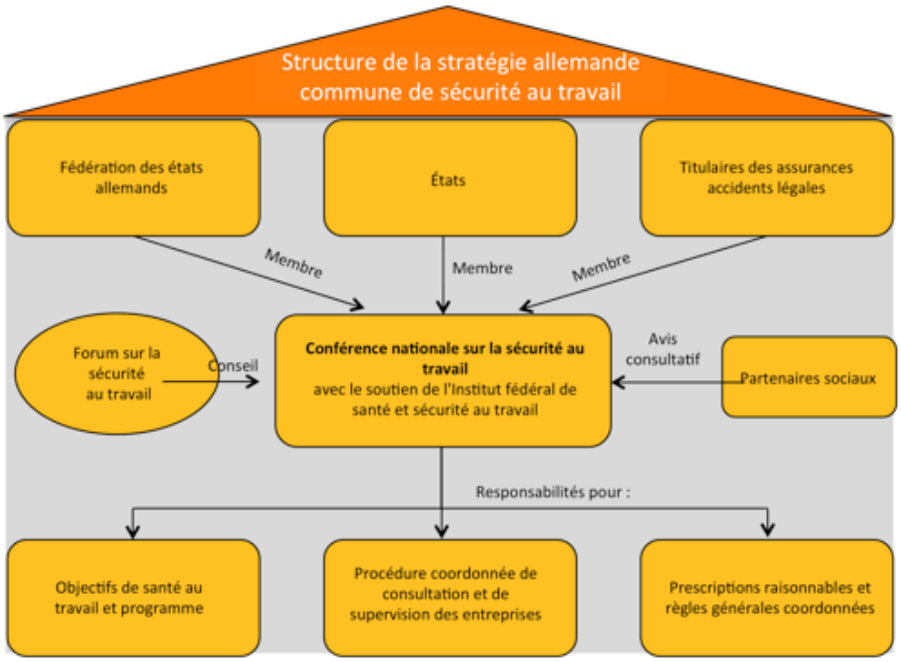
La GDA est contrôlée politiquement par la conférence nationale de la sécurité au travail, ou NAK [*Nationale Arbeitsschutzkonferenz*], instance composée de représentants du gouvernement fédéral, des autorités de sécurité au travail des États fédéraux et des principales associations de l'assurance accident légale, et des représentants des principales organisations d'employeurs et de salariés qui n'y participent toutefois qu'à titre consultatif (cf. schéma ci-dessous).[59]

La conférence est annuelle et s'appuie sur les travaux de groupes de travail, les avis d'experts de la sécurité au travail, de scientifiques ou autres personnes averties. Elle s'appuie surtout sur l'Institut fédéral de santé et sécurité au travail, ou BAuA [*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*] localisé à Berlin. C'est cet institut qui prépare les données nécessaires à l'analyse de la situation.

[57] Source : *Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2016*, page 23

[58] https://de.wikipedia.org/wiki/Gemeinsame_Deutsche_Arbeitsschutzstrategie

[59] Les noms et institutions d'appartenance des membres actuels de la NAK sont accessibles sur le site Internet du GDA.



La communication de la DGA sur la sécurité :

Un des principes qui régit l'intervention des membres de la conférence nationale sur la sécurité au travail est d'édicter des règlementations en matière d'hygiène et de sécurité du travail qui soient praticables, cohérentes et surtout faciles à comprendre et à mettre en œuvre pour les utilisateurs. Cette caractéristique apparaît comme une condition préalable essentielle au respect de la réglementation.[60]

Les messages préparés dans le cadre de la GDA articulent systématiquement l'intérêt pour les vies humaines d'une meilleure sécurité au travail et les avantages en termes de productivité accrue. Ils insistent sur la nécessaire intégration des règles de sécurité dans les processus opérationnels, ce qui les rend plus efficaces. On peut donc avancer que la culture de la sécurité est ancrée dans une culture du travail efficient.

Le programme de la GDA :

Le programme a été fixé pour la période 2013-2018. Nous sommes donc actuellement à la fin de cette période programmée et l'Allemagne s'apprête à préparer la génération suivante. Pour l'heure, 3 grands champs ont été déclarés prioritaires et ils sont annoncés à l'aide d'un slogan.

Objectif n° 1 : amélioration de l'organisation de la santé et de la sécurité au travail

Slogan : *« Organiser la sécurité avec méthode, ça vaut le coup »* [*Arbeitsschutz mit Methode – zahlt sich aus*]

Il s'agit ici d'encourager une évaluation des risques, de faire comprendre que cette évaluation constitue un instrument central de la protection au travail lorsqu'elle donne lieu à des adaptations des processus opérationnels. Pour atteindre cet objectif, la GDA a soutenu d'une part, la mise en œuvre de ses directives *« organisation de l'entreprise en matière de sécurité au travail »* et *« l'évaluation et la documentation des risques »*, et d'autre part, toutes les actions visant à informer, sensibiliser, former les acteurs de la SST dans les entreprises.[61]

[60] « Un document d'orientation sur la réorganisation des règles et réglementations en matière de sécurité et de santé au travail, adopté en août 2011, constitue un élément important à cet égard. (…) Il définit la relation entre le droit étatique et le droit autonome des institutions d'assurance accident et décrit les procédures de coordination des deux domaines juridiques. »

[61] Ainsi, « de février 2014 à fin 2016, plus de 22 000 entreprises ont été visitées pour suivi et conseil ». Source : Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2016.

Un outil très prisé intitulé *« ORGAchek »*[62] a été mis au point pour faciliter l'atteinte de cet objectif. Il s'agit d'un outil d'auto-évaluation destiné aux petites et moyennes entreprises pour évaluer et améliorer la qualité de l'organisation SST. L'outil peut être utilisé par les grandes entreprises pour évaluer leurs fournisseurs et partenaires. Il est associé à un outil de benchmark en ligne avec les autres entreprises participantes.[63]

Objectif n° 2 : réduire les troubles musculo-squelettiques [*Muskel-Skelett-Erkrankungen* (MSE)][64]

Slogan associé : *« La prévention renforce, y compris ton dos »* [*Prävention macht stark – auch Deinen Rücken*]

Les recommandations sont données aux entreprises lors de visites et consultations. Les activités particulièrement visées concernent le levage et le transport de charges lourdes, les processus de travail répétitifs et le manque d'exercice. Sur le site Internet dédié au programme MSE, il est précisé que *« l'information peut être recherchée en fonction de groupes cibles spécifiques parmi environ 400 produits via un moteur de recherche simple et systématique. Entreprises, employés et diffuseurs peuvent trouver des informations, des conseils et des offres de séminaires visant à réduire et éviter les troubles musculo-squelettiques. »*[65]

Objectif n° 3 : Psyché [*Arbeitsprogramm Psyche*][66]

Slogan associé : *« Réduire le stress, développer le potentiel »* [*Stress reduzieren – Potenziale entwickeln*]

Stress, épuisement, dépression - L'augmentation du nombre de jours de congé et de retraite anticipée en raison du stress mental est alarmante. Le programme de travail *"psyché"* vise à protéger et à renforcer durablement la santé en cas de stress psychologique lié au travail.

Les membres du GDA ont élaboré un programme pour la prévention du stress psychologique sur le lieu de travail qui vise particulièrement les entrepreneurs, cadres, représentants du personnel, professionnels de la santé et de la sécurité au travail et le personnel de surveillance des Länder et des compagnies d'assurance-accidents. [67]

La coordination entre les deux réseaux de contrôle :

Pour l'amélioration de la coopération pratique des autorités de contrôle de l'État et de l'assurance-accidents dans la consultation et le suivi des entreprises, un système d'échange de données et d'informations électroniques sur les visites d'entreprises a été mis au point.

En termes d'effectifs dédiés au contrôle de la mise en œuvre des mesures de santé et sécurité au travail, il semblerait que l'inspection du travail, bien qu'étant l'autorité de protection des travailleurs des états en charge de la surveillance des entreprises, ait peu de moyens d'agir. Elle intervient souvent sur plainte de salariés et à la demande des organismes d'assurance-accident lorsqu'ils constatent des manquements lors de leur propre contrôle. En effet, les compagnies d'assurance disposent de moyens importants pour vérifier l'application des mesures de sécurité chez leurs adhérents mais le pouvoir de sanction proprement dit demeure de compétence étatique.

Une base de données commune a donc été créée et elle est dorénavant opérationnelle. Elle est accessible au personnel de l'inspection du travail et des compagnies d'assurance contre les accidents.[68] *« La mise à*

[62] www.gda-orgacheck.de

[63] Selon le rapport de l'année 2016 du gouvernement allemand sur la santé et la sécurité au travail déjà cité, « La vente de plus de 200 000 exemplaires imprimés (dont 5 000 en anglais), 720 000 téléchargements et plus de 425 000 vues de la variante en ligne par 80 000 visiteurs le montrent clairement. Plus de 1 300 entreprises ont participé au benchmark. Les aides pratiques du programme de travail ont eu plus de 35 000 visiteurs sur le site. »

[64] www.gda-portal.de/de/Arbeitsprogramme2013-2018/MSE.html

[65] Le rapport du gouvernement indique que plus de 7 000 Visites d'entreprises ont été réalisées jusqu'à la fin de 2016 par le personnel de surveillances les institutions d'assurance contre les accidents au sein des branches et des groupes professionnels particulièrement touchés par les troubles musculo-squelettiques. Les personnels de surveillance et disséminateurs d'entreprises participent par ailleurs à des événements centrés sur l'évaluation pratique des charges physiques.

[66] www.gda-portal.de/de/Arbeitsprogramme2013-2018/Psyche.html

[67] Actuellement, plus de 50 % d'entre eux auraient suivi une formation adaptée à la problématique et sont considérés comme qualifiés pour agir en faveur de la prévention des risques psychologiques. À la fin de 2016, environ 4 600 visites d'entreprises avaient été documentées sur ce thème et un ensemble de recommandations pour la mise en œuvre de l'évaluation des risques psychologiques a été diffusé.

[68] « À la fin de 2016, plus de 50 000 enregistrements avaient été échangés. »

disposition systématique et continue des informations sur les visites d'entreprises achevées permet un échange d'informations essentielles pour rendre les conseils et le suivi du contenu des opérations encore plus efficaces et plus spécifique à chaque destinataire. »[69]

Pour conclure sur ce chapitre, notons que les organisations de la GDA mobilisent les partenaires opérationnels pour mener à bien leurs objectifs généraux ; il s'agit en particulier des experts en sécurité et des médecins d'entreprise et des caisses d'assurance maladie dont nous parlerons aux points 3.3 et 3.4.

3.1.2 Fonctionnement du LASI [Länderausschuss für Arbeitsschutz und Sicherheitstechnik][70]

Le comité des Länder sur la technologie de la sécurité et de la santé au travail (LASI) est un organe de coordination des Länder pour toutes les questions relatives à la santé et la sécurité au travail et à la surveillance sur la sécurité des produits [*Produktsicherheitsgesetzes – ProdSG*].

Le LASI participe à la Conférence des ministres du Travail et des Affaires sociales [*Arbeits- und Sozialministerkonferenz ASMK*] ainsi qu'aux discussions et à la coordination des mandats de l'ASMK en matière de protection de la santé et de la sécurité sur le lieu de travail, et de conception de technologies sûres.

Il met en œuvre et développe la stratégie allemande commune en matière de sécurité et de santé au travail en coopération avec le gouvernement fédéral et les organismes d'assurance-accidents et avec la participation des partenaires sociaux.

Il traite des questions organisationnelles fondamentales et globales relatives à l'application de la loi (stratégies de mise en œuvre, organisation, personnel, systèmes de reporting et d'information, éducation et formation, assurance qualité, évaluation), dans le but d'une pratique administrative et d'une application du droit uniformes à l'échelle transnationale.

3.1.3 L'assurance accidents du travail et maladies professionnelles de la branche de l'intérim : VBG

Le système de sécurité sociale allemand se compose d'un régime général [*Gesetzliche Krankenversicherung, GKV*] et d'un régime d'assurance maladie privé [*Private Krankenversicherung, PKV*] accessible dans certaines conditions. Les caisses de maladie [*Krankenkassen*] assurent la mise en œuvre des prestations de sécurité sociale. Ces régimes couvrent tous les risques habituels (maladie, retraite, dépendance…) sauf les accidents du travail et maladies professionnelles (AT-MP).

Il existe des assurances spécifiques pour les risques AT-MP, les *Berufsgenossenschaften*, BG en abrégé, organisées par branches. On compte 17 BG, dont la VBG [*Verwaltungsberufsgenossenschaft*] pour la branche du travail temporaire qui ne constitue qu'un secteur parmi les 13 principaux secteurs d'activités économiques couverts par la VBG, auxquels s'ajoutent d'autres activités économiques.

Ces assurances sont gérées de manière paritaire. Elles agissent sur la prévention et la réparation des AT-MP. Elles disposent de moyens humains importants et travaillent au niveau des territoires.

La VBG a pour mission la prévention des AT-MP, le traitement, la réadaptation et l'indemnisation.

Pour ses actions de préventions, elle propose des séminaires de formation à la sécurité au travail au personnel permanent des agences de travail temporaire qui contrôlent les affectations de travailleurs temporaires. Les intérimaires reçoivent une formation générale en sécurité du travail dans les agences de travail temporaire. L'instruction des travailleurs temporaires a également lieu dans la société utilisatrice. Ceci est réglementé par la loi sur la sécurité au travail.

3.2 Responsabilités et obligations, activités interdites pour l'intérim

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

[69] Source : rapport 2016 du gouvernement déjà cité.

[70] Source : https://lasi-info.com/ueber-uns/aufgaben-des-lasi/

3.3 Acteurs de prévention externes à l'entreprise

Soins médicaux au travail

Les soins de santé au travail constituent une mesure individuelle, qui découle de l'évaluation des risques faite pour le poste de travail visé et qui est réglementée en Allemagne par l'ordonnance sur la prévention de la santé sur le lieu de travail [*Verordnung zur arbeitsmedizinischen Vorsorge – ArbMedVV*].

L'employeur doit en principe contribuer à préserver l'employabilité et à renforcer la protection de la santé au travail, ce qui suppose de contrôler la santé et la sécurité au travail pour chaque activité.

Les soins médicaux au travail incluent toujours une consultation médicale avec anamnèse, y compris un historique des activités exercées par le salarié. Si le médecin de l'entreprise estime que des examens physiques ou cliniques sont nécessaires pour obtenir des informations et des conseils, il les propose.

Les enquêtes ne doivent toutefois pas être menées contre la volonté de l'employé concerné.

Le coût des visites médicales du travail reste à la charge de l'entreprise de travail temporaire. Les médecins du travail exercent en ville ou se regroupent en association de médicine du travail, et l'employeur est libre de choisir le médecin du travail auquel il va adresser ses salariés.

En 2016, l'Allemagne compte 12 466 médecins spécialisés en médecine du travail, dont 5 552 femmes.[71]

3.4 Acteurs de prévention internes à l'entreprise

En Allemagne, les organes de représentation des travailleurs des entreprises utilisatrices sont responsables de toutes les questions concernant l'intégration des travailleurs temporaires, y compris pour la sécurité au travail. Mais *« de façon générale, le pouvoir d'intervention des salariés se trouve renforcé par des organisations syndicales puissantes et par la pratique des négociations préalables entre partenaires sociaux. »*[72]

[71] Source : rapport 2016 du gouvernement déjà cité. Page 180

[72] Sénat français, « La participation des salariés à la gestion des entreprises », Service des Affaires Européennes. Site Internet : https://www.senat.fr/lc/lc58/lc58_mono.html#toc9

En fonction de l'effectif salarié, certaines instances dédiées à la sécurité peuvent être créées :

Conseil d'entreprise *[Betriebsrat]*	Commission pour la protection du travail *[Arbeitsschutzausschuss]*	Délégué(s) à la sécurité *[Sicherheitsbeauftragte]*
Le conseil d'entreprise se compose exclusivement de travailleurs et le nombre de ses membres augmente avec les effectifs Les membres sont élus par l'ensemble du personnel pour un mandat de 4 ans	La Commission est composée de : l'employeur 2 membres du conseil d'entreprise (désignés par les autres membres du conseil d'entreprise) le (les) médecin(s) du travail le(s) spécialiste(s) de la santé et sécurité le(s) délégué(s) à la sécurité conformément à l'article 22 du livre VII du code social	Le nombre de délégués à la sécurité dépend, d'une part, du nombre de salariés et, d'autre part, de la nature des activités et des risques concernés Ce sont les associations professionnelles d'assurance contre les accidents [*Berufsgenossenschaften*] qui décident de leur nombre et des seuils d'effectifs salariés Ces délégués sont nommés par l'employeur en concertation avec le conseil d'entreprise (avis consultatif)
Peut être créé à partir de 5 salariés, sur initiative des salariés	Doit être créé à partir de 21 salariés (obligatoire)	À partir de 21 salariés, au moins 1 délégué
Rôle : • Veille au respect des prescriptions en matière de santé et de sécurité et des mesures de prévention des accidents • Soutient les autorités et autres organes compétents dans leurs efforts pour éliminer les risques • Participe aux inspections de santé et de sécurité et est informé des directives formulées par les autorités compétentes. • Reçoit les rapports ayant trait à la santé et à la sécurité et est averti de tout accident • Approuve la nomination du médecin du travail et du spécialiste de la santé et de la sécurité • Est consulté sur la nomination des délégués à la sécurité (avis consultatif)	Rôle : • La commission pour la protection du travail doit être informée et consultée sur les questions relatives à la santé, à la sécurité et à la prévention des accidents • Elle constitue un forum dans lequel peuvent être élaborées les mesures visant à améliorer la santé et la sécurité sur le lieu de travail.	Rôle : Ils doivent • Soutenir l'employeur dans le domaine de la santé et de la sécurité, et sensibiliser les travailleurs et consigner les carences • Connaître l'organisation du travail et les mesures nécessaires pour maintenir la sécurité • Obtenir les informations dont ils ont besoin pour remplir leur mission de manière efficace Ils ne sont cependant pas rémunérés pour cette fonction. Ils ne peuvent pas donner de consignes, ni être tenus responsables des éventuels manquements dans ce domaine
Se réunit au moins 1 fois par mois avec l'employeur, au moins 1 fois par trimestre avec l'ensemble du personnel	Se réunit au moins 1 fois par trimestre	
Formation en rapport avec les missions du conseil d'établissement		Formations souvent proposées par l'association professionnelle d'assurance

En ce qui concerne les commissions pour la protection au travail, le texte de référence est la Loi sur la santé et la sécurité au travail) [*Arbeitssicherheitsgesetz -ASIG*] qui contient les dispositions légales régissant la constitution d'un comité de santé et de sécurité (article 11).

Une étude réalisée en 2007 sur les *« bonnes pratiques »* au sein des commissions pour la protection au travail[73] a montré que cette instance convenait bien à presque toutes les entreprises et à tous les secteurs pour résoudre les problèmes de santé et de sécurité au travail.

S'agissant des délégués à la sécurité, qui n'ont pas de décharge horaire pour assumer cette fonction, on attend d'eux que par leur rôle exemplaire et leur présence sur les lieux de travail, ils induisent un comportement adapté des autres salariés. (Très souvent, les nouveaux venus sont parrainés par ces délégués à la sécurité).

Leur fonction est exclusivement *"honoraire"*. Ils ne peuvent en aucun cas remplacer le conseil d'un spécialiste de la sécurité du travail ou d'un médecin de l'entreprise. Ils ne doivent pas non plus être simultanément superviseurs.

[73] HVBG Fachausschuss Organisation des Arbeitsschutzes, « Analyse der Arbeit im Arbeitsschutzausschuss (ASA)", März 2007, Mainz.

Enfin, la nomination du délégué à la sécurité est fonction de certains critères : proximité géographique, temporelle et technique des autres salariés.

3.5 Dispositifs d'études, d'informations et de capitalisation sur la santé au travail

L'Institut fédéral de sécurité et de santé au travail [*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin –BAuA*][74] étudie les conditions de travail et l'évolutions des emplois afin de protéger et de promouvoir au mieux les salariés, aujourd'hui et à l'avenir. Le BAuA, qui a des bureaux à Dortmund, Berlin et Dresde et un bureau à Chemnitz, est placé sous contrôle du ministère fédéral du Travail et des Affaires sociales (BMAS).

Il conseille le ministère sur tous les aspects de la sécurité et de la santé au travail et sur la conception humaine des conditions de travail. En tant qu'institution de recherche du gouvernement fédéral, il fait des liens entre les avancées scientifiques, les politiques et la société.

Un décret sur la création du BAuA spécifie toutes les tâches confiées à cet organisme. Les priorités et activités à moyen terme du BAuA sont spécifiées dans des programmes de travail quadriennaux. Les tâches les plus importantes du BAuA comprennent les conseils destinés aux politiques, l'exécution du programme de travail et le transfert aux entreprises.

Les approches du BAuA privilégient la promotion auprès d'un large public des idées relatives à un environnement de travail humain. Le BAuA fournit une gamme complète d'informations et de solutions pratiques pour différents groupes cibles.

[74] https://www.baua.de/DE/Die-BAuA/Die-BAuA_node.html

4. Régimes d'assurances et tarification

Description détaillée du système assurantiel des accidents du travail, maladies professionnelles. Pour chaque sous-chapitre, description générale puis mention si spécificité pour le secteur de l'intérim.

4.1 Régime d'assurance accident et maladies professionnelles

4.1.1 La sécurité sociale en Allemagne, dans les grandes lignes

Le système d'assurance maladie allemand se compose de *« caisses maladie légales »* relevant du secteur public et de *« caisses maladie privées »*. Jusqu'à un certain seuil de revenu, tout salarié est obligatoirement assuré auprès de l'assurance maladie publique. Ce seuil varie chaque année et s'élève à 57 600 € de revenu annuel brut en 2017. Au-delà de ce seuil, le salarié peut s'affilier à une compagnie d'assurance privée ou opter pour une affiliation volontaire à une assurance maladie publique. On parle de plafond d'assurance obligatoire [*Versicherungspflichtgrenze*].

Le gouvernement allemand a décidé de créer plusieurs caisses maladie composant le secteur public afin de provoquer une compétition entre les caisses, laquelle est censée avoir des effets favorables sur le plan de la qualité des soins et des équilibres économiques. Il existe 6 *« caisses d'assurance maladie légales »*, soumises au code de la sécurité sociale. La liste des différentes assurances maladie est disponible sur le site internet du *GKV Spitzenverband* [*Gesetzliche Krankenversicherung*]. Les opérateurs sont en fait des organismes autonomes de droit public qui s'autogèrent et qui sont placés sous tutelle du Ministère fédéral de la santé [*Bundesministerium für Gesundheit*]. Toutefois, ces opérateurs ne peuvent pas pratiquer n'importe quels tarifs. Il existe un taux unique de cotisation pour toutes les assurances maladies publiques imposé par l'État ; en 2018, il s'élève à 14,5 %. Les cotisations sont versées pour moitié par l'employeur et pour moitié par le salarié.

Chaque caisse doit exécuter les prescriptions figurant dans le code de la sécurité sociale. Seule une toute petite partie des prestations, de l'ordre de 2 %, représente une palette de soins spécifiques à chaque caisse hors nomenclature de la sécurité sociale, et n'est autorisée que pour autant que cela ait été rendu possible dans les statuts de la caisse d'assurance maladie. Le code de la sécurité sociale autorise donc une toute petite part de prestations différentes, et il s'agit souvent de prestations exclues du champ commun, par exemple des prestations d'ostéopathie, de vaccinations en lien avec les séjours à l'étranger, qui n'entrent pas dans les soins typiques. Les soins typiques sont l'hospitalisation, la pharmacie, les consultations médicales, les soins infirmiers, etc. La concurrence entre les caisses se fera entre autres sur cette petite part variable.

C'est le salarié qui choisit la caisse de maladie à laquelle il veut s'affilier (et non pas l'employeur).

« Les caisses d'assurance maladie sont compétentes pour l'encaissement des cotisations pour tous les risques, à l'exception du risque accidents du travail et maladies professionnelles dont l'encaissement relève des caisses mutuelles d'assurance accidents [Berufsgenossenschaften]. »[75]

Car en effet, **l'accident du travail et la maladie professionnelle sont couverts par un dispositif spécifique.** Les assurances afférentes sont des institutions de droit public également autogérées, placées sous la tutelle du Ministère fédéral du travail et des affaires sociales.

4.1.2 L'assurance accident du travail

Pour le secteur privé, la gestion de l'assurance accidents du travail et maladies professionnelles est donc assurée par les *Berufsgenossenschaften* qui sont organisées en fonction des différentes branches de l'économie. Les *Berufsgenossenschaften* interviennent à plusieurs niveaux : prévention des accidents du travail, indemnisation sous forme de prestations en espèces, réadaptation professionnelle, prestations de réinsertion professionnelle, etc. Elles sont au nombre de 9[76] : Matières premières et industrie chimique ; Bois et métal ; Énergie, textile, électricité, produits manufacturés ; Produits alimentaires et secteur hôtelier ; Construction ; Commerce et logistique ; Administration ; Économie du transport, poste, logistique, télécommunications ; Service de santé et bien-être.

C'est la *Berufsgenossenschaft* de l'administration, ou VBG [*Verwaltungsberufsgenossenschaft*] **qui couvre le secteur du travail temporaire.**[77]

[75] https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_allemagne1.html

[76] Selon le site de la DGUV, association faîtière des compagnies d'assurance. https://www.dguv.de/de/bg-uk-lv/bgen/index.jsp

[77] La VBG est constituée d'une constellation d'activités économiques qui n'ont pas un grand rapport entre elles. Cf. http://www.vbg.de/DE/1_Mitgliedschaft_und_Beitrag/1_Mitgliedschaft/1_Pflichtversicherung/2_Wer_ist_Mitglied/wer_ist_mitglied_node.html

4.2 Système de financement du régime

4.2.1 Modalité de calcul de la cotisation annuelle [*Jahresbeitrag*]

La tarification au sein de la VBG repose tout d'abord sur une catégorisation des risques.[78] Dans le respect du droit autonome des compagnies d'assurance accident, les tarifs de cotisation sont établis après approbation de la réunion des représentants de la VBG et approbation par l'Office fédéral des assurances.

Les classes de danger ne sont pas déterminées pour chaque entreprise prise individuellement, mais en fonction du regroupement des sociétés technologiquement proches ou qui présentent des risques similaires. Les classes de danger sont déterminées à partir du coût des accidents de travail et de trajet ainsi que des maladies professionnelles des entreprises constituant une même communauté de risque. Pour chaque classe de danger, on obtient un coefficient multiplicateur qui sera ensuite appliqué aux masses salariales brutes afin de déterminer une assiette de cotisations.

Le coefficient actuellement appliqué aux entreprises de travail temporaire est de :

- 0,65 pour les salariés exerçant dans les services et pour le personnel permanent des agences de travail temporaire,
- 6,52 pour les salariés travaillant dans tous les autres domaines.

Ces tarifs de danger sont entrés en vigueur le 1er janvier 2017. Il n'y a pas de durée de validité préalablement prévue si bien qu'ils pourraient prendre fin au plus tard dans un délai légal de 6 ans, soit le 31 décembre 2022.

Le précédent tarif de 2011 est resté en vigueur jusqu'au 31 décembre 2016. Le coefficient pour les salariés exerçant dans les services et les permanents des ETT était de 0,77 et celui des salariés exerçant dans tous les autres domaines de 7,97. Les coefficients sont donc en baisse.

En l'absence d'informations complémentaires, il n'est pas possible de savoir si cela est dû à une réduction du nombre d'accidents et maladies professionnelles ou à une moindre gravité, ou bien si cela provient d'une augmentation du nombre de cotisants.

Dans un second temps, on applique un taux de cotisation (il ne s'agit pas d'un pourcentage mais d'un pour mille) à l'assiette qui résulte de l'application à la masse salariale brute du coefficient multiplicateur en fonction de la catégorie de risques AT/MP encourue par les salariés [*Gefahrenklasse*].

Le taux fait l'objet d'une actualisation chaque année. Il est actuellement de 3,9 ‰ (3,9 pour mille).

Le calcul de la contribution de l'employeur à la VBG est le suivant :

Permanents de l'ETT + Intérimaires qui travaillent dans des bureaux	Masse salariale brute x 0,65 = Assiette Assiette x Taux de cotisation 3,9 ‰ = montant de la cotisation annuelle
Intérimaires de l'ETT qui travaillent dans une entreprise utilisatrice classée dans une autre classe de risque	Masse salariale brute x 6,52 = Assiette Assiette x Taux de cotisation 3,9 ‰ 3,9 ‰ est le taux global de la branche

La cotisation est appelée 1 fois par an, le 15 mai. Elle est exclusivement payée par l'ETT.

Lorsqu'un accident du travail donne lieu au paiement d'une rente au salarié accidenté, l'ETT reçoit un malus. Le malus est estimé en fonction des dépenses à couvrir. Il n'est appliqué qu'une fois. L'année suivante, le taux revient à son niveau précédent ou bien à l'estimation valable pour toute la branche. Le malus est donc une pénalité ponctuelle. Les malus sont appliqués individuellement. Mais évidemment, si dans la branche, il y a plus d'accidents, c'est toute la branche qui est touchée.

Il n'existe pas de système de bonus mais le versement d'une prime peut être décidé par la VBG. En 2018, la branche du travail intérimaire était concernée par le versement de primes représentant une quote-part des dépenses d'investissements dédiées à la sécurité. Mais pour être intéressantes, il faut que ces primes génèrent un gain substantiel par rapport aux investissements à faire pour les obtenir.

[78] Tarif des cotisations risque applicable à partir du 1er janvier 2017 [*Gefahrtarif gültig zur Berechnung der Beiträge ab 01. Januar 2017*]

4.2.2 Automatisation des enregistrements lors de l'embauche de l'intérimaire pour une mission

Au moment de l'embauche de l'intérimaire, l'ETT effectue une saisie informatique de données, parmi lesquelles on trouve la catégorie de risques liée à l'activité qui va être exercée.

4.3 Nomenclatures des accidents, lésions ou maladies en lien avec le travail

La liste des maladies professionnelles reconnues est accessible sur le site Internet du BAuA à l'adresse suivante : https://www.baua.de/DE/Angebote/Rechtstexte-und-Technische-Regeln/Berufskrankheiten/Merkblaetter.html

4.4 Procédures et modalités de déclaration, reconnaissance et indemnisations

4.4.1 Obligation de déclaration des accidents du travail

En cas d'accident du travail entraînant une incapacité de travail supérieure à 3 jours calendaires, l'assurance contre les accidents à laquelle l'entreprise employeuse est affiliée doit être prévenue.

Pour l'employeur :

L'entreprise rédige le rapport d'accident. De nombreuses compagnies d'assurance proposent l'option de rapport d'accident en ligne sur leur site Web.

Une période de 3 jours calendaires est déterminante. Le jour de l'accident n'est toutefois pas compté.

Le médecin qui a pris en charge le salarié accidenté rédige également un rapport et le transmet à l'institution d'assurance accidents.

L'assurance accidents vérifie ensuite si et dans quelle mesure l'activité ayant abouti à l'accident ou à la maladie professionnelle était en fait liée à la relation de travail.

Si un conseil d'entreprise est présent, il doit recevoir une copie du rapport d'accident du travail. L'employeur doit en outre informer le salarié blessé qu'il peut avoir une copie du rapport d'accident transmis à l'assurance accident du travail.

Pour le salarié :

Après l'accident du travail, le salarié doit consulter un médecin spécialisé en orthopédie et chirurgie traumatologique ou encore en chirurgie d'accident [*Durchgangsarzt*] dûment approuvé par la DGUV [*Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung*] lorsque :

- la lésion d'accident entraîne une incapacité de travail au-delà du jour de l'accident,
- le traitement médical nécessaire doit durer plus d'une semaine,
- des remèdes et des aides doivent être prescrits,
- il s'agit d'une récidive due aux conséquences d'un accident.

Le *Durchgangsarzt* décide si le traitement médical général est effectué par le médecin de famille ou si un traitement spécial est requis en raison du type ou de la gravité de la blessure, qu'il effectue ensuite lui-même régulièrement. En cas de blessure mineure, le *Durchgangsarzt* oriente les victimes d'accident vers le médecin de famille pour un traitement ultérieur et il surveille la procédure de guérison lors des consultations de suivi.

En cas d'accident avec blessures aux yeux, au cou, au nez ou aux oreilles, les salariés peuvent se présenter immédiatement à un spécialiste qui sera assimilé à *Durchgangsarzt*. Il en est de même pour les dents.

En cas d'accident grave, le blessé peut être immédiatement hospitalisé.

En tant que quasi-représentant de l'assurance obligatoire contre les accidents, le *Durchgangsarzt* doit contrôler l'intégralité de la procédure médicale : il coordonne les soins initiaux, la réadaptation et émet une suggestion pour une indemnisation. Il est ainsi en contact avec le médecin traitant, les centres hospitaliers, les centres de rééducation, les compagnies d'assurance accidents, etc.

Tous les médicaments et les aides fournies sont gratuits pour le salarié.

4.4.2 Procédure de reconnaissance d'une maladie professionnelle

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

4.5 Cas de la relation triangulaire : tarification et jurisprudence

En Allemagne, l'accident du travail qui survient lorsque le salarié intérimaire est en mission dans une entreprise utilisatrice est imputé statistiquement à l'entreprise de travail temporaire. Il s'ensuit que les éventuels malus résultant de l'accident se répercutent sur la cotisation de l'ETT.

Cependant, s'il est prouvé que l'entreprise utilisatrice n'a pas rempli ses obligations notamment d'informations préalables et de sécurisation des lieux de travail de l'intérimaire, la VBG est en mesure de se retourner contre l'entreprise utilisatrice fautive.

5. Santé et sinistralité dans le secteur de l'intérim[79]

Présentation des données de santé et de sinistralité pour le secteur. Analyse comparative au regard des résultats des autres secteurs.

Avant d'aborder la sinistralité dans le secteur de l'intérim, il est préférable de connaître les conditions de travail des intérimaires en Allemagne. Mais les données disponibles ne sont pas très récentes. Le ministère lui-même s'appuie sur les résultats d'une étude conjointe du BIBB et du BAuA [*Bundesinstitut für Berufsbildung / Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin*] qui date de 2012.[80]
Nous reprenons ici les résultats de cette enquête qui repose sur un échantillon représentatif de la population active de 20 036 travailleurs de plus de 15 ans ayant travaillé au moins 10 heures de travail par semaine.
L'enquête Emploi 2012 est la sixième du genre ; comme l'enquête précédente menée en 2006[81], elle a été réalisée à l'aide d'entretiens téléphoniques assistés par ordinateur.
Le travail des travailleurs intérimaires est plus fortement caractérisé par des conditions de travail physiques et environnementales dégradées que celui des travailleurs permanents. Presque 72 % des travailleurs intérimaires déclarent en 2012 travailler en position debout et près de 41 % sous le bruit, alors que les proportions sont seulement de 56 % ou 25 % pour la main-d'œuvre hors intérim. Les contraintes posturales ont augmenté pour l'ensemble des travailleurs mais de façon plus marquée pour les intérimaires.

Conditions de travail (% de personnes concernées par ces conditions de travail)	**Intérim**		**Hors intérim**	
	2006	**2012**	**2006**	**2012**
Travailler debout	75,5	71,7	57,1	55,5
Travailler sous contraintes posturales	20,0	27,7	15,8	17,9
Levage, transportant de lourdes charges > 10 kg (femmes) et > 20 kg (hommes)	37,7	35,3	24,3	23,1
Travailler dans le bruit	38,8	40,7	25,6	25,1
Froid, chaud, humidité, courants d'air	29,6	31,1	22,4	20,1
Huile, graisse, saleté, boue	22,3	25,0	19,5	17,1
Porter des vêtements de protection, équipements	46,8	48,6	23,5	28,6

Conditions de travail des travailleurs temporaires et des travailleurs hors intérim
Source : Enquête sur l'emploi BIBB / BAuA 2006 et 2012

Les travailleurs intérimaires sont plus fréquemment cantonnés à l'exécution de tâches monotones au travail et ils constatent un accroissement de l'intensité de leur travail. La plupart des indicateurs observés pour suivre ces caractéristiques des postes s'aggravent entre 2006 et 2012. La part des travailleurs confrontés à des nouvelles tâches est plus faible que celle des travailleurs hors intérim, ce qui peut sembler paradoxal. Ainsi, la réalisation de missions chez des employeurs différents n'est pas forcément synonyme de découverte de nouvelles tâches (mais de nouveaux contextes professionnels, assurément).

[79] Les données de ce chapitre extraites du Rapport du gouvernement fédéral sur l'état de santé et de sécurité au travail et sur les accidents et les maladies professionnelles en République fédérale d'Allemagne en 2016 [*Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2016*]

[80] Généralités sur la méthodologie de l'enquête sur le site du BAuA : https://www.baua.de/DE/Themen/Arbeitswelt-und-Arbeitsschutz-im-Wandel/Arbeitsweltberichterstattung/Arbeitsbedingungen/BIBB-BAuA-2012.html

[81] Précédemment: enquête conjointe BIBB et IAB

Fréquence (% de personnes concernées par ces conditions de travail)	Intérim		Hors intérim	
	2006	2012	2006	2012
Monotonie				
Processus constamment répétitifs	59,2	67,8	54,0	50,6
Quantité, performance ou temps prédéfinis	40,8	45,2	32,0	30,4
Exécution du travail prescrite dans ses moindres détails	32,0	36,7	24,7	26,8
Intensité du travail				
Travailler très vite	38,9	46,7	45,7	39,5
Délais très courts et pression à la performance	45,8	42,6	53,8	52,4
Maintenir plusieurs travaux en même temps	31,7	35,4	58,5	58,4
Être interrompu, perturbé dans le travail	23,4	32,0	47,9	44,9
Confrontation avec de nouvelles tâches	27,2	25,4	37,1	38,0
Améliorer les procédures / essayer de nouvelles choses	0,0	12,8	25,9	26,1

Exigences et charges de travail

Source : Enquête sur l'emploi BIBB / BAuA 2006 et 2012

Sur les deux périodes d'enquête, les travailleurs temporaires ont moins de marge de manœuvre et de contrôle sur leurs ressources que les salariés hors travail temporaire. Par exemple, ils déclarent plus fréquemment qu'ils ne sont jamais capables de planifier et d'organiser leur propre travail par rapport à 2006 (29,1 % contre 22,2 %). En revanche, en 2012, ils sont plus nombreux à pouvoir décider eux-mêmes quand faire une pause, et ils semblent plus fréquemment informés en temps voulu des décisions, changements ou plans pour l'avenir que 6 ans auparavant.

Fréquence (% de personnes concernées par ces conditions de travail)	Intérim		Hors intérim	
	2006	2012	2006	2012
Jamais de marge de manœuvre				
Planifier et diviser son propre travail	22,2	29,1	7,6	6,8
Influence sur la quantité de travail	35,1	35,4	25,4	22,5
Décidez soi-même quand faire une pause	37,5	33,3	20,9	18,1
Contrôle souvent manquant				
Ne pas être informé au moment opportun des décisions, des changements ou des plans pour l'avenir	37,5	33,3	20,9	18,1
Ne pas avoir toutes les informations nécessaires pour sa propre activité	très faible	14,7	8,7	8,5

Ressources allouées aux travailleurs pour l'exécution de leur travail

Source : Enquête sur l'emploi BIBB / BAuA 2006 et 2012

5.1 Connaissances sur les accidents du travail

L'accident du travail est d'une importance capitale dans l'analyse de la situation sanitaire des employés du secteur de l'emploi temporaire. Les résultats présentés ci-dessous sont basés sur les statistiques de la VBG [*Verwaltungs-Berufsgenossenschaft*], l'assurance accidents du travail et des maladies professionnelles du secteur de l'intérim entre autres.

Au total, **41 460 déclarations d'accidents du travail** à déclaration obligatoire sont enregistrées **dans le secteur de l'emploi temporaire** en 2016 et **8 144 déclarations d'accidents de trajet** à déclaration obligatoire. En ce qui concerne les accidents du travail, il est clair que la majorité des victimes (36 249) étaient des hommes.

Sexe	Accidents à déclaration obligatoire	
	Nombre	%
Hommes	36 249	87,4 %
Femmes	5 211	12,6 %
Ensemble	**41 460**	**100,0 %**

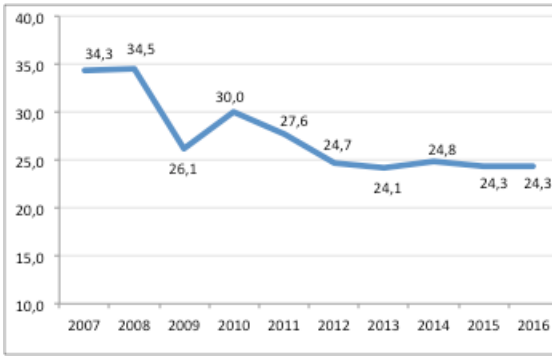
Nombre d'accidents du travail à déclaration obligatoire dans l'emploi intérimaire, par sexe, en 2016

Source : Évaluation de la VBG

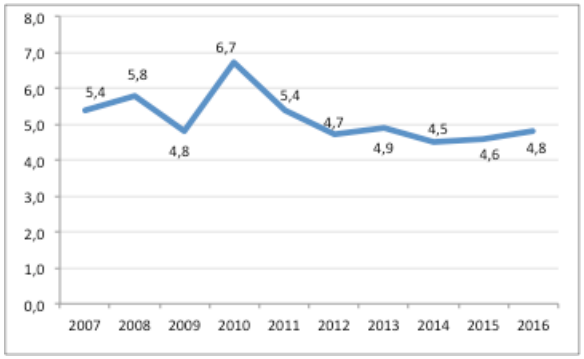
Les jeunes travailleurs temporaires ont un peu plus d'accidents du travail que leurs pairs plus âgés. 50,5 % des accidents du travail à déclaration obligatoire ont été comptabilisés pour des salariés âgés de 15 à 35 ans. Cette proportion demeure toutefois relativement proche de la proportion de jeunes dans l'ensemble de la population en intérim (rappelons que les moins de 35 ans représentent 47,4 % des intérimaires en 2017).

Pour la comparaison des taux d'accidents du travail, le VBG utilise un repère différent de celui qui est habituellement utilisé dans le rapport pour les autres taux d'accidents. Les accidents de travail et les accidents de trajet sont calculés pour 1 000 assurés dans la branche de l'emploi temporaire. Au fil du temps, les taux d'accidents du travail et de trajet tendent à diminuer (cf. graphique ci-dessous).

Accidents du travail



Accidents de trajet



Évolution des accidents du travail à déclaration obligatoire de 2007 à 2016

(Attention, l'échelle est différente entre les deux graphiques)

Source : Évaluation de la VBG

En ce qui concerne les postes les plus exposés aux accidents du travail, on retrouve sans grande surprise les postes d'Aides/Assistants dans les secteurs des mines, de la construction, de l'industrie manufacturière et des transports (cf. tableau ci-dessous).

Profession exercée	Accidents à déclaration obligatoire	
	Nombre	%
Ouvriers auxiliaires dans les mines, la construction, l'industrie manufacturière et le transport, dont :	18 500	44,6
Travailleurs non qualifiés dans le secteur de la fabrication (par exemple, Aides/Assistants dans la chimie, Aides/Assistants de production, Ouvriers de production, Aides/Assistants techniques)	15 900	38,3
Transporteurs et transitaires, Ouvriers de chargement, Étiqueteurs, Agents de tri de marchandises	1 900	4,5
Métallurgistes, mécaniciens et professions apparentées	6 100	14,7
Employés de bureau sans contact avec la clientèle, dont	4 800	11,7
Manutentionnaires	2 500	6,0
Magasiniers d'entrepôt, Magasiniers, Préparateurs de commandes	1 700	4,0
Métiers de l'extraction dans les carrières et de la construction	3 200	7,6
Conducteurs et opérateurs d'installations mobiles	2 100	5,0
Autres postes	6 800	16,3
Total	**41 500**	**99,9**

Accidents du travail chez les intérimaires selon le type de poste occupé, en 2016

C'est l'analyse de l'environnement concret des accidents du travail qui nous renseigne le mieux sur les situations de risques. Ainsi, sur les accidents qui ont eu lieu en 2016 dans l'industrie (qui représentent près de 78 % du total des accidents en 2016), presque la moitié d'entre eux se sont produits dans les zones de production (usine ou atelier) et près d'un quart dans les zones de chargement et de déchargement.

Les chantiers de construction, carrières et mines à ciel ouvert sont aussi les lieux où se produisent près de 10 % du total des accidents.

La plupart des accidents du travail à signaler se produisent lors de mouvements tels que la marche, la course et l'ascension ou la descente, et lors de la manutention manuelle d'objets. Une part non négligeable d'accidents du travail concerne l'usage d'outils à main.

5.2 Connaissances sur les maladies professionnelles

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

5.3 Connaissances générales sur la santé des populations intérimaires

Une enquête sur l'emploi a été réalisée à deux reprises par les organismes d'étude allemands, BIBB et BAuA[82] en 2006 et 2012, sur les conditions de travail, la situation en matière de santé et la satisfaction au travail des travailleurs intérimaires.

En 2006, 37,9 % des travailleurs intérimaires estimaient avoir une très bonne, voire excellente condition physique alors que les salariés qui n'étaient pas en travail temporaire ne se déclaraient dans cet état de santé qu'à 35,4 %.

En 2012, les proportions baissent dans les deux populations étudiées : cette fois, 27,2 % des intérimaires interrogés dans l'enquête déclaraient avoir une très bonne ou excellente condition physique, et cette proportion est un peu plus petite que celle des salariés non intérimaires : 30,4 %.

De plus, l'examen détaillé des plaintes émises par les salariés fait apparaître une forte dégradation des valeurs pour les intérimaires (voir douleurs dans le bas du dos, au cou et aux épaules dans le tableau ci-dessous).

[82] Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) et Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA)

Plaintes relatives à la santé[1]	Intérim		Hors intérim	
	2006	2012	2006	2012
	%	%	%	%
Douleurs dans le bas du dos	41,9	53,4	44,6	48,4
Douleurs au cou et aux épaules	39,3	52,7	47,7	49,9
Douleurs dans les genoux	24,4	32,8	19,6	22,8
Maux de tête	27,1	38,5	29,6	34,9
Troubles du sommeil nocturne	*	24,3	20,2	27,1
Fatigue générale, abattement, épuisement	45,8	52,3	43,5	46,3
Nervosité et irritabilité	21,0	24,5	27,9	28,2

Tableau : Plaintes des travailleurs relatives à la santé

Source : Enquête sur l'emploi BIBB / BAuA 2006 et 2012

1 Proportion de travailleurs ayant des problèmes de santé pendant / immédiatement après le travail

** Fréquence trop petite*

5.4 Obligations et dispositifs de maintien en emploi en cas de lésions liées au travail

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

5.5 Ampleur du non-recours et de la sous-déclaration

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

6. Organisation de la prévention dans la relation triangulaire

Description concrète des dispositions et du fonctionnement de la prévention entre les agences et les utilisateurs. Repérage des résultats en termes de santé et de sécurité.

6.1 Responsabilités et rôles des agences et des entreprises utilisatrices en matière de SST

6.1.1 Le principe général

Chaque employeur est responsable de la santé et sécurité au travail de ses salariés. Les dirigeants d'entreprise peuvent être tenus responsables du non-respect des obligations qui résultent de ce principe. Ils peuvent confier à des salariés compétents la tâche d'informer et former les collaborateurs afin que la culture de la prévention soit diffusée dans l'ensemble de l'entreprise et mise en œuvre.

Les médecins de l'entreprise et les spécialistes de la sécurité au travail conseillent l'employeur dans son devoir de garantir des lieux de travail sûrs et sains. En fonction du nombre d'employés, différentes options sont proposées pour l'organisation des soins de santé et de sécurité au travail.

Par ailleurs, il incombe à l'employeur de garder trace des mesures mises en place pour informer et former les travailleurs sur les postes de travail présentant des dangers particuliers. L'employeur doit aussi veiller à ce que les personnes chargées de tâches liées à la sécurité et à la santé au travail (cadres et employés) soient suffisamment qualifiées (éducation et formation).

L'employeur est tenu d'évaluer systématiquement les risques liés au travail, et de documenter les mesures de sécurité requises. L'évaluation des risques est une analyse de vulnérabilité permettant d'identifier le potentiel d'amélioration.

Enfin, l'employeur doit s'assurer que des instructions régulières et adaptées au poste de travail ont été données aux salariés qui vont intervenir, et ceci avant le début de l'activité. Seuls les employés conscients des dangers sur leur lieu de travail et de leurs obligations en matière de sécurité et de santé au travail, et connaissant les mesures et les règles de fonctionnement nécessaires, peuvent travailler en toute sécurité et en bonne santé.

6.1.2 Dans l'intérim

Les principes énoncés ci-dessus sont également valables pour les sociétés de travail temporaire qui doivent agir de même avec les salariés qu'elles mettent disposition des entreprises utilisatrices. Ces recommandations d'ordre général demeurent pertinentes. Mais du fait que le travailleur est susceptible d'intégrer un nouvel environnement de travail à chaque mission, il est indispensable que le contrat passé entre l'ETT et l'EU intègre la dimension de la santé et sécurité au travail.

La tendance actuelle en Allemagne, au moins pour les grandes enseignes du travail temporaire, est celle de l'intégration dans le contrat commercial d'un accord centré sur la santé et sécurité au travail dans lequel les deux parties définissent leur rôle respectif dans ce domaine (qui fournit les EPI ? Quel est le suivi médical à envisager compte tenu des particularités du poste de travail ? Qui informe sur les particularités du poste de travail, etc.).

Le constat est aussi à un plus grand contrôle de l'affectation du salarié intérimaire une fois entré dans l'entreprise utilisatrice ; les possibilités d'affecter le travailleur intérimaire à des différents postes sont limitées. Tout changement de poste doit être décidé avec l'ETT.

Par ailleurs, les efforts partagés entre ETT et EU consistent à planifier autant que possible le recours à des intérimaires et à acquérir le matériel de sécurité ou à mettre en place les mesures de sécurité adéquates. L'EU est tenue aux mêmes exigences de sécurité pour les personnels temporaires que pour ses propres employés. Ainsi les personnels temporaires doivent être informés des mesures de premiers secours et des mesures d'urgence afin de pouvoir agir rapidement si nécessaire. (Ils doivent savoir comment évacuer les locaux par exemple).

L'information orale sur les dangers dans l'EU, et l'usage de modes d'emploi écrits, sont les premiers moyens mobilisés par l'EU qui intègrent dans son périmètre des travailleurs intérimaires. Toutefois, il revient aux deux entreprises, ETT et EU, de vérifier que le travailleur a bien compris les consignes qui lui ont été données. L'Allemagne accueille actuellement de nombreux travailleurs étrangers qui passent par l'intérim pour s'insérer sur le marché du travail, et dont la maîtrise de la langue allemande est encore insuffisante pour saisir les avertissements donnés par les collègues rencontrés sur les sites de production.

La traçabilité de tout ce qui a été fait avec le travailleurs intérimaire en matière de respect des règles de sécurité est très importante car en cas d'accident, l'ETT sera tenue d'apporter les preuves qu'elle a bien respecté la loi (dates des contrôles médicaux, contenu et durée des formations sur la santé et la sécurité au travail, analyse des risques sur le poste d'affectation…).

6.2 Étapes collaboratives dans le cadre d'une mission

Intérêt des certifications

Les ETT recourent à des certifications souvent dans une logique de faire valoir un avantage concurrentiel mais cela améliore aussi leur vigilance par rapport à la santé et la sécurité au travail des personnes qu'elles placent.

Certaines sociétés d'intérim, qui travaillent en particulier avec l'industrie, suivent la norme SCC-SCP [*Safety Checklist for Contractors / Service Capability & Performance*], ce qui les amène à mettre en place et formaliser un système de gestion pour la sécurité. Ces deux normes assez faciles à mettre en place dans les petites et moyennes entreprises, se basent sur des listes de contrôle qui comprennent des exigences de sécurité, de santé et de protection de l'environnement.

Elles sont reconnues dans tous les secteurs industriels à l'international.

Les organisations certifiées doivent démonter leur performance et leur engagement par le biais d'une re-certification annuelle.

L'objectif est de prévenir le nombre d'accidents et d'apporter la preuve que les processus internes ont été évalués selon les meilleures pratiques existantes dans le domaine de la sureté et de la sécurité au travail. Cette preuve est parfois exigée par les EU.

D'autres entreprises sont passées récemment à la norme britannique BS OHSAS 18 001 [*British Standard Occupational Health and Safety Assessment Series*] considérée comme un modèle de système de management de la santé et de la sécurité au travail plus étendu que les normes SCC-SCP. Créée en 1999 sous l'égide du BSI [British Standards Institution], elle offre aux entreprises volontaires un dispositif d'évaluation et une méthode compatibles avec les autres certifications ISO 9001 pour le management de la qualité et 14 001 pour le management environnemental.

Axes pris en compte dans la norme OHSAS 18 001 :

- Planification (identification des dangers, évaluation, gestion des risques)
- Responsabilité et structure
- Formation, présentation, compétence
- Consultation, communication
- Management opérationnel
- Situations d'urgence (préparation, solutions)
- Performances (mesure, suivi, amélioration)

6.3 Équilibre dans la relation entre agences et entreprises utilisatrices

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

6.4 Gestion des situations particulières dans la relation triangulaire

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

7. Formation des intérimaires et des permanents

Connaissance des pratiques de formation dans le secteur de l'intérim. Repérage des liens entre prévention des risques et formation initiale et continue. Compétences et formation des permanents d'agences en matière de SST.

7.1 Droit et financement de la formation

7.1.1 Pas de fonds mutualisés de formation, ni d'obligation des employeurs de financer la formation

L'Allemagne réglemente peu la formation professionnelle continue. Celle-ci repose essentiellement sur les entreprises et les ménages, même si des aides publiques et conventionnelles existent. Les entreprises n'ont pas d'obligation légale de former, ni de verser une contribution financière à des fonds formation comme en France. Globalement, la formation continue est financée à 30 % par les entreprises, 38 % par les individus et 21 % par l'État.[83]

Cette situation s'explique en partie par la place spécifique de la formation professionnelle initiale en alternance. Le fort développement du système dual et le fait que les formations professionnelles soient assez longues garantissent au système de production allemand composée de nombreuses entreprises qui anticipent et planifient sur le moyen terme leurs besoins en compétences, une couverture des besoins globalement satisfaisante.

Cela dit, les besoins en main-d'œuvre qualifiée continuent à augmenter avec la reprise de la croissance. Et des formations continues sont toujours nécessaires pour permettre à la main-d'œuvre de s'adapter aux évolutions du travail. Mais toutes les entreprises ne proposent pas forcément des formations à leurs salariés. Et selon les conventions collectives appliquées, les obligations faites à l'employeur peuvent varier fortement.

7.1.2 Tour des dispositifs d'aide à la formation continue en Allemagne[84]

Le congé-éducation :

Compte tenu du fait que la politique d'éducation est une compétence des Länder et non pas du gouvernement fédéral, il existe différentes variantes du congé-éducation. La plupart du temps, il s'agit d'un congé annuel de 5 jours, cumulable sur deux ans. L'employeur maintient la rémunération durant ce congé-éducation mais les coûts de formation sont à la charge du travailleur. Seuls deux Länder (Bavière et Saxe) ne disposent d'aucune réglementation de ce type.

Certains Länder allouent aux petites et moyennes entreprises un forfait pour minorer le coût de la main-d'œuvre mais ce forfait est en général assez faible (entre 55 et 110 € par jour suivant la formation suivie).[85]

La formation de promotion, ou perfectionnement professionnel [*Meister Bafög*] **:**

On parle maintenant de Bourse d'avancement [Aufstieg Bafög] depuis la réforme de 2016. Initialement réservé aux salariés ayant suivi leurs trois ans de formation duale initiale, le Aufstieg Bafög est désormais accessible à tous les bacheliers, pourvu qu'ils puissent justifier d'une expérience professionnelle dans le domaine considéré.

La Loi sur le financement de la formation pour l'avancement [Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz - AFBG] soutient l'extension et le développement de la qualification professionnelle et renforce ainsi la motivation des jeunes professionnels en matière de formation.

Les formations entreprises dans ce dispositif sont longues (au moins 400 heures) ; elles peuvent se dérouler sur deux ans à temps plein ou quatre ans à mi-temps. Elles aboutissent à un diplôme professionnel, et bénéficient d'aides publiques. Les frais de formation peuvent être pris en charge jusqu'à 40 % par les autorités, avec 40 % supplémentaires de prêt. Une aide supplémentaire est versée mensuellement, calculée en fonction de la situation de famille.

160 000 personnes en ont bénéficié en 2016.

[83] Source : centre de ressources Eures Lorraine, cité par l'Institut Montaigne

[84] Source : https://www.managementdelaformation.fr/actualites/2018/02/07/formation-professionnelle-en-allemagne-comment-ca-marche/

[85] Pour des informations par Land, consulter le site https://www.iwwb.de/weiterbildung.html?seite=26

La prime pour la formation [*Bildungsprämie*] **:**

Il s'agit d'une aide d'État, versée sous condition de ressources aux actifs les plus modestes qui décident de se former hors temps de travail pour évoluer professionnellement. La prime représente la moitié du coût de la formation, celui-ci étant plafonné à 1 000 €. Le salarié paie l'autre moitié.

L'épargne formation [*Bildungssparen*] **:**

Il s'agit de la faculté de percevoir de façon anticipée une partie de son épargne salariale (pour les salariés qui en ont une) pour financer sa formation.

Le programme [*WeGeBau*] **:**

Ce programme du Pôle emploi allemand [*Bundesagentur für Arbeit*] s'adresse aux salariés les moins qualifiés des PME. Le salarié peut prendre des jours pour se former en continuant à percevoir sa rémunération. L'agence pour l'emploi rembourse une partie du salaire à l'entreprise et prend en charge une partie des frais de formation.

À ces 5 dispositifs, s'ajoutent les initiatives des branches, les accords d'entreprise, les politiques des Länder… Dans un contexte où le nombre de salariés couverts par des accords tend à reculer.

En résumé…

Le financement direct de la formation par les entreprises et par les salariés eux-mêmes est important en Allemagne.

La formation des travailleurs reste un enjeu fort pour les entreprises ; pour cette raison, les investissements dans ce domaine sont appréciables.

Un bémol toutefois : les disparités entre les Länder sont importantes (de 1 salarié sur 4 qui suit une formation continue dans certains Länder, on passe à 1 salarié sur 34 dans d'autres !).

Toutes les modalités de formation sont utilisées (cours en présentiel, formation au poste de travail, rotation sur les postes, auto-formation, etc.).

La culture de la transmission des savoirs et savoir-faire est ancrée dans les mentalités et les comportements.

7.2 Données sur la formation des intérimaires et des permanents

7.2.1 Les chiffres de la formation continue des salariés permanents et intérimaires

Les chiffres qui ont été examinés pour la présente étude portent sur l'ensemble des travailleurs sans distinction du statut d'intérimaires. Aucune des données quantitatives étudiées publiées par l'Office statistique du gouvernement fédéral [*Statistisches Bundesamt*] en 2017 ne permet d'isoler les travailleurs intérimaires.

Suivant les cas, les sources utilisées sont données sur la formation issues : du Mikrozensus ; de la cinquième enquête européenne sur la formation professionnelle continue en entreprise (CVTS5) ; des statistiques du Pôle Emploi [*Statistik der Bundesagentur für Arbeit*] pour les mesures destinées aux chômeurs ; de la série relative aux examens de formation continue des organisations professionnelles ainsi que de la série relative aux bourses de promotion, toutes deux éditées par l'Office fédéral de la statistique ; des données de l'enquête sur l'éducation des adultes publiée par le Kantar Public de Munich ; et enfin des statistiques sur l'éducation des adultes, suivies par le Centre de Leibniz de l'Institut allemand pour l'éducation des adultes pour l'apprentissage tout au long de la vie pour les personnes qui se forment dans les université populaires [*Volkshochschulen*].

Les données sur la formation des salariés selon différentes variables sont en revanche disponibles pour l'année 2016. Nous ne les reprenons pas ici.

Au vu de ce contact, il paraît intéressant de s'intéresser à l'offre de formation présentée par les opérateurs du travail intérimaires en Allemagne, et en particulier par les organisations de la branche.

7.2.2 Les formations continues proposées par la branche et la place de la sécurité au travail dans cette offre

Le BAP signale sur son site Internet[86] que « la formation des travailleurs temporaires est extrêmement variée. Les offres n'incluent pas seulement les presque classiques permis de conduire des chariots élévateurs, les cours de base en bureautique et les cours de langue, mais vont bien au-delà de cela. » Le site mentionne des cours de formation pour les travailleurs de la plasturgie, les spécialistes de la manutention dans le fret aérien, du photovoltaïque et du management, une formation continue d'ingénieur mécanicien de structure et cabine pour l'industrie aéronautique, d'économiste d'entreprise agréé par l'État ou encore de spécialiste de la santé et d'infirmier pour les soins intensifs et les anesthésies ou pour les soins en gériatrie…

La liste complète des formations proposées et *« bonnes pratiques »* par des entreprises membres du BAP est présentée sur le site. Elle est classée selon l'accessibilité des formations aux travailleurs (non qualifiés, qualifiés ou diplômés de l'enseignement supérieur).

Le BAP a décidé de renforcer sa communication sur l'offre de formation proposée par les sociétés de travail temporaire qui semble peu connue du grand public et qui devient d'autant plus importante que les élus politiques sollicitent fortement la branche pour améliorer la qualification des travailleurs intérimaires.

On peut signaler le dispositif du BAP de qualification en cours d'emploi des salariés à temps partiel qui n'ont pas achevé une scolarité de niveau secondaire. Il s'agit d'un modèle en trois étapes qui s'appuie sur l'expérience pratique que les travailleurs temporaires accumulent au cours de leurs missions et l'enrichit de connaissances théoriques. Il permet la certification des compétences personnelles.

Par ailleurs, les plateformes de e-learning semblent investies actuellement par différents opérateurs.

7.3 Place de la santé et de la sécurité dans la formation initiale et continue

Il n'a pas été possible dans le cadre de cette étude d'explorer tous les dispositifs de formation initiale. Cependant, les témoignages de formateurs et de représentants de syndicats de salariés semblent montrer que la formation à la sécurité est entièrement intégrée à l'apprentissage du métier. La formation en alternance avec des périodes régulières en centre de formation (très fréquentes durant la première année de formation) permettent un rappel constant des règles de sécurité à respecter sur les lieux de travail.

La sensibilisation à la sécurité est associée à la notion de qualité de la production. Les processus sont déployés après avoir fait l'objet d'une analyse et les objectifs sont à la fois de travailler correctement pour se protéger, mais aussi pour garantir une production répondant aux exigences de qualité ; il en résulte une optimisation du temps de travail. *« La sécurité au travail atteste d'un haut niveau de travail en termes de standards. Plus je travaille en sécurité et proprement, et meilleure est la qualité. »*[87]

7.4 Évaluation de l'efficacité des formations et expériences remarquables

Expériences remarquables découvertes durant l'étude :

- Concours incitatifs de l'iGZ.
- Développement d'outils pédagogiques très diversifiées et utilisant tous les supports possibles, dont la production de clips compréhensibles par tous (ce qui résout le problème de la langue).

[86] https://www.personaldienstleister.de/unsere-themen/bildung/fuer-zeitarbeitnehmer/best-practice.html

[87] Témoignage d'un formateur de la construction

8. Sources

Webographie

Ministère fédéral du travail et des affaires sociales [*Bundesministerium für Arbeit und Soziales*]
https://www.bmas.de/DE/Startseite/start.html

Ministère fédéral de la justice et de la protection des consommateurs [*Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz*] intéressant pour un accès facile à la quasi-totalité des lois fédérales en vigueur sur Internet. Les lois et règlements sont accessibles dans leur version actuelle.
http://www.gesetze-im-internet.de/

Office fédéral de la statistique [*Statistisches Bundesamt*], intéressant surtout pour les données sur le recensement [*Mikrozensus*]
https://www.destatis.de/DE/ZahlenFakten/GesellschaftStaat/Bevoelkerung/Mikrozensus.html

Agence fédérale de l'emploi [*Bundesagentur für Arbeit*]
https://www.arbeitsagentur.de/privatpersonen

Institut de recherche sur l'emploi de l'Agence fédérale de l'emploi [*Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung der Bundesagentur für Arbeit - IAB*]
https://www.iab.de/

Institut fédéral pour la sécurité et la santé au travail [*Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin - BAuA*]
https://www.baua.de/DE/Home/Home_node.html

Association fédérale des employeurs de prestataires de services du personnel [*Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister – BAP*]
https://www.personaldienstleister.de/

Association des employeurs du secteur du travail temporaire [*Interessenverband Deutscher Zeitarbeitsunternehmen - iGZ*]
https://www.ig-zeitarbeit.de/

Confédération des syndicats allemands [*Deutscher Gewerkschaftsbund*]
http://www.dgb.de/

Confédération chrétienne des syndicats [*Christlichen Gewerkschaftsbund - CGB*]
https://www.cgb.info/aktuell/aktuelles.html

Union des services *[vereinte Dienstleistungsgewerkschaft - ver.di]*
https://www.verdi.de/

Association faîtière des assurances sociales allemands contre les accidents du travail [*Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung – Spitzenverband – DGUV*]
https://www.dguv.de

Assurance accident du travail de l'administration [*Verwaltungs-Berufsgenossenschaft -VBG*]
C'est cette compagnie d'assurance qui couvre la branche du travail intérimaire en Allemagne
http://www.vbg.de/

Institut fédéral pour l'enseignement et la formation professionnels [*Bundesinstitut für Berufsbildung – BIBB*]
https://www.bibb.de/

Moteur de recherche du serveur allemand d'éducation pour les cours de formation continue [*Suchmaschine des Deutschen Bildungsservers für Weiterbildungskurse*]
https://www.iwwb.de/

Hans Böckler Stiftung, Fondation pour l'organisation de la cogestion, la recherche et l'appui aux études de la DGB
https://www.boeckler.de/index.htm
Institut travail et qualification de l'Université de Duisburg-Essen [*Institut Arbeit und Qualifikation – IAQ*]
http://www.iaq.uni-due.de/

Centre des Liaisons Européennes et Internationales de Sécurité Sociale – CLEISS
Le centre est un établissement public national qui informe sur la protection sociale à l'international. Il est placé sous la double tutelle du ministre chargé de la sécurité sociale et du ministre chargé du budget.
https://www.cleiss.fr/

Worker-Participation. EU, le portail d'informations sur les questions de participation des travailleurs en Europe [*the gateway to information on worker participation issues in Europe*]
http://fr.worker-participation.eu/

INFOBEST, Réseau des instances d'information et de conseil sur les questions transfrontalières du Rhin supérieur [*Netzwerk der Informations-und Beratungsstellen für grenzüberschreitende Fragen am Oberrhein*]
https://www.infobest.eu/fr/themes/article/travail/le-droit-du-travail-en-allemagne/

Chambre franco-allemande de commerce et d'industrie [*Deutsch-Französische Industrie- und Handelskammer*]
http://www.emploi-francoallemand.com/fr

Publications

La formation continue du salarié du secteur privé en Allemagne, 2ème édition, brochure d'octobre 2016, téléchargeable sur le site www. Frontalierslorraine.eu

Étude comparée des différents systèmes de formation professionnelle, Ombeline Gras, Institut Montaigne, décembre 2010

Étude comparative sur les pouvoirs et la représentativité des représentants des salariés dans l'entreprise en France et en Allemagne, IFO, Centre de recherches institutionnelles internationales et de recherches sur les migrations [*Center for International Institutional Comparisons and Migration Research*], avril 2016

Rapport du gouvernement fédéral sur l'état de santé et de sécurité au travail et sur les accidents et les maladies professionnelles en République fédérale d'Allemagne en 2016 *[Bericht der Bundesregierung über den Stand von Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit und über das Unfall- und Berufskrankheitengeschehen in der Bundesrepublik Deutschland im Jahr 2016],* Bundesanzeiger Verlag GmbH

10 Personnes interviewées

- Un conseiller spécialisé dans les questions juridiques et sociales dont la clientèle est composée d'entreprises de travail temporaire (entreprise privée)
- Une représentante d'une caisse de maladie publique (IKK)
- Un représentant d'une autre caisse de maladie publique (AOK)
- Le secrétaire syndical de l'assurance accident du travail du secteur bois et métal (Berufsgenossenschaft Holz und Metall)
- Un chargé de la communication et des relations avec la presse de IG Metall
- Une représentante du ministère de l'économie, du travail, de l'énergie et des transports du Land de Sarre
- Deux dirigeants d'entreprises de travail temporaire (entreprises privées de petite taille)
- Un ingénieur sécurité d'une grande enseigne d'intérim
- Un formateur en bâtiment d'un centre de formation professionnelle initiale et continue (AGV Bau Saar GmbH)

Auteurs

SCHWEITZER Jean-Michel
Conseil en relations sociales
jm.schweitzer.pro@orange.fr

FILPA Catherine
Institut d'études Catherine FILPA
filpa.catherine@free.fr

Intérimaires en sécurité :
quelles pratiques de prévention au-delà de nos frontières ?

Monographie détaillée

Belgique

Cahier n°3

OBSERVATOIRE DE L'INTÉRIM ET DU RECRUTEMENT

2019

Préambule/Belgique

Contexte

L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement est maître d'œuvre d'une étude commanditée par la Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail (CPNSST) de la branche du travail temporaire.

Son objet est d'identifier, dans les politiques de prévention de cinq pays étrangers, des pratiques de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux de la branche en France. Les pays concernés sont : l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne (en particulier la communauté autonome de Catalogne), le Canada (en particulier la province du Québec) et les Pays-Bas.

Documents

L'étude a donné lieu aux productions finales suivantes :

- **Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Pays-Bas, focus sur 21 expériences inspirantes**
  (Cahier n°1, 64 pages)

  Dans ce recueil, après une rapide présentation de certaines caractéristiques du pays, 21 expériences remarquables sont présentées sous forme de fiches.

- **Monographies détaillées**
  (Cahiers n°2 à 6, 25 à 54 pages par monographie)

  Le secteur de l'intérim et l'organisation de la santé et de la sécurité au travail dans les pays observés sont présentés avec davantage d'informations. Ces 5 monographies, dont certains thèmes nécessiteraient d'être encore approfondis, consignent les résultats obtenus dans le temps imparti à l'étude, c'est-à-dire une année. Malgré leur hétérogénéité, les monographies apportent de précieux renseignements.

- **Bibliographie transversale**
  (Cahier n°7, 19 pages)

  Elle restitue une information sur la littérature consultée durant les travaux. Les références bibliographiques y sont complémentaires à celles qui figurent déjà dans les monographies.

Accessibilité

Toutes les publications sont disponibles sur le site de l'OIR en téléchargement.

Pour explorer certains thèmes en particulier, les internautes peuvent obtenir des extraits pertinents grâce une requête prédéfinie, par pays ou par thème, effectuée sur un document numérique compilant toutes les productions finales.

Avertissement

En ce qui concerne les monographies, bien qu'un sommaire commun structure toutes les productions (ce qui en facilite la lecture), il s'avère que leurs contenus sont parfois hétérogènes.

Cette hétérogénéité s'explique par les modalités de collecte des informations utilisées par les deux enquêteurs tout au long d'une période qui a duré 14 mois. En fonction des contextes et pratiques des personnes interviewées, des situations évoquées dans les documents compulsés, des habitudes de classement des sujets d'un pays à l'autre, des formes même de présentation des données, etc., les informations recueillies se sont agrégées selon des modalités différentes.

Dans la mesure où l'objectif premier des travaux était de s'attacher à identifier des expériences remarquables dans chacun de ces pays, cette hétérogénéité a pu être traitée sans problème lors de la production du focus sur les 21 expériences inspirantes. Il nous semble donc que les résultats obtenus n'ont pas perdu en pertinence.

Néanmoins, nous invitons les personnes désireuses de mieux connaître la toile de fond de ces expériences à se plonger dans la lecture des monographies qui, bien qu'hétérogènes, comportent une mine d'informations utiles, sans chercher à les comparer deux à deux.

Sommaire/Belgique

1. Introduction : connaissance du pays

1.1 Structuration globale de l'État et des Régions, répartition des rôles et des pouvoirs
1.2 Caractéristiques générales de la population active
1.3 Économie structurante et spécificités
1.4 Administration de l'emploi et du travail, rôle du dialogue social

2. Connaissance de l'intérim

2.1 Faits historiques marquants du secteur
2.2 Marché de l'intérim
2.3 Travailleurs intérimaires
2.4 Dialogue social
2.5 Réglementation, accords et modalités de régulation de l'intérim

3. Connaissance de la prévention et de la santé et sécurité au travail

3.1 Rôle des pouvoirs publics et des partenaires sociaux en matière de SST
3.2 Responsabilités et obligations des parties, secteurs ou activités interdites pour l'intérim
3.3 Acteurs de prévention externes à l'entreprise
3.4 Acteurs de prévention internes à l'entreprise
3.5 Dispositifs d'études, d'informations et de capitalisation sur la santé au travail

4. Régimes d'assurances et tarification

4.1 Régime d'assurance accident et maladies professionnelles
4.2 Système de financement du régime
4.3 Nomenclatures des accidents, lésions ou maladies en lien avec le travail
4.4 Procédures et modalités de déclaration, reconnaissance et indemnisations
4.5 Cas de la relation triangulaire : tarification et jurisprudence

5. Santé et sinistralité dans le secteur de l'intérim

5.1 Connaissances sur les accidents du travail
5.2 Connaissances sur les maladies professionnelles
5.3 Connaissances générales sur la santé populations intérimaires
5.4 Obligations et dispositifs de maintien en emploi en cas de lésions liées au travail
5.5 Ampleur du non-recours et de la sous-déclaration

6. Organisation de la prévention dans la relation triangulaire

6.1 Responsabilités et rôles des agences et des entreprises utilisatrices en matière de SST
6.2 Etapes collaboratives dans le cadre d'une mission
6.3 Équilibre dans la relation agences et entreprises utilisatrices
6.4 Gestion des situations particulières dans la relation triangulaire

7. Formation des intérimaires et des permanents

7.1 Droit et financement de la formation
7.2 Données sur la formation des intérimaires et des permanents
7.3 Place de la santé et de la sécurité dans la formation initiale et continue
7.4 Evaluation de l'efficacité des formations et expériences remarquables

8. Sources

1. Introduction : connaissance du pays

Présentation générale du pays et de sa structuration territoriale, son économie et sa population au travail. Les grands principes de fonctionnement du droit et du dialogue social.

1.1 Structuration globale de l'État et des Régions, répartition des rôles et des pouvoirs

1.1.1 Histoire et naissance de la Belgique

Le territoire belge vit, au fil des époques, différentes influences et appartenances (Francs, Pays-Bas espagnols, Pays-Bas autrichiens, République française…). Son origine politique se situe en 1831. En se dotant d'une constitution, la Belgique devient alors un État dont la langue unique est le français, mais au sein duquel de multiples dialectes sont parlés.

En 1839 la Belgique perd 15 % de son territoire au profit des Pays-Bas. Les frontières actuelles sont la conséquence du traité de Versailles (1919) qui attribue à la Belgique de nouveaux cantons germanophones. La Belgique a 4 pays voisins (Pays-Bas, Allemagne, Luxembourg et France) et une mer frontière (Mer du Nord).

C'est aujourd'hui un territoire de 30 688 km^2 à faible relief et dont la densité de population est élevée. L'histoire de ce territoire conduit à la pratique de 3 langues officielles : le néerlandais et le français (langues principales), et l'Allemand.

1.1.2 Cadre politique général

La Belgique, ou Royaume de Belgique, est aujourd'hui une monarchie constitutionnelle fédérale à régime parlementaire. Cette monarchie constitutionnelle est animée par un système politique articulé entre le gouvernement et le parlement :

- Le gouvernement fédéral est composé du Roi, du premier ministre et de l'ensemble des ministres. Le Gouvernement assure le pouvoir exécutif. Le pouvoir du Roi est exercé par le Gouvernement.
- Le parlement fédéral est composé de la Chambre des représentants (150 membres élus à la proportionnelle) et du Sénat (60 sénateurs dont 50 sont désignés par les gouvernements des entités fédérées : communautés linguistiques et régions). Il exerce le pouvoir législatif.

Le gouvernement est responsable de son action devant le parlement. L'élection du parlement a lieu au scrutin proportionnel. L'exécutif ainsi formé résulte d'une coalition respectueuse du poids des partis majoritaires au Parlement. Le poids des partis et particulièrement celui de leur président est important.

Le droit belge est doté d'une constitution dont la norme prévaut sur tout autre texte (Article 188). La jurisprudence belge reconnaît les règlements et les directives européens. Au niveau fédéral, les arrêtés royaux, les lois ou les arrêtés-lois sont adoptés par le Roi et/ou la Chambre des représentants. Les régions ou les communautés adoptent des décrets.

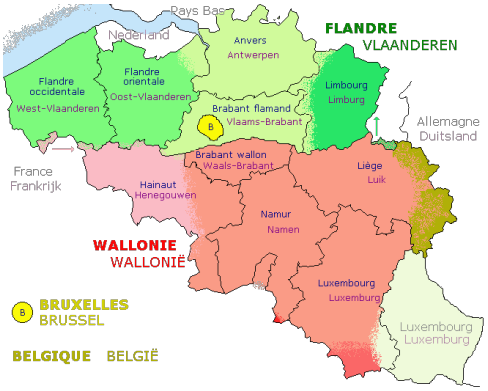
C'est un pays fondateur et membre de l'Union européenne dont elle accueille une partie des institutions à Bruxelles : le Conseil de l'union, la Commission, le Comité économique et social ainsi que le Comité des régions.

1.1.3 Découpage administratif

Le pays est un État fédéral composé *« des communautés et des régions »*. Chaque région et chaque communauté ont des organes législatifs et exécutifs.

- Les régions sont au nombre de 3 : flamande, wallonne et Bruxelles-capitale.
- Les communautés sont au nombre de 3 : flamande de Belgique, française de Belgique et germanophone de Belgique.

Le territoire est subdivisé en 10 provinces ayant des compétences propres et en 589 communes.



1.2 Caractéristiques générales de la population active

1.2.1 Démographie[1]

Selon le Statbel, l'office belge de la statistique, le Royaume compte **11 376 000 habitants** au 1er janvier 2018. Au 9ème rang de l'Union européenne en nombre d'habitants, la Belgique représente 2,2 % de la population de l'Union. La croissance continue de 0,5 % de la population depuis plus d'une décennie est due aux soldes naturels et migratoires positifs.

Poids de la population au sein des 3 régions : flamande (6,5 millions), wallonne (3,6 millions) et Bruxelles (1,2 millions). La densité en habitants varie significativement ; Bruxelles, Anvers, Courtrai et leurs banlieues sont les principales zones à très forte de densité. La Wallonie a une plus faible densité et concentre les exploitations agricoles. Sur les 2 dernières décennies, la Région de Bruxelles-capitale gagne des habitants au détriment de la Flandre et de la Wallonie. Ce sont des petites communes de moins de 10 000 habitants et quelques grandes villes qui profitent de cette croissance.

Évolution de la population selon les régions
(Source Statistics Belgium)

	1997	2007	2017
Population totale	10 170 226	10 584 534	11 322 088
Région de Bruxelles-capitale	950 597	1 031 215	1 191 604
%	9,3 %	9,7 %	10,5 %
Région flamande	5 898 824	6 117 440	6 516 011
%	58,0 %	57,8 %	57,6 %
Région wallonne	3 320 805	3 435 879	3 614 473
%	32,7 %	32,5 %	31,9 %

1.2.2 Âges et populations étrangères

La population résidant en Belgique tend à vieillir ; les plus jeunes classes d'âges ne progressent pas. Du fait d'une mortalité plus élevée chez les hommes, le poids des femmes progresse d'autant que l'on avance dans les classes d'âges. La Région flamande vieillit plus fortement ; la Région Bruxelles-capitale est statistiquement plus jeune.

La population étrangère présente sur le Royaume est en forte augmentation. Elle représente aujourd'hui 11,7 % de la population belge contre 8,8 % vingt ans plus tôt. Les résidents étrangers sont pour la plupart issus de l'Union européenne (principalement Français, Italiens et Néerlandais). Les personnes ayant acquis récemment la nationalité belge sont principalement issues des nationalités marocaines, turques et italiennes.

1.2.3 Niveau d'enseignement

La plupart des diplômes de l'enseignement supérieur sont des bacs professionnels et des diplômes non universitaires préparés par des filières courtes. En 2016, 11,6 % de la population de 15 ans et plus a un niveau d'enseignement niveau Master.

Avec 45,6 % des 30-34 ans titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur en 2016, la Belgique se situe très au-dessus de la moyenne des pays européens (39,1 %).

Ces 3 dernières décennies, le niveau d'instruction de la population belge a évolué favorablement. Cette progression est en particulier notable pour les femmes ; sur cette période, la part des femmes hautement qualifiées progresse de 31 % et dépasse aujourd'hui celle des hommes.

1.2.4 Population active

En 2016, **4,59 millions de personnes ont un emploi** en Belgique. 67,7 % des personnes âgées de 20 à 64 ans étaient occupées par un emploi. 3,9 millions sont salariés et 0,68 million sont indépendants. La répartition des hommes et des femmes est très différente selon la nature des emplois et les activités.

Les taux d'emploi sont très différents selon les régions, la Flandre ayant des taux nettement plus élevés que la Wallonie et que Bruxelles, sur toutes les catégories de la population (âge et sexe par exemple).

Le taux de chômage (6 % pour l'ensemble des actifs au 3ème trimestre 2018) touche plus fortement les femmes et particulièrement la classe d'âge 15-24 ans (17 %). Ce taux en 2016 est inférieur à la moyenne des pays

[1] Source Statistics Belgium, 2017

européens ; il est comparable à celui de la Lituanie, l'Irlande et la Bulgarie. Le taux de chômage des jeunes (20,1 % en 2016) plus mauvais que pour l'ensemble de la population belge et plus élevé que pour l'ensemble des pays européens.

En comparaison avec les autres pays européens (Source Eurostat, Taux d'emploi 2018), la Belgique figure au 22ème rang des 28 pays européens. Son taux d'emploi des 20-64 ans est équivalent de celui de Bulgarie, devant la Roumanie, l'Espagne, l'Italie, la Croatie et la Grèce (28ème).

Le taux d'emploi est très variable selon la classe d'âge. La classe d'âge 50-64 ans est celle qui évolue le plus sur la dernière décennie.

Évolution du taux d'emploi selon la classe d'âge
(Source Statistics Belgium, Chiffres clés 2017)

	2005	2010	2016
Total 15-64 ans	**61,1 %**	**62,0 %**	**62,3 %**
15-24 ans	27,3 %	25,2 %	22,7 %
25-49 ans	80,1 %	81,2 %	79,7 %
50-64 ans	45,8 %	50,9 %	56,6 %

En 2016, les 5 principales professions répertoriées sont les employés de bureau (159 367), les vendeurs et employés de magasin (150 225), les agents d'entretien (130 984), les aides ménagers à domicile (122 229) et les professeurs de l'enseignement secondaire (95 697).

La partition des sexes est marquée selon les métiers. Sur la période 1999-2016, on observe une même évolution de la proportion de salariés à temps partiel chez les hommes (de 5 % à 11 %) et chez les femmes (de 39 % à 44 %).

1.2.5 Salaire

Le salaire moyen en 2014 est de 3 414 € bruts. Les variations de salaires sont néanmoins très fortes selon les arrondissements. Les moyennes de salaires les plus élevés se situent au niveau de la capitale bruxelloise et ses arrondissements périphériques (3 574 € à 3 908 €). La moyenne la plus faible est en Wallonie, sur l'arrondissement de Dinant (2 592 € à 2 669 €).

L'écart salarial entre les femmes et les hommes est en moyenne de 6,5 %. En comparaison avec d'autres pays, cet écart est 2,7 fois plus important en France et pour l'ensemble des pays européens.

1.3 Économie structurante et spécificités

1.3.1 Produit intérieur brut

Le Produit intérieur brut (PIB) belge représente 2,8 % du PIB de l'Union européenne. Le PIB par habitant en standard de pouvoir est le 4ème de l'UE derrière le Luxembourg, les Pays-Bas puis l'Allemagne ; il dépasse de 18 points le niveau moyen de l'Union. Le taux de croissance du PIB varie de 1,2 entre 2015 et 2016 et se situe en dessous de celui de l'ensemble des pays de l'UE (source Commission européenne, 2017).

PIB Valeur ajoutée par branche d'activité, estimation à prix courants
(Source Statistics Belgium, Chiffres clés 2017)

Secteurs	Millions €
Agriculture, sylviculture et pêche	2 775
Industrie	63 001
Construction	20 700
Services	289 661
Commerce, transports et horeca	73 173
Information et communication	15 697
Activités financières	23196
Activités immobilières	31 851
Services aux entreprises	52 754
Administration publique et enseignement	55 662
Santé publique et bien-être social	28 840
Autres services	8 488
Autres composantes	45 473
Produit intérieur brut aux prix du marché	421 611

1.3.2 Répartition des entreprises par secteur d'activité

Pour les 10 secteurs les plus représentés, le tissu des entreprises belges est marqué par une très faible part des entreprises de + 500 salariés (0,05 % de l'ensemble des entreprises) alors que 79 % des entreprises ne compte aucun salarié.

Les 3 premiers secteurs sur lesquels se concentre la population salariée :

- Commerce, vente et réparation automobile et motocycles : 21,7 % des salariés des 10 premiers secteurs (plus forte présence de PME).
- Activités spécialisées, scientifiques et techniques : 20,9 % de la population salariée des 10 premiers secteurs.
- Construction : 15,1 % de la population salariée des 10 premiers secteurs, principalement présentes dans le tissu des entreprises de tailles petites à moyennes.

Notons que l'industrie manufacturière est le secteur qui concentre le plus d'entreprises de grandes tailles.

Secteurs	Nombre d'entreprises selon l'effectif salarié				
	Total	0	1 à 49	50 à 499	+ 500
G - Commerce, réparation automobile et cycles	**176 901**	124 988	50 937	890	76
M - Activités spécialisées, scientifiques et techniques	**170 239**	148 774	21 018	422	25
F - Construction	**123 320**	95 337	27 474	495	14
I – Hébergement et restauration	**58 396**	36 485	21 771	129	11
S – Autres activités et services	**57 689**	48 566	9 028	91	4
N – Activités de services administratifs et de soutien	**55 324**	45 945	8 857	441	81
A – Agriculture, sylviculture et pêche	**48 959**	44 662	4 240	57	0
C – Industrie manufacturière	**48 578**	32 597	14 531	1 314	136
J – Information et communication	**43 781**	38 098	5 419	240	24
R – Arts, spectacles et activités récréatives	**31 759**	28 308	3 355	93	3

Nombre d'entreprises selon la classe de taille et par secteur en 2016
(Source Statistics Belgium, Chiffres clés 2017)

Les services occupent 53 % des entreprises et 45 % des personnes en emploi ; le commerce occupe 23 % des entreprises pour 23 % de l'emploi et l'industrie 6 % des entreprises pour 20 % de l'emploi.

1.3.3 Valeur ajoutée par personne occupée

En 2014, selon Statistics Belgium, la valeur ajoutée par personne occupée est en moyenne de 71 000 €. Il y a cependant une grande disparité selon les activités : 198 000 € de valeur ajoutée pour les personnes de l'énergie, de l'eau et du traitement des déchets, alors que les personnes de l'aménagement paysager et de l'entretien des bâtiments et jardins créent en moyenne 28 000 € de valeur ajoutée.
La création de valeur ajoutée des agences de travail temporaire et des activités liées à l'emploi se situe à environ 41 000 €, encadrée au-dessus par la construction (environ 51 000 €) et en dessous par l'Horeca et le tourisme (environ 30 000 €).

1.4 Administration de l'emploi et du travail, rôle du dialogue social[2]

1.4.1 Structuration du Droit du travail

La constitution belge est la norme juridique la plus élevée. Les traités issus du droit de l'Union européenne sont directement intégrés au bloc de constitutionnalité.

Outre la jurisprudence, le droit est défini par :

- Les **normes législatives** : les lois sont adoptées par le Parlement et sanctionnées par le Roi. Les arrêtés-lois sont pris par une branche législative du droit. Les décrets sont pris au niveau des parlements de régions.
- Les **arrêtés royaux** : pour être valables, ils sont validés par le Roi et par le pouvoir exécutif fédéral.

[2] Source : Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale

Le droit du travail est constitué des normes, des arrêtés royaux et des accords portant sur l'ensemble des thèmes traitant des relations de travail :

- La réglementation (durée du travail et jours fériés, protection des jeunes travailleurs…),
- Le contrat de travail (formes contractuelles, télétravail, travail intérimaire…),
- La rémunération (salaire minimum, primes, frais, avantages…),
- La non-discrimination et la diversité (selon l'âge, le sexe et l'origine ethnique),
- Le détachement (définition, modalités…),
- Les restructurations (transferts, licenciements collectifs, fermetures…),
- La concertation sociale (dialogue social européen, modalités de dialogue branche et entreprise…),
- Les congés (motifs, modalités et durées des congés),
- Le bien-être au travail (principaux généraux, surveillance de la santé, mesures de protection…),
- L'emploi (groupes à risque, politique de l'emploi, mesures incitatives…),
- Le chômage (conditions d'accès, indemnités…),
- Le travail faisable et maniable (modulation du temps de travail, évolution des emplois…).

Un inventaire complet et organisé des textes est mis à disposition sur Internet par le Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale : http://www.emploi.belgique.be/home.aspx

1.4.2 Le dialogue social

Les principes de droit belges permettent un large déploiement d'une concertation sociale entre les représentants patronaux et les représentants des travailleurs. Cela se traduit par un système institutionnel de négociation à différents niveaux débouchant sur des conventions collectives de travail (CCT). Dans chaque secteur d'activité, des commissions paritaires ont été créées dans le but de négocier et d'actualiser les conventions. Les négociations des partenaires sociaux portent sur les conditions de travail, les salaires et *« la gestion de la paix sociale »*.

Depuis 2015, le « Groupe des dix » est devenu un lieu privilégié de concertation sociale. Il est présidé par un représentant des fédérations patronales (FEB) et il comprend 5 membres des instances dirigeantes des organisations syndicales (CSC, FGTB et CGSLB) et 5 membres des instances dirigeantes patronales (FEB). Ce groupe négocie périodiquement les accords interprofessionnels pour l'ensemble des travailleurs du secteur privé. Outre les grands dossiers interprofessionnels, le groupe des 10 est aussi un organe de dialogue avec le gouvernement fédéral.

Les principaux organes du dialogue social sont le Conseil national du travail, les commissions paritaires et les sous-commissions paritaires :

- **Le Conseil national du travail** (CNT)

  Constitué par la loi du 29 mai 1952, le CNT est un organe paritaire national interprofessionnel traitant des questions sociales. Il a une fonction consultative et rend des avis au gouvernement ou au parlement, de sa propre initiative ou à leur demande.

  Depuis la loi du 5 décembre 1968, il est habilité à négocier et conclure des conventions collectives nationales interprofessionnelles. Pour cela, il doit y avoir accord entre 90 % des représentants patronaux et 90 % des représentants des travailleurs. Il est autorisé à conclure des conventions collectives sectorielles lorsqu'il y a carence de commission paritaire.

- **Les commissions paritaires** (100 commissions paritaires au 1er janvier 2016)

  Elles sont créées par la loi du 5 décembre 1968, et instaurée par arrêté royal. Elles fonctionnent pour chacune des branches d'activités et rassemblent les entreprises de cette branche. Elles ont compétence pour les salariés de droit privé, et exceptionnellement des agents de la fonction publique.

  Elles ont pour objectif d'adapter les règlements aux réalités des activités et des conditions d'emploi. La loi leur attribue des missions : conclure des conventions collectives, prévenir ou régler des conflits sociaux, conseiller le Gouvernement et les conseils nationaux, ou toute autre mission confiée par la loi.

  Elles sont composées de membres représentatifs des organisations patronales et des organisations de salariés (pour 4 ans), de représentants de la Direction générale des relations collectives de travail, et de conciliateurs sociaux (choisis parmi le Corps d'État des conciliateurs sociaux) qui assurent la présidence et la vice-présidence.

- **Les sous-commissions paritaires** (66 sous-commissions paritaires au 1er janvier 2016)

  Elles émanent des commissions mais ne sont pas sous leur contrôle. Elles ont compétence pour un secteur d'activité ou un territoire spécifique.

1.4.3 Les conventions collectives du travail (CCT)

Les conventions collectives sont des sources de droit reconnues du fait de la loi du 5 décembre 1968. Elles sont des accords libres, conclus par des représentants patronaux et de salariés et pour des durées déterminées ou indéterminées. Elles déterminent, au niveau d'une même branche d'activité, les relations collectives et individuelles entre les employeurs et les travailleurs et fixe les droits et devoirs de chacune des parties. Les dispositions prévues par les CCT ne peuvent être contraires à des textes de niveau supérieur.

Les conventions collectives engagent tout employeur adhérent à l'organisation concernée dès lors qu'elles ont été publiées au Moniteur[3]. Des dérogations écrites et individuelles sont néanmoins possibles si l'accord n'a pas fait l'objet d'un acte de généralisation par le Roi. Le contrôle de cet engagement est réalisé par la Direction générale du contrôle des lois sociales.

Il y a 3 niveaux de conventions collectives : interprofessionnelles (conclues par la CNT), sectorielles (conclues par les commissions ou sous-commissions paritaires) et les conventions collectives d'entreprises.

1.4.4 Dialogue social au sein des entreprises

Toute entreprise de droit privé de plus de 100 salariés doit se doter d'un **Conseil d'entreprise** ; toute entreprise de plus de 50 salariés ayant déjà un conseil a obligation de le renouveler. Le conseil est paritaire, composé de représentants de l'employeur et de membres élus issus des organisations syndicales représentatives. Les mandats sont de 4 ans.

Conformément à la loi du 20 septembre 1948, les conseils d'entreprise ont 2 missions principales :

- **Économique :** informer les travailleurs sur la santé financière de l'entreprise. L'information est selon sa nature annuelle, périodique ou occasionnelle.
- **Sociale :** l'emploi et l'organisation du travail, les conditions de travail et la rémunération, la vie privée et les nouvelles technologies, les changements organisationnels.

Dans toute entreprise occupant au moins 50 salariés, des **Comités pour la prévention et la protection au travail** (CPPT) doivent être institués. Les missions du CPPT sont la sécurité, la santé publique, l'hygiène et l'embellissement des lieux de travail. Les représentants des salariés sont élus pour 4 ans par l'ensemble des travailleurs de l'entreprise.

Les **délégations syndicales** sont instituées à la demande des organisations syndicales dans chaque entreprise comprenant, selon les cas entre 17 et 50 salariés au minimum. Les délégués syndicaux sont élus par les salariés. La délégation syndicale a pour mission la gestion des conflits collectifs du travail, la réception des plaintes individuelles ; l'employeur a le devoir d'informer la délégation de tout changement susceptible de modifier les conditions de travail.

Les représentants des travailleurs élus font l'objet d'une protection spécifique contre le licenciement.

Le taux de syndicalisation est bien plus élevé qu'en France. La Belgique compte environ 3,3 millions de syndiqués, soit 1 travailleur belge sur 2. Cette évaluation comprend les travailleurs, des chômeurs et des retraités.

[3] Le Moniteur belge dépend du Service public fédéral de la justice. Il assure la production et la diffusion des publications officielles.

2. Connaissance de l'intérim

Description de la dynamique du secteur, présentation détaillée sur la dernière décennie du marché actuel, des entreprises d'intérim, des salariés intérimaires et des clients. Cadre de droit et dialogue social du secteur.

Sur le plan sémantique, la relation triangulaire qui implique un travailleur intérimaire, une agence d'emploi et une entreprise utilisatrice est désignée en Belgique par le terme « travail intérimaire ». En effet, il est d'usage que le terme « travail temporaire » désigne quant à lui un ensemble de formes d'emplois plus large : contrat de travail à durée déterminée avec un employeur direct et emplois étudiants par exemple.

2.1 Faits historiques marquants du secteur

Selon Jan Denys[4], la Belgique est l'un des premiers pays avec le Royaume-Uni et la France à connaître, dès 1950, le développement de l'intérim, avec des phases de développement plus ou moins difficiles du fait de phénomènes de rejet et d'acceptation de cette forme d'emploi. C'est en 1980 que la Belgique donne un cadre juridique à l'emploi intérimaire (Jan Denys, 2011).

Aujourd'hui, le secteur intérimaire est reconnu comme un opérateur qui a nettement évolué en professionnalisme. Il est maintenant considéré comme un opérateur efficace du marché du travail, et compétent y compris pour accompagner l'insertion ou la réinsertion des publics en difficulté.

2.2.1 Naissance de l'intérim (1950-1976)

Les premiers travaux intérimaires concernaient des missions ponctuelles de secrétariat dans les locaux de l'entreprise cliente. Il est intéressant de noter que, comme en Espagne concernant les exigences sécuritaires provoquées par les chantiers de travaux publics de l'exposition universelle de Séville (plus tardivement en 1992), l'exposition universelle de 1958 à Bruxelles a quant à elle été l'occasion de la création des premiers bureaux d'intérim (entreprise Gregg en particulier) afin de répondre aux multiples tâches de gestion. Durant ces décennies les missions restent centrées sur les tâches administratives et de secrétariat, d'autres entreprises d'intérim naissent sur le sol belge (Creyf's) ou viennent de pays étrangers (Adia, Randstad par exemple).

La fondation de la première organisation professionnelle de l'intérim, *« l'Union professionnelle des entreprises de dépannage et d'intérimat »*, jouera un rôle décisif dans la défense des intérêts des entreprises d'intérim. Mais la reconnaissance de l'intérim dans le cadre juridique belge butte sur une faible acceptabilité sociale et politique, argumentant une déconstruction de l'emploi permanent et une précarisation des travailleurs. Il faut attendre le changement de position de l'Organisation internationale du travail (OIT) et un nouveau gouvernement pour voir un texte de loi, en 1976, reconnaissant pour 4 ans l'intérim comme une forme à part entière d'emploi *(Cf. encadré ci-contre)*. La profession se dote à la fin de cette décennie d'un Fonds de sécurité et d'existence permettant de verser des prestations de solidarité et des primes. Ce Fonds jouera un rôle important d'acceptabilité de l'intérim pour les syndicats représentatifs des salariés.

Les principes de la Loi de 1976 (Source Jan Denys, 2011)

1. La protection de l'intérimaire. Il est considéré comme un travailleur à part entière et bénéficie de la totalité de l'arsenal du droit du travail.

2. La protection du travailleur permanent. Pour ne pas mettre en danger l'emploi du travailleur permanent, les prestations qui peuvent être accomplies par les intérimaires sont limitées strictement à trois motifs : remplacement d'un travailleur, surcroît de travail et travaux exceptionnels. Le salaire de l'intérimaire ne peut être inférieur à celui auquel il aurait droit s'il avait été engagé de façon permanente dans les mêmes conditions par l'utilisateur.

3. La protection de l'utilisateur. Seules les entreprises de travail intérimaire agréées par l'État peuvent exercer leurs activités. Cet agrément offre une garantie pour le respect des droits des intérimaires.

4. La lutte contre les abus. L'État est doté de moyens nécessaires pour prévenir et endiguer les abus lors de la mise au travail des intérimaires.

2.2.2 Développement de l'intérim (1980-1990)

Fait atypique, les premières agences d'intérim sont publiques, installées à Anvers, Bruxelles et Liège. Le marché de l'intérim s'étend progressivement au secteur marchand et productif, en particulier l'industrie. La part des

[4] Jan Denys est actuellement expert à la direction des affaires publiques et du marketing chez Randstad Belgique. Il est ancien collaborateur scientifique universitaire à la Haute École du Travail de la Katholieke Universiteit van Leuven.

agences publiques va diminuer du fait de leur obligation à aligner leurs tarifs sur les agences privées et ne plus se mettre en concurrence déloyale du fait de leurs infrastructures publiques non facturées.

La motivation des entreprises à recourir à l'intérim est principalement la flexibilité du fait d'une moindre prévisibilité de la conjoncture économique et des niveaux de production. L'emploi intérimaire passe de 31 000 intérimaires en 1980 à 143 000 intérimaires en 1990. Les entreprises développent alors leurs proximités territoriales en ouvrant des agences dans la plupart des villes. La part en progression du travail ouvrier intérimaire conduit à une inversion de la répartition par sexe : les hommes représentent les 2/3 des intérimaires à la fin des années 80, majoritairement des ouvriers.

La première Convention collective du travail spécifique au secteur est conclue en 1981, puis une loi encadre durablement le travail intérimaire en 1987.

2.2.3 Systématisation du recours à l'intérim (1990 à aujourd'hui)

Au début de la décennie des années 90, un peu moins de 100 enseignes sont présentes sur le territoire belge. Le recours à l'intérim se généralise. Principales illustrations :

- 70 % des entreprises industrielles de +10 salariés recourent à l'intérim,
- Le recours à l'intérim augmente d'autant que l'entreprise est de grande taille,
- Le niveau de qualification des intérimaires augmente,
- De nouveaux secteurs clients émergent (centres d'appels téléphoniques, hôtellerie…),
- La part des travailleurs intérimaires plus âgés augmente,
- Les étudiants sont de plus en plus nombreux à prendre des missions intérimaires,
- La création d'agences « *in house* » (implantées dans les locaux des entreprises utilisatrices) est constatée dès les années 90.

Parallèlement à la généralisation de l'intérim, les agences offrent de nouvelles prestations à leurs clients. Les règles d'exclusivité et de séparation des activités tombent au début des années 2000. S'en suit la nouvelle fédération des entreprises d'emploi, Federgon.

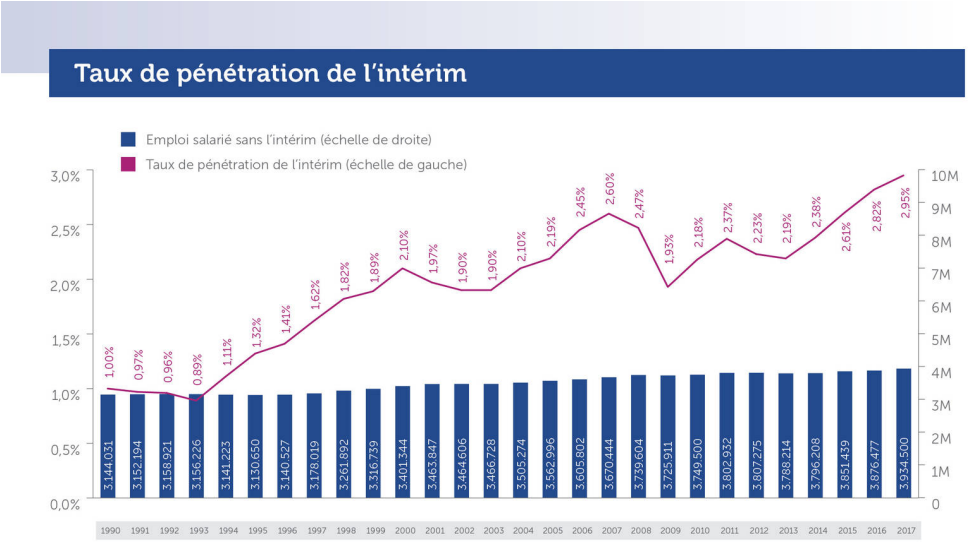
Courant des années 2000, le secteur de l'intérim est amené à jouer pleinement un rôle de régulateur sur le marché du travail, en particulier pour l'insertion professionnelle, les arts et spectacles, les activités agricoles saisonnières, le déploiement des titres-services dans le secteur de l'aide à domicile,

2.2 Marché de l'intérim

2.2.1 Économie du secteur

Le chiffre d'affaires de l'intérim est de 5,89 Mds € en 2017. Sur l'année 2018, 656 000 intérimaires ont réalisé 228 millions d'heures prestées. En moyenne, 116 000 intérimaires sont occupés chaque jour par un emploi intérimaire. 29 % d'entre eux sont « jobistes », c'est-à-dire qu'ils occupent des contrats de travail spécifiques s'adressant aux étudiants et dont les cotisations sont réduites à la solidarité. Le nombre d'intérimaires ne cesse de croître ces dernières décennies. Il en est de même pour le taux de pénétration de l'emploi intérimaire (2,95 % en 2017)

Évolution de 1990 à 2017 de l'emploi salarié et de l'intérim
(Source et infographie Federgon, 2018)



2.2.2 Enseignes et agences

Federgon, la fédération des prestataires de service RH, compte 162 enseignes membres de sa branche intérim. L'ensemble des enseignes salarie 7 900 employés permanents appelés « consultants » pour ceux ayant en charge la prestation aux entreprises utilisatrices clientes.

Les enseignes d'intérim présentes sur le territoire belge multiplient les agences pour assurer une proximité avec les entreprises utilisatrices. La tendance est à la spécialisation des agences sur des segments d'activités, avec une séparation impérative des activités des agences traitant pour les entreprises de la construction et des travaux publics.

Du fait de regroupements et rachats successifs, le secteur est régulièrement reconfiguré. Les principales enseignes installées sont, pour les plus importantes, des filiales de groupes étrangers. Cela témoigne des rachats successifs par les grands groupes. Le top 5 des enseignes fin 2018 :

- Randstad (Pays-Bas) : 28 351 équivalents temps plein (ETP),
- Manpower (États-Unis) : 14 165 ETP,
- Adecco (Suisse) : 10 934 ETP,
- Recruit Holding via sa filiale Start People (Japon) : 9 894 ETP,
- Tempo-Team dont l'actionnaire est identique à Randstad (Goldenschmeding) : 9 201 ETP.

Les enseignes appartenant à des groupes belges n'apparaissent qu'à partir de la 7ème place : Asap.be, AIB et Daoust.

2.2.3 Missions

Les missions sont pour 76,8 % d'entre elles à temps plein. La **durée des missions** varie de moins de 5 jours ouvrables (13,7 %) à 12 mois ou plus (20,4 %). Notons qu'en moyenne 1 mission sur 2 dure moins de 6 mois.

Durées des missions
(Source Federgon, 2018)

Durée de la mission	Part
- 5 jours ouvrables	13,7 %
De 5 à -10 jours ouvrables	5,8 %
De 10 jours ouvrables à - 1 mois	7,7 %
De 1 mois à - 2 mois	9,5 %
De 2 mois à - 3 mois	8,6 %
De 3 mois à - 4 mois	6,8 %
De 4 mois à - 6 mois	10,8 %
De 6 mois à - 8 mois	8,7 %
De 8 mois à - 10 mois	3,9 %
De 10 mois à - 12 mois	4,0 %
+ 12 mois	20,4 %

Les principaux **secteurs utilisateurs** sont les services (62 %), l'industrie manufacturière (28 %), la construction (4 %), l'industrie extractive (4 %) et l'agriculture (2 %). La construction est un secteur utilisateur particulièrement encadré pour lequel des agences d'emploi sont spécialement dédiées et se mettent en conformité avec un système d'accréditation à la santé et la sécurité (VCA/VCU).

Le système belge distingue les activités intérimaires ouvrières des activités intérimaires employées :

- Les principales fonctions occupées par les **ouvriers** : magasinier (12 %), personnel de cuisine et d'hôtellerie (10 %), opérateur sur machine (8 %), nettoyage industriel (6 %), emballeur (5 %) et autres (59 %).
- Les **employés** occupent principalement des fonctions de : collaborateur administratif (21 %), vendeur (17 %), caissier (12 %), conseiller en *call center* (5 %), aide-soignant (4 %), comptable (2 %) et autres (35 %).

2.3 Travailleurs intérimaires

Le syndicat des employeurs des activités de ressources humaines, Federgon, procède périodiquement à des enquêtes auprès des intérimaires pour connaître leurs profils, mais aussi leur niveau de satisfaction vis-à-vis du travail intérimaire.

2.3.1 Qui sont les intérimaires ?[5]

Ils sont essentiellement de nationalité belge (87 %) ; les 13 % d'intérimaires étrangers viennent d'un pays membre de l'Union européenne (8 %) ou d'un pays non membre (5 %). Contrairement au droit français, des données sont publiées sur l'origine ethnique des intérimaires : 80 % d'entre eux sont « ethnique européen » et 20 % d'entre eux sont « non ethnique européen ». Ils sont principalement habitants de la Flandre (65 %), puis de la Wallonie (27 %) et de Bruxelles (8 %).

Les intérimaires sont majoritairement des femmes (53 %), cela s'expliquant principalement par la nature des métiers investis par l'intérim. Ils sont titulaires d'un diplôme d'enseignement supérieur pour 32 % d'entre eux. La répartition des hommes et des femmes est nuancée selon les 3 régions. Par exemple, les femmes sont proportionnellement plus nombreuses en Flandre.

Hors jobistes, les intérimaires sont plutôt jeunes : 42 % ont moins de 25 ans et 67 % ont moins de 35 ans. On observe cependant un vieillissement de la population intérimaire, ce qui peut témoigner d'une difficulté d'insertion sur le marché du travail étendue à toutes les catégories d'âge.

Âges des intérimaires hors jobistes (étudiants)
(Source Federgon, 2018)

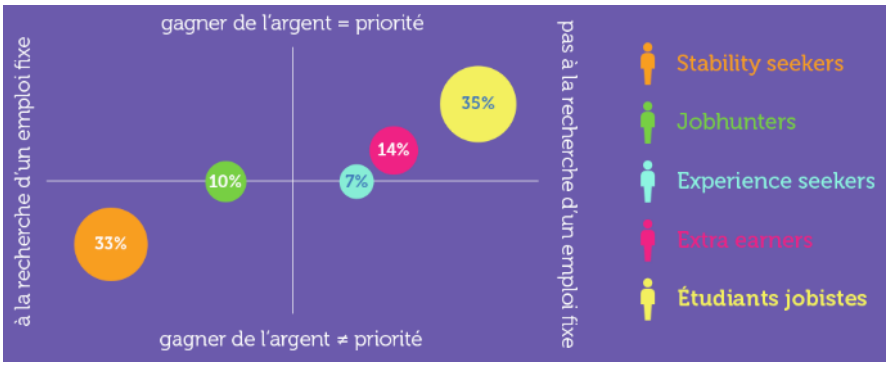
Moins de 25 ans	42 %
25-34 ans	25 %
35-44 ans	14 %
Au-delà de 45 ans	19 %

L'étude réalisée par la fédération des employeurs (Federgon, 2018) dégage 5 typologies de profils intérimaires qui se polarisent entre 2 groupes :

- Les ***Étudiants jobistes*** dont la motivation principale est de gagner de l'argent et non d'obtenir un emploi fixe (35 %),
- Les ***Stability seekers*,** dont la motivation prioritaire est de stabiliser l'emploi, dans une moindre mesure de gagner de l'argent (33 %).

Le troisième tiers des intérimaires étant sur des profils demandeurs d'emploi (Jobhunters, 10 %), en recherche d'expérience (*Experience seekers*, 7 %), ou en activité complémentaire (*Extra earners* 14 %).

5 profils types d'intérimaires
(Source et infographie Federgon, 2018)



A propos de la situation antérieure vis-à-vis de l'emploi, les intérimaires étaient, avant la dernière mission d'intérim pour :

- 46,3 % au travail,
- 35,2 % en formation,
- 14,0 % demandeurs d'emploi,
- 4,5 % inactifs.

Concernant les intérimaires ayant été demandeurs d'emploi avant la dernière mission, 53 % ont été chômeurs pour une durée inférieure à 6 mois, 21 % pour une durée de 6 à 12 mois, et 26 % d'entre eux pour une durée

[5] Source Étude Federgon, 2018. Une actualisation de l'analyse des profils et de la satisfaction des intérimaires (premières données 2009, 2011, 2013, 2015) Caractéristiques du profil et de l'emploi des intérimaires, image de l'intérim et satisfaction des intérimaires. http://www.interimaire2018.be/le-marche-de-interim-en-chiffres

supérieure à 12 mois. En termes d'attentes, hors intérimaires étudiants, 71 % des intérimaires sont à la recherche d'un emploi fixe.

2.3.2 Perspectives d'emploi et indice de satisfaction des intérimaires

L'enquête de satisfaction menée par Federgon auprès des intérimaires indique que 82 % des intérimaires sont satisfaits du travail dans l'intérim, contre 18 % d'insatisfaits. 74 % souhaitent *« encore travailler en intérim dans un avenir proche »*.

Parmi les critères les plus attractifs du travail temporaire : les horaires de travail (76 %), le nombre d'heures de travail (76 %), le contenu du travail (74 %), l'accueil et l'accompagnement dans l'entreprise (73 %), la durée des missions (70 %) et la variation dans le travail (71 %).

2.4 Dialogue social

2.4.1 Acteurs représentatifs

Côté **patronal**, les employeurs sont représentés par Federgon, la fédération des prestataires de services en ressources humaines. L'intérim n'est donc qu'une partie des activités des 600 entreprises ainsi fédérées. Les autres activités de la fédération sont la gestion des titres-services, l'intérim de management, la formation, le recrutement et le placement, la mise à disposition d'experts, et le *well-being* (bien-être au travail) presté par des opérateurs offrant des solutions pour un travail « faisable et maniable ».

Côté **syndicats de salariés**, les salariés des activités RH, dont les intérimaires sont principalement représentés par les 3 grands syndicats belges :

- La Confédération des syndicats chrétiens de Belgique (CSC),
- La Fédération générale du travail de Belgique (FGTB),
- La Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLB).

2.4.2 La Commission paritaire

L'arrêté royal du 19 avril 1988 institue pour le secteur intérimaire une **commission paritaire spécifique** (CP 322). Au sein de la commission siègent :

- Les employeurs : la fédération patronale représentant l'intérim (Federgon 9 sièges) ainsi que les représentants des entreprises utilisatrices (FEB 6 sièges).
- Les représentants des travailleurs : les 3 principales organisations syndicales (CSG 7 sièges, FGBT 7 sièges et CGSBL 1 siège).

La commission est compétente pour les entreprises de travail intérimaire et leurs intérimaires, et les entreprises qui possèdent en leur sein une section agréée pour l'emploi dans le cadre des titres-services et leurs travailleurs intérimaires, ainsi que les employeurs et leurs travailleurs liés par un contrat de travail titres-services. Notons qu'exclusivement pour le secteur de l'intérim, le Conseil national du travail (CNT) ou le gouvernement interviennent pour définir le statut et les droits des intérimaires.

Le Fonds social pour les intérimaires

Dans le cadre de cette commission paritaire, un **Fonds social** est créé. Il est géré par les employeurs du secteur et les syndicats. Il est financé par les contributions des agences travail intérimaire. A ce titre, les entreprises de travail intérimaire ont des obligations vis-à-vis du Fonds Social[6] :

- Versement d'une garantie financière d'un montant de 75 000 €,
- Paiement d'une cotisation pour le financement de la prime de fin d'année et des avantages sociaux d'un montant de 9,62 % des rémunérations brutes versées aux travailleurs intérimaires,
- Information sur l'occupation intérimaire au sein de l'entreprise utilisatrice, pour autant que cette dernière ne dispose pas d'un conseil d'entreprise ou d'une délégation syndicale.

Le Fonds procède au versement d'avantages aux travailleurs intérimaires. Par ailleurs il intervient lorsqu'une agence de travail temporaire ne remplit pas ses obligations financières envers ses travailleurs temporaires. Il

[6] CCT sectorielle du 19 avril 2016 au sein de la Commission paritaire 322 pour le travail intérimaire « institution d'un « Fonds de sécurité d'existence pour les intérimaires » et fixation de ses statuts », et CCT n°108 au sein du Conseil National du Travail du 16 juillet 2013.

encourage des initiatives en faveur de l'emploi de certains groupes à risque et la promeut la formation ; il est un vecteur de communication en direction des syndicats.

Les avantages versés par le Fonds social aux travailleurs intérimaires sont :

- La **prime de fin d'année**, pour tout intérimaire ayant travaillé, pour le cas général, au moins 65 jours ou 494 heures du 1er juillet au 30 juin de l'année suivante. Le montant de la prime brute est égal à 8,33 % du salaire brut versé en tant qu'intérimaire sur la période de référence ; seront alors déduites les cotisations prélevées par l'Office national de la sécurité sociale (ONSS) (13,07 %) et la contribution à l'impôt (23,22 %).
- **L'indemnité complémentaire chômage économique, technique ou "de crise"**[7], en cas de force majeure, de chômage technique, économique ou pour une situation dite « de crise » dans l'entreprise utilisatrice. Sauf exceptions, l'intérimaire reçoit une indemnité complémentaire aux allocations de chômage. L'indemnité est due jusqu'à la fin du contrat de travail intérimaire. Son montant en 2019 est de 3,93 € par jour de travail non presté.
- **L'incapacité de travail de longue durée**[8]. Un intérimaire en incapacité de travail de longue durée (plus de 1 mois) résultant d'une maladie ou d'un accident de droit commun a droit à une indemnité complémentaire (octroyée par le Fonds social) aux indemnités versées par la mutuelle. L'indemnité complémentaire est due à compter du 1er jour du 2ème mois d'incapacité de travail, pour une durée ininterrompue de 3 mois au maximum. Son montant est de 40 % du montant de l'indemnité brute versée par la mutuelle.
- Remise d'une **attestation aux intérimaires souhaitant obtenir un emprunt**. Le fonds facilite la démarche d'obtention de l'emprunt, sous réserve d'un temps de travail d'au moins 260 jours pour une période de référence de 24 mois.

2.4.3 La Commission de bons offices[9]

La commission dite « de bons offices » du secteur de l'intérim est un lien de concertation entre les représentants des entreprises d'intérim et les représentants des travailleurs. Organe paritaire, elle a pour fonction de veiller à la bonne application de la législation relative au travail intérimaire autorisé ; elle travaille sur tout sujet concernant l'intérim : statut des intérimaires et obligations des entreprises.

La commission est autorisée à solliciter toute information concernant l'exécution des contrats entre l'entreprise de travail intérimaire et l'intérimaire, en particulier :

- Le nombre de travailleurs concernés et leurs fonctions, le motif du recours au travail intérimaire,
- La durée pendant laquelle les travailleurs intérimaires sont embauchés,
- La rémunération, les primes et tout autre avantage ou indemnité perçus.

2.4.4 Les Commissions d'agréments

Dans chacune des 3 régions, une commission paritaire dite « d'agréments » se réunit au sein de chacun des conseils économiques régionaux. Les commissions émettent des avis sur la reconnaissance, le renouvellement, la suspension ou le retrait d'agrément d'une agence de travail temporaire.

2.5 Réglementation, accords et modalités de régulation de l'intérim

2.5.1 Principaux éléments définissant le cadre de droit de l'intérim

La loi du 24 juillet 1987 **« Loi sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise à disposition d'utilisateurs »** traite du contrat temporaire (au sens de la durée) et du contrat intérimaire (relation triangulaire). Elle définit principalement :

- Les formes et les conditions du contrat intérimaire : durée déterminée ou indéterminée, flexibilité, mentions obligatoires, rémunération et conditions d'emploi (au moins équivalentes à celles du travailleur permanent) …

[7] Articles 49 et 51 de la loi du 3 juillet 1978 sur les contrats de travail.

[8] CCT du 17 décembre 2018 relative aux avantages sociaux destinés aux travailleurs intérimaires. Complément d'indemnité en cas d'incapacité de travail de longue durée.

[9] CCT du 8 juillet 1993, modifiée par la CCT du 7 mai 1996 et rendue obligatoire par Arrêté royal du 21 septembre 2001.

- Les formes obligatoires du contrat entre l'entreprise de travail intérimaire et l'entreprise utilisatrice : numéro d'agrément, utilisateur, motif de la mission, horaires, rémunération…
- La responsabilité de l'entreprise utilisatrice. Elle concerne toutes les dispositions législatives applicables en milieu de travail dont la santé et la sécurité des travailleurs.

À noter ici que la **Commission paritaire pour le travail intérimaire** créée par la loi (mentionnée précédemment au paragraphe 2.4.2) a pour particularité que le collège employeur se compose de représentants des entreprises de travail intérimaire et de représentants des entreprises utilisatrices.

La **Convention collective du travail du 16 juillet 2013** traite de *« la procédure à respecter et la durée du travail temporaire »* dans différents cas :

- Le remplacement d'un travailleur dont le contrat de travail a pris fin (congé, motif grave…),
- Le surcroît temporaire de travail, avec accord des organisations syndicales,
- L'exécution d'un travail exceptionnel tels les événements, inventaires, déchargements…
- La grève chez l'utilisateur, situation pour laquelle le recours aux intérimaires est interdit.

La convention *« règle l'information et le contrôle à respecter lorsque l'activité est exercée dans les liens d'un contrat de travail intérimaire ayant pour objet le remplacement d'un travailleur permanent, un surcroît temporaire de travail, l'exécution d'un travail exceptionnel ou l'insertion »* ainsi que *« les modalités du travail intérimaire pour motif d'insertion ainsi que la procédure et les modalités à respecter quant aux contrats de travail intérimaire journaliers successifs. »*

2.5.2 Création du service central de prévention

L'Arrêté royal du 4 décembre 1997 vise **à établir un Service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire**. Il oblige les entreprises de travail intérimaire à financer et s'affilier à un organisme central de prévention. Les entreprises désignent en leur sein une *« personne de liaison »* chargée d'assurer la *« permanence du Service central »*. L'Arrêté définit la composition de l'association gestionnaire et énonce les missions du Service central :

- Sensibiliser et promouvoir la santé et la sécurité,
- Aviser les directions des entreprises en matière de bien-être au travail,
- Participer à la recherche scientifique, dont l'établissement de statistiques et la réalisation d'études,
- Former les travailleurs intérimaires en matière de bien-être au travail.

Dans son Livre X « **Organisation du travail et catégories spécifiques de travailleurs »** au Titre 2 du « **Travail intérimaire »,** le Code du bien-être au travail énonce principalement :

- L'obligation d'établir une fiche de poste de travail entre l'entreprise utilisatrice et l'entreprise de travail intérimaire (Chapitre II).
- Les modalités de surveillance de la santé entre l'utilisateur, l'entreprise intérimaire et les organismes externes de prévention et de surveillance de la santé (Chapitre III).
- La création d'une base de données centralisée permettant de gérer de manière dynamique et anonyme les aptitudes (Chapitre IV).

Outre les aptitudes médicales, le Code du bien-être exige des niveaux de compétences suffisants pour l'exécution de chaque mission. Deux travaux sont expressément interdits : démolition et retrait d'amiante, et fumigations.

3. Connaissance de la prévention et de la santé et sécurité au travail

Description de l'ensemble du système assurant la santé et la sécurité des travailleurs (droit, acteurs, actions). Pour chaque sous-chapitre, description générale puis application spécifique au secteur de l'intérim.

3.1 Rôle des pouvoirs publics et des partenaires sociaux en matière de SST

Au regard d'autres pays, nous notons que la Belgique s'appuie largement sur son système de concertation sociale pour construire, faire vivre et contrôler les règles en matière de bien-être et de santé-sécurité au travail.

C'est en particulier les commissions paritaires, compétentes pour négocier les conventions collectives de travail, qui fixent les modalités et les mesures d'adaptation dans chaque secteur d'activité, y compris la préservation de la santé et les conditions de travail.

Le système belge fait par ailleurs largement référence aux textes européens et aux organes de concertation et de décision européens pour argumenter et promouvoir les cadres de droit et la politique du bien-être. Il met en valeur le dialogue social, les objectifs de préservation de la santé et la volonté de compromis entre enjeux économiques et enjeux de bien-être.

3.2 Responsabilités et obligations des parties, activités interdites pour l'intérim

3.2.1 Droits et devoirs généraux

Le droit belge s'inspire largement des directives-cadres européennes, en particulier la directive n°89/391 du 12 juin 1989 relative à la santé et la sécurité au travail. Un texte important est celui de la Loi du 4 août 1996 relative *« au bien-être des travailleurs lors de l'exécution de leur travail »* et s'appliquant dans tous les secteurs.

Les différents arrêtés royaux d'exécution de la loi du 4 août 1996 ont été regroupés, il y a deux ans, dans le *« Code du Bien être au travail »*, à l'exception des sujets traitant des chantiers temporaires ou mobiles. Le code comprend 10 livres :

- Livre 1er : principes généraux (6 titres)
- Livre II : structures organisationnelles et concertation sociale (9 titres)
- Livre III : lieux de travail (6 titres)
- Livre IV : équipements de travail (5 titres)
- Livre V : facteurs d'environnement et agents physiques (7 titres)
- Livre VI : agents chimiques, cancérigènes, mutagènes et reprotoxiques (4 titres)
- Livre VII : agents biologiques (1 titre)
- Livre VIII : contraintes ergonomiques (3 titres)
- Livre IX : protection collective et équipement individuel (3 titres)
- Livre X : organisation du travail et catégories spécifiques de travailleurs (5 titres)

L'intégralité du code est disponible en ligne sur le site du Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale[10]. Le service fédéral veille à la promotion du Code et à son respect, il a donc un rôle à la fois de conseil et de répression.

3.2.2 Obligations pour les entreprises

Le code du bien être définit dans son Titre II *« Principes généraux relatifs à la politique du bien-être »* les principes de gestion des risques par l'entreprise. Appelé *« système dynamique de gestion des risques »*, ce processus recommandé traite des 8 domaines constitutifs de la notion de bien-être en droit belge. Le cadre réglementaire récent demande aux entreprises de passer d'une obligation de moyens à une obligation de résultats.

Selon le Service public fédéral *« Il tient compte de l'interaction qui existe ou peut exister entre ces domaines. L'objectif de ce système est de permettre la planification de la prévention et l'exercice de la politique »*. Pour cela, il prend en compte la nature des activités de l'entreprise, les risques spécifiques auxquels sont exposés les travailleurs, selon leurs activités ou leurs groupes d'appartenance.

Il est recommandé un traitement en 4 étapes :

[10] http://www.emploi.belgique.be/moduleDefault.aspx?id=1958

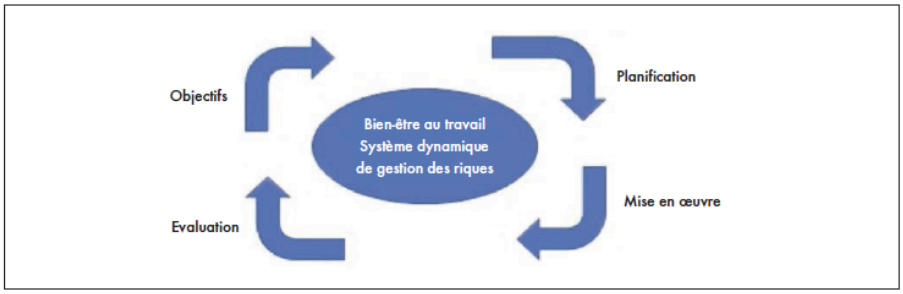
- Élaboration de la politique (objectifs et moyens),
- Programmation des actions (méthodes, missions, obligations et moyens),
- Mise en œuvre et déploiement des actions,
- Évaluation au regard de critères d'évaluation préalablement définis.

Ces étapes sont un processus culturellement intégré pour les entreprises et les conseillers de prévention belges. A tire d'exemple, ci-dessous l'illustration tirée de l'association bruxelloise pour le bien-être au travail (Abbet), association de branche venant en appui aux associations employeuses du secteur non-marchand.

Fiche 4.1.
Le système dynamique de gestion des risques (SDGR)

Ce système dynamique comporte quatre étapes : fixer les objectifs, planifier, mettre en œuvre et évaluer[1].

Infographie : représentation graphique du processus général de prévention (source www.abbet.be)



1ère étape - Déterminer les objectifs et les moyens à mettre en place dans la politique

L'employeur fait part, dans un document[2], de son engagement en faveur de la politique de bien-être au travail. En tenant compte de la taille de l'association et de la nature des activités, il fixera des objectifs déterminés à partir de l'analyse des

Plus large que le droit français - qui insiste plutôt sur l'étape d'évaluation des risques professionnels - le droit belge encourage à une démarche complète comprenant en particulier un plan d'action : plan global de prévention puis plan annuel de prévention :

- Le **plan d'action global** est rédigé et établi pour une durée de 5 ans par l'employeur, en concertation l'ensemble de sa ligne hiérarchique. L'employeur implique les services internes ou externes de prévention et de protection au travail. Le plan retranscrit les résultats de l'analyse des risques, et énonce les objectifs prioritaires et les activités devant être menées. Les moyens nécessaires aux actions ainsi que les responsabilités sont notés.
- Le **plan d'action annuel** précise les objectifs prioritaires sur la période, les moyens et les méthodes, les responsabilités et les délégations. Le plan annuel propose des ajustements, au regard des rapports annuels du service interne ou externe de prévention, et au regard des changements et analyse des incidents et des accidents.

Conformément aux devoirs des employeurs de mener une *« politique du Bien-être »*, ils ont, entre autres, le devoir de prévention des risques professionnels, dont la prévention des accidents du travail et la prévention des maladies professionnelles.

Deux documents importants doivent être constitués par l'employeur : la visite approfondie annuelle des lieux de travail et l'analyse des risques avec ses mises à jour (ce dernier document s'approche des formes et principes du document unique d'évaluation des risques professionnels en France).

3.2.3 Surveillance de la santé des travailleurs

Selon la nature de l'activité et le travailleur, il y a une distinction entre les travailleurs soumis à la surveillance médicale (obligatoirement par un conseiller de prévention – médecin du travail selon le Titre IV du Code du bien-être au travail *« Mesures relatives à la surveillance de la santé des travailleurs »*) et les travailleurs non soumis à la surveillance médicale.

La surveillance de santé de la santé des travailleurs a pour objectif de prévenir les risques par la prise en compte de l'état de santé de chaque travailleur au regard de ses conditions réelles d'emploi. C'est l'analyse des

risques, effectuée par l'employeur, qui indique, avec l'appui du conseiller en prévention – médecin du travail, et avec l'avis du Comité pour la prévention et la protection du travail, les postes nécessitant une surveillance.

Pour ces postes, l'employeur a d'autres obligations, par exemple : tenir à jour les informations nominatives, informer les travailleurs de la surveillance et signaler au médecin des situations de travailleurs évoluant défavorablement.

3.2.4 Cas particulier de l'organisation de la prévention des risques psychosociaux

Concernant la prévention des risques psychosociaux en Belgique, la prévention au sein de l'entreprise est organisée selon **4 niveaux d'intervention** mobilisés obligatoirement dans cet ordre (en cas de non-respect de cet ordre, l'inspection du travail peut par exemple rejeter une demande) :

1. Recours du plaignant à la personne de confiance. C'est un salarié de l'entreprise, formé, désigné par l'employeur et accepté par le Comité pour la prévention et la protection du travail. La personne de confiance travaille en partenariat avec un conseiller de prévention (interne ou externe).
2. Recours au conseiller en prévention spécialisé sur les aspects psychologiques. C'est une personne qualifiée, généralement issue de services externes.
3. Interpellation de l'inspection du travail.
4. Requête devant le tribunal du travail.

L'intervention psychosociale est :

- Informelle, elle se fait alors par le biais d'entretiens et par une écoute active ; elle recherche la conciliation entre les personnes impliquées moyennant leur accord préalable.
- Formelle, elle est actée dans un document daté et signé par le demandeur ; la demande est faite à l'employeur qui est dans l'obligation de prendre des mesures de prévention appropriées.

.

3.2.5 Activités interdites pour l'intérim

Sous réserve de la conformité des motifs évoqués pour recourir au travail intérimaire, tous les secteurs d'activité sont autorisés pour l'intérim. La loi sur le travail intérimaire de 1987 modifiée le 26 mars 2018 indique que *« les interdictions sectorielles concernant le travail intérimaire ne sont (…) plus autorisées dans le secteur privé. En conséquence, l'interdiction du travail intérimaire dans le secteur de la batellerie et le déménagement a été levée. »*

C'est également le cas pour :

- La fonction publique fédérale (services fédéraux, sociétés du gouvernement fédéral et les salariés du rail (HR rail), du fait d'un Arrêté royal du 7 décembre 2018.
- Le secteur du déménagement dont l'interdiction a été levée le 9 avril 2018 sur décision du Comité paritaire.

Il existe néanmoins :

- Des activités ou des secteurs particuliers demandant des habilitations ou certifications des travailleurs (c'est le cas par exemple du secteur de la construction obligeant à l'habilitation VCU/VCA).
- Des activités interdites par les dispositions spécifiques de la loi sur le bien-être (Code X. 2-16) : amiante er fumigation (procédé de traitement par des gaz actifs).

3.3 Acteurs de prévention externes à l'entreprise

3.3.1 L'inspection du travail[11]

Contrairement au système français, l'inspection du travail belge est constituée de plusieurs services compétents pour contrôler le travail. Ces services, au nombre de 4, sont issus de l'administration fédérale. Ils contrôlent :

- La **sécurité sociale** (Service public fédéral de la Sécurité sociale), dont l'Office national de la Sécurité sociale gère les cotisations sociales patronales et personnelles et contrôle par exemple les assurances maladie, invalidité et accidents du travail, les éléments du salaire, les cotisations aux allocations familiales.

[11] http://www.emploi.belgique.be/detailA_Z.aspx?id=916

- L'emploi (Office national de l'emploi), traitant en particulier des demandeurs d'emploi, des dispositifs de reconversion et de formation des travailleurs privés d'emploi,
- Les **normes sociales** (Service de l'inspection sociale), ayant par exemple compétence concernant le contrôle des dispositifs de reconversion, ou des travailleurs étrangers,
- Les **lois sociales** et les **lois du bien-être au travail** (Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale) contrôlées par 2 directions dont la mission est développée ci-après.

Le service dit du *« Contrôle des lois sociales »* a une mission plus large que le contrôle, car il procède aussi à des campagnes d'informations, des conseils auprès des entreprises et des travailleurs, et des conciliations entre les parties. Il a compétence pour l'ensemble des règlements du travail et des conventions collectives. En droit civil du travail, le service rend des avis ; les litiges sont portés devant les tribunaux compétents.

Les principaux sujets traités par le Contrôle des lois sociales :

- La déclaration immédiate de l'emploi et les obligations/accréditations liées aux activités, ainsi que le l'observance de la réglementation du travail temporaire et la mise à disposition de personnels,
- Le temps de travail (durée de travail, durées journalière et hebdomadaire, pauses minimales en prestation et entre les prestations, repos hebdomadaire et repos dominical, travail de nuit, jours fériés, congés ordinaires et congés éducatifs…),
- Les limitations d'activités pour certaines populations (interdiction du travail des enfants, protection de la maternité et jeune mère,
- la non-discrimination : lutte contre le racisme et l'égalité de traitement entre les femmes et les hommes,
- La protection des éléments du salaire : saisie sur salaire et transfert de salaire.

Le service dit du *« Contrôle du bien-être au travail »* a compétence dans le secteur public et le secteur privé et traite de l'ensemble des règlements du Bien-être au travail. Il joue un rôle d'information, de conseil et de contrôle auprès des employeurs, des travailleurs. À ce titre il est habilité à constater des manquements ou des infractions en matière d'hygiène, de santé ou de sécurité au travail. Le service du Bien-être reçoit périodiquement les données relatives aux accidents du travail en termes de fréquence, de gravité, et d'incapacité.

Les 4 services de contrôle belges collaborent fréquemment sur des thèmes donnés, des activités ou des territoires ciblés. Afin d'être plus efficaces, des rapprochements plus étroits entre services, voire des fusions ou transferts de compétences sont envisagés.

3.3.2 Fedris, l'agence fédérale des risques professionnels[12]

L'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) est une institution publique, organisme de la Sécurité sociale. Elle est issue de la fusion récente du Fonds des accidents du travail et du Fonds des maladies professionnelles. Elle exerce sa compétence sur l'ensemble du territoire belge pour les secteurs public et privé.

Sa mission est *« de contribuer à la protection et à la promotion de la santé des travailleurs en milieu professionnel »*. Elle s'exerce sur le champ de la prévention (mise à disposition de connaissances et expertise), du contrôle de l'application des lois en matière de risques professionnels, de l'indemnisation des dommages et de la prévention de la désinsertion professionnelle.

L'Agence développe une expertise en matière de risques professionnels et anime un débat et une concertation sociale. Elle est gérée par un comité général de gestion, composé de commissaires du gouvernement et à parité de représentants d'employeurs et de représentants de salariés. Ce comité assure la direction stratégique et émet des avis en direction de son ministère de tutelle ; il est complété par d'autres comités à compétences techniques et médicales ayant des rôles spécifiques à propos des accidents du travail et des maladies professionnelles.

Afin de prévenir les risques de maladies professionnelles, l'employeur peut recourir aux services de l'agence, à l'exception des services obligatoires pour l'employeur (examens médicaux par exemple). L'Agence fédérale intervient à la demande de l'entreprise et réalise des analyses en milieu de travail en vue d'établir avec l'employeur un plan d'action, selon la nature des expositions : agents chimiques ou biologiques, contraintes physiques ou environnementales…

[12] www.fedris.be

3.3.3 Les services externes de prévention et de protection au travail

Si l'entreprise n'a pas de service interne de prévention et de protection, ou si son service interne ne dispose pas de compétences suffisantes, elle a obligation de recourir à un service dit *« Service externe pour la prévention et la protection au travail »* (SEPPT) dont les compétences sont médicales ou techniques. Les SEPPT sont gérés paritairement, ils ont un rôle de conseil et leur action n'est pas coercitive.

Les SEPPT sont composés de deux sections dotées de conseillers de prévention – médecin du travail actifs :

- **Gestion des risques** professionnels, dont les compétences sont pluridisciplinaires (ergonomie, psychologie, hygiène, toxicologie, sécurité et médical). Cette section est dirigée par un ingénieur - conseiller en prévention de niveau I (plus haut niveau de prévention : Master).
- **Surveillance médicale** des travailleurs, dont les compétences sont principalement médicales, infirmières et administratives. Cette section est dirigée par un conseiller en prévention-médecin du travail.

Dans les services externes, les personnes employées ont *a minima* suivi une formation complémentaire de niveau II (supérieur technique) et sont placées sous la responsabilité d'un conseiller en prévention.

Début 2019, 11 services externes pour la prévention et la protection au travail étaient agréés. 3 sont agréés sur le territoire de la région flamande et la région Bruxelles-capitale, 8 sont agréés sur l'ensemble du territoire dont 1 est spécialisé pour les activités de transport.

L'adhésion des entreprises est libre et les tarifs sont règlementés. Chaque entreprise choisit son SEPPT, sous réserve de l'absence de conflit d'intérêt, et convient avec lui des missions qui lui sont confiées. Celles-ci sont notées au contrat. Les activités du service pour un même employeur sont réalisées par une équipe stable de conseillers en prévention. L'employeur est tenu de communiquer leurs noms et coordonnées au Comité pour la prévention et la protection au travail de l'entreprise. Chaque intervention du SEPPT est conclue par la transmission à l'employeur d'un rapport.

Les conseillers de prévention-médecins du travail pratiquent 6 examens médicaux dits « de prévention » :

- L'évaluation préalable de la santé.
- L'évaluation de santé périodique ; elle est annuelle réglementairement mais il y a une variabilité en fonction de l'analyse des risques.
- L'examen de reprise du travail (dont la visite de pré-reprise pour pouvoir préparer les parties à la reprise d'activité).
- La consultation spontanée.
- La surveillance de santé prolongée.
- L'évaluation de la réintégration d'un travailleur qui ne peut effectuer temporairement ou définitivement le travail convenu.

À propos des risques psychosociaux, un médecin belge témoigne : *« Nos consultations sont envahies par les expressions de souffrance au travail »*. Pour autant, le médecin du travail est interdit par l'Ordre des médecins d'élucider des problématiques liées aux risques psychosociaux au travail en intervenant dans l'entreprise. Leur rôle est alors un suivi du travailleur qui se fait alors sur le plan strictement médical.

3.3.4 Prévention et intérim (Pi), organisme spécifique de prévention pour l'intérim[13]

Mission

L'organisme *« Prévention et intérim »* abrégé *« Pi »* est un service central de prévention spécifiquement dédié à la branche intérim. Prenant la forme d'une association sans but lucratif (ASBL), Prévention et intérim a un objectif principal qui est la baisse du nombre d'accidents du travail et la protection de la santé des intérimaires. L'organisme propose pour cela des solutions de prévention.

Prévention et intérim est constitué conformément à l'Arrêté royal publié au Moniteur le 4 décembre 1997. Il intervient obligatoirement pour l'ensemble du secteur : *« Les entreprises de travail intérimaires sont tenues de s'affilier à un service central de prévention pour le secteur du travail intérimaire qui est compétent (…) »*. Les missions définies par l'Arrêté royal :

- La sensibilisation, par des outils pédagogiques, des campagnes et la coopération avec des organismes.

[13] https://www.p-i.be/fr

- L'appui aux directions des entreprises de travail intérimaire en matière de bien-être au travail.
- La formation des travailleurs intérimaires en matière de bien-être au travail.
- La rédaction pour chaque entreprise d'un rapport mensuel sur les services rendus.
- La participation aux recherches scientifiques centrées sur l'analyse des accidents et des dangers.

Organisation

Le Service est administré par une majorité patronale :

- 10 représentants des bureaux (agences) travaillant avec les entreprises privées,
- 3 représentants des bureaux travaillant pour le secteur public,
- 5 représentants des intérimaires.

Un plan annuel d'action assorti d'un budget est débattu puis voté chaque année. Le financement provient du Fonds social de l'intérim auquel contribuent obligatoirement toutes les entreprises d'intérim.

Une équipe permanente de 6 à 7 personnes propose la stratégie, réalise la production opérationnelle et l'animation du Service. Tous les intervenants sont qualifiés niveau I en prévention (Master), soit le plus haut niveau dans ce domaine en Belgique.

Pour assurer le développement d'une culture de prévention, Il est exigé des entreprises intérimaires de nommer une *« personne de liaison »* qui assurera la relation entre l'entreprise et Prévention et Intérim. Les 150 personnes de liaison sont formées en prévention au moins niveau III (7 à 10 jours). Certaines personnes de liaison évoluent et deviennent des animateurs de prévention.

Offre de services

Prévention et intérim propose une palette complète d'actions de prévention, certaines ayant un caractère obligatoire, d'autres sont proposées comme un service d'appui.

Outil	Objectif et action	Utilisateurs	Caractère
Sensibilisation Des supports d'information	**Informer et sensibiliser l'ensemble de la chaîne des opérateurs sur leurs obligations et les pratiques** Affiches, fiches techniques standardisées, supports de diffusion, EPI (bouchons d'oreilles et lunettes).	Agences d'emploi	Informatif
Formation prévention Un catalogue complet multi-niveaux	**Accompagner et certifier la montée en compétences des consultants des agences** Formation des personnes de liaisons et des consultants aux bases de la prévention et protection Formations spécifiques sur l'utilisation des outils ou l'organisation de la prévention. Développement des outils e-learning.	Agences d'emploi Entreprises utilisatrices Opérateurs partenaires	Obligatoire pour certaines fonctions, sinon recommandé
Fichepostedetravail.be Un site Internet pour préparer la mission	**Définir de manière complète entre EU et ETT les conditions de la mission de l'intérimaire** La fiche est créée par l'EU qui renseigne les caractéristiques du poste de la mission ainsi qu'une analyse des risques, les équipements de protection. Ces informations sont traitées par l'agence d'emploi afin de sélectionner le/les intérimaires compétents et apte du point de vue de sa santé.	Entreprises utilisatrices Agences d'emploi	Obligatoire pour un poste présentant un risque pour la santé Recommandé dans les autres cas
Pi-m.be Une base de données médicales centralisées	**Améliorer le suivi de la santé des intérimaires et éviter les enquêtes inutiles** Gestion d'une base de données nationale recevant la totalité des résultats des visites de surveillance de santé des intérimaires. À partir des demandes de missions renseignées des risques, les agences réalisent des requêtes limitées et anonymes pour identifier l'intérimaire compétent et apte.	Agences d'emploi Médecins du travail des services externes de prévention et de protection	Obligatoire avant la conclusion d'une mission

Pi-a.be Une démarche de recueil et d'analyse des AT	**Mieux comprendre l'exposition aux risques des intérimaires à partir des accidents du travail** Recueil des données annuelles d'accidents pour chaque enseigne ; saisies brutes sur une interface. Édition de résultats individuels permettant d'apprécier les évolutions et comparaisons. Capitalisation sur les causes des accidents en vue d'améliorer la prévention.	Agences d'emploi L'ensemble du secteur intérim	Quasi obligatoire Demande de l'inspection
Frequently Asked Questions… Des réponses pour guider	**Informer des droits et devoirs de chacun dans la relation triangulaire** La ressource en ligne propose des réponses détaillées à 35 questions récurrentes : préparation de la mission, évaluation des risques et de la santé…	Intérimaires Agences d'emploi Entreprises utilisatrices	Informatif

3.4 Acteurs de prévention internes à l'entreprise

3.4.1 Rôle de l'employeur

L'employeur a la responsabilité de mettre en œuvre dans l'entreprise les obligations générales relatives à la loi du Bien-être des travailleurs et dans le respect des principes généraux (éviter les risques, les évaluer, substituer les éléments dangereux, protection collective et individuelle…).

Ces principes généraux sont complétés par des règles particulières :

- Priorisation de la prévention pour des risques représentant une menace grave pour la santé,
- Mise à jour des actions de prévention au regard des évolutions techniques,
- Obligation d'information des travailleurs dans un langage adapté,
- Programmation de la prévention et mise en œuvre de manière intégrée au fonctionnement quotidien,
- Fixation des moyens et des responsabilités pour la mise en œuvre de la politique du bien-être.

3.4.2 Le service interne de prévention

L'employeur a pour obligation de mettre en place une structure de prévention dite *« Service interne pour la prévention et la protection au travail »* (SIPPT) (Livre II, Titre 1 du Code du Bien-être). Ce service a pour mission globale d'assister l'employeur, ainsi que l'ensemble de la ligne hiérarchique, pour la mise en œuvre des mesures de protection et de prévention et l'animation du *« système dynamique »* de prévention.

Ses principales missions spécifiques :

- Participe à l'analyse des risques et aux méthodologies d'analyse et de transcription,
- Participe à l'analyse des causes des accidents du travail et des maladies professionnelles,
- Analyse des risques psychosociaux et évaluation de la charge mentale,
- Rend des avis concernant la conception des lieux de travail, l'organisation, les conditions de vie…
- Rend des avis à propos des instructions et des formations au bien-être,
- Participe à la coordination des démarches de protection et de prévention,
- Assure le secrétariat du comité.

Le service interne (SIPPT) collabore autant que nécessaire avec le service externe (SEPPT). Selon l'effectif de l'entreprise, mais aussi selon sa classification en matière de risques, des qualifications minimales de la personne en tête du service interne sont exigées :

Tranche d'effectif	Qualification minimale
Supérieur à 200	Niveau I (Master)
De 50 à 199	Niveau II
De 20 à 49	Connaissances de base
Moins de 20 salariés	Ce peut être l'employeur qui occupe la fonction

Cas général : qualification minimale de la direction du service interne

3.4.3 Le comité pour la prévention et la protection au travail

Le Comité pour la prévention et la protection au travail (CPPT) est l'instance de concertation interne à l'entreprise dont les missions et le fonctionnement sont définis par un cadre légal :

- Loi du 23 avril 2008 traitant de la transposition la directive 2002/14/CE et du Conseil du 11 mars 2002, établissant un cadre général relatif à l'information et à la consultation des travailleurs.
- Loi du 4 août 1996 relative au bien-être des travailleurs (Chapitre VIII Articles 48 à 76) *« Le Comité pour la Prévention et la Protection au travail »*.
- Arrêté royal du 3 mai 1999 relatif aux missions et au fonctionnement des comités pour la prévention et la protection au travail (MB du 10 juillet 1999, Code, Titre II, chap. 4).

Le CPPT est organe paritaire composé de représentants des travailleurs (élus tous les 4 ans par les élections sociales) et de représentants de l'employeur (dirigeants). L'employeur préside le comité ; le chef du service interne de prévention et de protection au travail (SIPPT) assure le secrétariat.

Le comité doit être institué dans toute entreprise occupant au moins 50 travailleurs. En l'absence de comité pour la prévention et la protection au travail, ses compétences sont confiées à la délégation syndicale. S'il n'existe ni comité, ni délégation syndicale, ce sont les travailleurs qui exercent eux-mêmes cette compétence. Pour les entreprises de 50 à 99 travailleurs, les missions du Comité sont élargies aux missions économiques, normalement attribuées au conseil d'entreprise ou à la délégation syndicale.

Le Comité PPT se réunit au moins une fois par mois. Il a pour mission d'identifier les moyens nécessaires à la prévention et au bien-être des travailleurs. Il est consulté par l'employeur et émet des propositions et des avis, par exemple à propos du plan global de prévention et du plan annuel d'action. Le Comité peut/doit être saisi sur tout sujet touchant le bien-être, par exemple pour un changement d'organisation ou de technologie, les mesures de protection, le choix du service externe. L'employeur est alors dans l'obligation de délivrer au Comité toute information utile pour rendre ces avis.

3.5 Dispositifs d'études, d'informations et de capitalisation sur la santé au travail

De multiples initiatives d'études et de recherche existent en Belgique, généralement commanditées par des autorités publiques et exécutées par différents opérateurs (Universités, cabinets…). Les sujets traités sont variés : emploi, bien-être, santé et vécu au travail, maintien en emploi, risques psychosociaux, fonctionnement des services de prévention et de protection au travail, etc.

Le Service public fédéral de l'Emploi, du travail et de la concertation sociale répertorie la plupart des études sur son site Internet et propose pour chacune des études les références et un résumé.

Compilation accessible à l'adresse : http://www.emploi.belgique.be/projetsderecherche/

4. Régimes d'assurances et tarification

Description détaillée du système assurantiel des accidents du travail, maladies professionnelles. Pour chaque sous-chapitre, description générale puis mention si spécificité pour le secteur de l'intérim.

4.1 Régimes d'assurance accident et maladies professionnelles

Le système des accidents du travail est un système atypique basé sur une responsabilité sans faute de l'employeur et obligatoirement couverte par une assurance.

4.1.1 Principes généraux

Les systèmes d'assurances des accidents du travail et d'assurances des maladies professionnelles sont différenciés, chacun des systèmes ayant des opérateurs différents :

- **Accidents du travail :** les entreprises privées ont l'obligation, dès le 1er salarié, de contracter une assurance couvrant les accidents de travail, que celui-ci soit survenu sur le *« lieu de travail »* ou sur le *« chemin du travail »*. Ce sont les « entreprises d'assurance » privées qui assurent ce risque.
- **Maladies professionnelles :** les entreprises s'assurent auprès de l'Office national de Sécurité sociale (ONSS). Cet organisme public est assureur et conseille les entreprises pour prévenir les maladies professionnelles.

4.1.2 Obligation d'assurance des accidents du travail

Pour le secteur privé

Les entreprises privées sont tenues, lorsqu'elles emploient au moins 1 salarié, d'assurer chaque travailleur contre les accidents du travail, et ce dès le 1er jour d'activité.

L'entreprise doit alors conclure un contrat d'assurance auprès de l'assureur de son choix. Le choix de la compagnie est néanmoins restreint à une liste d'assurances agréées. La durée du contrat est encadrée (1 an maximum, 3 ans si accord des 2 parties) et les modalités de renouvellement sont définies par les parties.

Un contrat conclu entre une entreprise et un assureur doit couvrir la totalité des salariés d'un même établissement ; il peut y avoir des assureurs différents pour chaque établissement d'une même entreprise.

Si l'employeur n'a pas assuré à temps ses travailleurs, l'Agence fédérale des risques professionnels le sanctionne en l'affiliant d'office : la cotisation, proportionnelle à la durée de non-assurance, est due par personne et par mois sur la base d'un forfait. Dans ce cas, et si un sinistre survient, l'employeur prend à sa charge, en plus de la pénalité, les coûts du sinistre. L'employeur s'expose par ailleurs à des poursuites pénales.

Pour le secteur public

Une entreprise du secteur public est l'assureur de ses salariés contre les accidents du travail. Pour certaines activités, les entreprises ont la possibilité de se réassurer partiellement ou totalement auprès d'une entreprise d'assurance agréée ; cette réassurance ne modifie nullement la responsabilité de l'employeur.

C'est à l'employeur public que revient la décision de reconnaître ou non un accident comme étant un accident du travail. Il a alors la responsabilité du règlement des conséquences de l'accident.

4.1.3 Pratiques pour le secteur de l'intérim

Conformément à ses obligations, chaque enseigne de travail temporaire négocie avec un assureur agréé pour l'ensemble de ses bureaux (agences). Elle a avantage à procéder ainsi du fait qu'un effectif assuré important est un élément favorable à une moindre cotisation.

La négociation périodique (généralement annuelle ou bisannuelle) du montant des primes d'assurance se fait sur la base des résultats de sinistralité de l'entreprise de travail temporaire, le principal indicateur étant le nombre de jours d'arrêt indemnisés de l'année écoulée.

Plusieurs témoignages de directions d'enseignes belges indiquent que cette possibilité de choisir librement son assurance et de négocier périodiquement le montant de la prime est particulièrement incitatif à faire baisser le nombre d'accidents déclarés à l'assurance.

4.1.4 Obligation d'assurance des maladies professionnelles

Pour le secteur privé

Les employeurs sont assurés du risque de maladie professionnelle dès lors qu'ils sont à jour de leurs cotisations obligatoires à l'Office national de sécurité sociale, les travailleurs sont alors automatiquement assurés contre les maladies professionnelles par cet organisme.

Pour le secteur public

Les employeurs du service public sont eux-mêmes assureurs de leurs salariés pour les maladies professionnelles. Ils ont toutefois la possibilité de se réassurer auprès d'un autre organisme ; Fedris est l'organisme réassureur pour les entreprises publiques affiliées.

4.1.5 Les organismes intervenants dans le système assurantiel

Les « entreprises d'assurance » des accidents du travail

Les *« entreprises d'assurance »*, ou compagnies, autorisées à assurer les entreprises privées pour le risque accident du travail sont agréées et contrôlées par l'Agence fédérale des risques professionnels Fedris. La liste comporte, début 2019, 13 noms de compagnies agrées (Allianz, Securex, General, Axa…).

Les assurances ayant des prestations de base assez proches, elles cherchent des propositions de prestations différentielles vis-à-vis de leurs clients : couverture extra-légales, ajout de la couverture de l'employeur en responsabilité civile, facilité d'accès au service et déploiement d'applications digitales pour mieux prendre en compte les sinistres, création de supports d'information (livret d'accueil par exemple), mise à disposition de consultants en prévention.

Il semble cependant difficile de connaître les données consolidées pour l'ensemble des compagnies d'assurance (chiffres d'affaires, montant des primes, marges…). A titre d'exemple, voici quelques chiffres clefs publiés par une des principales compagnies, AXA Belgium : 140 000 accidents du travail (AT) déclarés ces 3 dernières années ; 27 jours d'incapacité en moyenne suite à un AT pour les 40-50 ans.

L'Office national de Sécurité sociale[14]

L'Office national de Sécurité sociale (ONSS) est un organisme qui perçoit et gère l'ensemble des cotisations sociales patronales et personnelles qui financent les branches de la Sécurité sociale. Par ailleurs, l'ONSS collecte et diffuse des données à destination d'autres institutions publiques.

Le rôle de l'organisme est aussi de procéder au contrôle des déclarations et de la juste application des exonérations et taux adaptés aux situations. Les cotisations collectées comprennent :

- Les cotisations patronales,
- Les cotisations salariales des travailleurs, elles-mêmes retenues par l'employeur lors de l'établissement de la paie.

Les cotisations ainsi collectées sont rassemblées au profit de différentes institutions publiques appartenant à la « Gestion globale ». Parmi les institutions publiques concernées, plusieurs sont impliquées dans le paiement de prestations liées au travail :

- L'Institut national d'assurance maladie-invalidité (INAMI),
- L'Office national des Pensions (ONP),
- L'Agence fédérale pour les allocations familiales (FAMIFED),
- L'Office national de l'Emploi (ONEM),
- Le Fonds des accidents du travail (FAT),
- Le Fonds des maladies professionnelles (FMP),
- Le Pool des marins de la marine marchande,
- La Caisse de secours et de prévoyance en faveur des marins (CSPM).

En 2016, l'ensemble des recettes de la Sécurité sociale représente 125 Mds €, provenant pour l'essentiel des employeurs (39 %), d'une contribution publique (39 %) et des personnes protégées (20 %)[15]. Cette répartition

[14] https://www.rsz.fgov.be/fr

[15] La Protection sociale en Belgique, données Sespros 2016. Service public fédéral de Sécurité sociale.

est assez proche de la répartition moyenne observée pour l'ensemble des pays de l'UE[16], à l'exception de la contribution des employeurs qui est la part la plus haute de l'EU.

Les 119 Mds € de prestations versées se répartissent principalement sur les risques : vieillesse (38 %), maladie (27 %), chômage (9 %), invalidité (9 %), famille (7 %).

4.2 Système de financement du régime et tarification

4.2.1 Montant des primes d'assurance des accidents du travail

Les contrats d'assurance étant négociés entre chaque employeur et l'une des 13 « entreprises d'assurances[17] » agréées, les bases de calcul des primes versées par l'entreprise à l'assureur sont des informations confidentielles qui ne nous ont pas été communiquées ; nous n'avons pas identifié de source d'information permettant de connaître précisément les possibilités et limites des modulations des primes.

Selon plusieurs agences de travail intérimaire, le montant de la prime est négocié annuellement, soit en vue du renouvellement du contrat, soit au terme de chaque année. La négociation est basée sur la sinistralité effective de l'agence (taux de fréquence et taux de gravité des accidents de travail), ayant une correspondance directe avec le montant des dépenses de l'assureur. C'est le taux de gravité qui impacte le plus le coût du contrat car c'est le nombre de jours d'indemnisation qui représente la principale dépense pour l'assureur. On peut ainsi faire l'hypothèse que la négociation annuelle du contrat a un effet direct sur la surveillance du nombre et surtout la gravité des sinistres.

4.2.2 Modulation des indemnités selon le taux d'invalidité

Dès lors que l'accident est reconnu par l'assureur de l'employeur et que cet accident crée une incapacité temporaire de travail, le salarié peut prétendre à une indemnité. Le médecin atteste de cette situation sur la base d'un certificat médical. **Cette indemnité est incitative à la reprise du travail** car elle est fonction de la capacité de travail résiduelle du salarié :

- L'incapacité peut être **totale**, le travailleur ne peut pas reprendre son travail ; dans ce cas l'indemnité journalière équivaut à 90 % de la rémunération de base / 365.
- L'incapacité peut être **partielle**, le travailleur peut avoir une activité professionnelle adaptée ; dans ce cas l'assurance compense la perte de salaire liée s'il y a reprise en temps partiel de l'activité. En cas de refus, l'indemnité journalière est réduite en fonction du taux d'incapacité.

Pour les salariés victimes de maladies professionnelles, l'Agence fédérale des risques professionnels verse des indemnités. Dans un premier temps pour incapacité temporaire totale de travail (90 % de la rémunération de base) ou pour incapacité temporaire partielle de travail (compensation de la part du salaire perdu) ; dans un second temps, pour incapacité permanente si les séquelles deviennent permanentes.

4.3 Nomenclatures des accidents, lésions ou maladies en lien avec le travail

4.3.1 Définition de l'accident du travail

La définition de la notion d'accident du travail est intégrée au Code du Bien-être au travail. L'accident du travail est un accident « dont un travailleur est victime pendant et par le fait de l'exécution du contrat de travail, et qui est la cause d'une lésion. » L'accident peut survenir sur le lieu de travail ou « sur le chemin du et vers le travail », sous réserve que ce soit le trajet normalement emprunté par le travailleur.

L'accident du travail est caractérisé par :

- Un événement soudain,
- L'existence d'une ou plusieurs causes extérieures,
- Une lésion consécutive à l'accident et impliquant au moins des coûts médicaux,
- Une survenue pendant et par le fait de l'exécution du contrat de travail.

[16] Source Eurostat, 2015

[17] Au nombre de 13 au 1er trimestre 2019, ces compagnies à but lucratif sont agréées pour conclure des contrats de couverture des risques AT avec les entreprises.

Les accidents sont déclarés par l'employeur, mais leur reconnaissance est, *in fine*, faite par la compagnie d'assurance. En cas de litige, le travailleur interpelle l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris) qui peut saisir le tribunal du travail.

4.3.2 Nomenclature des maladies professionnelles

La reconnaissance d'une maladie professionnelle est possible au travers deux voies (*système dit « mixte »)* :

- **Système de liste :** c'est le cas lorsque la maladie figure sur la liste des maladies professionnelles fixée par Arrêté royal et que le travailleur a été exposé à l'agent nocif. Le lien causal entre maladie et exposition ne doit alors pas être démontré ; la victime dispose d'une présomption en sa faveur.
- **Système ouvert :** c'est le cas des maladies ne figurant pas sur la liste des maladies professionnelles. Le lien causal entre la maladie et l'exposition est à démontrer par le travailleur.

La **liste des maladies professionnelles**[18] est organisée en 3 familles de maladies :

- Provoquées par des agents chimiques,
- Maladies de la peau causées par d'autres agents ou substances,
- Provoquées par l'inhalation d'autres agents ou substances,
- Infectieuses parasitaires,
- Provoquées par des agents physiques (radiations, bruits, vibrations, hyper sollicitations…),
- Maladies professionnelles provoquées par autres causes (latex, dérivés du bore…).

4.4 Procédures et modalités de déclaration, reconnaissance et indemnisations

4.4.1 Procédure en cas d'accident du travail pour le secteur privé

Le travailleur victime d'un accident est tenu de le déclarer à son employeur, sans délai et qu'elle qu'en soit la gravité, que celui-ci survienne sur « le lieu » ou sur « le chemin du travail ».

L'employeur a alors obligation de déclarer l'accident à son entreprise d'assurances (l'assureur), sous 8 jours à compter du lendemain de l'événement. La déclaration se fait sous forme papier ou dématérialisée. Elle doit être accompagnée d'un certificat médical dit « de premier constat » décrivant les lésions. Les accidents dits « graves », outre à l'assureur, sont aussi déclarés à l'Inspection du travail.

Les accidents répondant aux critères des accidents bénins obligent l'employeur à une simple inscription sur le registre des premiers soins. L'aggravation constatée de l'état de santé de la victime oblige cependant une déclaration sous 8 jours.

C'est **l'entreprise d'assurances** qui déterminera s'il est question d'un accident *« sur le lieu de travail »* ou d'un accident « *sur le chemin du travail* ». Il y a alors 3 possibilités pour l'entreprise d'assurances :

- Elle **reconnaît** l'accident comme étant un accident du travail. Elle prend alors en charge les frais liés aux soins médicaux, chirurgicaux, pharmaceutiques, hospitaliers et d'appareillage liés à l'accident. L'assurance prend à sa charge les éventuelles indemnités d'incapacité de travail.
- Elle **refuse** de reconnaître l'accident comme étant un accident du travail. En conséquence elle en informe la victime et l'agence fédérale Fedris autorisée à mener une enquête. En cas de litige avec l'entreprise d'assurances ou l'agence, le travailleur a la possibilité de saisir le Tribunal du travail.
- Elle émet des **doutes** sur l'accident du travail. Dans ce cas, c'est l'employeur qui verse au travailleur le salaire garanti, au plus 30 jours. Après ce délai, et en l'absence de décision de l'entreprise d'assurances, la mutuelle du travailleur prend en charge les frais liés à l'accident. Les sommes engagées par la mutuelle sont ensuite récupérées auprès de l'entreprise d'assurances. En cas de contestation, l'agence Fedris peut être saisie pour **e**nquêter, le tribunal du travail peut être saisi.

4.4.2 Reconnaissance des accidents du travail par l'assureur

Les assurances agréées ont donc autorité pour reconnaître ou non un accident du travail ; et ainsi suspendre tout paiement d'indemnité. Dans ce cas, c'est la mutuelle du salarié qui assure le paiement ; si l'accident est finalement reconnu, l'assurance agréée de l'entreprise procède alors au remboursement de la mutuelle. Les litiges engagent donc la mutuelle, le salarié et l'assurance de l'employeur.

[18] http://www.fedris.be/sites/default/files/assets/FR/Documentation_medicale/Listes/liste_belge_des_maladies_professionnelles.pdf

Dans le secteur du travail temporaire, 1 cas sur 15 environ est contesté. Les contestations viennent principalement des assurances, plus rarement de certaines entreprises utilisatrices, en particulier des entreprises de culture anglo-saxonne (soucieuses de l'affectation des coûts) et celles des secteurs exigeants sur le plan de la sûreté des installations (pétrochimie par exemple). Les motifs des contestations portent parfois sur des questions de fond (situation de travail), mais aussi sur des questions de forme, par exemple des manquements dans la déclaration de l'accident.

4.4.3 Procédure en cas de maladie professionnelle pour le secteur privé

Lorsque le travailleur est susceptible d'être atteint par une maladie professionnelle, il existe plusieurs voies pour établir une déclaration de maladie professionnelle :

- **Par la personne elle-même.** Lorsque que la personne est atteinte de maladie et qu'elle suspecte une relation avec une exposition professionnelle passée, elle consulte un médecin pour obtenir un avis et une attestation, puis complète un formulaire de déclaration (n° 501 et n° 503) en y joignant les éventuels éléments de preuve à l'agence fédérale Fedris. L'agence procède alors à l'examen de la demande.
- **Par un ayant droit.** Pour le cas d'une maladie professionnelle ayant conduit au décès de la victime, les ayants droit peuvent émettre une demande en réparation.
- **Par un conseiller en prévention-médecin du travail.** Obligation lui est faite d'informer l'agence Fedris et le Service public fédéral Emploi, travail et concertation sociale (SPFETCS) lorsqu'il constate chez une personne une maladie dont il suspecte l'origine professionnelle. Le signalement par formulaire du médecin déclenche une proposition de demande de reconnaissance de maladie professionnelle auprès de la personne.

4.5 Cas de la relation triangulaire : répartition de la tarification

Le système assurantiel belge oblige les entreprises de travail temporaire à s'assurer contre le risque accident du travail (auprès des entreprises d'assurance) et contre le risque maladie professionnelles (auprès de l'agence Fedris). De fait, la totalité des coûts de la sinistralité sont à la charge des entreprises de travail temporaire.

A notre connaissance, il n'existe pas de cas pour lequel une entreprise utilisatrice ait été contrainte à rembourser un sinistre survenu à un intérimaire.

5. Santé et sinistralité dans le secteur de l'intérim

Présentation des données de santé et de sinistralité pour le secteur. Analyse comparative au regard des résultats des autres secteurs.

5.1 Connaissances sur les accidents du travail

5.1.1 La collecte des données par Prévention et intérim

Le service central de prévention pour le secteur de l'intérim (Prévention et intérim ou « Pi ») a, parmi ses missions, la collecte de données relatives au travail intérimaire, dont les données sur les accidents du travail et à la surveillance de la santé.

Dans ce cadre et conformément à la circulaire de février 2016, Pi organise annuellement une enquête auprès des agences d'intérim dit *« Rapport annuel »*[19]. Celle-ci s'effectuait par voie postale ou par courriel. Elle est, depuis 2017 automatisée. Des coopérations existent entre Pi et l'inspection du travail de manière à recueillir l'ensemble des contributions des agences.

Grâce à l'application en ligne, les entreprises saisissent les informations à partir d'un formulaire préétabli. Ces informations portent sur :

- Les jours forfaitaires d'incapacité,
- Les journées calendaires perdues,
- Le nombre d'accidents avec au moins 1 jour d'incapacité,
- Le nombre d'accidents mortels,
- Le nombre d'accidents avec incapacité permanente,
- Le nombre d'accidents avec incapacité temporaire.

Le résultat de la collecte sur l'interface en ligne génère directement les éléments statistiques, les comparaisons par secteur, l'agrégation par enseigne. Le système permet ainsi à chaque enseigne de lire et d'apprécier ses propres résultats. Pi dispose de 20 années de recul sur cette collecte et peut ainsi en déduire des évolutions.

Le système de collecte en ligne est nommé *« Pi-A »*[20] pour Prévention et intérim - Accidents. Il est réservé aux entreprises intérimaires. Il publie principalement 3 indicateurs : le taux de fréquence, le taux de gravité réel (jours d'absence) et le taux de gravité global (jours d'absence et incapacité permanente).

5.1.2 Statistiques sur les accidents du travail

Définition des principaux indicateurs utilisés :

- Le **taux de fréquence (Tf)** mesure le nombre d'accidents du travail avec au moins 1 jour d'incapacité de travail (jour de l'accident non inclus) pour l'ensemble des travailleurs temporaires sur une période de 1 année.

  Tf = n AT x 1 000 000 / n heures travaillées

- Le **taux de gravité réel (Tg)** apprécie la gravité à partir du nombre de jours d'absence au travail du fait d'un accident du travail (nombre de jours indemnisés par l'assureur y compris week-end et jours fériés). Calculé pour l'ensemble des travailleurs temporaires sur une période de 1 année.

  Tg = n Jours x 1 000 / n heures travaillées

- Le **taux de gravité global (Tgg)** apprécie la gravité « globale » des accidents au travers les jours d'absence dus à l'incapacité de travail et l'incapacité permanente de travail (tableau D de l'annexe II.1-4 du Code). Calculé pour l'ensemble des travailleurs temporaires sur une période de 1 année.

  Tgg = n Jours incapacité + n Jours forfaitaires x 1 000 / n heures travaillées

[19] https://www.p-i.be/sites/default/files/PI/CIRCULAIRES/CIF%202016%2002%20Rapport%20annuel.pdf
[20] www.pi-a.be

Évolution des taux de fréquence, de gravité réel et de gravité global de 2000 à 2017 pour les entreprises intérimaires (Source Prévention et intérim 2019)

Années	Tf	Tg	Tgg
2000	99,60	1,81	4,19
2001	94,29	1,85	4,70
2002	87,80	1,68	4,53
2003	79,58	1,54	3,96
2004	71,40	1,38	3,56
2005	65,90	1,25	3,70
2006	68,52	1,26	3,59
2007	67,77	1,26	3,27
2008	61,78	1,19	3,25
2009	51,86	1,02	2,96
2010	53,40	1,03	3,12
2011	50,50	1,01	3,04
2012	44,86	0,89	2,56
2013	41,29	0,85	2,67
2014	40,21	0,91	2,64
2015	39,30	0,88	2,70
2016	39,96	0,83	2,64
2017	41,13	0,91	3,04

À titre d'exemple pour 2017, la base Pi-A collecte 9 359 accidents du travail, dont 150 accidents graves et 5 décès, pour 227,6 millions d'heures prestées. Cela se traduit par un taux de fréquence de 41,13. Les accidents du travail ont provoqué sur cette période 206 940 jours d'incapacité de travail. Les travailleurs manuels sont les principales victimes des accidents (91 %).

Comparaison de l'évolution des taux de fréquence, de gravité réel et de gravité global de 2012 à 2017 entre les entreprises répertoriées dans les « Activités liées à l'emploi – Nace 78 » et l'ensemble des entreprises (Source Fredris, 2019)

Activité	Tf		Tg		Tgg	
Nace	78	Tous	78	Tous	78	tous
2012	45,97	19,39	0,85	0,47	2,93	1,80
2013	41,19	17,64	0,81	0,45	3,08	1,75
2014	41,77	17,05	0,86	0,44	2,99	1,70
2015	39,96	16,25	0,81	0,42	2,98	1,69
2016	40,92	16,55	0,82	0,44	2,93	1,74
2017	43,25	16,16	0,86	0,43	3,03	1,61

L'examen des données disponibles auprès de l'Agence fédérale des risques professionnels (Fedris)[21] montre que les entreprises répertoriées dans les *« Activités liées à l'emploi – Nace 78 »*, dont les entreprises intérimaires, présentent le plus fort taux de fréquence. Il est en 2017 de 43,28 contre 40,56 (transport d'eau – Nace 50), 40,06 (Service de soutien aux industries extractives – Nace 09), 38,24 (Pêche et aquaculture – Nace 03), 33,18 (Travaux de construction spécialisés - Nace 43).

Il n'en est pas de même à l'examen du taux de gravité réel (6ème rang) et du taux de gravité global (13ème rang).

Pour l'agence Prévention et intérim, l'observation sur la courbe des taux de fréquence d'un *« plateau »* sur ces 5 dernières années, révèle une difficulté à obtenir des avancées significatives en matière de prévention.

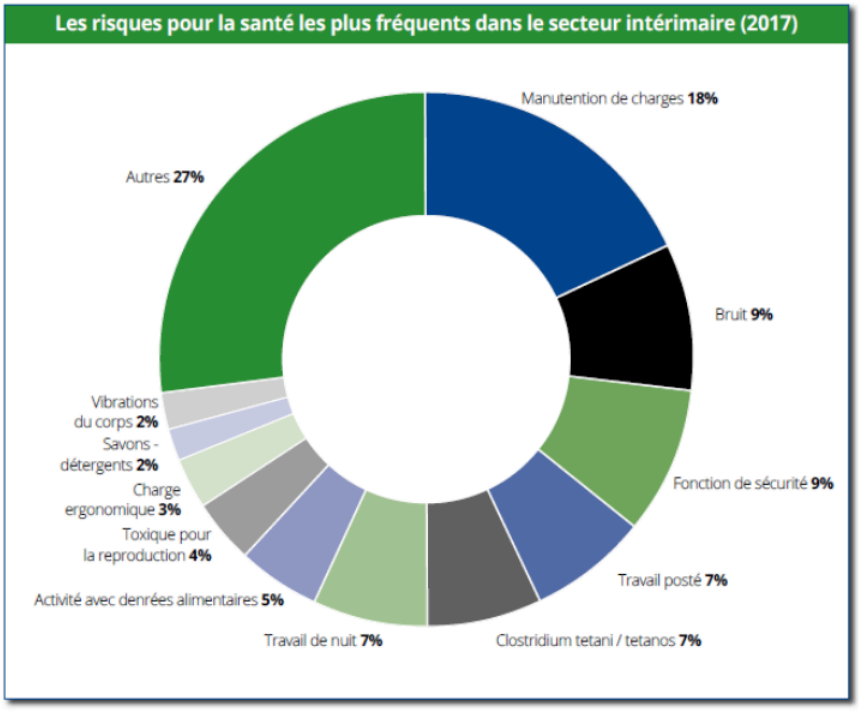
5.1.3 Statistiques sur les examens de santé

Prévention et intérim a la possibilité d'extraire des informations à propos des examens de santé pratiqués par les services externes de protection et de prévention de la santé. Cette analyse montre par exemple que les examens de santé s'adressent principalement aux hommes (61 %).

Les examens de santé révèlent que 11 risques, représentant au minimum 2 % des cas, sont les plus souvent examinés. Les 27 % autres représentent 280 risques (Illustration ci-dessous).

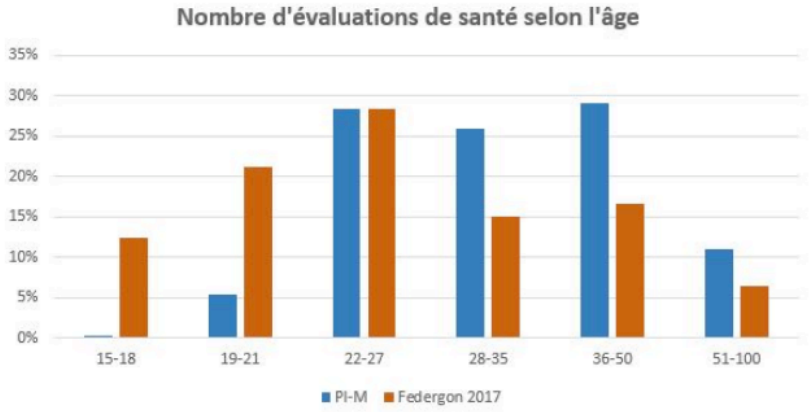
[21] https://fedris.be/fr/professionnel/accidents-du-travail-secteur-prive/statistiques/rapport-annuel-statistique

Répartition des risques examinés lors des examens de santé en 2017 (Source et infographie Prévention et intérim, 2019)



Il est intéressant de noter que, comme l'illustre l'infographie suivante, les risques pour la santé examinés en 2017 sont d'autant plus présents dans la mission que les intérimaires occupant cette mission sont âgés. La manutention de charges est cependant l'examen prépondérant quelle que soit la tranche d'âge.

Nombre d'examens d'évaluation de la santé selon l'âge (Source Federgon et Prévention et intérim ; infographie Prévention et intérim, 2019)



5.2 Connaissances sur les maladies professionnelles

Nous n'avons pas identifié de donnée permettant de rendre compte des maladies professionnelles des intérimaires. L'agence fédérale des risques professionnels (Fedris) publie annuellement un rapport statistique[22] sur les maladies professionnelles pour l'ensemble des travailleurs du secteur public et privé.

5.3 Connaissances générales sur la santé populations intérimaires

Nous n'avons pas identifié de dispositif d'étude ou de recherche centrés sur la santé des intérimaires.

[22] https://fedris.be/fr/professionnel/maladies-professionnelles-secteur-prive/rapports-annuels-statistiques

5.4 Obligations et dispositifs de maintien en emploi en cas de lésions liées au travail

À partir des témoignages recueillis auprès des entreprises d'intérim, il apparaît que le maintien en emploi pour les intérimaires victimes d'accidents du travail se concrétise très rarement. Les obstacles au maintien s'expliqueraient par la relation commerciale avec l'entreprise utilisatrice, relation qui ne permet pas d'évoquer la recherche de poste adapté.

Il semble cependant que la tarification appliquée par les entreprises d'assurance peut inciter au maintien d'un intérimaire accidenté à d'autres activités, car les primes d'assurance sont révisées en fonction de la gravité de l'accident, calculée sur le nombre de jours d'arrêts.

5.5 Ampleur du non-recours et de la sous-déclaration

Nous n'avons pas identifié de données permettant d'apprécier le taux de non-recours (l'intérimaire ne sollicite pas ses droits) et le taux de sous-déclaration (l'entreprise d'intérim ne déclare pas l'accident professionnel).

6. Organisation de la prévention dans la relation triangulaire

Description concrète des dispositions et du fonctionnement de la prévention entre les agences et les utilisateurs. Repérage des résultats en termes de santé et de sécurité.

6.1 Responsabilités et rôles des agences et des entreprises utilisatrices en matière de SST

La loi du 24 juillet 1987 *« Loi sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs »,* déjà évoquée dans les précédents chapitres, autorise le transfert d'autorité patronale de l'entreprise utilisatrice vers les entreprises de travail temporaire agréées.

Pour autant, sauf exceptions, la loi pose le principe de la responsabilité de l'utilisateur pour ce qui concerne la sécurité et la santé au travail des intérimaires. Elle définit les responsabilités de l'entreprise utilisatrice, dont l'application des dispositions législatives applicables en milieu de travail comprenant la santé et la sécurité des travailleurs (Article 19), ainsi que l'égalité d'accès aux équipements de l'entreprise utilisatrice (Article 10 bis).

Le Code du bien-être au travail prévoit expressément au chapitre III les **modalités de la surveillance médicale** des intérimaires (Art. X 2-6 à X 2-12) :

- Il autorise le libre recours aux services externes de santé par les agences d'intérim.
- Il définit les obligations de l'agence en matière de vaccinations, de protection de la maternité et de vérification de l'évaluation de la santé au regard du poste.
- Il énonce les obligations de l'entreprise utilisatrice, notamment en matière de vérification des qualifications, de la fiche de santé, de fourniture des vêtements de travail et des EPI, de procédure d'accueil et de formation.

6.2 Étapes collaboratives dans le cadre d'une mission

6.2.1 En amont de la mission

Le Code du bien-être au travail définit l'obligation pour l'entreprise utilisatrice de transmettre à l'entreprise de travail temporaire, préalablement aux missions, les renseignements concernant les qualifications, les conditions professionnelles et les caractéristiques du poste de travail (Art. X.2-3 à X.2-5).

La transmission de ces informations se fait par une fiche standardisée appelée *« Fiche de poste de travail »* créée et gérée par Prévention et intérim[23]. Plus qu'un support de liaison formel entre l'entreprise utilisatrice et l'agence intérimaire, la Fiche de poste de travail est un outil dans la chaîne de protection de la santé du travailleur intérimaire.

Les **étapes de préparation de la fiche** sont les suivantes :

Étape 1 : l'entreprise utilisatrice rédige une fiche de poste. Cette rédaction est obligatoire pour les postes présentant un risque pour la santé, et recommandée pour les autres postes. Un modèle de fiche vierge est mis à disposition sur le site internet de Pi.

L'utilisateur s'appuie sur sa propre analyse des risques (AdR) pour compléter la fiche. Il recueille obligatoirement l'avis du comité de prévention et protection au travail, ou de la délégation syndicale, ou de travailleurs directs. De même, il recueille l'avis du Conseiller en prévention-médecin du travail et l'avis du conseiller en prévention.

La fiche comprend une partie « utilisateur » :

- Identification de l'entreprise, dont son numéro d'identification et le contact,
- Description du poste (tâches, localisation, qualifications, formations à prévoir…),
- Inventaire des vêtements de travail et des équipements de protection individuels,
- Liste des risques dont : agents chimiques, biologiques et, contraintes physiques et psychologiques,
- Mesures de protection liées à la maternité.

Étape 2 : l'entreprise de travail intérimaire reçoit cette demande parallèlement à la demande de mission. Elle effectue alors une requête pour identifier les intérimaires compétents et autorisés, du point de vue de leur santé, à réaliser la mission.

[23] https://www.p-i.be/fr/themes/fiche-de-poste-de-travail

La fiche comprend une partie « entreprise de travail intérimaire » :

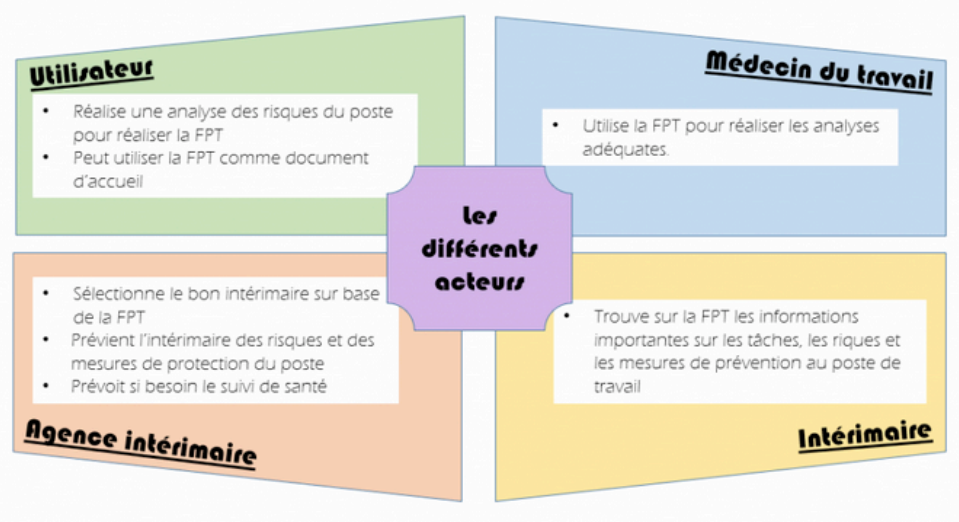
- Identification de l'entreprise de travail intérimaire,
- Intérimaire affecté à la mission, dont la formation et l'expérience,
- N° de registre national de l'intérimaire.

La fiche est alors imprimée et atteste de la préparation de l'ensemble des éléments préparatoires obligatoires à une mission intérimaire.

En résumé, comme le montre l'illustration de Prévention et intérim ci-dessous, la phase préparatoire est un processus coopératif entre l'agence d'intérim, l'entreprise utilisatrice, le conseiller de prévention–médecin du travail et le candidat intérimaire.

Coopération des acteurs autour de la fiche de poste de travail

(Illustration Prévention et intérim, 2019)



6.2.2 Vérification en amont de la mission des aptitudes à partir de la base Pi-M

Pour les cas où la mission définie par l'entreprise utilisatrice présente des risques pour la santé, l'entreprise d'intérim doit s'assurer que l'intérimaire a bien effectué les examens médicaux obligatoires. Ainsi, les intérimaires affectés à ces postes bénéficient préalablement d'un examen médical afin de vérifier la compatibilité entre les conditions d'emploi et sa santé.

Cette obligation est outillée par un dispositif numérique national de vérification de cette compatibilité nommé Pi-M[24]. Les objectifs du dispositif :

- **Consolider l'examen de compatibilité** entre les expositions aux risques liées à la mission et les compétences et les aptitudes de l'intérimaire.
- **Éviter la répétition inutile** des examens du fait de multiples acteurs (agences d'intérim, intérimaires, entreprises utilisatrices, services externes).
- **Faciliter la chaîne de décision** sur les aptitudes par une circulation rapide des informations.
- **Assurer le parfait anonymat des intérimaires**, vis-à-vis des agences d'intérim, afin d'éviter des discriminations du fait de leur santé ou d'un handicap.

Pi (Prévention et Intérim) est le service central désigné comme gestionnaire de la base. Il a en responsabilité les modalités de fonctionnement et de rédaction des informations de la base, les conditions d'accès et de conservation des informations stockées.

Les utilisateurs sont d'une part, les services externes de surveillance de la santé des entreprises de travail intérimaire, éventuellement les services internes des entreprises utilisatrices (entrée des données de santé) ; d'autre part, les agences intérimaires (requêtes).

[24] Le Code définit au chapitre IV la base de données centralisée (Art. X.2-13). Il fixe les rôles et les responsabilités des gestionnaires et des utilisateurs.

Les étapes d'utilisation de la base :

- **Étape 1 : La demande par l'entreprise utilisatrice.** Elle transcrit les premières informations sur la fiche de poste de travail (nature de l'activité, risques professionnels associés…). La codification des risques se fait par une nomenclature « Liste des risques pour la santé » établie par l'Arrêté ministériel du 10 juin 2010. Le résultat de l'analyse des risques indique si le poste induit une surveillance de la santé obligatoire ou non. La fiche génère un numéro unique.
- **Étape 2 : La recherche de candidat par l'agence d'intérim.** Le permanent de l'agence d'intérim identifie les candidats inscrits à son agence (qualifications et compétences). Le permanent régulièrement déclaré a l'autorisation de consulter la base Pi-M. La requête produit le résultat de la correspondance entre les exigences du poste et l'aptitude médicale du candidat.

  Trois cas de figure se présentent alors : le candidat est **apte** (examens de santé à jour), **apte sous réserve** (examens de santé incomplets), **inapte** (incompatibilité entre la santé de l'intérimaire et le poste, ou l'intérimaire n'a pas été surveillé/n'est pas à jour pour ces risques).
- **Étape 3 : La surveillance de la santé par les services de prévention.** Les conseillers en prévention-médecins du travail réalisent les examens de santé. Ils renseignent alors les résultats des examens dans la base (ainsi disponibles pour toute la mission ou tout autre mission de mêmes caractéristiques).

6.2.3 Devoir de refus de mission en cas de manquement

Le code du Bien-être indique expressément le devoir de refuser la mission intérimaire si l'entreprise utilisatrice ou l'entreprise d'intérim observe un manquement de l'autre partie.

Pour l'**entreprise de travail intérimaire,** le devoir de refuser la mission s'impose dès qu'elle a connaissance de manquements de la part de l'entreprise utilisatrice, tels que :

- L'absence de communication précise des informations obligatoires en amont de la mission (risques et qualifications professionnelles par exemple),
- La réalisation d'activités insuffisamment encadrées ou ne correspondant pas à celles notées sur la fiche « poste de travail » travail,
- La survenue anormale d'accidents du travail ou la connaissance d'exposition à des risques insuffisamment protégés.

« Tout utilisateur d'intérimaires est tenu de refuser les services de l'entreprise de travail intérimaire dont il peut savoir qu'elle ne respecte pas à l'égard de ses intérimaires, les obligations qui lui sont imposées par la présente loi et par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et par leurs arrêtés d'exécution respectifs. » (Loi sur le bien-être au travail, article 12-4)

Pour l'**entreprise utilisatrice**, elle a un même devoir de refus de mission dès qu'elle a connaissance de manquements de la part de l'entreprise intérimaire. Par exemple si celle-ci a affecté un intérimaire dont la qualification et/ou les examens de santé ne sont pas conformes à ceux notés sur la fiche de poste de travail.

« Tout utilisateur d'intérimaires est tenu de refuser les services de l'entreprise de travail intérimaire dont il peut savoir qu'elle ne respecte pas à l'égard de ses intérimaires, les obligations qui lui sont imposées par la présente loi et par la loi du 24 juillet 1987 sur le travail temporaire, le travail intérimaire et la mise de travailleurs à la disposition d'utilisateurs et par leurs arrêtés d'exécution respectifs. » (Loi sur le bien-être au travail, article 12-3).

6.2.4 Accueil, intégration et management en mission

Conformément au Code du bien-être au travail (Livre X « Organisation du travail et catégories spécifiques de travailleurs », Titre 2 « Travail intérimaire »), l'entreprise utilisatrice a le devoir de mettre en œuvre un même niveau de protection de la santé des travailleurs intérimaires et d'assurer un accueil et une prise en charge adaptée de l'intérimaire.

En cours de mission, l'entreprise utilisatrice doit en particulier :

- Mettre gratuitement à disposition de l'intérimaire les vêtements de travail et les équipements de protection individuels adéquats (Article X 2-10),
- Désigner une personne de l'entreprise utilisatrice pour prendre en charge l'accueil et l'intégration de l'intérimaire ; elle l'informe des risques, mesures de protection au poste de travail, personnes ressources, premiers secours, zones dangereuses et organisations des premiers secours… (Article X 2-11),
- Informer le conseiller en prévention du service interne et le conseiller en prévention-médecin du travail et les associer aux mesures de protection.

Durant la mission, la fiche de poste de travail est tenue à disposition du conseiller en prévention-médecin du travail et des agents de contrôle de l'inspection.

6.3.5 Appréciation par les intérimaires : l'enquête de la confédération des syndicats chrétiens (CSC)[25]

L'enquête a été réalisée en 2014 (en néerlandais et en français) pour le compte de la confédération des syndicats chrétiens. Elle a ciblé par courriel 11 585 personnes ayant travaillé au moins 3 mois en 2015 comme intérimaires et ayant perçu par la CSC une prime de fin d'année. 2332 questionnaires ont été retournés dont 2022 sont exploitables.

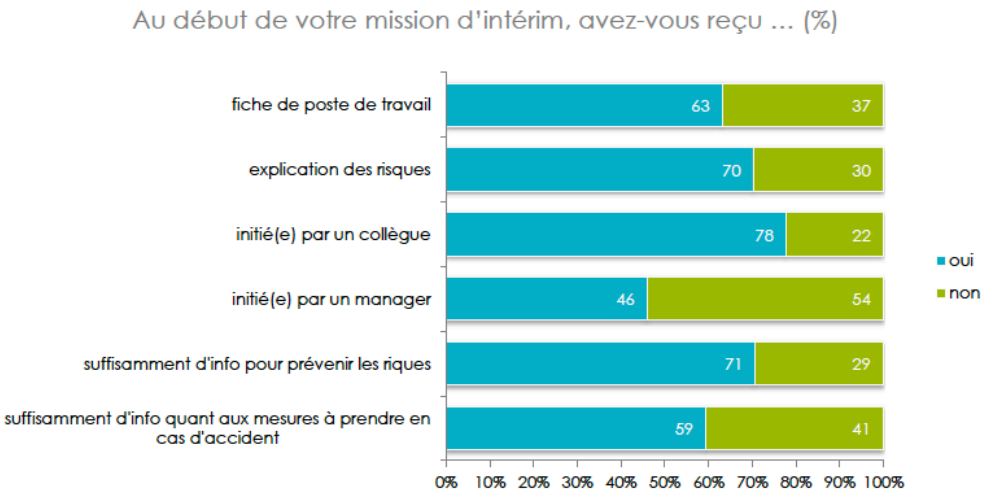
Nous soulignons plusieurs résultats de cette enquête qui donnent des indications utiles quant aux pratiques dans la relation triangulaire.

Accueil et intégration

L'enquête montre des résultats contrastés ; il est néanmoins impossible de tirer des conclusions à propos de la question traitant de la « fiche poste de travail » du fait que la proportion de missions faisant obligation de cette fiche n'est pas connue.

Accueil et intégration

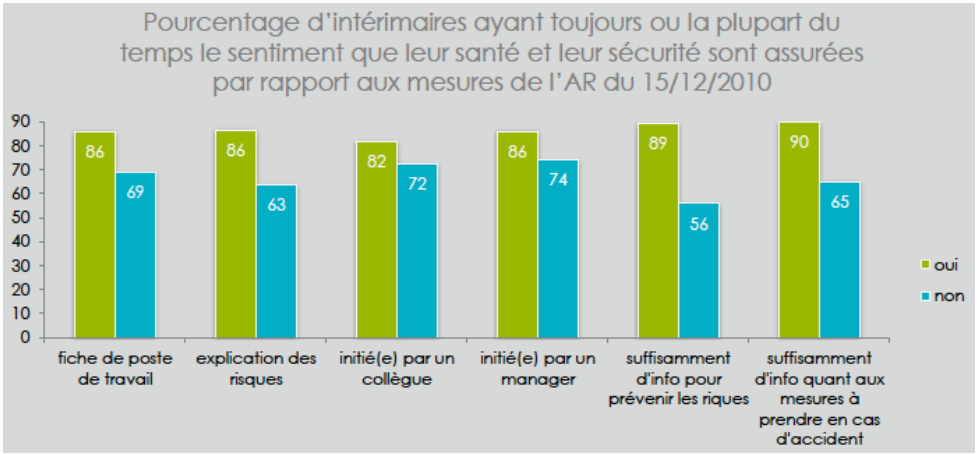
Infographie enquête CSC, 2014



Il est intéressant de noter selon quelles mesures effectives de protection du travailleur le sentiment de santé et de sécurité se construit auprès des travailleurs intérimaires.

Sentiment de santé et de sécurité au regard des mesures effectives

Infographie enquête CSC, 2014



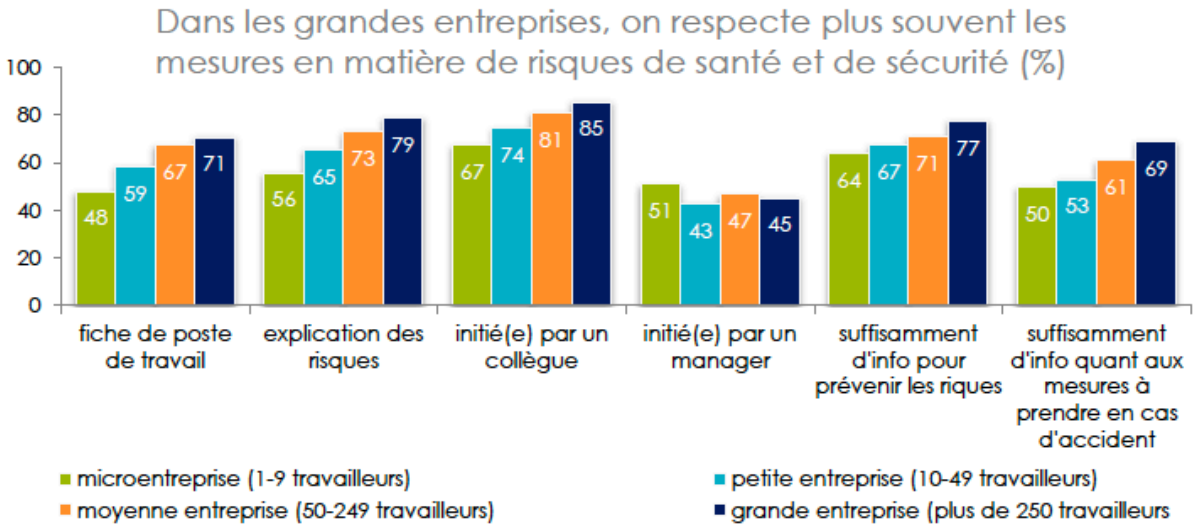
[25] Source : Intérimaires, enquête CSC Lise SZEKER, Sem VANDEKERCKHOVE et Guy Van GYES, 2014. Étude de l'Institut de recherche sur le travail et la société pour la Confédération des syndicats chrétiens. 94 pages.

Typologies d'entreprises

L'enquête montre que les pratiques des entreprises en matière de bien-être au travail sont nuancées. Les obligations sont d'autant plus respectées, et les pratiques SST d'autant plus solides, que l'entreprise est de grande taille et que celle-ci a une plus grande habitude de recours au contrat intérimaire. Exception faite pour le rôle du manageur.

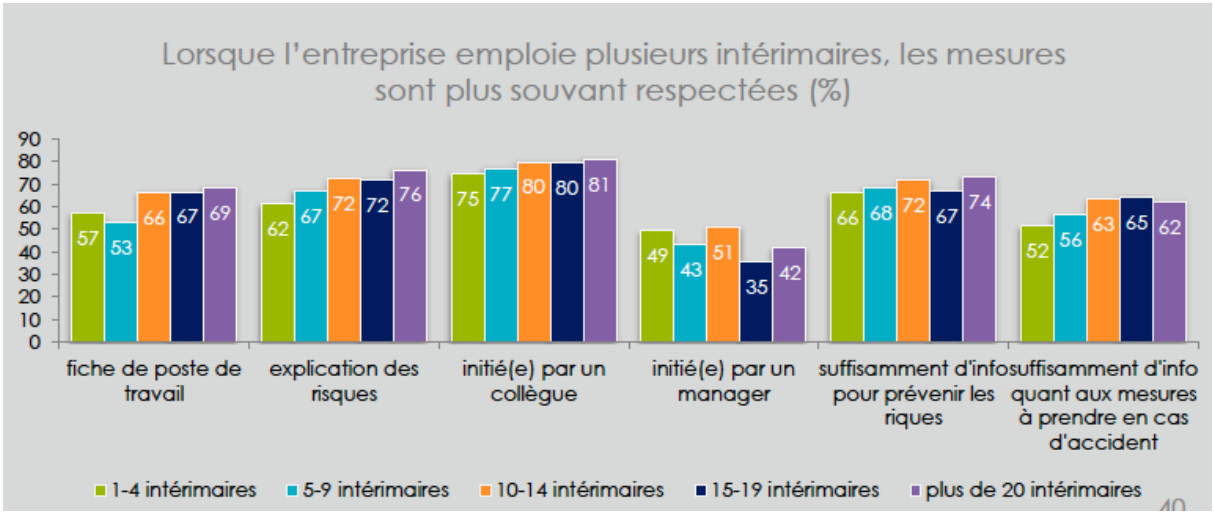
Respect des mesures de protection selon l'effectif de l'entreprise

Infographie enquête CSC, 2014



Respect des mesures de protection selon l'habitude de recours au contrat intérimaire

Infographie enquête CSC, 2014



6.3 Équilibre dans la relation agences et entreprises utilisatrices

6.3.1 Dispositions dans certains secteurs professionnels

Si l'exercice d'une mission intérimaire est autorisé dans la totalité des secteurs et la quasi-totalité des métiers (à l'exception de l'amiante et des fumigations), certains secteurs comme celui de la batellerie et du déménagement ont défini des règles plus stricts.

Ce secteur, ouvert à l'intérim en avril 2018, impose pour les activités de déménagement une formation à la sécurité et à la prévention. L'objectif est la protection des salariés intérimaires. 2 jours de formation sont dispensés par l'école du secteur du déménagement.

6.3.2 Cas particulier du secteur de la construction

Les entreprises du secteur de la construction ainsi que les agences d'emploi ont l'obligation de se doter d'un système de management de la sécurité nommé **VCA** pour ***Veiligheid Checklist Aannemers*** ou liste de sécurité contractants (*cf.* VCA 2017 6.0).

Issu de l'industrie pétrolière des Pays-Bas, le système vise une certification des entreprises en se basant sur le contrôle d'une *check-list* pour la maîtrise des risques relatifs à la sécurité et la santé des travailleurs. La certification VCA est basée sur un ensemble de référentiels et d'audits. Elle se décline selon les activités et le rang des entreprises en 3 niveaux :

- VCA** s'adresse aux entreprises contractantes (ou donneurs d'ordre),
- VCA* s'adresse aux entreprises sous-traitantes et fournisseurs,
- VCA Pétrochimie impose un référentiel pour toute entreprise intervenant sur les installations.

Pour obtenir la certification, l'entreprise candidate devra satisfaire à un certain nombre de critères. Parmi ceux-ci, des formations obligatoires pour la hiérarchie et les travailleurs, différenciées selon les rôles : B-VCA pour la formation de base et SCO-VCA pour les cadres opérationnels. Les formations sont sanctionnées par un examen.

La certification **VCU** pour ***Veiligheid en Gezondheid Checklist Uitzendorganisaties***, est la liste de contrôle de sécurité et de santé pour les agences de placement. C'est une démarche volontaire mais exigée pour intervenir auprès d'entreprises, elles-mêmes certifiées VCA** ou VCA Pétrochimie. Elles appartiennent à des secteurs pour lesquels les risques sont élevés, telle la construction.

La certification est alors délivrée par des organismes certificateurs agréés et la certification implique des formations différenciées selon les responsabilités :

- Pour les **permanents des agences d'emploi** (direction et consultants) en supervision des missions, une formation « VIL » traite des compétences requises en santé-sécurité. Les conseillers de prévention niveau 1 et 2 sont dispensés de cette formation.
- Pour les **intérimaires**, une formation obligatoire b-VCA à jour, ou un équivalent.

Les 15 agences d'intérim certifiées ont une activité exclusive pour la construction et paient des cotisations majorées. Outre les exigences pour les agences, chaque intérimaire doit remplir l'une des conditions suivantes :

- Une expérience professionnelle d'au moins 5 ans au cours des 15 dernières années dans la construction,
- Un cours d'au moins 16 heures avec attestation, ou des études certifiantes,
- Une certification VCA.

Les entreprises utilisatrices ont pour leur compte obligation :

- D'être régulièrement inscrites au registre de la Construction et de satisfaire le cadre légal,
- De recourir au travail intérimaire en respectant ce cadre sélectif,
- De fournir les EPI strictement identiques à ceux fournis à leurs propres travailleurs,
- De procéder en amont à la définition des qualifications et à l'évaluation des risques,
- En cas d'accident du travail d'un intérimaire, d'inclure cet événement à leurs statistiques.

Tensions entre prix et sécurité

Témoignage de Vincent Detemermann, Directeur de la stratégie, de l'innovation à la confédération de la construction en Belgique

Conférence annuelle Eurogip, mars 2019

Dans la branche construction « La non-sécurité coûte cher, c'est environ 8 % de temps de travail ou 8 millions d'euros perdus par an. Il faut donc faire de la sécurité un critère de sélection, et cela commence par identifier dans la remise de prix la partie sécurité. La sécurité ne peut pas être un objet de négociation. Le problème est que le coût des prestations affichées par les sous-traitants au début des contrats n'est pas nécessairement le coût final. »

Sur un chantier, les prises de risques, les accidents, les dysfonctionnements, lorsqu'ils ne sont ni évalués ni anticipés, ni prévenus, représentent in fine des coûts supplémentaires payés par le client, le prestataire, le salarié ou l'assurance.

6.4 Gestion des situations particulières dans la relation triangulaire

6.4.1 Le cas particulier des « Jobs étudiants »

Cadre légal de l'emploi étudiant

À partir de 15 ans et jusqu'à 21 ans, et sous certaines conditions dont un maximum de 50 jours de travail par an, l'emploi des jeunes est autorisé. Ils bénéficient, en contrepartie de cet emploi, d'une rémunération de 70 à 100 % du salaire minimum légal et d'un taux réduit de cotisations sociales.

Le travail des jeunes est encadré par le Code du bien être au travail (Livre X Titre 3). Le code définit les populations concernées (âge, statut scolaire, parcours d'apprentissage, étudiant travailleur…) et reconnaît leur vulnérabilité du fait *« d'un manque d'expérience, de l'absence de la conscience de l'existence du danger, ou du développement encore non achevé des jeunes »*. Il impose une analyse préalable des risques, une surveillance de la santé et des mesures de prévention après avis du conseiller en prévention et du comité (Art. X.3-7).

L'action de Prévention et Intérim

Afin de répondre à ces exigences, Prévention et intérim a pour mission d'accompagner les agences intérimaires et les étudiants jobistes dans le déploiement de toutes les actions préventives :

- **Formation spécifique** des consultants des agences et des employeurs : cadre légal, responsabilités, autorisations, mesures préventives, surveillance de la santé, procédures de prévention, restrictions pour certains matériels…
- **Analyse de l'accidentologie** pour les jobs étudiants à partir de la base statistique Pi-A.
- **Utilisation de la base des fiches de poste**. Le résultat de l'analyse du poste par l'outil permet à l'employeur de s'assurer de l'autorisation à pouvoir affecter un jobiste à ce poste, de vérifier les exigences de surveillance de santé et de prévoir les mesures de protection.
- **Mise à disposition d'un site Internet** dédié répondant spécifiquement aux contextes d'emploi des étudiants travailleurs.

En 2017, sur 750 000 « jobistes », 290 000 ont tenu cet emploi dans le cadre d'un contrat intérimaire. Ils représentent 31,4 millions d'heures prestées pour 293 000 contrats d'une moyenne de 106 heures. Si l'accidentalité a significativement diminué ces 10 dernières années (taux de fréquence de 40,87 en 2007 à 17,21 en 2017), on observe néanmoins une stagnation ces 4 dernières années.

Un site ressource « jesuisjobiste.be »[26]

Prévention et Intérim a créé un site internet dédié complet. D'une esthétique vivante et d'une arborescence simple d'utilisation, le site s'adresse de manière différenciée aux étudiants, aux agences d'intérim et aux écoles.

Pour les **travailleurs étudiants**, l'entrée se fait par métier. Les 25 métiers les plus usuels pour un job étudiant sont proposés pour 10 secteurs : coursier, construction, nettoyage, vente et distribution, soins, travaux verts, administration, hôtellerie et restauration, production et logistique. Chaque métier est assorti d'informations et de recommandations concernant les autorisations et restrictions, les conditions d'emploi et la santé-sécurité :

- Les **situations types** permettent d'identifier le métier et de se projeter dans la réalité des activités.
- La rubrique « **bien commencer** » est une *checklist* proposant au jobiste de vérifier les informations essentielles : contrat conforme et fiche de poste de travail, activité et dangers, risques de trajet, recours préventifs auprès de la personne de confiance ou le conseiller prévention.
- La liste simplifiée des **risques associés** est une évaluation a priori des principaux risques ; une série de **recommandations pragmatiques** s'adressant directement au jobiste.
- Une série de **questions-réponses** permet au jobiste de parcourir les thèmes récurrents : le contrat, le travail de nuit, les congés, les heures supplémentaires, les mesures en cas d'accident du travail…

[26] www.jesuisjobiste.be

Pour les **agences d'intérim**, le site fournit à leurs consultants des éléments d'information et de sensibilisation et des outils concrets pour la mise à disposition :

- Des **messages clefs sur les accidents du travail** et des ressources documentaires statistiques sur l'analyse de ces accidents.
- Un guide complet sur **le cadre et l'usage des fiches de poste**. Il est rappelé les obligations de l'agence et les outils à disposition pour mettre en œuvre la fiche.
- Une série d'**outils pédagogiques** de sensibilisation à la prévention.

Pour les **personnels enseignants et encadrants des écoles**, le site les invite à être des relais pour faciliter la préparation des étudiants à leur job occasionnel :

- Messages de **sensibilisation à la santé et la sécurité** des étudiants ; l'importance de ces enjeux à l'occasion d'un premier contact avec le monde professionnel.
- **Matériels didactiques** et de sensibilisation pour s'informer ou informer les étudiants.

7. Formation des intérimaires et des permanents

Connaissance des pratiques de formation dans le secteur de l'intérim. Repérage des liens entre prévention des risques et formation initiale et continue. Compétences et formation des permanents d'agences en matière de SST.

7.1 Droit et financement de la formation

7.1.1 Informations générales

Nous nous intéressons ici aux dispositions générales existant en Belgique pour la formation des salariés. Il s'agit tout d'abord de préciser les différents niveaux de pouvoirs en matière de formation professionnelle.[27]

Le niveau fédéral détient les compétences législatives relatives au droit du travail et à la formation des salaires (et de sécurité sociale), le pouvoir d'organiser le secteur privé en commissions paritaires qui concluent des conventions collectives du travail sectorielles qui traiteront entre autres de la formation professionnelle[28], ainsi que le pouvoir de décision sur les conditions de déroulement de la formation en alternance au sein des entreprises.

Les entités fédérées (voir encadré n°1) ont le pouvoir à travers leurs services de placement d'agir sur l'adéquation entre offre et demande de travail, sur les programmes de remise au travail des demandeurs d'emploi et sur les mesures fiscales ciblées visant des groupes à risques sur le marché du travail.

Chaque région peut décider d'octroyer un bonus financier aux travailleurs qui se forment et une baisse des cotisations patronales pour les employeurs qui accueillent dans leurs entreprises certains publics en formation. De même, le dispositif du *« congé-éducation payé »* (voir encadré n°2) est régionalisé depuis 2015. Est aussi à la main des régions le Fonds de l'expérience professionnelle qui peut être amené à financer les formations professionnelles de travailleurs plus âgés.

Encadré n°1 : Entités fédérées : régions et communautés linguistiques

En Belgique, la formation professionnelle relève de la compétence des Communautés linguistiques et ceci depuis 1980. Elle est gérée :

- Pour les néerlandophones, par la Communauté flamande (qui couvre les populations habitant en Flandre et les néerlandophones de Bruxelles-Capitale).
- Pour les germanophones, elle est gérée par la Communauté germanophone (population de l'Est de la Belgique).
- Pour les francophones, par la Communauté française, laquelle a délégué cette compétence à la Région wallonne et à la Commission communautaire française (COCOF) pour les bruxellois francophones.

En ce qui concerne les compétences en matière d'emploi, elles sont attribuées aux régions, lesquelles ont leur propre service public de l'emploi (SPE), qui intervient à la fois sur le placement et la formation professionnelle des demandeurs d'emploi.

D'une façon générale, des efforts permanents sont faits en Belgique pour renforcer les synergies entre le monde du travail et celui de l'éducation et de la formation professionnelle.

Les instruments existants pour la formation tout au long de la vie sont :

- Un appui émanant des fonds de formation,
- Des subventions destinées aux employeurs,
- Des subventions destinées aux travailleurs,
- Le congé-éducation payé.

[27] Pour en savoir plus, se reporter au Rapport du Groupe d'experts « Compétitivité et Emploi » Commission 5 : « Efforts de formation des entreprises » Novembre 2015, accessible sur Internet https://www.plan.be/admin/uploaded/201603091338070.rapport_Com5.pdf

[28] Sachant que la loi du 15 mai 2014 portant exécution du pacte de compétitivité, d'emploi et de relance stipule que les conventions collectives de travail doivent intégrer au minimum un jour de formation professionnelle continue par travailleur par an, les mesures prises par les conventions sectorielles ne peuvent être que plus favorables.

Encadré n° 2 : Le « Congé-éducation payé »

Les travailleurs du secteur privé qui souhaitent suivre une formation peuvent bénéficier d'un congé-éducation payé. Ils peuvent suivre leur formation pendant ou en dehors des heures de travail, et être rémunérés comme d'habitude par leur employeur. Il peut s'agir de formations professionnelles ou de formations générales. Ces formations ne doivent pas obligatoirement avoir de lien direct avec le travail ; cependant certaines formations organisées pour un secteur d'activité précis sont approuvées par la commission paritaire compétente.

Les employeurs peuvent obtenir le remboursement des coûts liés à ces heures, sous certaines conditions, auprès des services publics de leur région. Les trois services publics concernés sont :

- **Service Public de Wallonie**[29] : en Wallonie, le Congé-éducation payé est géré conjointement par le Service Public de Wallonie (pour l'agrément des formations et la délivrance des attestations d'inscription et d'assiduité) et par le Forem (pour le remboursement à l'employeur des heures de formation suivies par le travailleur).

  Selon la nature de la formation, il existe un plafond pour le nombre total d'heures remboursées. De même, la rémunération remboursable est plafonnée.

- **Service public régional de Bruxelles**[30] : Ici aussi, le nombre d'heures de congé remboursables ainsi que le salaire remboursable sont limités et les formations doivent avoir été agréées. À Bruxelles, la durée de formation peut varier de 80 heures par an à 120 heures, voire 180 heures pour les formations aux métiers en pénurie de main-d'œuvre ou conduisant à un diplôme de l'enseignement secondaire.

- **Service public flamand** [31] *[Vlaamse overheid]* : une réforme votée le 21 décembre 2018 par le gouvernement flamand et applicable à partir du 1er septembre transforme en "congé de formation flamand » *[Vlaams opleidingsverlof - VOV]* le *« congé-éducation payé »*. La formation doit être orientée vers le marché du travail ou axée sur la carrière, ou encore destinée à passer des examens flamands. À partir du 1er septembre 2019, l'employé aura droit à 125 heures de congé de formation par an. En outre, il existe une *« prime d'encouragement »* du gouvernement flamand, versée en plus de l'allocation de congé de l'Office national pour l'emploi.

Les partenaires sociaux sont aussi des intervenants majeurs dans la conception et la mise en œuvre des programmes de formation des travailleurs belges. Ils agissent au niveau interprofessionnel auprès du gouvernement fédéral. Les engagements relatifs à la formation professionnelle sont inscrits dans des accords interprofessionnels repris ensuite dans les conventions collectives du travail sectorielles avec les spécificités de chaque commission paritaire.

Les partenaires sociaux ont mis en place des fonds pour la formation afin de soutenir la formation continue dans les principales branches de l'économie surtout à partir des années 1990, mais certains fonds de formation existaient déjà auparavant (construction, fabrication métallique, textile). Pour la plupart, leur portée est nationale même si certaines activités sont gérées et organisées en différenciant les régions ou les langues. De plus, certains fonds ont créé des centres de formation (sous le statut d'association sans but lucratif – asbl) qu'ils financent et gèrent directement.

En général, ces fonds coopèrent étroitement avec les établissements de formation du service public de l'emploi pour la mise en œuvre des actions de formation. Les compétences légales, la gestion financière, la structure organisationnelle et les principaux objectifs politiques de ces fonds diffèrent parfois, ainsi que leur rôle, selon leur ancrage au sein de l'infrastructure de formation du secteur.

Leurs fonctions sont diverses :

- Établir un lien entre l'offre et la demande de formation,
- Soutenir l'élaboration de programmes de formation,
- Subventionner les cours de formation,
- Proposer eux-mêmes une offre de formation ou servir d'organismes de certification.

[29] https://emploi.wallonie.be/home/formation/conge-education-paye.html

[30] http://werk-economie-emploi.brussels/nl_BE/betaald-educatief-verlof en néerlandais
http://werk-economie-emploi.brussels/fr_FR/conge-education-paye en français

[31] https://www.werk.be/online-diensten/betaald-educatief-verlof

La plupart des fonds assurent plusieurs de ces rôles.[32]

La question du financement de la formation professionnelle des salariés est traitée à l'article 30 de la loi du 23 décembre 2005 relative au Pacte de solidarité entre les générations qui régit l'obligation qui incombe aux entreprises du secteur privé en matière d'efforts de formation professionnelle. Cet article 30 contraint les entreprises du secteur privé à investir 1,9% de la masse salariale totale en faveur de la formation professionnelle.

L'article 30 a été modifié par la suite par l'article 21 de la loi du 15 mai 2014 portant exécution du *Pacte de compétitivité, d'emploi et de relance*, en imposant aux entreprises d'organiser au minimum un jour de formation par an par travailleur, aux côtés de l'obligation du 1,9 % : « *Sans préjudice de dispositions plus favorables et sans préjudice du § 1er, les conventions collectives de travail visées au § 2 intègrent en tout cas au minimum l'équivalent d'un jour de formation professionnelle continue par travailleur par an.* »

Théoriquement, selon l'article 30 de la loi du 23 décembre 2019, il revient aux secteurs de conclure des CCT relatives à la formation des salariés et de prévoir annuellement une augmentation de l'investissement financier d'au moins 0,1 point de pourcentage et/ou du taux de participation à la formation de 5 points de pourcentage. La loi fait donc référence à une trajectoire de croissance et les secteurs qui ne jouent pas le jeu de cette progression régulière de l'effort peuvent être sanctionnés.

Mais il semble que de nombreux écueils rendent difficile l'évaluation des efforts de formation effectivement réalisés, les instruments d'évaluation n'étant pas adaptés. Si bien que la situation relative au financement de la formation professionnelle sur l'ensemble des secteurs privés est assez floue, eu égard à cet objectif d'atteindre à terme les 1,9% des rémunérations brutes. Au final, le cadre légal belge en matière de formation tout au long de la vie mélange les sources de droit (légal et conventionnel) sans les articuler de manière juridiquement cohérente, c'est du moins ce que conclut le groupe d'experts « Compétitivité et emploi » de la Commission 5 : « *Efforts de formation des entreprises* » dans son rapport de novembre 2015.

7.1.2 Le Fonds Social pour les Intérimaires (FSI) et le Fonds de Formation pour les Intérimaires (FFI)

Le FSI

Le Fonds Social pour les Intérimaires est cogéré par les employeurs et les syndicats salariés du secteur (Federgon, FGTB, CGSLB et CSC). Rappelons qu'il a pour mission de verser une prime de fin d'année aux travailleurs intérimaires et certains avantages sociaux accordés en vertu des CCT[33] en cas d'incapacité de travail de longue durée ou de chômage temporaire, ou encore de défaillance d'une ETT envers ses travailleurs intérimaires.[34]

Et qu'il encourage également toutes les initiatives en direction de l'emploi de groupes à risque et de la formation des travailleurs intérimaires et candidats à l'intérim.

Il est financé par une cotisation de 9,12 % des rémunérations brutes des salariés intérimaires + 0,10% de la même assiette pour le financement des efforts en faveur des groupes à risques + 0,40% de la même assiette pour la formation des intérimaires. Cette dernière fraction du financement est destinée au Fonds de formation pour les intérimaires (FFI) (en néerlandais : *Vormingsfonds voor Uitzendkrachten -VFU)*. Le FSI en assure donc uniquement la collecte.

Le FFI

Le FFI est un fonds distinct du FSI. Il a pour objectif de stimuler et coordonner les efforts de formation individuels et collectifs au bénéfice des intérimaires et des candidats à l'intérim et entend aider ceux-ci à renforcer leurs compétences par le biais de formations spécifiques.[35]

Il vise à « faciliter l'accès à l'information, la formation et l'apprentissage à travers des collaborations avec des tiers. Le FFI est le point central pour toute question relative à la formation. »

[32] http://www.technocampus.be/aides_financieres/les-fonds-sectoriels-pour-la-formation/

[33] Les conventions collectives du travail (CCT) traitant des obligations des ETT vis-à-vis du FSI sont la CCT sectorielle du 19 avril 2016 conclue au sein de la Commission paritaire 322 et la CCT n° 108 conclue au sein du Conseil national du travail le 16 juillet 2013.

[34] https://www.fondsinterim.be/fr/presentation/

[35] https://www.vfu-ffi.be/fr/qui-sommes-nous/

Il encourage la coopération avec d'autres acteurs (d'autres fonds structurels, des organisations publiques de formation ou des écoles) en matière de formation de travailleurs intérimaires ou de candidats à un tel travail.

Les agences de travail intérimaire peuvent récupérer partiellement les frais salariaux et/ou les frais liés à la formation de leurs intérimaires par le biais du « droit de tirage individuel ».

La formation a lieu durant le temps de travail ce qui signifie que l'intérimaire est nécessairement sous contrat pendant la formation. Son salaire est maintenu. Les formations peuvent se dérouler :

- V1 = "sur le terrain", c'est-à-dire que l'intérimaire est formé chez l'utilisateur et les deux sociétés ETT et EU s'accordent sur le partage des coûts,
- V2 = au sein de l'entreprise de travail intérimaire elle-même,
- V3 = dans un centre de formation externe auquel l'entreprise utilisatrice envoie l'intérimaire (avec partage des coûts).

Lorsque le FFI collabore avec d'autres fonds de formation sectoriels (cf. tableau récapitulatif ci-dessous), les intérimaires suivent leur formation avec les salariés directs de ces entreprises utilisatrices et il peut s'agir aussi bien de formation sur le terrain que de formations en centre.

Tableau des secteurs qui collaborent avec le FFI pour la formation des salariés intérimaires

(Source : https://www.vfu-ffi.be/fr/formation/interimaire/secteurs/)

Les fonds sectoriels suivants permettent à des intérimaires de participer à des formations ouvertes dans un centre de formation ou à des parcours sur mesure dans une entreprise utilisatrice.

Comité paritaire 109-215	Confection
Comité paritaire 110	Entretien du textile
Comité paritaire 111	Industrie des fabrications métalliques Wallonie + Bruxelles
Comité paritaire 118-220	Industrie alimentaire
Comité paritaire 120-214	Secteur du textile et de la bonneterie
Comité paritaire 124	Construction
Comité paritaire 130	Industrie des médias imprimés
Comité paritaire 140.03	Transport de marchandises
Comité paritaire 149.01	Électriciens : installation & distribution
Comité paritaire 227	Secteur Audiovisuel
Comité paritaire 304	Arts de la scène
PC 111.1 - 111.2	Travailleurs du Métal Flandre occidentale

En 2018, le plafond pris en charge pour les salaires des intérimaires en formation était de 11,85 € bruts/heure x 1,5, avec un maximum de 139 € par jour. Et le coût lié au suivi d'une formation externe à l'ETT était de 226 € par jour maximum.

L'accord passé pour la période 2017-2018 stipulait que chaque entreprise pouvait demander à récupérer les frais afférents aux efforts consentis en matière de formation jusqu'à concurrence du montant de sa cotisation des années 2017 et 2018.[36]

7.2 Données sur la formation des intérimaires et des permanents

7.2.1 La formation des intérimaires et des candidats intérimaires

Dans l'étude sur l'analyse du profil et la satisfaction des intérimaires réalisée tous les deux ans depuis 2009 par Federgon, certains indicateurs s'intéressent à la formation professionnelle.

Le rapport 2017 indique que 16 % des intérimaires belges ont bénéficié d'une formation durant l'année et le thème de la santé / sécurité arrive en toute première position des formations les plus suivies.[37]

[36] https://www.fondsinterim.be/fr/vous-etes-employeur/droits-de-tirage/

[37] http://www.interimaire2018.be/federgon-infographics-fr.pdf

Figure 1 : Les formations les plus suivies par les intérimaires en 2017
(Source et illustration : Federgon, 2018)

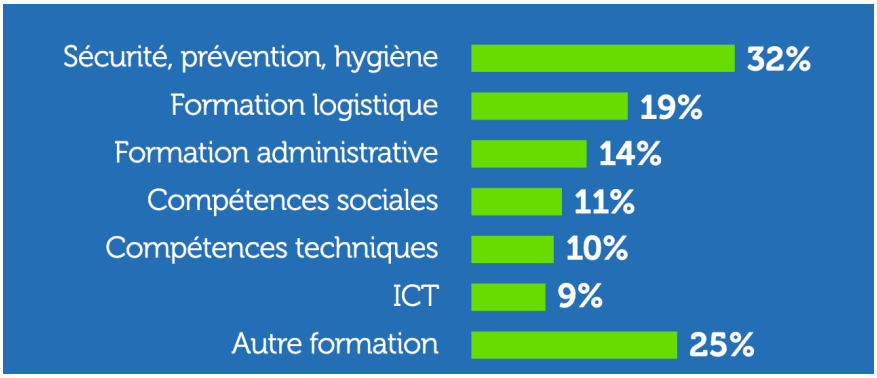
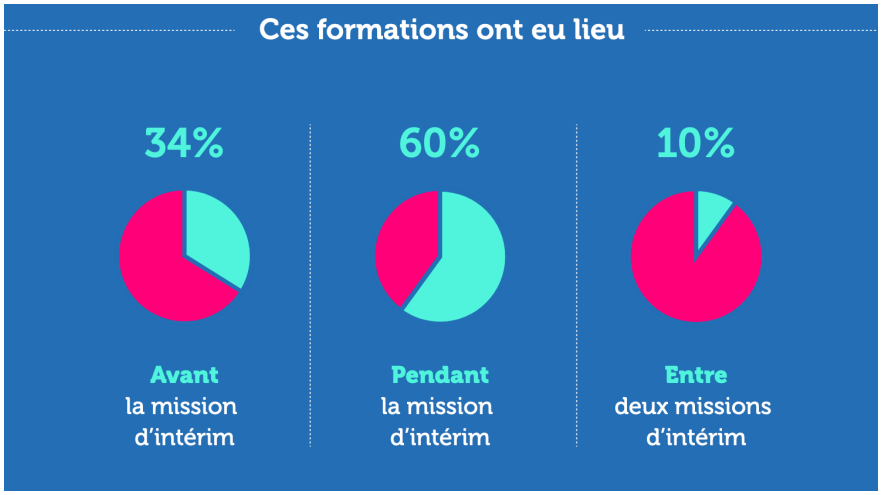


Figure 2 : Réalisation des formations avant, pendant ou entre deux missions d'intérim, en 2017
(Source et illustration : Federgon, 2018)



En valeurs absolues, cela représente 6 066 personnes formées, pour 106 764 heures de formation dispensées, soit une moyenne de 18 heures par participant, qui travaillaient pour 73 entreprises de travail intérimaire. [38]

Toutes les modalités de formation ont été mobilisées : en présentiel, formation en ligne, sur mesure et sur le lieu de travail, par apprentissage mixte. Et 83 % de ces formations ont conduit à une mise à l'emploi, ce qui répond à l'objectif visé par le FFI : proposer des formations courtes, axées sur les demandes du marché de l'emploi et visant un taux de mise à l'emploi maximal.

Les résultats publiés pour l'année 2018 sont encore meilleurs[39] :

- 6 447 personnes ont suivi une formation, pour 161 076 heures au total, soit une durée moyenne de 25 heures par participant.
- Taux de mise à l'emploi de 89 %.
- La sécurité et prévention arrive en deuxième position des spécialités de formation, après la logistique.

Ces performances ont été atteintes grâce aux partenariats du FFI avec les services publics de l'emploi des différentes régions ou leur organisme rattaché en charge de la formation[40], ainsi qu'avec des centres de

[38] Voir l'infographie interactive réalisée par FFI à l'adresse suivante : https://www.vfu-ffi.be/fileadmin/MEDIA/pdf/infographie_FR_avec_liens.pdf

[39] https://www.vfu-ffi.be/fr/qui-sommes-nous/chiffres-et-resultats/

[40] Les organismes publics de formation professionnelle belges sont Forem Formation (pour le compte du Forem) en Wallonie ; VDAB en Flandre ; Bruxelles Formation (pour le compte d'Actiris) pour Bruxelles-Capitale ; Arbeitsamt pour la Communauté germanophone de Belgique.

formation pour adultes (*Centra Volwassenen Onderwijs,* dont le siège est à Anvers par exemple) et de nombreux organismes de formation privés.

7.2.2 La formation des permanents des ETT soutenue par le FFI

Le site Internet du FFI signale que deux orientations sont actuellement données à la formation des consultants en intérim :

- Formation visant à développer les capacités de persuasion (intitulée « 10 minutes pour convaincre »). Cette formation a pour but d'aider les permanents des ETT à convaincre les demandeurs d'emploi candidats à l'intérim de suivre une formation spécifique à une fonction.
- Organisation de visites de centres de compétences et centres de formation afin de comprendre les spécificités des différents métiers. Les centres de formation publics qui travaillent avec les SPE régionaux (VDAB, Forem Formation, Bruxelles Formation et Arbeitsamt) sont les partenaires privilégiés mais des liens sont aussi établis avec des partenaires de formation privés. L'objectif de ces visites (assorties parfois d'une mise en situation concrète de production) est d'augmenter l'expertise des permanents en particulier sur les métiers de l'industrie et du transport-logistique. L'impact attendu de ces sensibilisations est de mieux aborder les difficultés réelles de certains postes de travail et d'affiner les évaluations des candidats.

Cependant, il faut rappeler que le FFI s'intéresse presque exclusivement aux intérimaires et qu'il revient davantage à Pi de former les personnels des agences de travail temporaire.

7.2.3 La formation des permanents

Les enseignes intérimaires membres de Federgon ont l'obligation de faire suivre à leurs employés consultants (permanents) une **formation de 40 heures**. La formation porte essentiellement sur les cadres de droit ; elle est sanctionnée par la réussite d'un examen (90 % de bonnes réponses sont exigées). La prévention de 2 à 3 heures incluse à cette formation n'est pas obligatoire mais elle est généralement proposée.

Au final, la **formation en santé et sécurité** est principalement dispensée par Prévention et Intérim, et peut être dupliquée auprès des consultants novices au sein d'une enseigne, par des personnes qualifiées, par exemple un superviseur santé-sécurité (logique de redéploiement).

La formation comprend :

- **Fiches poste de travail :** aider le client à remplir les bonnes informations.
- **Visites médicales :** comment et pour quelles activités sont faites les demandes ?
- **Vêtements et EPI :** des consultants méconnaissent les informations, par exemple sur les chaussures de sécurité entre les modèles S1, S2 et S3.
- **Enregistrement des accidents du travail et analyse si les accidents sont graves.** Formation sur l'analyse obligatoire à partir de 4 jours d'arrêt (par exemple méthode d'analyse conjointe entre le superviseur de l'agence, le consultant de l'agence et le conseiller prévention du client).
- **Visites sur les lieux de travail :** comment les pratiquer ? Sur quoi porter son attention et quelle collaboration avec l'entreprise utilisatrice ?

7.3 Place de la santé et de la sécurité dans la formation initiale et continue

Nous n'avons pas pu collecter de données plus précises sur ce point dans le temps imparti aux travaux.

7.4 Évaluation de l'efficacité des formations et expériences remarquables

Partie non renseignée.

8. Sources

Bibliographie classement anti-chronologique

Qui sont les travailleurs intérimaires ?
Federgon. Étude d'analyse du profil et de la satisfaction des intérimaires, 2018.

Tout savoir sur le travail intérimaire
Guide de la CSBLB, 2018. 40 pages.

Aperçu statistique de la Belgique
Statistics Belgium, Direction générale de la statistique, 2017. Chiffres clefs. 130 pages.

Guide sectoriel du travail intérimaire 2015-2016
FGBT Intérim, 2015. 45 pages.

L'indemnisation prévue par loi du 10 avril 1971 sur les accidents du travail remplit-elle les finalités d'un système contemporain de responsabilité extracontractuelle ?
Pierre-Alexandre CHARLIER, 2015. Mémoire de Master en Droit, Université catholique de Louvain. 80 pages.

Intérimaires, enquête CSC
Lise SZEKER, Sem VANDEKERCKHOVE et Guy Van GYES, 2014. Etude de l'Institut de recherche sur le travail et la société pour la Confédération des syndicats chrétiens. 94 pages.

CCT du 4 décembre 2014 fixant les conditions et les modalités de travail intérimaire dans la Construction
Commission paritaire de la construction, 2014.

Les organisations syndicales en Belgique
Centre permanent pour la citoyenneté et la participation, 2013. 20 pages.

La représentation des travailleurs en Europe
L. Fulton Labour Research Department et ETUI. L. Fulton, 2013.

Une histoire de l'intérim belge
Jan Denys In « Visages de l'intérim en France et dans le monde » Belkacem & Coll., 2011. L'Harmattan

Le travail intérimaire
Catherine DELBAR et Evelyne LEONARD, in Courrier hebdomadaire du Crisp, 2002. Pages 5 à 45.

Webographie

Agence fédérale des risques professionnels https://www.fedris.be/fr/home
Federgon, fédération des prestataires de services RH belges https://federgon.be/fr/la-federation/
Institut de la statistique de Belgique https://statbel.fgov.be/fr
Je suis jobiste, le site pour les jobs étudiants https://www.jesuisjobiste.be/
Prévention et intérim http://www.cnesst.gouv.qc.ca
Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation sociale http://www.emploi.belgique.be

Interview

Dans le cadre de cette monographie, 6 interviews en présentiel ont réalisées avec :

- Des membres d'institutions de prévention dédiées à l'intérim,
- Des directions de prévention des grandes enseignes belges de l'intérim.

Auteurs

SCHWEITZER Jean-Michel
Conseil en relations sociales
jm.schweitzer.pro@orange.fr

FILPA Catherine
Institut d'études Catherine FILPA
filpa.catherine@free.fr

Intérimaires en sécurité :
quelles pratiques de prévention au-delà de nos frontières ?

Monographie détaillée

Canada (Province du Québec)

Cahier n°4

OBSERVATOIRE DE L'INTÉRIM ET DU RECRUTEMENT

2019

Préambule/Canada

Contexte

L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement est maître d'œuvre d'une étude commanditée par la Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail (CPNSST) de la branche du travail temporaire.

Son objet est d'identifier, dans les politiques de prévention de cinq pays étrangers, des pratiques de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux de la branche en France. Les pays concernés sont : l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne (en particulier la communauté autonome de Catalogne), le Canada (en particulier la province du Québec) et les Pays-Bas.

Documents

L'étude a donné lieu aux productions finales suivantes :

- **Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Pays-Bas, focus sur 21 expériences inspirantes**
  (Cahier n°1, 64 pages)

  Dans ce recueil, après une rapide présentation de certaines caractéristiques du pays, 21 expériences remarquables sont présentées sous forme de fiches.

- **Monographies détaillées**
  (Cahiers n°2 à 6, 25 à 54 pages par monographie)

  Le secteur de l'intérim et l'organisation de la santé et de la sécurité au travail dans les pays observés sont présentés avec davantage d'informations. Ces 5 monographies, dont certains thèmes nécessiteraient d'être encore approfondis, consignent les résultats obtenus dans le temps imparti à l'étude, c'est-à-dire une année. Malgré leur hétérogénéité, les monographies apportent de précieux renseignements.

- **Bibliographie transversale**
  (Cahier n°7, 19 pages)

  Elle restitue une information sur la littérature consultée durant les travaux. Les références bibliographiques y sont complémentaires à celles qui figurent déjà dans les monographies.

Accessibilité

Toutes les publications sont disponibles sur le site de l'OIR en téléchargement.

Pour explorer certains thèmes en particulier, les internautes peuvent obtenir des extraits pertinents grâce une requête prédéfinie, par pays ou par thème, effectuée sur un document numérique compilant toutes les productions finales.

Avertissement

En ce qui concerne les monographies, bien qu'un sommaire commun structure toutes les productions (ce qui en facilite la lecture), il s'avère que leurs contenus sont parfois hétérogènes.

Cette hétérogénéité s'explique par les modalités de collecte des informations utilisées par les deux enquêteurs tout au long d'une période qui a duré 14 mois. En fonction des contextes et pratiques des personnes interviewées, des situations évoquées dans les documents compulsés, des habitudes de classement des sujets d'un pays à l'autre, des formes même de présentation des données, etc., les informations recueillies se sont agrégées selon des modalités différentes.

Dans la mesure où l'objectif premier des travaux était de s'attacher à identifier des expériences remarquables dans chacun de ces pays, cette hétérogénéité a pu être traitée sans problème lors de la production du focus sur les 21 expériences inspirantes. Il nous semble donc que les résultats obtenus n'ont pas perdu en pertinence.

Néanmoins, nous invitons les personnes désireuses de mieux connaître la toile de fond de ces expériences à se plonger dans la lecture des monographies qui, bien qu'hétérogènes, comportent une mine d'informations utiles, sans chercher à les comparer deux à deux.

Sommaire/Canada

1. Introduction : connaissance du pays

1.1 Structuration globale de l'Etat et des Régions, répartition des rôles et des pouvoirs
1.2 Caractéristiques générales de la population active
1.3 Economie structurante et spécificités
1.4 Administration de l'emploi et du travail, rôle du dialogue social

2. Connaissance de l'intérim

2.1 Faits historiques marquants du secteur
2.2 Marché de l'intérim
2.3 Travailleurs intérimaires
2.4 Dialogue social
2.5 Réglementation, accords et modalités de régulation de l'intérim

3. Connaissance de la prévention et de la santé et sécurité au travail

3.1 Rôle des pouvoirs publics et des partenaires sociaux en matière de SST
3.2 Responsabilités et obligations, secteurs ou activités interdites pour l'intérim
3.3 Acteurs de prévention externes à l'entreprise
3.4 Acteurs de prévention internes à l'entreprise
3.5 Dispositifs d'études, d'informations et de capitalisation sur la santé au travail

4. Régimes d'assurances et tarification

4.1 Régime d'assurance accident et maladies professionnelles
4.2 Système de financement du régime
4.3 Nomenclatures des accidents, lésions ou maladies en lien avec le travail
4.4 Procédures et modalités de déclaration, reconnaissance et indemnisations
4.5 Cas de la relation triangulaire : tarification et jurisprudence

5. Santé et sinistralité dans le secteur de l'intérim

5.1 Connaissances sur les accidents du travail
5.2 Connaissances sur les maladies professionnelles
5.3 Connaissances générales sur la santé des populations intérimaires
5.4 Obligations et dispositifs de maintien en emploi en cas de lésions liées au travail
5.5 Ampleur du non-recours et de la sous-déclaration

6. Organisation de la prévention dans la relation triangulaire

6.1 Responsabilités et rôles des agences et des entreprises utilisatrices en matière de SST
6.2 Etapes collaboratives dans le cadre d'une mission
6.3 Équilibre dans la relation entre agences et entreprises utilisatrices
6.4 Gestion des situations particulières dans la relation triangulaire

7. Formation des intérimaires et des permanents

7.1 Droit et financement de la formation
7.2 Données sur la formation des intérimaires et des permanents
7.3 Place de la santé et de la sécurité dans la formation initiale et continue
7.4 Evaluation de l'efficacité des formations et expériences remarquables

8. Sources

1. Introduction : connaissance du pays

Présentation générale du pays et de sa structuration territoriale, son économie et sa population au travail. Les grands principes de fonctionnement du droit et du dialogue social.

1.1 Structuration globale de l'Etat et des Régions, répartition des rôles et des pouvoirs

1.1.1 Economie du Canada

Vaste territoire de près de 10 millions de kilomètres carrés, le Canada compte seulement 36 millions d'habitants. En 2016, le produit intérieur brut nominal est de 1 529 milliards USD, soit 42 210 USD de PIB par habitant. Parmi les plus développés, le pays est en outre 10ème au classement de l'Indice de Développement Humain.

L'économie canadienne est marquée par sa richesse en matières premières (pétrole et uranium par exemple) et en produits agricoles. Sa proximité avec la première économie mondiale, les États-Unis, permet des échanges commerciaux et des investissements extrêmement dynamiques, mais aussi avec d'autres pays (Mexique, Chili, Israël…) En 2017, est initié l'accord économique et commercial global avec l'Union européenne. L'industrie au Canada, particulièrement développée après la seconde guerre mondiale, joue un rôle encore important malgré des difficultés économiques : transport aérien et aérospatiale, automobile, informatique et télécommunications, exploitation et transformations des bois et papiers.

Dans les années 1990, l'économie canadienne a renoué avec une croissance soutenue, un taux de chômage et une inflation maîtrisés. Les finances publiques fédérales avaient alors été assainies à la suite d'une décennie d'efforts budgétaires, accompagnés d'une profonde réforme de l'administration fédérale.

Le chômage au Canada est au taux de 7,1 % (2016), après une période d'efforts budgétaires importants, le dernier budget de l'Etat fédéral pour 2017-2018 met l'accent sur l'innovation et l'augmentation des qualifications de la main d'œuvre.

1.1.2 Organisation politique du Canada

Le Canada est une monarchie constitutionnelle. Il est composé de dix Etats fédérés, usuellement appelés « Provinces » et de trois territoires fédéraux. Ottawa est la capitale fédérale du Canada. C'est l'un des rares pays non unitaire à avoir conservé une structure fédérale tels l'Australie, les Etats-Unis ou la Suisse. L'organisation des autorités ne met pas sur un ordre hiérarchique l'Etat et les 10 Provinces, formant entre elles un « ordre de gouvernement ».

Carte des provinces, illustration Canada environnement

La constitution canadienne de 1867 donne aux Provinces une réelle autonomie. Elle attribue pour cela au corps législatif des Provinces le pouvoir exclusif d'adopter et d'appliquer les Lois traitant de ce qui relève de la chose publique ou privée, de la politique de santé, de soins et de gestion des hôpitaux, de l'éducation, des ressources naturelles et les terres publiques, de la justice et des prisons, des institutions municipales et des équipements de voirie, de la propriété et des droits civil… Ainsi chacune des provinces décide de manière souveraine des lois relevant de ses compétences. Respectueuse de l'autonomie laissée aux Provinces, la constitution canadienne est complétée en 1982 par la Charte des droits et libertés.

Le financement des politiques provinciales est assuré par une série de taxes et impôts sur lesquels les gouvernements ont autorité. Un système de péréquation au niveau fédéral permet d'accorder aux Provinces les plus pauvres des ressources visant à accéder aux niveaux moyens de l'ensemble des Provinces.

Le maintien d'une autonomie forte des Provinces du Canada permet probablement de tempérer le souhait de certaines Provinces de se séparer de la fédération, en particulier la Province du Québec. En effet, celle-ci porte des différences historiques avec la plupart des autres Provinces… Aujourd'hui, cette différence peut se mesurer au travers la pratique des langues parlées, le Québec étant la seule Province canadienne dont le français est la langue officielle, parlé par 79 % de la population. Pour les autres Provinces, l'anglais, langue officielle, est

parlée à plus de 95 % de la population, à l'exception du Nouveau Brunswick à l'Est du Québec (Statistiques Canada, 2010).

Les lois relatives aux marchés économiques, au travail et à la protection sociale dépendent ainsi de chacune des 10 provinces canadiennes. Elles s'inspirent certes des éléments essentiels de la Constitution fédérale, mais ont des dispositions assez différentes, en particulier pour le marché de l'intérim.

Nous faisons le choix pour cette étude de centrer nos investigations sur la Province du Québec. Le Québec est le second pôle économique du Canada après l'Ontario, sa région voisine à l'Ouest. La province bénéficie aussi de nombreuses publications par des instituts de recherche et des universités, traitant de l'intérim et des conditions de travail des intérimaires. Nous le verrons au travers plusieurs chapitres, la situation des autres provinces, en particulier l'Ontario, sera évoquée comme point de comparaison des droits et des pratiques.

1.1.3 L'Etat fédéré du Québec

L'Etat fédéré, ou Province du Québec est un vaste territoire de 1 300 000 km^2 accueillant 8 395 000 habitants (données 2017). Le Québec est lui-même constitué de 17 régions administratives, très hétérogènes du point de vue socio-économique. Elles sont réparties selon leurs grandes caractéristiques :

- Les régions ressources, marquées par une faible densité de population, elles comptent seulement 6,9 % des habitants du Québec pour 80 % du territoire.
- Les régions manufacturières, comptant 1 Québécois sur 2. En proximité des zones urbaines, ce sont des bassins d'emplois importants dominés par l'activité manufacturière.
- Les régions urbaines, en particulier Montréal, Laval et Outaouais représentent à elles seules 50 % des activités économiques du Québec. Ce sont ces régions urbaines qui nous intéressent car c'est là que l'emploi intérimaire y est le plus développé.

Le PIB québécois par habitant est à 42 507 $ (2015), avec une croissance de 2 % ces dernières années. Le revenu primaire[1] par habitant croit au rythme de 2,7 %, il s'établit à 32 317 € en 2015.

1.1.4 Système politique au Québec

Similaire à la France, le système politique au Québec est basé sur trois pouvoirs séparés : législatif, exécutif et judiciaire. Les lois en vigueur au Québec, selon les secteurs, sont donc à la fois issues du Parlement du Canada et de l'Assemblée législative du Québec. Les élections se tiennent aux niveaux provincial et fédéral.

Les pouvoirs au Québec :

- Le pouvoir législatif est exercé par l'Assemblée nationale du Québec (125 députés élus, chacun pour une circonscription). Elle vote les lois proposées par le gouvernement, surveille leur application et contrôle les activités du Gouvernement. L'assemblée est renouvelée tous les 4 ans environ.
- Le pouvoir exécutif, ou gouvernement, a pour compétence l'application des lois et des règlements, les orientations politiques, l'administration de l'Etat. Il est représenté par son Premier ministre (en règle générale il s'agit du chef du parti majoritaire à l'assemblée), et les ministres, choisis parmi les députés.
- Le pouvoir judiciaire est exercé par les tribunaux. Selon les juridictions, les juges sont nommés par le gouvernement du Québec ou le gouvernement fédéral. La Cour suprême est la plus haute juridiction du Canada.

Les compétences entre le l'Etat fédéral et l'Etat du Québec sont complémentaires :

- La Loi constitutionnelle confère à l'Etat fédéral une autorité sur l'ensemble des sujets d'intérêts nationaux (commerce international et interprovincial, défense et politique étrangère, monnaie, pêcheries et transports aérien, maritime et ferroviaire…).
- Le gouvernement du Québec a autorité sur les sujets d'intérêt provincial (droit de propriété et droits civils, éducation, santé, action sociale, transport routier et exploitation des ressources naturelles…).

En cas de désaccord entre une loi fédérale et une loi provinciale, c'est la loi fédérale qui fait foi.

[1] Revenu primaire : revenu du travail + revenu des placements mobiliers ou immobilier, avant revenu issu de la redistribution.

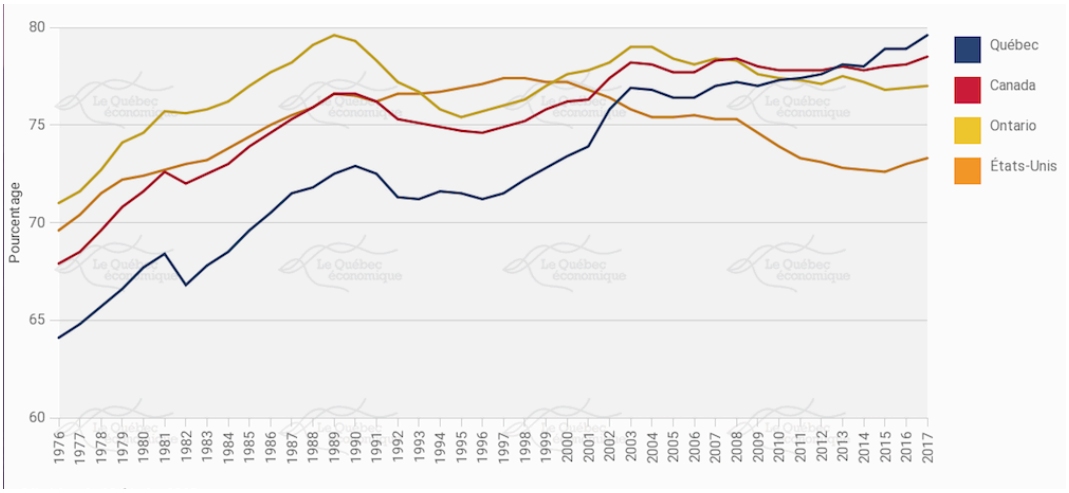
1.2 Caractéristiques générales de la population active

En août 2018, le Canada compte 30 352 200 habitants de 15 ans et plus, dont 6 994 300 habitants pour le Québec. Selon Statistique Canada, les principales données sont, à cette date :

	Canada	Québec
Population totale	30 352 200	6 994 300
Population active	19 825 700	4 504 500
Emploi	18 630 500	4 253 300
Emploi à temps complet	15 172 000	3 463 100
Emploi à temps partiel	3 458 500	790 100
Sans emploi	1 195 200	251 200
Emploi	18 630 500	4 253 300
Employés secteur privé	11 947 400	2 740 300
Employés secteur public	3 810 400	936 700
Travailleurs autonomes	2 872 800	576 200

Population de 15 ans et plus en août 2018 (source Statistique Canada)

En 2017, le taux d'activité des 15-64 ans est de 79,6 % au Québec. C'est un taux particulièrement élevé pour le continent Nord-Américain. Comme le montre l'infographie de « Le Québec économique », à partir de données de Statistique Canada, la Province francophone présente non seulement un taux d'activité élevé, mais le marché du travail semble particulièrement résistant aux crises économiques.



Evolution du taux d'activité des 15-64 ans (source Statistique Canada, infographie Le Québec économique)

1.3 Economie structurante et spécificités

Comme pour la plupart des pays industrialisés, les activités économiques du Québec ont significativement évolué cette dernière décennie, en particulier du fait de la démographie, du renforcement des évolutions technologiques et de l'émergence d'une économie tertiarisée et de loisirs.

Au Canada, les activités économiques sont classées selon le système de classification des industries d'Amérique du Nord (SCIAN, 2007). D'après Statistique Canada, les 6 principaux secteurs d'activités du Québec en 2015 sont, selon la part du PIB et la part de l'emploi :

Secteurs	Part du PIB (en %)	Part de l'emploi (en %)
Services financiers, immobiliers, professionnels et administratifs	27,2	17,1
Enseignement, santé et assistance sociale	14,2	20,9
Fabrication	14,0	11,9
Commerce	11,1	16,2
Culture, information, loisirs et hébergement	6,2	11,0
Administrations publiques	7,6	5,8

Part du PIB et part de l'emploi au Québec pour les 6 secteurs principaux (source Statistique Canada 2015)

La lecture de la répartition des emplois selon les activités, montre que plus de 3 emplois sur 4 sont contractés dans le secteur des services. La production de biens, le commerce, la santé et la fabrication sont les 4 autres secteurs employeurs.

Secteurs selon la SCIAN	Emplois (en milliers)
Emploi total	**4 223,3**
Secteur de la production de biens	856,3
Agriculture	57,1
Foresterie, pêche, mines, exploitation en carrière, extraction de pétrole et de gaz	36,2
Services publics	25,2
Construction	245,8
Fabrication	492,1
Secteur des services	3 366,9
Commerce de gros et de détail	664,9
Transport et entreposage	206,8
Finance, assurances, services immobiliers et de location	233,8
Services professionnels, scientifiques et techniques	328,2
Services aux entreprises, services relatifs aux bâtiments et autres services de soutien	181,8
Services d'enseignement	293,1
Soins de santé et assistance sociale	577,7
Information, culture et loisirs	185,3
Services d'hébergement et de restauration	272,4
Autres services (sauf les administrations publiques)	175,1
Administrations publiques	247,8

Ensemble des secteurs employeurs au Québec (source Statistique Canada 2017, tableau 14-10-0092-01)

1.4 Administration de l'emploi et du travail, rôle du dialogue social

1.4.1 Structuration du Droit du travail

Selon l'activité de l'entreprise, le droit du travail au Québec relève à la fois des textes fédéraux et des textes provinciaux. D'une manière générale, le Droit du travail traite des obligations des employeurs, des travailleurs et des relations entre les représentants des employeurs et les représentants des salariés. Le droit canadien traite des aspects suivants :

- les relations de travail concernant la négociation collective, les relations entre les représentants patronaux et syndicaux ;
- la prévention des risques professionnels, la santé et la sécurité au travail ;
- les pratiques de travail illégales ;
- l'organisation du calendrier et des horaires de travail, par exemple jours fériés et congés annuels,
- les sanctions disciplinaires et les licenciements abusifs et injustifiés,
- des éléments de rémunération, tels le salaire minimum et l'indemnité de rupture de contrat.

Pour certaines activités relevant des compétences fédérales, ce sont les Lois et règlements fédéraux qui prévalent. Le Code du travail canadien s'applique ainsi, par exemple pour le cas du transport aérien, fluvial et

ferroviaire, de la défense et de l'administration centrale, du commerce et des échanges internationaux, des télécommunications et de l'énergie…

Pour la province du Québec et hors des activités de travail relevant de la compétence fédérale, ce sont quatre sources principales du droit qui font foi :

- Le **Code civil** régit les relations entre les individus (individus, famille succession, responsabilité civile) : *« Le Code civil du Québec régit, en harmonie avec la Charte des droits et libertés de la personne et les principes généraux du droit, les personnes, les rapports entre les personnes, ainsi que les biens. Le code est constitué d'un ensemble de règles qui, en toute matière auxquelles se rapporte la lettre, l'esprit ou l'objet de ses dispositions, établit, en termes exprès ou de façon implicite, le droit commun. En ces matières, il constitue le fondement des autres lois qui peuvent elles-mêmes ajouter au code ou y déroger. »*
- La **Loi sur les normes du travail (LNT)** définit les conditions minimales de travail s'appliquant à la plupart des travailleurs québécois. La LNT traite des thèmes suivants : les congés et les absences (jours fériés et vacances, maternité et événements familiaux), le salaire (rémunération, horaires et heures supplémentaires), le terme de l'emploi (conditions et modalités de rupture, actions disciplinaires), les pratiques interdites (harcèlement, discrimination en cas de maternité, sanctions illicites…). C'est la Commission des normes, de l'équité de la santé et de la sécurité au travail (CNESST) qui est en charge du contrôle de l'application des normes du travail.

  Notons que la LNT ne s'applique pas pour tous les travailleurs québécois. Les salariés d'entreprises soumises au Code fédéral, les cadres supérieurs, certains salariés agricoles ou de la construction, les aidants à domicile… ne sont pas couverts par cette loi.
- La **Loi sur la santé et la sécurité au travail (LSST)** est en vigueur depuis 1979. Elle porte principalement sur la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles et vise la protection et l'intégrité physique et la santé et sécurité des travailleurs. Elle pose comme une priorité la prévention primaire, c'est-à-dire l'élimination des dangers à la source. La LSST prévoit aussi la mise en œuvre de protections individuelles et collectives face aux risques professionnels.

  Sur ces sujets, elle définit les modalités de dialogue entre les employeurs et les travailleurs ou leurs représentants réciproques. La LSST impose aux employeurs et aux travailleurs des obligations ; entre autres à l'employeur la conception et l'application d'un programme de prévention à l'échelle de l'établissement.
- La **Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (LATMP)** est en vigueur depuis 1985. Elle traite des obligations et modalités pour la réparation en cas de blessure ou de maladie causée dans le cadre du travail. Elle prévoit par exemple, si nécessaire, le paiement des indemnités, la fourniture de soins de santé et l'organisation de la réadaptation.

Les principaux textes législatifs régissant la SST en entreprise au Québec

Infographie de « Multiprévention », l'une des 10 associations sectorielles paritaires pour la santé et la sécurité au travail, agissant pour les secteurs métal, électrique, habillement et imprimerie.

1.4.2 Quelques exemples d'obligations régissant les relations de travail

Au Québec, le contrat de travail peut être individuel ou fixé par des contrats de travail collectifs propres à chaque entreprise et dans ce cas régis par les syndicats. En particulier dans les entreprises de petites tailles et pour des courtes durées, le contrat de travail peut être oral ou écrit. La période d'essai est généralement d'un mois.

Le salaire est accompagné d'un bulletin écrit ; il est versé au terme du 1er mois, puis au plus tard tous les 16 jours, à l'exception des cadres qui peuvent être mensualisés.

La durée du travail est au maximum de 8 heures par jour et 48 heures par semaine. Les heures supplémentaires sont calculées au-delà de la 40ème heure de travail et payées au moins 1,5 fois le taux normal. Les pauses sont obligatoires à partir de 5 heures de travail (30'). Le repos est a minima de 24 heures par semaine de travail et 48 heures par période de 2 semaines de travail consécutives.

Le congé annuel est de 2 semaines par an, le congé maladie dit *« d'urgence personnelle »* est autorisé à hauteur de 10 jours par année, sans maintien obligatoire du salaire, le congé maternité autorise jusqu'à 17 semaines d'absences non rémunérées.

La rupture d'un contrat de travail peut intervenir avec peu de formalité, mais prenant en compte des critères de compétence, de rendement, de polyvalence et d'ancienneté. Il est possible de recourir à une *« mise à pied »* qui est une interruption temporaire du contrat lorsque l'entreprise a une baisse d'activité.

1.4.3 Concertation et négociations sociales au Québec

Le Québec présente cette particularité d'avoir confié une grande partie de la définition des règles et des régulations du travail aux représentants des employeurs et des travailleurs. Des recherches montrent par exemple que c'est cette disposition confortée du dialogue social qui a permis au Québec de ne subir quasiment aucune perte d'emploi lors de la crise de 2008-2009 (Laroche et Barré, 2012). Quels sont les principes de ce dialogue social, largement inspiré du système étatsunien ?

En vertu du droit d'association canadien, les travailleurs sont en capacité de constituer des associations et d'adhérer au syndicat de leur choix. Les activités syndicales sont libres, sous réserve de leur conformité avec la Loi et les Conventions collectives. Quelques travailleurs ne sont pas considérés au Québec comme étant des salariés, tels les cadres, les contremaîtres et les gérants, ils sont de ce fait exclus des droits syndicaux.

Dès lors qu'un groupe de travailleurs syndiqués est constitué en association, qu'il représente au moins 50 % des travailleurs de l'unité, il obtient une accréditation et représente alors la totalité ou une partie des travailleurs de l'entreprise. L'employeur a alors interdiction de modifier unilatéralement les conditions de travail et a obligation de négocier avec le syndicat une convention collective.

La convention collective est négociée pour une durée déterminée, jusqu'en 1994 cette durée ne pouvait excéder 3 années. La convention doit toujours être plus favorable que les droits minimaux définis par les lois. La convention collective peut porter sur différentes thématiques. Dans une étude (Laroche & coll., 2012), les auteurs ont classé les principaux thèmes traités pour 5 800 conventions du secteur privé :

- la gestion de l'entente,
- la flexibilité (dont le recours à la sous-traitance),
- la stabilité de l'emploi (principalement la négociation de l'ancienneté et l'ordre des mises à pied),
- la formation,
- la citoyenneté au travail.

Le gouvernement du Québec a la possibilité d'étendre par décret une convention collective à tous les salariés de certaines industries ou de certaines régions de la Province.

Le taux de couverture syndicale correspond ici à la part des travailleurs (hors autonomes) couverts par une convention collective. Le tableau ci-dessous indique ces taux pour l'ensemble des provinces du Canada, et en détail pour les Provinces du Québec et de l'Ontario. On note les secteurs dont le taux de couverture est élevé : les services publics, l'administration et la santé ; mais aussi les fortes disparités selon les secteurs.

	Québec	Ontario	Canada
Services publics	71,6	71,5	63,4
Construction	55,3	30,0	30,1
Fabrication	35,3	19,6	25,1
Industries primaires	21,6	17,4	18,1
Services d'enseignement	81,6	69,2	72,7
Administrations publiques	77,1	71,2	72,1
Soins de santé et assistance sociale	62,0	46,5	54,6
Transport et entreposage	44,3	37,2	39,7
Information, culture et loisirs	29,8	19,6	23,8
Gestion d'entreprises et services administratifs	28,5	14,4	17,8
Finance, assurances, immobilier et location	18,9	6,1	9,9
Commerce	18,2	11,4	13,3
Hébergement et service de restauration	10,3	6,8	6,9
Services professionnels, scientifiques et techniques	6,5	3,7	4,6
Autres services	16,7	7,7	9,6
Taux global	**38,4**	**26,8**	**30,4**

Taux de syndicalisation par secteur d'activité en 2017 en % (source Institut de la statistique du Québec)

Bien que le taux de syndicalisation ait baissé de 10 % en 30 ans, le taux de syndicalisation au Québec est l'un des plus élevés du Canada. Autre évolution sur cette même période : le taux de syndicalisation pour les femmes était de 10 points inférieur à celui des hommes en 1984 ; l'écart est en 2012 de 0,7 point.

La syndicalisation est l'un des points problématiques en rapport avec les personnels d'agence de location au Québec puisque Le taux de syndicalisation des travailleurs des agences de location est de 3,4 % pour le Canada, soit un taux 10 fois inférieur à celui de l'ensemble des travailleurs.

De multiples conflits portent sur l'appréciation de l'appartenance du travailleur loué à l'unité des travailleurs, et donc sur ses possibles droits conventionnels. Par ailleurs l'appartenance syndicale est l'un des facteurs favorables à la connaissance des droits des travailleurs. C'est un point sur lequel nous reviendrons.

1.4.4 Contrat de travail

Au Québec, contrairement à l'Ontario, le contrat de travail n'est pas obligatoire, ni aucun autre document descriptif des conditions d'emploi. Cela rend encore moins probable l'information donnée par les agences aux travailleurs sur leurs droits. La remise d'un document est donc inhabituelle. La loi ontarienne consacre : nom et coordonnées du client, taux horaire, heures, description du travail, période de paie, durée estimative. France et Chili sont cités comme exemples positifs de ce point de vue (conformité à la Recommandation 188 de l'OIT).

2. Connaissance de l'intérim

Description de la dynamique du secteur, présentation détaillée sur la dernière décennie du marché actuel, des entreprises d'intérim, des salariés intérimaires et des clients. Cadre de droit et dialogue social du secteur.

La définition retenue ici est celle de l'existence d'une relation triangulaire (agence de location, entreprise cliente, travailleur d'agence). L'employeur et l'utilisateur sont différents, ce qui induit un partage des rôles et des responsabilités entre les agences et les clients.

Contrairement à d'autres provinces du Canada, le Québec n'a pas de cadre réglementaire spécifique pour traiter de cette relation.

2.1 Faits historiques marquants du secteur

Motivé par un constat d'inefficacité des services de l'Etat face au chômage, le développement des « agences privées de placement » débute au Québec à partir de la Loi de 1910. Des agences sont alors autorisées à agir à partir d'un agrément de contrôle par l'inspection. La Loi sur les bureaux de placement est abrogée en 1982, dans un contexte de pénurie de main-d'œuvre. Depuis 1970, l'emploi intérimaire ne cesse de progresser en doublant chaque décennie.

Le développement des agences de location du personnel québécoises est concomitant de la recherche de productivité dans les industries. La recherche de productivité se fait en partie par l'ajustement de la main-d'œuvre. Le développement de cette forme d'emploi se fait aussi par la féminisation de la main-d'œuvre et la tertiarisation de l'économie.

Les coupes massives de personnel de la fonction publique induisent un recrutement par les agences, en particulier dans le socio-éducatif et la santé. En 2004, les entreprises privées restent les principaux clients des agences (87,7 %), puis les administrations (8,4 %) et les institutions publiques (2,4 %). La comptabilisation ne semble cependant pas régulière (Bourguignon, 2010).

De multiples auteurs québécois expliquent la croissance de ce secteur par le contexte de la mondialisation et des mutations organisationnelles majeures. En touchant les conditions d'emploi, les employeurs ayant recours à la location de personnel visent la réduction des coûts de production, des coûts de main-d'œuvre et des charges sociales. Cela semble d'autant plus vrai qu'il existe des droits sociaux importants au sein des entreprises clientes (assurances collectives, retraites, emploi, salaires).

2.2 Marché de l'intérim

2.2.1 Au Québec, la faiblesse des données de recensement

Il est particulièrement difficile de faire état de manière précise du marché de la location de personnel au Québec du fait qu'il n'existe pas d'obligation d'enregistrement de cette activité, et qu'aucune enquête récurrente n'en fait le recensement. Bien que depuis le 1er janvier 2016 la Loi impose une obligation de déclaration pour les agences de location ayant au moins 25 000 $ de chiffre d'affaires, cette mesure est trop récente pour bénéficier à ce jour de statistiques.

Par ailleurs, plusieurs enquêtes ou démarches de recherches butent sur le refus quasi généralisé des agences de location de personnel à coopérer pour donner des éléments permettant d'identifier leurs pratiques.

En conséquence, l'absence de données statistiques sur l'industrie de location du personnel fragilise les recherches sur la prévention. Les caractéristiques des missions (durées, lieux, métiers…) ainsi que les entreprises et secteurs clients sont mal connus.

Quelques données non périodiques sont néanmoins accessibles, elles ont été collectées à l'occasion d'enquêtes ponctuelles conduites par exemple par des équipes universitaires pour le compte de la CNESST. Selon le Directeur de la santé publique de Montréal (2016), le comptage précis des agences de location et des personnels de ces agences n'est effectivement pas possible du fait de l'absence d'obligation de déclaration et de recensement. Néanmoins la CNESST avait connaissance en 2012 de la situation de 971 employeurs répartis dans 2 590 entreprises classées comme agences (un employeur peut avoir plusieurs activités) et localisées presqu'exclusivement pour le Grand Montréal.

2.2.2 Marché de la location du personnel

Les principaux résultats enregistrés pour le marché de location du personnel, à partir de données économiques pour l'année 2016 :

- Canada : 13 374 milliards $ de revenu d'exploitation pour 12 890 milliards $ de dépenses, soit 3,6 % de marge bénéficiaire.
- Québec : 1 808 milliards $ de revenu d'exploitation pour 1 734 milliards $ de dépenses, soit 4,1 % de marge bénéficiaire.
- Ontario : 7 391 milliards $ de revenu d'exploitation pour 7 545 milliards $ de dépenses, soit 3,5 % de marge bénéficiaire.

La location de personnel représente 53 % des ventes de ces établissements, le placement permanent et contractuel 38 %. Pour autant, il est difficile de déterminer la frontière entre ces deux activités du fait que la location de personnel vise parfois le placement. Sur la période 2001-2011, les revenus d'exploitation du marché de l'intérim ont doublé (10 milliards de $ en 2011, dont 1,2 pour le Québec).

Les emplois occupés le sont principalement pour un remplacement temporaire ou un poste vacant.

2.2.3 Identification des agences de location du personnel

L'enregistrement des « agences de location de personnel », appelées aussi « agences d'emploi » est fait au travers de la classification des industries de l'Amérique du Nord (SCIAN) tenue par Statistique Canada.

56 (catégorie principale) : Services administratifs, services de soutien, services de gestion des déchets et services d'assainissement

561 (sous-catégorie) : Services administratifs et services de soutien

Ce sous-secteur comprend les activités de soutien aux opérations quotidiennes d'autres organisations et activités de gestion des déchets. Pour les activités de soutien aux opérations quotidiennes, il s'agit de gérer, recruter, placer du personnel… Les établissements sont spécialisés dans une ou plusieurs activités et fournissent des services à diverses industries et ménages.

5613 : Services d'emploi

Etablissements dont l'activité consiste à lister les postes vacants et à choisir, à référer et à placer les candidats en emploi, de façon permanente ou temporaire. Etablissements dont l'activité principale consiste à fournir des travailleurs pour des périodes limitées en vue de compléter la main-d'œuvre du client.

56132 : Location de personnel suppléant

Etablissements dont l'activité principale consiste à fournir des travailleurs pour des périodes limitées en vue de compléter la main-d'œuvre du client. Les personnes placées sont salariées des établissements qui offrent ce service, mais ces établissements n'assurent pas la supervision directe de leurs employés sur les lieux de travail du client.

56133 : Location de personnel permanent

Etablissements dont l'activité principale consiste à fournir des ressources humaines et des services de gestion des ressources humaines à leurs clients. C'est une relation de co-employeur, prenant en charge une spécialité. Par exemple, les établissements de location de personnel permanent embauchent des employés de leurs clients et louent leurs services en retour. Ils jouent alors le rôle d'employeurs de ces employés en ce qui concerne le versement du salaire, les avantages sociaux et les activités connexes. Ils exercent un pouvoir décisionnaire de degré variable quant à la gestion du personnel, mais n'ont aucune responsabilité de gestion quant à la planification stratégique, la productivité ou la rentabilité des activités opérationnelles du client.

Pour autant, l'inscription des agences de location du personnel dans cette classification ne semble pas stricte, car certaines d'entre elles sont enregistrées dans d'autres activités.

Notons qu'au Québec, des entreprises utilisatrices peuvent créer leur propre agence de location interne à l'entreprise. Elles sont effectivement autorisées à créer en interne des entités de location de personnel, pour ces besoins exclusifs de main-d'œuvre. La motivation à créer des agences internes serait la recherche de moindres coûts sociaux.

2.2.4 Les agences et les établissements

Les agences de placement du personnel sont pour 49 % à établissement unique (moyenne d'effectif de 250 salariés) et 51 % d'entre elles sont multi-établissements (moyenne d'effectif de 1160 salariés). Les agences sont principalement localisées à Montréal sur l'Ile (53 %) ou en périphérie (28 %), et dans une moindre mesure la ville de Québec. Elles gèrent en moyenne 710 salariés (Enquête Leger Marketing, 2012 réalisée à partir de 1002 enquêtes téléphoniques). 570 établissements sont présents sur Montréal. 7 grandes agences à établissements multiples engagent 50 % des salariés. Les agences sont principalement généralistes, parfois spécialisées (infirmiers, justice, manufacturier…).

Reprenant des données de 2011 et 2017, des auteurs rappellent que le travail temporaire fait partie de l'une des formes d'emploi atypique (temps partiel, autonome, occasionnel…), qu'il occupait 39,1 % (Bernier & Coll., 2014) des travailleurs québécois en 2011, puis 36,8 % en 2017 (Dubé, 2018). Ce sont des formes d'emplois s'éloignant de la « norme » historique issue de la période fordienne marquée par l'employeur unique et le temps complet.

2.2.5 Secteurs utilisateurs

En conséquence de l'absence d'obligation de déclaration et d'absence de collecte régulière de données, il est difficile d'identifier avec précision les entreprises clientes, d'autant que leur enregistrement auprès de la CNESST est parfois confondant entre le secteur utilisateur et l'activité de l'agence.

A partir de l'enquête de la Commission des normes, nous pouvons néanmoins identifier grossièrement les principaux secteurs utilisateurs : manufacturier (20 %) dont la transformation des aliments et la fabrication, transport (10 %), entreposage (10 %), tertiaire (10 %). Identification grossière aussi de la nature du poste : manuel (35 %), bureau (20 %) et ouvrier (13 %). Les utilisateurs sont publics ou privés.

2.3 Travailleurs intérimaires

2.3.1 Profils

Les profils des intérimaires sont décrits au travers des enquêtes ponctuelles, à défaut de données recueillies périodiquement. Ce que nous retenons de différentes sources :

- Les travailleurs intérimaires au Québec sont majoritairement des hommes (60%).
- Les travailleurs intérimaires sont globalement plus âgés que les autres travailleurs dits « temporaires » et globalement assez âgés (caractéristique proche des travailleurs intérimaires aux USA et au Japon) au regard des moyennes des autres pays du globe. La moyenne d'âge est d'environ 40 ans, le groupe le plus représenté étant les 25-34 ans.
- Ils sont globalement plus qualifiés que l'ensemble des travailleurs québécois.
- 14 % des travailleurs font des études au cours de leur emploi, 52% ont un niveau d'étude secondaire et 49 % un niveau post-secondaire.
- Les travailleurs sont inscrits auprès des agences en moyenne sur une durée de 4,6 ans ; 48 % des travailleurs sont inscrits dans des parcours intérim depuis plus 3 ans ; 30 % depuis plus de 5 ans.
- 64 % d'entre eux sont inscrits auprès d'une seule agence alors que la disponibilité est exigée pour 52 % des personnels. (Commission des normes, 2012).

S'agit-il de volontariat ? Selon l'enquête de la Commission des normes (2012), 51 % des travailleurs ont « offert » leurs services et 46 % des travailleurs ont été contraints pour postuler un emploi. Leurs motivations sont différentes selon les parcours d'emploi : il existe une population volontaire pour le travail intérimaire, et un « passage » pour une autre partie de la population. Le choix de l'intérim volontaire se fait parfois pour échapper à des conditions d'emploi insatisfaisantes (infirmières en secteur public), mais à terme par la multiplication des missions, ces conditions d'emploi ne semblent pas meilleures (suractivité). Sur le plan qualitatif, on retrouve une typologie de parcours assez proche de celle développée par l'OIR en France (2010).

Selon Bourguignon (2010), les candidatures des travailleurs sont gardées en fichier par les agences de location, à l'exception des personnes victimes d'un accident du travail ou d'une mention au casier judiciaire.

2.3.2 Précarité, migration et travailleur temporaire

1/3 des travailleurs intérimaires sont nés hors Canada, le travail intérimaire représente pour les migrants une modalité importante d'accès à une activité professionnelle. Les principaux pays d'origine des migrants : 24 %

Haïti, 9 % la France. Les migrants résident au Québec depuis 12 années en moyenne ; 57 % des migrants résident au Canada depuis moins de 10 ans.

De nombreux auteurs québécois abordent la question de l'intérim parallèlement à la problématique de la précarité et à la problématique des travailleurs migrants. Jessica Dubé (2018) pose par exemple dans sa thèse un cadre conceptuel prenant en compte la dynamique des précarités (incertitude, rémunération, faible contrôle) au regard des pratiques de gestion sociale des agences et des entreprises clientes. Les minorités sociales sont surreprésentées parmi les travailleurs intérimaires : immigrants, en particulier femmes. Les affectations sont plus courtes et plus nombreuses. L'entreposage et la fabrication sont les principaux secteurs occupés par les travailleurs migrants récents. La rémunération est moindre et les vacances plus courtes.

Pour Bernier (2014), les travailleurs intérimaires issus de l'immigration, bien qu'ayant un niveau d'éducation supérieur à l'ensemble de la population, occupent des emplois pour lesquels ils sont généralement surqualifiés. Il pointe la faiblesse de la représentation des intérimaires et l'incapacité à questionner « des travailleurs sans voix » ; un sentiment de « laisser pour compte », se traduisant par exemple par le port de vêtements inadaptés à la taille…

Dans une forme de compétition entre travailleurs, les plus compétents peuvent « choisir » leurs conditions de travail et leur organisation horaire, les moins compétents sont donc plus disponibles… Femmes et immigrants sont les plus affectés par les différences de traitement.

Gravel & Coll. (2016) réalisent une étude traitant des lésions professionnelles des travailleurs d'agences de location de personnel, des travailleurs étrangers temporaires et des travailleurs de petites entreprises non syndiquées. L'étude s'intéresse au cumul de précarités, plus particulièrement lorsque les travailleurs ne bénéficient pas des mesures préventives de SST. Les migrants, les femmes et les jeunes (15-24 ans) occupent proportionnellement plus souvent les emplois temporaires (incluant les travailleurs d'agence) : 11,3 % des travailleurs nés au Canada, 13,6 % des travailleurs nés hors du Canada, 13,7 % des femmes, 30,5 % des jeunes salariés. La précarité est posée comme le cumul de 4 précarités : du lien d'emploi, professionnelle, économique et de statut.

L'analyse des données et la littérature montrent une prévalence des lésions professionnelles des travailleurs d'agence de 81,5 pour mille (et 44 pour mille pour les activités de transformation du métal, 40 pour mille pour la carrosserie des camions et autobus). Elle est nettement supérieure aux salariés ayant des statuts permanents pour les mêmes secteurs utilisateurs. Le constat est posé de pratiques préventives SST inéquitables, ce constat étant similaire pour les 3 catégories de population étudiées.

Les principales raisons identifiées : la difficulté des travailleurs d'accéder à l'information et la formation sur la situation de travail, l'absence de liens et de droits syndicaux, l'affectation à des tâches dangereuses, la méconnaissance des lésions du fait de la non-obligation de déclaration, la faible surveillance/intervention SST par les professionnels…

2.3.3 Les missions

Les missions sont écrites au travers de contrats (37 %), avec l'agence (75 %) et/ou le client. 7 % des agences demandent des frais d'inscription aux candidats-travailleurs.

Les missions sont globalement des emplois à temps complet, comptant principalement 5 jours pour 40 heures travaillées. En moyenne 34,2 heures hebdomadaires et 5 jours par semaine pour 68 % des travailleurs. Légalement, les missions n'ont pas de limite dans le temps. Les salariés temporaires n'ont pas de convention collective.

Les agences proposent dès le départ des emplois « permanents » ou « temporaire », mais la plupart sont temporaires, contrairement aux attentes d'une grande majorité de candidats.

En 2012, 66 % des travailleurs n'ont effectué qu'une mission sur l'année. 46 % des travailleurs ont un service continu avec l'agence, 13 % traitent directement avec l'entreprise utilisatrice et 14 % des travailleurs sont en situation mixte (EU et agence). En moyenne 2,9 affectations par an ; 66 % des salariés n'ont qu'une seule affectation. Les travailleurs les plus âgés ont des affectations plus longues. Dans les cas des multi-affectations, la rémunération est notée sur une fiche de paie ou plusieurs fiches de paie, émises par l'agence ou le client. Le cumul de service détermine l'ancienneté affectée à l'agence (46 %) ou à l'entreprise cliente (13 %).

Notons qu'au Québec, 1/3 des agences interdisent au salarié l'embauche directe par l'entreprise cliente, sous peine de pénalités prévues au contrat. Une indemnité est demandée tantôt à l'entreprise utilisatrice, tantôt au salarié s'il y a une embauche avant le terme du contrat ou avant le terme d'une période de carence.

2.4 Dialogue social

2.4.1 Principes généraux

Au Québec comme pour l'ensemble des provinces canadiennes, l'esprit de la loi privilégie le dialogue social pour définir et parfois réguler les relations du travail dans les entreprises. Une des difficultés qui est nettement pointée pour les travailleurs des agences de location, c'est qu'ils sont peu ou pas inclus à cet espace de régulation et de négociation sociale.

La quasi inexistence de syndicalisation est expliquée par la faiblesse des informations aux travailleurs, leur isolement, mais aussi le libre choix de l'agence par les entreprises clientes. En conséquence, sauf quelques agences du secteur du camionnage, aucune convention collective n'existe entre une agence et un syndicat (Bernier, 2012).

Les travailleurs d'agence ont moins accès aux syndicats, ce qui les prive mutuellement de vérifier l'application du droit et la production de revendications. Il y a donc une plus grande difficulté à être couvert par la négociation de syndicats pour les « tâches accréditées » pour ce dit syndicat (Dubé, 2018).

De cette inclusion/exclusion aux espaces de négociations et régulation sociale découlent de multiples conséquences :

- Un accès quasi impossible aux négociations des règles qui régissent la relation triangulaire.
- Une difficulté à obtenir des informations exhaustives sur les droits des salariés d'agences.
- Une moindre application du droit, y compris en matière de SST (prévention et réparation).

Les enjeux sur la syndicalisation et l'application de droits sont particulièrement révélés par la multiplication des conflits portant sur la recherche du « véritable employeur ».

2.4.2 Association représentative des employeurs

Les employeurs sont en partie regroupés dans l'Association canadienne nationale des entreprises de recrutement et de placement dont l'acronyme est Acsess (*Association of Canadian Search, Employment & Staffing Services* : https://acsess.org/fr . L'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel est née en 1998 d'une fusion entre l'Association de placement en personnel, agences et conseillers (1962) et l'Association nationale des entreprises en placement et gestion de personnel (1968).

L'Acsess est le porte-parole unique de l'industrie de l'emploi, du recrutement et du placement de personnel au Canada. Son action est de :

- représenter les intérêts de l'industrie et de ses membres,
- fournir des services à ses membres,
- intervenir dans l'attribution des licences et des règlements,
- coordonner des programmes et favoriser l'élaboration des normes,
- promouvoir les meilleures pratiques et le respect des lois et règlements,
- produire des statistiques économiques et socio-économiques.

Parmi les prestations de l'Acsess, notons :

- Une démarche normative des professionnels du secteur passant par un programme de certification Consultant en Personnel Certifié (CPC) : exigences fondamentales d'éducation post-secondaire, années de service dans l'industrie, respect du code d'éthique et tests. Les professionnels, qui ont passé l'examen avec succès, peuvent utiliser la désignation CPC.
- L'existence d'un Code éthique, non coercitif (seul est exigé l'affichage), mais sur lequel s'engagent les adhérents.

2.4.3 Charte de l'Acsess

L'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel dispose d'une charte, présentée comme un code de déontologie, et qui demande à ses adhérents un engagement à s'y conformer et à l'afficher.

« Nous appuyons les principes énoncés ci-dessous et nous reconnaissons que le respect de tels principes est à l'avantage même des compagnies membres de l'Association, de leurs candidats, employés, entreprises clientes, et de la réputation de la profession de dotation, de placement et de recherche de personnel au Canada.

- *Nous respecterons les principes les plus stricts d'intégrité, de professionnalisme et de loyauté dans nos relations avec les clients, les candidats, les employés et toutes les autorités gouvernementales. Nous*

respecterons également le caractère confidentiel des dossiers conformément aux lois et aux bonnes pratiques commerciales.

- *Nous exercerons un rôle de chef de file dans le respect de l'esprit et de la lettre de tous les droits de la personne et des lois et règlements sur l'emploi. Nous traiterons tous les candidats et les employés sans porter atteinte à leurs droits.*
- *Afin de pouvoir donner aux clients des renseignements exacts sur les compétences et l'expérience professionnelle de chaque candidat et/ou employé, nous présenterons uniquement les candidats qui nous auront autorisés à le faire.*
- *Nous donnerons aux candidats et aux employés les renseignements complets et exacts relativement aux modalités d'emplois, à la description du poste et au milieu de travail.*
- *Dans le cas d'un placement, nous nous abstiendrons de recruter un candidat que nous avons déjà placé, ou d'encourager ou d'inciter un candidat que nous avons placé à quitter son emploi auprès d'un de nos clients; nous nous abstiendrons également d'encourager ou de forcer un individu à mettre fin à une affectation temporaire avant la date de fin de service stipulée.*
- *Nous ne brimerons pas un candidat ou un employé dans son droit d'accepter un emploi de son choix.*
- *Nous n'abuserons pas des privilèges qui nous sont conférés en tant que membre dans le but de recruter le personnel interne d'un autre membre ou dans toute autre action ayant pour effet de léser nos candidats, employés ou concurrents.*
- *Nos revenus devront provenir exclusivement de nos clients et aucun frais direct ou indirect ne sera chargé ni aux candidats ni aux employés.*
- *Nous observerons les principes d'intégrité les plus stricts dans toute publicité, communication et sollicitation; nous dirigerons nos opérations de manière à promouvoir les activités et à améliorer l'image et la réputation de l'industrie des services de placement, de recrutement et de dotation en personnel.*
- *Nous reconnaîtrons et respecterons les droits et privilèges de nos concurrents dans le plus grand respect de l'initiative personnelle et de la libre entreprise et nous nous abstiendrons d'exercer des actes de concurrence déloyale.*
- *Nous veillerons à ce que nos clients, nos candidats et nos employés sachent qu'il est de notre devoir de respecter ce Code de déontologie ainsi que toutes politiques ou directives connexes qui pourraient être adoptées de temps à autre par l'Association; et nous ferons en sorte de signaler toute infraction potentielle à l'instance appropriée au sein de l'Association. »*

La Charte de l'Acsess, outre son caractère volontaire non coercitif, est principalement centrée sur les pratiques commerciales avec les clients, et les pratiques concurrentielles entre ses membres. Elle rappelle des éléments de droit. La charte ne pose cependant aucun engagement quant à la santé et la sécurité des personnels loués ; la relation triangulaire impliquant le salarié n'en est pas ici l'objet.

2.5 Réglementation, accords et modalités de régulation de l'intérim

2.5.1 Principes généraux

Les Lois s'appliquent pour tout salarié intérimaire, sauf d'entreprises de juridiction fédérale et certaines catégories sur certains aspects (tels cadres supérieurs). Elles s'appliquent donc pour les personnes ayant obtenu leur emploi par les agences de placement (ou agences de location du personnel), sans exception.

Le Code canadien du travail pose le principe du bien-être du salarié, de la libre négociation collective et des règlements positifs des conflits. La liberté syndicale et la libre négociation sont les outils de « conditions de travail saines et fructueuses » entre employeurs et syndicats. Le Code Civil québécois pose des règles de relations entre les personnes. Différentes lois cadrent les relations de travail, fruit de négociation entre des syndicats et des employeurs (construction, artiste de la scène par exemple). La question est parfois de savoir si les personnels d'agence sont inclus ou non dans les unités de négociation et donc bénéficient ou non des droits négociés.

2.5.2 La difficulté à déterminer le véritable l'employeur

L'emploi temporaire croît alors que les lois québécoises ne traitent pas spécifiquement de la relation tripartite. Les auteurs constatent des régressions sociales, car lois et normes sont basées sur des stéréotypes anciens des relations de travail. L'identité du véritable employeur est donc un point difficile qui mobilise la jurisprudence. L'arrêt dit de « Ville Pointe-Claire » est en ce sens décisif. Le juge constate un dédoublement de l'employeur et va rechercher différents critères (assignation des tâches, formation, affectation, contrôle, rémunération…) permettant de reconnaître selon les cas, les responsabilités de droit.

Conséquemment en matière de SST, les juridictions sont parfois interpellées pour identifier le véritable employeur. Dans un cas, la Commission des Lésions Professionnelles (CLP) désigne l'agence comme devant assumer les frais, la considérant comme le véritable employeur. Dans certains cas, la formation à la SST et les conditions réelles de travail servent au juge à déterminer le véritable employeur.

Dans 22 cas analysés de jurisprudence, 15 reconnaissent l'entreprise cliente comme employeur, 6 reconnaissent l'agence.

L'absence d'encadrement de la relation triangulaire au Québec laisse donc 2 pôles de responsabilité, ce qui pose des difficultés à l'application des droits et normes SST :

- disparités de traitement entre les salariés d'agences et les autres salariés,
- difficultés d'organisation collective des salariés d'agences,
- protection inadaptée face aux lésions,
- clauses d'exclusivité limitant la liberté de choix de l'employeur,
- enjeux juridiques quant à l'application des lois.

2.5.3 Infractions

D'après l'enquête Belzile et Dumaine (2013) portant sur les infractions, 43 % des intérimaires interrogés estiment que leurs conditions de travail identiques à celles des salariés directement embauchés et 42 % estiment qu'elles sont inférieures.

90 % des intérimaires disent être victimes d'au moins une infraction (2 fois plus que l'ensemble des salariés québécois), et 31 % d'entre eux se disent victimes de 3 infractions ou plus (3 fois plus que l'ensemble des salariés québécois). Les salariés en périphérie de Montréal sont sujets à plus d'infractions : les agences à établissement unique sont plus nombreuses, les salariés plus âgés et occupent des emplois plus manuels.

Les salariés temporaires immigrants sont victimes de plus d'infractions (38 % sont victimes de 3 infractions ou plus *vs* 27 % pour les natifs).

Les infractions ne mentionnent rien à propos de la SST :

- Non rémunération de la période de repas après 5 heures de travail (87 %)
- Non rémunération du temps de déplacement (68 %)
- Imposition de la compensation en temps des heures supplémentaires (51 %)
- Indemnité compensatoire en remplacement des vacances, ou aucune (41 %)
- Absence de vacances payées (28 %)
- Paiement ou compensation inadéquate des heures supplémentaires (22 %)
- Non rémunération du temps de réunion (20 %)
- Non-paiement d'un jour travaillé férié (11 %)
- Non-paiement de la formation en début d'emploi (7 %)
- Autres : défaut de bulletin de salaire, salaire inférieur au minimum…

2.5.4 Rémunération

Le salaire moyen est de 15,60 $/h mais dans 5 % des cas, il se situe sous le seuil légal de 9,9 $ (données 2012). Les infractions sont nombreuses (87 %) sur le non-paiement des périodes de repas au-delà de 5 heures, idem pour les temps de réunion non rémunérés. Les infractions à la Loi sont habituelles : 90 % des salariés ont subi au moins 1 infraction, en particulier les inscrits récents.

Les temps de déplacement (40 % des salariés) entre 2 missions le même jour ne sont souvent pas payés. Les dépassements hebdomadaires (51 %) sont payés de manière régulière dans 73% des cas seulement. Le paiement des congés est respecté (85 %), dans les autres cas la situation est irrégulière.

Le bulletin de paie n'est pas toujours remis (5 %).

Pour des travaux équivalents, les écarts de rémunération entre le personnel loué et le personnel des entreprises clientes sont importants. C'est particulièrement vrai pour les hommes, les écarts sont de -44 % à -58 % selon le niveau d'étude.

L'évolution à l'ancienneté ne semble pas effective. Elle est controversée selon les sources, a priori peu pratiquée.

3. Connaissance de la prévention et de la santé et sécurité au travail

Description de l'ensemble du système assurant la santé et la sécurité des travailleurs (droit, acteurs, actions). Pour chaque sous-chapitre, description générale puis application spécifique au secteur de l'intérim.

3.1 Rôle des pouvoirs publics et des partenaires sociaux en matière de SST

Au Québec, nous parlerons plutôt des différents « acteurs du régime de la santé et de la sécurité au travail ». Les compétences en matière de production et de contrôle des normes en matière de SST sont principalement confiées à une commission paritaire, la CNESSST. Elle joue trois rôles :

- administrateur (perception des cotisations),
- assureur (gestion de la réparation des lésions professionnelles (réadaptation et indemnisation)
- préventeur (inspection, campagne de sensibilisation, contrôle de la LSST)

3.1.1 La Commission des normes, de la santé et de la sécurité du travail (CNESST)

Le principal acteur institutionnel œuvrant pour la santé et la sécurité au Québec est la Commission des Normes, de la Santé et de la Sécurité du Travail (CNESST). La CNESST comprend à la fois l'administration des normes du travail, de l'équité salariale et de la Santé et sécurité du travail (trois organisations rassemblées). Elle promeut les *« droits et des obligations en matière de travail et en assure le respect, et ce, tant auprès des travailleurs que des employeurs du Québec »*[2]. Elle favorise des relations de travail justes et équilibrées, assure l'implantation et le maintien de l'équité salariale, prend en charge la santé et la sécurité par les milieux de travail, indemnise les victimes de lésions professionnelles et veille à leur réadaptation.

Elle est gérée par un Conseil d'administration paritaire pour le volet SST. La Loi donne à la commission de multiples compétences prévues par les textes, dès lors que le sujet traite de la santé et de la sécurité au travail. Ainsi la CNESST :

- veille à l'application de la loi relative à la santé et la sécurité (LSST),
- concerte et négocie des règlements complémentaires aux lois,
- apprécie, juge et sanctionne les manquements (pouvoir juridictionnel),
- prend à sa charge l'intégralité des réparations des lésions ou pertes de capacité consécutives à un accident du travail ou une maladie professionnelle ; elle joue ainsi le rôle d'assureur public,
- initie, anime et soutient des actions pour la prévention des risques professionnels.

Contrairement au système français dans lequel l'essentiel de ces fonctions (réglementation, assurance, prévention) sont dispersées auprès de multiples acteurs (Direction générale du travail, Direction de la sécurité sociale, multi-acteurs de santé en pluridisciplinarité…), la CNESST concentre donc une grande partie des fonctions relatives à la santé et la sécurité au travail.

Si le paritarisme caractérise son mode de fonctionnement, plusieurs voix politiques, syndicales ou scientifiques reprochent à la CNESST une certaine lourdeur de fonctionnement, une absence de réactivité et de mesures face à certaines situations jugées non sécuritaires, ainsi qu'une position « juge et partie » pour l'appréciation de certaines situations dont elle est l'assureur. La CNESST semble opter pour la voix du compromis social, en choisissant des actions acceptables pour la partie patronale.

Outre son rôle d'assureur, la CNESST finance aussi les associations sectorielles paritaires, une partie du budget consacré aux équipes de santé au travail à la Direction de la santé publique, et la majeure partie de l'activité d'un institut de recherche, l'IRSST (Institut de Recherche Robert-Sauvé en Santé et en Sécurité du Travail, organisme paritaire œuvrant depuis 1980 ; l'activité de l'institut québécois est très proche de celle de l'INRS en France).

3.1.2 Les inspecteurs de la CNESST

Le contrôle de l'application de la réglementation de la SST est confié à un corps d'inspecteurs rattachés à la CNESST. Leur autorité porte exclusivement sur les domaines de compétence de la CNESST. C'est un pouvoir de contrôle et de contrainte, mais aussi de sensibilisation sur les enjeux de SST dans les différentes entreprises du Québec.

[2] https://www.cnesst.gouv.qc.ca/a-propos-de-la-CNESST/mission/Pages/mission.aspx

Les inspecteurs sont autorisés à entrer sans autorisation sur les lieux de travail et à procéder à tout examen de document, mesures et prélèvements d'échantillons utiles au contrôle de la SST. Ils ont le pouvoir de contraindre l'employeur, par exemple par la suspension des travaux, à se mettre en conformité avec une situation, ayant préalablement constaté un écart à la norme et/ou la mise en danger de travailleurs. Cette autorité est plus restreinte en France pour les agents de l'Inspection du travail ; elle est réservée uniquement pour certaines situations particulièrement dangereuses.

Les décisions prises par les inspecteurs de la CNESST doivent être exécutées avec ou sans délai, selon la priorité et la complexité des mesures correctives (par exemple : un délai de 3 mois est accordé pour le changement d'un équipement). Cela va aussi dépendre du contexte organisationnel et financier de l'entreprise, la contestation par l'employeur devant se faire au travers une procédure de révision auprès de la CNESST.

Sur un autre registre, plusieurs études montrent un écart entre le nombre d'infractions et le nombre d'actions réellement faites à propos des Lois sur les Normes du travail (hors compétence de la CNESST). C'est particulièrement vrai pour le secteur de la location du personnel, ce qui a été montré par la Commission des normes du travail dans l'étude *« Agences de placement de personnel : profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Loi sur les normes du travail »* (SG DAC, 2013).

3.1.3 Les mutuelles de prévention

Une mutuelle de prévention[3] est une forme collective d'employeurs s'engageant dans le renforcement de la SST pour la prévention des lésions professionnelles ainsi que la réadaptation/retour en emploi des accidentés, et leur permettant en contrepartie de bénéficier d'une tarification plus favorable auprès de la CNESST.

Toutes les entreprises ne peuvent pas adhérer à une mutuelle de prévention ; ce sont davantage les petites entreprises dont le taux à l'unité est appliqué qui veulent adhérer à un taux personnalisé en adhérent à une mutuelle.

L'adhésion à une mutuelle de prévention est libre et indépendante de l'activité, sous réserve de 3 critères d'admissibilité :

- être un employeur au sens de la LATMP (Loi sur les Accidents du Travail et les Maladies Professionnelles),
- respecter l'ensemble des obligations de la loi,
- être assuré au taux à l'unité ou personnalisé.

Dans ce cas, mutuelle et employeur contractent annuellement sous contrôle de la CNESST.

Les employeurs membres de la mutuelle constituent dès la 1ère année un programme de prévention qu'ils affichent et mettent en application. Le programme est mis à jour chaque année. Si une lésion professionnelle survient, les employeurs membres s'engagent à maintenir le lien d'emploi avec le travailleur et préparer son retour en emploi.

Pour être reconnue comme telle, la mutuelle de prévention doit de son côté faire la démonstration (projet et bilan annuel) de son efficacité dans la prévention des lésions professionnelles, la réadaptation et le retour en emploi des travailleurs accidentés.

En devenant membre d'une mutuelle de prévention, les cotisations de l'employeur à la CNESST passent en taux personnalisé et peuvent être bonifiées. La réduction (ou l'augmentation du taux) dépend en effet du résultat collectif de l'ensemble des employeurs membres. Afin d'inciter aux actions de prévention durables, les variations de taux sont appliquées de manière et graduée et selon un mixte évolutif du taux de l'employeur et du taux de la mutuelle (*cf*. tableau ci-dessous).

[3] https://www.cnesst.gouv.qc.ca/Publications/200/Documents/DC200-1434web.pdf

Année	Effets de la mutuelle	Expérience utilisée pour le calcul du taux
adhésion N	nul	employeur N-5 à N-2
N+1	nul	employeur N-4 à N-1
N+2	léger	employeur N-3 à N-1 mutuelle N
N+3	moyen	employeur N-2 à N-1 mutuelle N à N+1
N+4	important	employeur N-1 mutuelle N à N+2
N+5	maximal	mutuelle N à N+3

Evolution du taux de cotisation pour des employeurs membres d'une mutuelle (source CNESST, février 2017)

3.1.4 Le programme de prévention des entreprises

Le programme de prévention[4] est le principal outil de prévention prévu par la LSST. Il est obligatoire pour tous les employeurs appartenant à certains secteurs d'activité et les employeurs membres d'une mutuelle. Il consiste en un plan d'action propre à chaque établissement ou chantier afin d'éliminer les sources de dangers pour la santé, sécurité et l'intégrité physique des travailleurs, conformément à la LSST. Le programme est intégré à l'organisation de l'entreprise et vise en particulier à supprimer les risques ou prendre les mesures de protection adaptées au contexte de l'entreprise et aux activités des travailleurs.

Il est établi par l'employeur en encourageant l'expression et la participation des travailleurs. Il est porté à la connaissance de tous les travailleurs. Le programme de prévention comprend :

- l'énoncé des normes en vigueur,
- l'évaluation des risques,
- les mesures de prévention,
- les actions visant à supprimer durablement les dangers,
- les équipements de protection individuels des travailleurs,
- les besoins de formation à satisfaire pour assurer la sécurité,
- le plan d'action opérationnel (dates et responsabilités).

Lorsqu'il adhère à une mutuelle de prévention, l'établissement est généralement appuyé par elle, le cas échéant par une information sur les risques a priori et sur les mesures pertinentes au regard des activités.

3.1.5 Les associations sectorielles paritaires

S'appuyant sur la notion de paritarisme en matière de prévention, notion introduite par la LSST de 1979, une ou des associations d'employeurs et associations syndicales appartenant au même secteur ont la faculté de constituer une Association Sectorielle Paritaire en santé et sécurité du travail (ASP). Ces associations sont autonomes et sans but lucratif.

La LSST (Article 101) donne alors aux ASP constituées les mandats suivants :

- Faciliter le fonctionnement des Comités de santé et de sécurité et des Comités de chantier ; pour ces comités, concevoir et déployer des actions de sensibilisation et de formation.
- Concevoir et diffuser des recommandations de prévention spécifiques aux entreprises du secteur.
- Contribuer aux programmes d'études de la CNESST et collaborer avec les directions de la santé publique afin de mieux connaître les risques professionnels des travailleurs du secteur.
- Exprimer des avis quant aux normes et règlements traitant de la santé et de la sécurité, et avis relatifs aux qualifications des inspecteurs de la CNESST.

Il existe 10 associations sectorielles paritaires au Québec : administration provinciale, affaires municipales, affaires sociales (santé et sociaux), construction, fabrication d'équipements de transport et de machines, fabrication de produits en métal électriques et industries de l'habillement et de l'imprimerie, mines, services automobiles, textile et bonneterie, transport et entreposage.

[4] http://www.cnesst.gouv.qc.ca/publications/200/Pages/dc_200_16082.aspx

À l'exception du secteur de la construction, pour lequel une ASP est obligatoire en vertu de la Loi sur la santé et la sécurité du travail, les ASP sont constituées volontairement par les associations d'employeurs et les associations de travailleurs d'un même secteur d'activité.

Le financement des ASP est assuré par les entreprises du secteur qui versent une cotisation. Un taux d'ASP est ajouté au taux de prime de ces employeurs. En 2018, ce taux varie de 0,023 $ à 0,097 $ par tranche de 100 $ de masse salariale assurable. En retour, elles bénéficient gratuitement des services de l'association sectorielle. Pour le cas où l'employeur ne cotise pas, il bénéficie néanmoins de services restreints telle l'information.

Les ASP ont pour mission de promouvoir la prévention des accidents du travail et des maladies professionnelles. Elles prônent l'élimination à la source des dangers et misent sur la prise en charge de la santé et de la sécurité par les milieux de travail.

Les principaux services fournis par les ASP sont par exemple :

- L'information, par la mise à disposition de recommandations sous forme de guides pratiques, des outils d'aide à l'évaluation des risques professionnels, la consultation de ressources documentaires, la réalisation d'événements.
- La formation, traitant de l'ensemble des sujets relatifs à la santé et la sécurité au travail (techniques et organisationnels), et s'adressant aux membres des Comités paritaires SST, employeurs et représentants des travailleurs.
- L'intervention, par l'aide à la constitution des Comités paritaires SST, les actions évaluatives et préventives en milieu de travail, l'analyse ergonomique de situations de travail
- L'expression d'avis techniques, relatifs à la conformité de situations de travail au regard des lois et règlements, traitant des matières dangereuses, des machines, des chantiers, des équipements de protection collective ou individuelle.

Afin de réaliser ces actions, les ASP ont la faculté de constituer des équipes multidisciplinaires experte en santé et sécurité du travail (hygiénistes, ergonomes, psychologues, ingénieurs et management de la SST…)

3.2 Responsabilités et obligations, activités interdites pour l'intérim

3.2.1 Droits et devoirs généraux

La LSST explicite les droits et devoirs réciproques génériques des employeurs et des travailleurs pour l'ensemble des activités. Le tableau ci-dessous résume les principaux droits et devoirs des parties. La loi québécoise ne traitant pas spécifiquement du travail temporaire, nous n'identifions aucune recommandation spécifique s'adressant aux agences de location et aux entreprises utilisatrices à propos de l'organisation de leur dispositif de prévention SST. Seule une loi (2009) indique une même obligation d'employeur lorsqu'un client sans salarié recours à un tiers. On y réfère en quelque sorte par leur statut d'employeur selon la définition prévu à la LSST. Par contre, la relation tripartite complexifie l'application de ces obligations prévues par la LSST.

Au Québec, la location de personnel n'est nullement règlementée. Les lois de SST n'interdisent aucun travail réputé dangereux ou nécessitant un suivi médical particulier, ce qui est différent des textes provenant de d'autres états canadiens. Bernier & coll. (2014) affirment que l'absence d'obligation du client (l'entreprise utilisatrice) ainsi que l'imputabilité probable des frais liés aux AT et MP constitue une forme d'externalisation du risque. Ils citent en contre-point la directive européenne (1991) obligeant à des mesures de compensation, notamment en termes de formation et de restriction aux activités accidentogènes.

	Obligations	Droits
Employeur	- mettre en œuvre des procédés qui n'altèrent pas la santé des travailleurs, - identifier et évaluer les risques professionnels, - informer les travailleurs des risques possibles et des mesures à appliquer pour s'en prémunir, - former les travailleurs aux méthodes sécuritaires et contrôler leur application, - mettre à disposition des travailleurs des outils et des équipements de protection adaptés aux situations de travail et entretenus, - aménager les lieux de travail pour qu'ils soient et restent sains, équipés pour l'hygiène et la prise de repas, - respecter des quotas de présence de personnes pouvant prodiguer des gestes de premiers secours et mettre à disposition des trousses de premiers soins, - informer la CNESST, sous 24 heures, en cas d'accident ayant entraîné un décès, des lésions graves, l'incapacité d'accomplir son travail un jour ouvrable, ou des dommages matériels d'au moins 150 000 $.	- bénéficier de formation et de conseils externes pour assurer la SST,
Travailleur	- prendre les mesures utiles à la protection de sa propre santé et sécurité et celles des autres personnes, - contribuer à l'identification des risques professionnels et à la conception des mesures de prévention, - collaborer avec les différents acteurs de la SST, dont le Comité de santé et de sécurité, - se soumettre aux examens de santé prévus dans le cadre de la Loi.	- accès aux services d'information, de formation et de conseils en lien avec son travail, - entraînement et supervision pour l'exécution du travail de manière sécuritaire, - services de santé préventifs et curatifs selon la nature des expositions professionnelles, - maintien du salaire en cas d'exercice du droit au retrait préventif, droit de refus ou en cas d'inspection.

3.2.2 Groupes prioritaires

La politique santé et sécurité écrite dans les lois prévoit un déploiement progressif selon des groupes dits « prioritaires », classés de 1 à 3 ou « non prioritaires », classés de 4 à 6.

Les groupes prioritaires et non prioritaires

Prioritaire I

1. Bâtiment et travaux publics 2. Industrie chimique 3. Forêt et scieries 4. Mines, carrières et puits de pétrole 5. Fabrication de produits en métal.

Prioritaire II

6. Industrie du bois (sans scierie) 7. Industrie du caoutchouc et des produits en matière plastique 8. Fabrication d'équipement de transport 9. Première transformation des métaux 10. Fabrication des produits minéraux non métalliques.

Prioritaire III

11. Administration publique 12. Industrie des aliments et boissons 13. Industrie du meuble et des articles d'ameublement 14. Industrie du papier et des activités diverses 15. Transport et entreposage.

Non prioritaire IV

16. Commerce 17. Industrie du cuir 18. Fabrication de machines (sauf électriques) 19. Industrie du tabac 20. Industrie du textile.

Non prioritaire V

21. Autres services commerciaux et personnels 22. Communications, transport d'énergie et autres services publics 23. Imprimerie, édition et activités annexes 24. Fabrication de produits du pétrole et du charbon 25. Fabrication de produits électriques.

Non prioritaire VI

26. Agriculture 27. Bonneterie et habillement 28. Enseignement et services annexes 29. Finances, assurances et affaires immobilières 30. Services médicaux et sociaux 31. Chasse et pêche 32. Industries manufacturières diverses.

Ce classement historique a été fait selon le niveau de dangerosité des travaux effectués dans les secteurs. L'appartenance à un groupe détermine des obligations différentes d'application des mécanismes de prévention prévus à la LSST : programme de prévention, programme de santé spécifique et représentant à la prévention.

Le classement prévoyait l'extension progressive des obligations SST à tous les groupes. Cependant, depuis plusieurs décennies, les obligations n'ont pas été étendues.

Malgré une sinistralité très importante, le secteur des agences de location du personnel est classé dans le groupe non prioritaire V. Ce classement le prive des obligations les plus élevées en matière d'organisation de la prévention des lésions.

3.2.3 Droit de refus

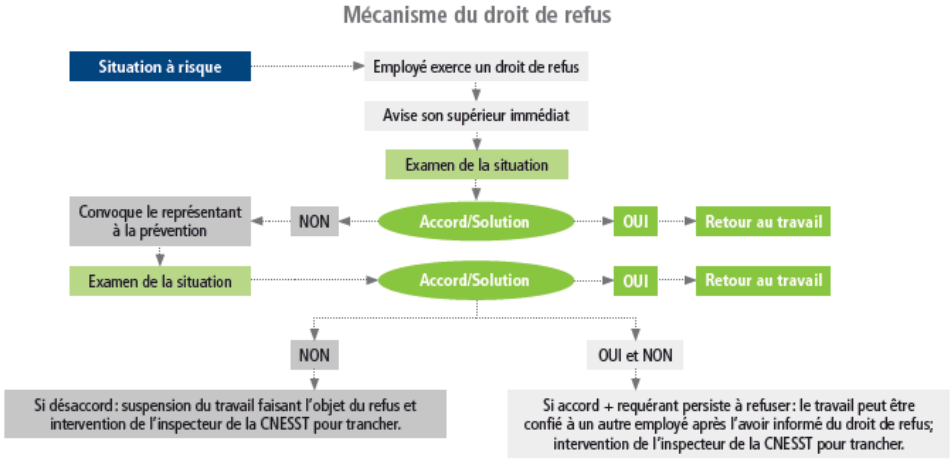
Au Québec, la loi LST (Articles 12 et 13) permet à un travailleur de refuser l'exécution d'un travail confié par son employeur. Ce refus doit être motivé par la perception d'un danger pour sa santé, sa sécurité ou son intégrité physique ou celles d'une autre personne. Le processus du droit de refus est possible lorsque l'employeur ne réagit pas à la suite du signalement de la situation dangereuse.

Dans ce cas, l'employeur ne peut congédier ou exercer des représailles auprès du salarié ayant exercé un droit de refus, sauf à prouver que ce droit aurait été exercé de manière abusive.

Le droit de refus peut être préventif (Article 32), dans le cas d'une exposition à un contaminant susceptible d'altérer la santé du salarié.

Le mécanisme du droit de refus

Infographie de l'association sectorielle paritaire des secteurs métal, électrique, habillement et imprimerie (Multiprévention).



3.2.4 Evolution de la Loi sur les normes du travail (juin 2018)

Notons un fait d'actualité qui concerne en partie les agences d'emploi. Le 12 juin 2018, l'Assemble nationale du Québec a procédé à des modifications importantes de la Loi sur les normes du travail (LNT). Ces modifications traitent de la conciliation des temps entre la vie au travail et la vie familiale, de la prévention du harcèlement, de l'équité salariale et droit à la retraite au sein d'une même entreprise… ainsi que des règles concernant les agences de placement de personnel. Elles entrent en vigueur dès l'adoption des règlements. Les évolutions de la LNT apparaissant significatives pour les activités des agences de placement :

- les agences de placement de personnel doivent désormais détenir un permis, délivré et listé par la CNESSST, ce qui interdit de fait toute entreprise utilisatrice à recourir aux services d'une agence non titulaire de ce permis, sous peine de pénalités adressées à l'agence et à l'entreprise cliente (de 600 $ à 12 000 $ en cas de récidive),
- l'agence et l'entreprise cliente sont déclarées co-responsables des obligations pécuniaires vis-à-vis du salarié,
- une agence de placement ne peut désormais accorder à un salarié un salaire inférieur à celui d'un salarié effectuant les mêmes tâches au sein de l'entreprise cliente,
- il est formellement interdit à une agence procédant au placement de travailleurs étrangers intérimaires de prendre la garde de documents ou de biens lui appartenant et d'exiger de sa part des frais de recrutement.

Position de la principale fédération des employeurs de l'industrie de l'emploi, du placement et du recrutement du personnel.

« Communiqué du 2 mars 2018. L'Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel (ACSESS), porte-parole principale de l'industrie de l'emploi, du recrutement et du placement de personnel au Canada, accueille favorablement plusieurs éléments du projet de loi modifiant la Loi sur les normes du travail.

L'exigence d'un permis et la mise en place d'une réglementation applicable aux agences de placement permettront sûrement d'éliminer une fois pour toutes les entreprises qui ne respectent pas leurs obligations. Ces entreprises communément appelées « fly by night » nuisent énormément à l'image des entreprises en recrutement et placement de personnel. L'ACSESS déplore cette situation depuis plusieurs années et avait même formulé diverses recommandations pour les éliminer et mieux encadrer son industrie.

L'ACSESS désire toutefois s'assurer que les règles inhérentes à l'obtention d'un permis n'ajoutent pas un fardeau indu aux entreprises et soient pertinentes en fonction des particularités de l'industrie. Il faudra également que soit éliminée toute duplication pouvant exister au sein de la législation actuelle. Faire autrement irait à l'encontre de l'engagement du Gouvernement concernant le principe d'allègement réglementaire.

L'ACSESS formulera des commentaires plus précis et des suggestions constructives sur le projet de loi n° 176 sur les normes du travail suite à une consultation auprès de ses membres concernant notamment les changements envisagés sur la rémunération des employés des agences de placement. »

3.3 Acteurs de prévention externes à l'entreprise

Les missions de la Commission des normes du travail sont depuis janvier 2016 incluses aux compétences de la CNESST : informer la population, les salariés et les employeurs des droits et devoirs, surveiller l'application des normes, recevoir les plaintes et indemniser, faire médiation entre salariés et employeurs en désaccord.

Les professionnels de SST font partie de la Direction de la santé publique[5] dont la mission est la protection de la santé des travailleurs par le soutien aux *« milieux de travail afin qu'ils puissent assumer leurs obligations en matière de prévention des lésions professionnelles »*. Les actions comprennent l'évaluation des risques, l'information, la surveillance médicale et le contrôle.

3.3.1 Constats généraux posés par les professionnels SST de la Direction de la santé publique

Pour Dubé (2018), l'absence de dispositif de surveillance de la SST des travailleurs d'agence et la méconnaissance de la SST empêchent les mesures adaptées de prévention. Cette auteure procède par comparaison de la littérature et d'une enquête conduite auprès des professionnels de la santé au travail (SAT) et de salariés d'agences. Des constats posés :

1. **Enjeux juridiques et disparités de traitement.** Il existe des stratégies de contournement de la Loi. Par exemple, la tarification des cotisations SST incite les entreprises clientes à sous-traiter les tâches dangereuses. Le souhait des personnels SAT est de poser un cadre réglementaire spécifique. L'ambiguïté des relations triangulaires incite au non-respect des lois (LNT, LSST, LATMP) et à la déresponsabilisation en matière de SST. Leur questionnement porte sur la réalité de l'employeur (responsabilité, mesures de prévention, interlocuteur du travailleur pour les tâches dangereuses) et sur la capacité de défendre équitablement les droits des salariés.
2. **Enjeux organisationnels.** Il existe des écarts entre salariés des entreprises clientes et salariés des agences : rémunération et mesures de protection, parfois dus à des différences entre poste de travail annoncé et poste réel. Le manque de supervision de l'entreprise cliente affaiblit la SST : laisser-faire conduisant à la lésion. Les salariés des AL sont souvent « sortis » des actions de prévention des clients afin de ne pas affaiblir leurs propres indicateurs de gestion de la SST ; ces salariés sont considérés comme une ressource interchangeable. Les travailleurs des AL sont isolés, du fait de la mobilité, et n'accèdent pas à la représentation et la négociation collective (industrie difficilement syndicalisable).
3. **Enjeux économiques.** L'acceptation des emplois dangereux par crainte de sanctions, les stratégies de diminution des coûts par l'externalisation des risques, l'adaptation rapide aux situations de travail, dans un contexte de flexibilité conduisent à une surexposition.

[5] http://www.santeautravail.qc.ca/le-reseau/mission-vision-valeurs?p_p_auth=Hur7WtRb&p_p_id=49&p_p_lifecycle=1&p_p_state=normal&p_p_mode=view&p_p_col_count=4

4. **Enjeux de la perception des risques.** Banalisation des risques, surexposition aux risques, tâches répétitives et pénibles, environnements thermiques, bruyants ou poussiéreux… cumulés avec une faible formation à la SST. Les travailleurs sont soumis à une hiérarchisation des risques selon leur situation et leur culture.

3.3.2 Constats sur l'organisation de la prévention par les professionnels SST

Les acteurs de la Santé au travail (SAT) évoquent selon Dubé (2018) 3 causes majeures de difficulté de déploiement de la SST pour les travailleurs des agences de location :

- des consignes peu précises aux travailleurs,
- une mobilité des travailleurs entre les entreprises,
- la sensibilisation des employeurs en matière de SST pour ces travailleurs.

Une difficulté importante est déjà de connaître le secteur d'activité ; or le recensement des agences n'existe pas (que partiel depuis le 1er mars 2016).

Les professionnels SST sont affectés à la surveillance de l'état de santé des entreprises de secteurs économiques dits prioritaires par règlement (6 700 établissements) au regard de la fréquence et gravité des accidents et maladies professionnelles. Les services préventifs sont organisés en programmes :

- programme de santé spécifique à l'établissement (PSSE),
- pour une maternité sans danger (PMSD),
- maladies à déclaration obligatoire (MADO).

Les professionnels SST (médecins, ergonomes, infirmières et hygiénistes) ont une première difficulté à identifier les travailleurs des agences présents dans les entreprises (Dubé, 2018). La plupart du temps les entreprises refusent de leur indiquer la présence de salariés d'agence (elles ne sont pas tenues de le faire car ce personnel est non imputable). Les professionnels découvrent cette présence intérimaire fortuitement ou par le témoignage de salariés permanents. Parfois ils constatent l'ouverture d'une agence interne à l'entreprise. Les évaluations n'existent pas, sauf dans quelques cas particuliers, mais ils repèrent une croissance rapide. Leurs observations indiquent des affectations à des postes simples, répétitifs et pénibles, exclus du collectif de salariés permanents. La stratégie étant en partie de ne pas supporter les coûts de la SST.

La protection SST des salariés des agences est moindre. D'une part, les programmes des professionnels SAT sont inadaptés et faiblement adaptables à ces salariés. D'autre part, de nombreuses activités économiques (imprimerie, industrie manufacturière, hôtellerie, et transformation alimentaire) où sont présents les salariés d'agences, ne sont pas prioritaires et ne font donc pas l'objet d'intervention des équipes SAT.

L'affectation à des tâches plus dangereuses est confirmée, demandant peu de qualification et de supervision, cumulant les facteurs d'exposition tels le bruit et la poussière. Il y a une sous-évaluation/méconnaissance des risques par les salariés ; ils accèdent très peu aux programmes de formation qui se limitent souvent à une simple information (Dubé, 2018).

La participation des salariés à la définition des règles SST est peu probable (ergonomie). La surveillance de leur santé (dont les dépistages) n'est pas organisée du fait de leur invisibilité et leur mobilité. Le programme PMSD (maternité sans danger) a des difficultés à être appliqué, parfois du fait de la volonté des salariées de continuer leur travail. Il y a une méconnaissance des devoirs de l'entreprise cliente, en particulier vis-à-vis de son obligation d'égalité de niveau de prise en charge (article 51.1 de la LSST). Les professionnels SAT s'interrogent sur la manière d'adapter leurs interventions aux entreprises ayant des salariés d'agences (Dubé, 2018)

L'auteure interroge les pratiques « désuètes » des professionnels de la SAT, empruntes d'un fonctionnement fordiste passé des entreprises, syndiqué et stable.

3.4 Acteurs de prévention internes à l'entreprise

D'une manière générale, l'application des lois et des règlements en matière de SST se fait en s'appuyant sur l'engagement de l'employeur et la participation des travailleurs, recherchant ainsi une optimale efficacité des mesures de prévention des lésions professionnelles en milieu de travail. La Loi (LSST) prévoit un certain nombre de dispositions permettant la réalisation de l'engagement et de l'employeur et la participation des salariés (source : association sectorielle paritaire Multiprévention).

3.4.1 Les mécanismes de prévention

Trois mécanismes de participation ont été prévus à la Loi pour répondre à cet objectif : le comité de santé et de sécurité, le représentant à la prévention, le programme de prévention.

L'obligation d'adopter ces mécanismes dépend de la catégorisation ou non de l'entreprise dans un groupe dit « prioritaire » (*cf.* détails sur les groupes prioritaires et non prioritaires dans l'encadré, au paragraphe 3.2.2) :

- groupes prioritaires 1-2 : 3 mécanismes de participation obligatoires
- groupe 3 : uniquement le programme de prévention (programme de santé spécifique)
- groupes 4-5-6 : pas d'obligation

Les agences de location du personnel, affichant pourtant des taux de sinistralité plus importants que les entreprises des secteurs utilisateurs, ne font pas partie des groupes prioritaires 1, 2 ou 3. Elles ne sont donc pas dans l'obligation de mettre en place ces mécanismes de participation. Par contre, plusieurs travailleurs d'agence vont se retrouver dans les entreprises faisant partie des groupes prioritaires 1 à 3.

3.4.2 Le comité de santé et de sécurité

Le comité de santé et de sécurité est paritaire et composé de représentants de l'employeur et de représentants des travailleurs. Son objectif est la prévention des lésions professionnelles par des mesures SST adaptées à l'activité de l'entreprise.

Le comité a pour fonctions principales (LSST, art.68 à 86) :

- Tenir un registre des accidents, des maladies professionnelles et des incidents.
- Compiler et analyser les statistiques des lésions professionnelles.
- Participer à l'identification des risques : inspections, enquêtes et analyses d'accidents et d'incidents.
- Faire des recommandations à la direction pour améliorer la SST.
- Identifier les contaminants et les matières dangereuses.
- Participer à l'élaboration des règles de sécurité en considérant les risques dans le milieu de travail.
- Choisir les équipements de protection individuelle.
- Traiter les plaintes et les suggestions des travailleurs.
- Élaborer les programmes de formation et d'information en matière de SST.
- Participer à l'élaboration et au suivi du programme de prévention ou tout autre plan d'action.
- Informer le personnel des décisions du CSS.
- Promouvoir la prévention.
- Approuver le programme de santé élaboré par le CISSS ou CIUSSS[6], le cas échéant.
- Accomplir toute autre tâche que l'employeur et les travailleurs lui confient.

3.4.3 Le représentant à la prévention

C'est un travailleur de l'entreprise et membre du comité santé et sécurité. Il est élu par les travailleurs. Son mandat consiste alors à (LSST, art. 87 à 97) :

- Inspecter les lieux de travail.
- Recevoir les avis d'accidents ou d'incidents et enquêter sur les causes.
- Identifier les situations qui peuvent être source de danger pour les travailleurs.
- Participer à l'évaluation du travail, des postes et au repérage des contaminants.
- Poser des recommandations aux CSS ou associations de travailleurs représentatives.
- Assister les travailleurs dans l'exercice de leurs droits.
- Accompagner l'inspecteur à l'occasion des visites d'inspection.
- Intervenir dans les cas où le travailleur exerce son droit de refus.
- Communiquer avec la CNESST.

3.4.4 Le programme de prévention

Il constitue le plan d'action de l'organisation en matière de prévention. Le programme de prévention est établi par l'employeur, les travailleurs sont invités à y participer. Le programme traite par exemple de la politique générale de santé et de sécurité, du programme d'inspection, de l'identification et de la prévention des risques, des règles de protection dont les équipements de protection individuelle, de l'entretien préventif des

[6] CISSS : Centres intégrés de santé et de services sociaux et CIUSSS : centres intégrés universitaires de santé et de services sociaux

équipements et des machines, du programme de formation et d'information en santé et sécurité, des mesures d'urgence…

3.5 Dispositifs d'études, d'informations et de capitalisation sur la santé au travail

3.5.1 Recherches et études au Québec

De nombreuses initiatives ont été conduites ces 10 dernières années au Québec à propos de cette forme d'emploi. Elles sont la plupart du temps motivées par :

- un besoin de mieux connaître le secteur, les activités et la population de travailleurs,
- apprécier l'effectivité du droit,
- qualifier les mécanismes de surexposition en lien avec la nature des travaux et le cumul de précarités.

Les études et recherches sont principalement conduites par des équipes universitaires (UQAM, Université de Laval, Université d'Ottawa par exemple). On peut comprendre la motivation de ces multiples initiatives du fait de l'absence de données périodiques sur la location de personnel, mais aussi du fait d'une réflexion active sur la possibilité de production d'une loi spécifique traitant de la relation triangulaire.

3.5.2 Recommandations identifiées par des acteurs québécois

Recommandations du Directeur de la santé publique de Montréal (2016)

La relation triangulaire n'est pas spécifiquement prise en compte, en particulier par les lois LSST (LRQ c S2.1) et LATMP (LRQ c A-3 001). La proposition du Directeur de la santé vise la responsabilisation des entreprises utilisatrices (assumée en Ontario et Australie). En Ontario par exemple, la notion d'employeur est étendue à l'entreprise utilisatrice, ce qui engage à des politiques de prévention communes avec les agences. L'employeur est ainsi définit :

> *art. 1 « employeur » Personne qui emploie un ou plusieurs travailleurs ou loue les services d'un ou de plusieurs travailleurs. S'entend en outre de l'entrepreneur ou du sous-traitant qui exécute un travail ou fournit des services et de l'entrepreneur ou du sous-traitant qui entreprend, avec le propriétaire, le constructeur, l'entrepreneur ou le sous-traitant, d'exécuter un travail ou de fournir des services.*

Décourager la sous-traitance des risques en s'inspirant des évolutions récentes du droit en Ontario. Dans cette province voisine, un règlement autorise à ce que l'entreprise utilisatrice assume les coûts des lésions professionnelles ainsi que les surprimes liées à la sinistralité des lésions des personnels d'agence travaillant pour elles (en cours d'adoption en 2016 par la Commission) :

Le gouvernement de l'Ontario peut, par règlement :

> *a) définir ce qu'est une agence de placement temporaire pour l'application du présent article :*
>
> *b) exiger que, malgré l'article 72, si une agence de placement temporaire prête ou loue les services d'un travailleur à un autre employeur qui participe à un programme établi en vertu du paragraphe (1) et que le travailleur subit une lésion pendant qu'il exécute un travail pour l'autre employeur, la Commission: (i) considère le montant total du salaire que l'agence de placement temporaire verse au travailleur durant l'année en cours pour un travail exécuté pour l'autre employeur comme étant versé par cet autre employeur, (ii) attribue la lésion et le coût de l'accident du travail à l'autre employeur, (iii) augmente ou diminue le montant des primes de l'autre employeur en se fondant sur la fréquence des accidents du travail ou leur coût, ou les deux, (iv) considère l'autre employeur comme un employeur pour l'application des articles 58 et 59 dans les circonstances prescrites ;*
>
> *c) prescrire des circonstances pour l'application du sous-alinéa b) (iv) ;*
>
> *d) exiger que, si une agence de placement temporaire prête ou loue les services d'un travailleur à un autre employeur qui participe à un programme établi en vertu du paragraphe (1) et que le travailleur subit une lésion pendant qu'il exécute un travail pour l'autre employeur, ce dernier avise la Commission de la lésion ;*
>
> *e) pour les besoins de tout avis exigé par un règlement pris en vertu de l'alinéa d), régir l'avis, notamment prescrire le mode et le délai de remise de l'avis de lésion et les parties auxquelles il doit être remis ;*
>
> *f) prescrire des pénalités pour l'inobservation des exigences prescrites en vertu des alinéas d) et e).*

Le modèle européen est cité en exemple au regard de la Directive 91/383/CE : droit à l'information, qualification requise, inscription au contrat, responsabilité, exclusion de certaines activités réputées dangereuses.

D'autres attentes portent sur l'obligation des employeurs québécois à déclarer tous les accidents du travail (à ce jour, seuls les accidents graves sont déclarés : amputation, décès, lésions collectives).

Les recommandations du Directeur de la santé portent aussi sur :

- Une amélioration du recensement des personnels d'agence de manière à identifier les groupes-cibles à risque, et du recueil d'informations sur les circonstances de la survenue des lésions.
- Animer un groupe d'experts pour produire des connaissances pluridisciplinaires sur le sujet ; et prendre des initiatives de recherche.

La mobilité du personnel est un obstacle au suivi/développement des politiques de santé et prévention. Il est souhaité que le réseau des acteurs de prévention évolue pour adapter son action aux réalités de ces emplois et populations.

Recommandations du collectif des auteurs Sylvie Gravel & coll. (2016)

Au terme de leur étude universitaire, les auteurs proposent des recommandations pour rendre plus équitable la SST des travailleurs cumulant des précarités :

- Mieux documenter la situation des travailleurs : emploi, lieu, périodes, utilisateurs, trajectoires, contextes des lésions …
- Adapter les pratiques préventives en traitant des données épidémiologiques de cette population afin de garantir une équité d'accès aux dispositifs préventifs et de soins.
- Créer des obligations légales, en particulier : déclaration de toutes les lésions professionnelles à la CNESST par les 2 employeurs en cas de relation triangulaire, reconnaissance solidaire de la responsabilité de l'entreprise cliente et de l'agence de location, obligation d'informer le travailleur des risques professionnels.
- Développer le paritarisme dans ces secteurs d'emploi, le paritarisme étant le principe de base des lois québécoises en matière de SST.

Recommandations de Jessica Dubé, doctorante (2018)

L'auteure conclue sa thèse de doctorat sur des propositions visant à faire évoluer les pratiques de SST :

- Révision de la législation pour prendre spécifiquement en compte la relation triangulaire. Responsabilité conjointe (cas en Ontario entre donneur d'ouvrages, sous-traitants et agences). Redéfinition de la notion d'employeur (voir loi RSO 1990 c01 art 1).
- Le partage des coûts de la lésion (c'est le cas en Ontario), comprenant le coût de la prise en charge des lésions, de la réadaptation et de la prévention.
- Mieux informer les salariés des agences de location de leurs droits en matière de prévention et de réparation.

Adapter les pratiques de santé au travail, en particulier pour identifier déjà la présence de salariés d'agences de location et documenter la relation santé/travail.

4. Régimes d'assurances et tarification

Description détaillée du système assurantiel des accidents du travail, maladies professionnelles. Pour chaque sous-chapitre, description générale puis mention si spécificité pour le secteur de l'intérim.

4.1 Régimes d'assurance accident et maladies professionnelles

La CNESST est le seul organisme habilité à percevoir des cotisations SST et à verser des indemnités.

Les complémentaires au sens du droit français ne sont pas autorisées à assurer les risques professionnels.

Les mutuelles de prévention sont des regroupements d'entreprises qui s'associent volontairement pour financer et bénéficier de prestations de professionnels de santé au travail. Le droit leur offre cette possibilité depuis 1994. Leur but est d'aider et d'accompagner les entreprises sur le plan technique ; les mutuelles n'offrent aucune prestation financière d'indemnisation par exemple.

Une tendance récente au Québec est la souscription à des caisses ou assurances collectives ou privées permettant de couvrir l'indemnisation de lésions en cas de refus par la CNESST. Si tel est le cas, employeurs et salariés cotisent à ces caisses ; c'est l'un des avantages sociaux qui peuvent être proposés.

4.2 Système de financement du régime

4.2.1 Principes généraux de calcul des taux (source CNESST 2018)

Selon la CNESST, en matière de santé et de sécurité du travail, la classification de l'employeur dans une ou plusieurs unités est basée sur la nature de l'ensemble des activités exercées par son entreprise. Cette classification est effectuée à partir des renseignements que l'employeur fournit à ce sujet à la CNESST.

Pour refléter le plus fidèlement possible les risques propres à une entreprise, la CNESST ne tient compte que des activités que l'entreprise exerce réellement. Celles qui sont confiées en sous-traitance ne sont pas prises en compte pour la classification. Un employeur peut être classé dans plus d'une unité s'il exerce des activités de natures diverses.

Pour déterminer le taux de prime correspondant à une unité, la tarification comporte deux étapes : l'établissement du taux moyen et le calcul du taux des unités.

Le taux moyen tient compte des besoins financiers liés à l'administration du régime de santé et de sécurité du travail et de l'ensemble des masses salariales assurables des employeurs inscrits à la CNESST. Pour 2018, la CNESST évalue les besoins financiers du régime à environ 2,63 milliards $ et estime les salaires assurables à 146,9 milliards $. Le taux moyen de prime en 2018 est de 1,79 $ par tranche de 100 $ de masse salariale, ce qui représente le 2ème plus bas taux jamais appliqué depuis l'entrée en vigueur de la Loi sur les accidents du travail et les maladies professionnelles (1985).

4.2.2 Calcul des taux des unités

Le taux général des unités est déterminé en tenant compte de l'indice de risque correspondant à chaque unité. Cet indice s'obtient en comparant les données d'expérience (c'est à dire la sinistralité) de l'unité avec celles de l'ensemble des unités. C'est le produit de cet indice et du taux moyen qui permet d'établir le taux de l'unité.

La CNESST fixe cependant des taux différents pour les entreprises dont les activités relèvent de la compétence fédérale. Leur taux particulier est plus bas car elles ne sont pas régies par certaines dispositions de la Loi sur la santé et la sécurité du travail. En conséquence, ce taux ne tient pas compte, notamment, des frais relatifs aux programmes de prévention et au programme « *Pour une maternité sans danger* ».

Le tableau des taux est publié annuellement par la CNESST. Il comporte environ 150 taux différents. Les taux généraux varient de 0,50 (65150 - Administration des opérations de filiales à l'extérieur du Québec) à 16,23 (80080 - Montage de charpentes métalliques et de réservoirs).

Extrait du tableau des taux 2018

(Source CNESST 2018)

Numéro de l'unité	Titre de l'unité	Taux général	Taux particulier
59030	Centre d'hébergement et de soins de longue durée	2,37	2,05
59040	Résidence pour personnes âgées offrant de l'aide personnelle ; services d'aide personnelle ; location de services de préposés aux bénéficiaires	4,96	4,57
59050	Maison d'hébergement pour les personnes en difficulté ; centre de réadaptation pour les jeunes en difficulté d'adaptation ; centre de réadaptation pour les mères en difficulté d'adaptation	2,15	1,84

4.2.3 Modulation des taux

La demande d'identification à la CNESST est réalisée par l'agence de location qui ouvre son activité. C'est la CNESST qui affecte le numéro de l'unité, et en conséquence les taux appliqués.

Il y a 3 types de taux qui sont appliqués par la CNESST :

- Le **taux général** (ou à l'unité) est appliqué pour l'ensemble des entreprises de l'activité, sauf disposition particulière et d'autant qu'elle est de petite taille et non couverte par une convention spécifique.
- Le **taux particulier** (ou personnalisé) est appliqué à certaines entreprises (entreprises de taille moyenne à grande en général), sur leur demande, lorsque celles-ci se constituent en mutuelle de prévention. Dans ce cas, 1 seul code d'entreprise est attribué à l'ensemble des entreprises constituées en mutuelle.
- Le **taux rétrospectif**, appliqué uniquement aux très grandes entreprises ; dans ce cas, la cotisation correspond aux dépenses réelles de la CNSST.

Le choix du taux est réalisé par la CNESST selon une appréciation au cas par cas. Les critères intervenant dans ces choix :

- L'effectif. Selon que l'entreprise est de très petite taille (-20 salariés), petite taille (20-49), moyenne (jusqu'à 250 ou 300), grande ou très grande (à compter 1000 à 5000 salariés, généralement les grandes entreprises d'énergie, l'administration ou les activités parapubliques), les tranches d'effectif semblent être laissées à l'appréciation des cas.
- La constitution en mutuelle de prévention. Lorsque plusieurs entreprises s'engagent en mutuelle de prévention, elles bénéficient du taux réduit appelé taux particulier (ou personnalisé).
- L'appartenance de l'entreprise à l'un des 10 secteurs d'activités couverts par une association sectorielle paritaire.

4.2.4 Classification des activités de location du personnel par la CNESST

La CNESST enregistre les activités de location du personnel selon la classification type des industries – établissement (CTI-E). Cependant, cet enregistrement peut se faire sous différents numéros, ce qui rend plus difficile la lecture de la sinistralité.

Les principaux numéros dont les activités principales ou exclusives seraient la location de personnel :

- 7711 Bureaux de placement
- 7712 Services de location du personnel

D'autres numéros comportent en partie des agences de location :

- 7791 Services de sécurité et d'enquêtes
- 8645 Services de soins ménagers
- 8662 Cabinets d'infirmières et infirmiers autorisés
- 8699 Autres associations et organismes des domaines de la santé et des services sociaux.

Les taux de cotisation appliqués par la CNESST se font selon cette classification ; ils sont appréciés selon l'activité réelle de l'entreprise.

4.2.5 Taux appliqués aux activités de location du personnel

Les numéros d'activité ainsi que les taux les plus fréquemment appliqués aux entreprises de location du personnel sont en 2018 :

Numéro d'unité	Titre de l'unité	Taux général	Taux particulier
65110	Bureau de courtage ; bureau de services professionnels ; bureau offrant des services de soutien administratif	0,50	0,24
67110	Location de services de personnel d'entrepôt, d'atelier ou d'usine	6,57	6,14
67120	Location de services de camionneurs, de chauffeurs-livreurs ou d'aides-livreurs	6,40	5,97

4.3 Nomenclatures des accidents, lésions ou maladies en lien avec le travail

Chapitre non renseigné

4.4 Procédures et modalités de déclaration, reconnaissance et indemnisations

Les consignes données par la CNESST au travailleur victime d'un accident du travail :

- Informer dès que possible l'employeur de la survenue de l'accident ou d'une maladie contractée dans le cadre du travail (y compris pour les travailleurs exécutant un travail hors du Québec, domiciliés dans la Province et dont l'employeur a un établissement au Québec).
- Consulter un médecin.
- Présenter une attestation médicale à l'employeur dans le cas d'une lésion causée par le travail (blessure ou maladie) et qu'il en résulte une impossibilité de travailler au-delà de la journée au cours de laquelle est survenu l'accident.
- Remplir le formulaire dit « Réclamation du travailleur » dans le cas d'une absence de plus de 14 jours, ou en cas de frais médicaux, de déplacement, de pharmacie…
- Faire parvenir à la CNESST les documents originaux de demande.
- Obligation de suivre les traitements et examens prescrits par le médecin.
- Au cours de l'arrêt de travail, le travailleur a obligation de consulter le médecin désigné par l'employeur si celui-ci le demande.
- Informer la CNESST de tout changement de situation et informer l'employeur lorsque la date de retour au travail est connue.

4.5 Cas de la relation triangulaire : tarification et jurisprudence

La tarification est à la charge de l'agence de location du personnel. Nous n'avons cependant identifié aucune donnée détaillée permettant de chiffrer les cotisations versées.

La jurisprudence fait état de quelques contentieux entre travailleur, agence et entreprise utilisatrice ; l'enjeu étant souvent de déterminer le véritable employeur.

La situation précaire des travailleurs d'agence participe aussi à une difficulté de repérage de la sinistralité et des arrêts maladie. Ils semblent rares et parfois non payés.

5. Santé et sinistralité dans le secteur de l'intérim

Présentation des données de santé et de sinistralité pour le secteur. Analyse comparative au regard des résultats des autres secteurs.

5.1 Connaissances sur les accidents du travail

5.1.1 Evolution de la sinistralité pour l'ensemble des secteurs

Une étude conduite par Patrice Dugay et Coll. (2016) traite de « L'évolution des indicateurs annuels de lésions professionnelles indemnisées au Québec de 2007 à 2012 ». Ce rapport n'explore pas spécifiquement des travailleurs des agences de location, mais donne des indications pour les travailleurs d'agences de location du personnel au regard des secteurs utilisateurs :

> *Cinq « industries-catégories professionnelles » ont vu leurs indicateurs évoluer le moins favorablement : travailleurs manuels et mixtes des administrations publiques, travailleurs manuels des établissements de soins infirmiers et de soins pour bénéficiaires internes, services de soins ambulatoires et de l'assistance sociale, travailleurs manuels des services d'hébergement, travailleurs des magasins de fournitures de tout genre.*

Les données présentées dans cette étude sont principalement tirées de l'organisme Statistique Canada (données EPA sur la population active en ETP) et de la Commission de la santé et de la sécurité, CSST devenue CESST (Taux de fréquence des lésions acceptées, lésions avec Perte de temps indemnisé (PTI), lésions avec 90 jours au moins d'indemnisation, lésions les plus coûteuses : soit supérieures à la moyenne de 28 014 $). Les données ont été retravaillées de manière à faciliter la lecture et l'interprétation.

Les auteurs mettent en garde le lecteur, compte tenu des difficultés méthodologiques, sur la faible valeur que pourrait avoir une démarche de comparaison de données. Ils indiquent par exemple : *« L'EPA et la CSST ont tous deux recours à la classification SCIAN. Cependant, l'EPA utilise la classification SCIAN de 2007 tandis que la CSST utilise celle de 2002. De plus, la CSST a quelque peu modifié la classification SCIAN en fonction de ses propres besoins, une classification adaptée qui est désignée sous l'acronyme SCIAN-CSST ».* Des tables de correspondance permettent la relation en réalisant en partie des amalgames. Il en est de même pour les catégories professionnelles, faisant référence à des classifications différentes. L'agrégation se fait au sein de 3 grandes catégories :

- profession manuelle, en relation avec la manipulation d'une charge lourde et/ou dans une posture contraignante,
- profession mixte, caractérisée par la discontinuité ou la ponctualité de postures et de manipulations de charges moyennes ou lourdes,
- profession non manuelle, pour laquelle les charges et l'activité physiques sont négligeables.

Les principaux résultats pour cette période 2007-2012 :

- Le nombre de lésions acceptées diminue en moyenne annuelle de 4,4 %, de 113 000 à 91 000. Ce nombre de « lésions acceptées » n'étant pas le nombre de lésions réelles, toutes n'étant pas déclarées à la CESST. C'est une évolution similaire à l'ensemble des Provinces canadiennes. Il est rappelé que les variations sont sujettes aux fluctuations économiques (récession tendance à la baisse, croissance tendance à la hausse).
- Le nombre de lésions avec PTI de 86 000 à 67 000, soit une diminution annuelle moyenne de 5,0 %. Ce sont les lésions les moins graves qui ont plus nettement diminué.
- Le nombre de travailleurs ETP a augmenté en moyenne de 1,1 % par année.
- Le nombre d'accidents du travail a diminué de 4,8 % par année alors que le nombre de maladies professionnelles a augmenté de 2,7 %.
- Le coût moyen des lésions acceptées a augmenté de 4,7% (de 28 014 $ à 34 869 $).
- La répartition des lésions et taux de fréquence selon le sexe e l'âge ne varie pas sur cette période.
- Les travailleurs manuels ont le taux de fréquence des lésions professionnelles le plus élevé ; c'est pour cette catégorie que la diminution est la plus forte.
- La fréquence des lésions évolue différemment selon leur nature : augmentation des lésions auditives par exemple, et baisse des accidents traumatiques (-4,8 %) et des troubles musculo–squelettiques (TMS) (-7,7 %).

5.1.2 Sinistralité du secteur des agences de location du personnel

Bien qu'il soit difficile de prendre connaissance de chiffres consolidés de sinistralité pour l'ensemble des travailleurs des agences de location, plusieurs indications tirées de publications confirment une prévalence d'accident très au-dessus des autres activités professionnelles.

Selon une étude ancienne de l'IRSST sur la période 1995-1997, citée par Bernier (Bernier, 2014), pour les agences de location du personnel, la prévalence des accidents et des maladies est au 1er rang des lésions indemnisées (81,5), devant les secteurs dont la fabrication de charpentes (49,3), les travaux forestiers (46,5), la construction (45,3). Taux calculé à partir des déclarations réelles des lésions indemnisées.

Pour Dubé (2018), l'accidentologie des agences de location est la plus la plus élevée des secteurs : 66 lésions pour 1 000 ETP (2003) ; prévalence des lésions à 81,5 % pour les bureaux de placement (code 7711). Les causes sont la nature des emplois, dont les situations dangereuses, la faible formation et l'habitude inadaptée au poste de travail. La méconnaissance des droits rend plus difficile le recours à la prévention et l'indemnisation.

Pour ce secteur, le « degré de risque » est de niveau 3 « élevé » sur une échelle de 4. Constatant cette carence et la prévalence AT-MP, plusieurs demandes visent l'évolution du droit québécois pour qu'agences et clients aient une coresponsabilité.

5.1.3 Surexposition des jeunes intérimaires

Les jeunes (moins de 25 ans) sont surexposés aux accidents du travail. 4921 AT avec absence sur la période 1998-2007 (31,6 % des AT), alors qu'ils ne représentent en 2010 que 15,4 % des travailleurs. Jusqu'à 35 ans, ce sont 58 % des accidents. La durée moyenne de l'absence en cas d'AT est de 34 jours pour les moins de 25 ans et de 71 jours pour les 25-34 ans (Bernier, 2012).

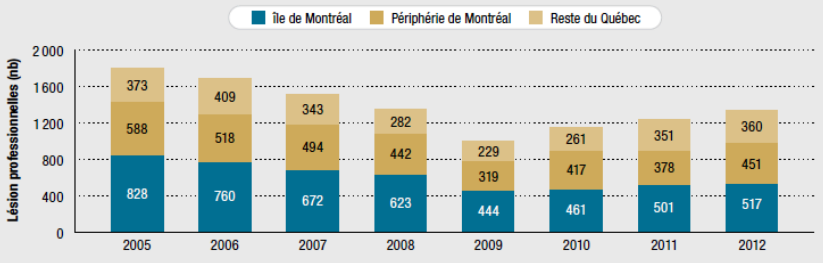
5.1.4 Statistiques disponibles pour Montréal

Le Directeur de la santé de Montréal publie en 2016 un rapport intitulé *« Les travailleurs invisibles, les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel »*. L'ensemble des statistiques publiées portent sur l'île de Montréal et sa périphérie, mais rappelons que ce territoire représente l'essentiel des activités des agences du Québec.

Les principales données publiées :

- Le nombre de lésions acceptées par la CNESST au Québec varie de 1789 (2005) à 1328 (2012), fluctuant selon les variations économiques des périodes (Fig. 5 tirée du rapport). Le Grand Montréal surreprésente de 20 % des lésions par rapport au reste du Québec.

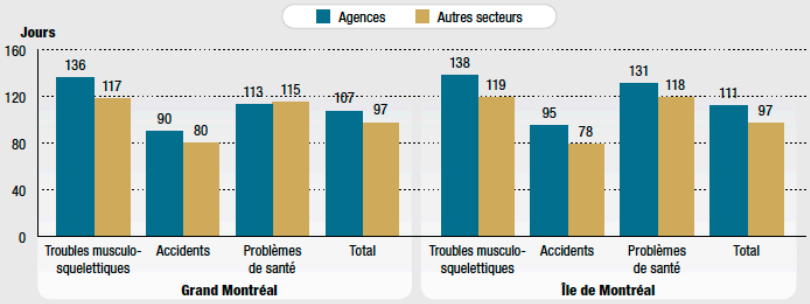
FIGURE 5. **NOMBRE DE LÉSIONS PROFESSIONNELLES ACCEPTÉES PAR LA CNESST TOUCHANT LES TRAVAILLEURS D'AGENCE SELON L'ANNÉE DE LA LÉSION, GRAND MONTRÉAL ET RESTE DU QUÉBEC, 2005-2012**



Source : Boucher et Duguay, 2016

- Les lésions ayant entraîné une perte de temps de travail des salariés d'agences sont surreprésentées par rapport aux autres salariés (accidents traumatiques et TMS). Les indicateurs de gravité retenus sont la durée d'absence, la durée d'indemnisation (moyenne et médiane).
  La valeur typique de la médiane d'une lésion est de 14 jours de travail perdus, ce qui correspond au maximum des jours où l'employeur doit remplacer (à hauteur de 90 %) le salaire du travailleur à la suite de son incapacité. À partir du 15ème jour, la CNESST remplace le salaire du travailleur pour toute la durée de l'invalidité (Fig. 9 tirée du rapport). La sous-déclaration d'accidents moins graves est plausible du fait qu'ils sont proportionnellement moins rapportés.

FIGURE 9. **DURÉE MOYENNE D'INDEMNISATION (JOURS) POUR LES LÉSIONS PROFESSIONNELLES ACCEPTÉES PAR LA CNESST AVEC PERTE DE TEMPS DE TRAVAIL INDEMNISÉE SELON LE TYPE DE LÉSION (AGENCES VS AUTRES SECTEURS), GRAND MONTRÉAL ET ÎLE DE MONTRÉAL, 2005-2012**



Source : Boucher et Duguay, 2016

- Les personnels d'agences sont d'autant plus touchés par des lésions qu'ils sont jeunes.
- Les lésions professionnelles des personnels d'agence sont surreprésentés dans les secteurs « Exploitation transport » et « Transformation fabrication ».
- 11 décès sur la période d'observation.

5.1.5 Comparatif avec d'autres pays

Le rapport du Directeur de la santé propose une lecture comparative avec d'autres pays.

Ces proportions sont conformes à ce qui est constaté sur la plupart des pays ayant étudié la question (France, USA, Espagne, Italie, Finlande…). Le taux est 2 à 3 fois plus élevé que l'ensemble des autres activités :

- Tel est le cas aussi pour l'Etat de Washington qui compte des taux de lésions professionnelles plus élevées entre les salariés temporaires et les salariés permanents de la construction et de l'industrie de la fabrication.
- L'analyse du fichier du *Department of Employment and Economic Development du Minnesota* montre que les coûts des lésions professionnelles sont 3 fois plus élevés pour le personnel d'agence que le personnel permanent.
- Une étude espagnole (2000-2001) montre un taux de lésions 3 fois plus élevé et une morbidité 2,5 fois plus élevée (n = 1 808 032).
- Une étude italienne (2000-2004) montre un taux plus élevé de 36 % à 75 % pour les personnels intérimaires que la valeur pour les permanents des mêmes secteurs.

5.1.6 Tarification

Les coûts des lésions pour les personnels d'agence sont en moyenne de 42 417 $ au Québec (2010-2012), inférieurs au coût moyen pour l'ensemble des lésions (53 509 $). Les lésions non déclarées sont prises en charge par le système public de soins et les programmes d'aide sociale (Direction de la santé publique, 2016).

Les coûts sont à la charge de l'agence de location.

5.2 Connaissances sur les maladies professionnelles

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

5.3 Connaissances générales sur la santé populations intérimaires

5.3.1 Synthèse des connaissances générales disponibles

Le rapport du Directeur de la santé publique de Montréal (2016) propose une synthèse de la littérature qui montre le lien avéré entre l'insécurité de l'emploi et la prévalence de troubles de santé : mortalité, défaillance cardiaque, diabète, troubles musculo-squelettiques, anxiété et dépression, pathologies mentales principalement. Les travailleurs des agences d'emploi sont les populations ayant les plus mauvais résultats.

5.3.2 Explications de la surexposition

De multiples travaux québécois portent sur la surexposition des travailleurs des agences de location. Pour Bernier & coll. (2014) et Dubé (2018) :

- Les travaux sur lesquels les travailleurs sont affectés sont réputés plus difficiles et dangereux. Les difficultés existent du fait que les activités correspondent à des tâches par nature « délaissées » par les entreprises clientes, saisonnières, avec des horaires atypiques et/ou à plus haut risque de lésions.
- La formation est insuffisante, couplée à une définition imprécise des tâches et une organisation du travail insatisfaisante.
- Les affectations sont communiquées tardivement, ce qui empêche une préparation suffisante et les indications sont incomplètes… ce qui rentre en conflit avec les méthodes sécuritaires basées sur la planification et l'anticipation.
- Les affectations ne correspondent pas aux qualifications des travailleurs ce qui les conduit à des situations de travail méconnues.
- Les équipements individuels sont rarement fournis.

Ils précisent plusieurs mécanismes explicatifs de la surexposition :

- **Des logiques de recours et pratiques des agences de location.** Le recours aux agences tient à la flexibilité et en grande partie à un coût beaucoup plus avantageux de la main-d'œuvre, une économie sur le processus de recrutement. Les agences ont un rôle de captation, d'évaluation, de sélection et de placement. Les motivations des travailleurs sont différentes selon les profils : amorcer un parcours, revenu d'appoint, prospecter le marché du travail, accéder à l'emploi convoité… concours fortuit ou souhaité. Les critères de sélection sont centrés sur l'expérience au détriment de la formation. Les modalités, entre « *feeling* » et tests/examen du dossier.
- **Des relations de travail et un sentiment d'appartenance différent.** La littérature décrit les mécanismes d'intégration à l'entreprise, en particulier la construction et l'acceptation des règles informelles de groupes (Mucchieli), et l'identification du « véritable employeur ».

  L'une et l'autre sont liées. Lorsque le véritable employeur est l'entreprise cliente et non l'agence, l'accès aux régimes des rapports collectifs de travail est effectif ainsi que l'ensemble des droits qui en découlent, y compris les conditions de travail, la SST. Or dans la majorité des cas l'entreprise cliente est syndiquée, et donc la reconnaissance de l'entreprise cliente comme étant l'employeur ouvrirait de nombreux droits collectifs. Le travailleur a peu la possibilité de se syndiquer, en particulier du fait qu'il n'accède pas aux informations et ses contacts avec la présence syndicale sont limités. La qualité de l'intégration se joue essentiellement au regard de la longueur de la mission. Une intégration effective s'accompagne d'une similarité des conditions de travail et de droits en matière de SST. Cette inclusion/exclusion conditionne le bon accès aux formations SST et dispositifs de sécurité. C'est un constat par exemple posé par la CNESST à propos de la surexposition des infirmières suppléantes d'agences : prévalence de lésions par rapport aux infirmières titulaires du secteur public.
- **Une moindre efficacité des lois SST dans la relation triangulaire.** Les salariés sont proportionnellement plus exposés à des travaux pénibles (charges lourdes) et dangereux, dont les produits chimiques. Ils indiquent des EPI absents ou non adaptés. Les risques sont « ergonomiques » c'est-à-dire que la configuration du poste de travail et/ou l'environnement du poste posent problème.

  Examen des principes fondamentaux de droit pour les travailleurs des agences de location :

  - La LSST (Loi SST) indique le droit des travailleurs à la formation, l'information, l'entraînement, la supervision et le conseil en matière de SST, particulièrement en relation avec son milieu de travail. Or les travailleurs signalent qu'ils ont rarement accès à ces éléments, et si tel est le cas, ils sont

dispensés par le client. Des témoignages font état de formation SST financées directement par le travailleur, motivée par la perspective d'augmenter son employabilité.

- La LSST prévoit que les EPI soient fournis par l'employeur (reste à savoir ici qui est l'employeur véritable). Dans les faits, le fournisseur des EPI est le salarié (48 cas sur 90), le client (40/90) et l'agence (2/90). Le remboursement des EPI se discute parfois au regard de la durée du contrat.
- La LSST reconnaît à chaque travailleur le droit de refuser d'exécuter un travail s'il existe des raisons valables de croire qu'il (ou un tiers) serait exposé à un danger pour sa santé ou sa sécurité. Dans les faits, les travailleurs n'exercent pas ce droit car : ils ont peu connaissance de ce droit (6/29 cas dangereux) ; ils ont peur de perdre leur emploi (13 cas sur 29). Dans les cas où le salarié a exercé ce droit, il en a discuté avec son superviseur (6 cas sur 15) ; il a été renvoyé (3/15).

5.4 Obligations et dispositifs de maintien en emploi en cas de lésions liées au travail

Assignation temporaire

Cette disposition prévue par la LATMP vise à réduire les coûts pour le régime de santé et de sécurité du travail et assurer une réadaptation progressive du travailleur à une activité productive.

Elle consiste à assigner un poste à un travailleur ayant subi une lésion professionnelle, même si celle-ci n'est pas consolidée. L'assignation peut être prolongée jusqu'à la capacité pour le travailleur d'exercer son emploi ou un emploi équivalent. Elle est mise en place par l'employeur, avec concertation du travailleur et accord du médecin. Cette collaboration est décisive.

L'assignation temporaire induit pour le travailleur le maintien du salaire et des avantages, une présence active en milieu de travail (évitement des effets néfastes de l'inactivité). Elle est censée lui permettre de conserver sa motivation et de retrouver sa capacité de travail. A terme, c'est le retour sur un emploi convenable qui est cherché.

L'assignation temporaire doit proposer des conditions proches du contrat de travail et proposer au salarié une activité productive mais différente du travail exécuté au moment de la lésion : diminution des tâches ou de la charge de l'emploi précédent, autre emploi productif de l'entreprise.

5.5 Ampleur du non-recours et de la sous-déclaration

Pour le Directeur de la santé publique de Montréal (2016), la sous-déclaration pour l'ensemble de travailleurs québécois est estimée à 1 cas sur 3 pour les accidents et 8 cas sur 10 pour les TMS. Selon son rapport *« Au regard de la littérature, les sous-déclarations pour les travailleurs d'agence est probablement plus importantes. »*

La sous-déclaration des lésions est expliquée en partie par le fait qu'au Québec, contrairement aux autres provinces, l'employeur chez qui survient la lésion n'a pas obligation de déclarer (sauf lésion grave et décès). Les lésions des travailleurs d'agences sont encore moins déclarées du fait de l'éloignement de l'agence de location et du lieu effectif de travail. Ce n'est pas le cas des autres provinces. En Ontario par exemple, les employeurs disposent de 3 jours pour déclarer, et risquent, à défaut, 150 000 $ d'amende.

La satisfaction par rapport au travail est plutôt centrée sur les objectifs poursuivis (rémunération, facilité d'accès, flexibilité…) alors que l'insatisfaction s'exprime au regard des conditions concrètes d'exécution du travail (pénibilité, dangerosité, cadences, reconnaissance…).

6. Organisation de la prévention dans la relation triangulaire

Description concrète des dispositions et du fonctionnement de la prévention entre les agences et les utilisateurs. Repérage des résultats en termes de santé et de sécurité.

6.1 Responsabilités et rôles des agences et des entreprises utilisatrices en matière de SST

6.1.1 Difficulté d'application du cadre réglementaire

La loi sur la santé et sécurité du travail (LSST) pose le principe de la participation du travailleur dès la conception des règles de SST. Ce principe est ici difficilement applicable dans le cadre de la relation triangulaire, l'organisation et les tâches étant confiées par l'entreprise cliente. L'agence ne supervise pas les tâches, mais la formation et l'information sur les risques sont à la charge des agences de même que la fourniture des EPI (Dubé, 2018).

La jurisprudence civile et pénale tend à reconnaître l'agence comme employeur ; or celle-ci n'a pas autorité sur des éléments exigés par le droit comme par exemple *« s'assurer que l'organisation du travail et les méthodes et techniques utilisées (…) ne portent pas atteinte à la santé du travailleur »* ou encore assurer l'entrainement et la supervision du travailleur.

La jurisprudence évolue cependant dans un sens favorable. Une des propositions d'évolution du droit (2003) demande à ce qu'agence et entreprise cliente soient solidairement responsables de l'application des lois LSST et LATMP.

6.1.2 Rares négociations conventionnelles

Les entreprises syndiquées et des syndicats de salariés ont la faculté de négocier des conventions, sous réserve d'un certain nombre de critères dont l'atteinte du quota de 50 % du personnel syndiqué. Les conventions ont obligatoirement pour résultat un ajout d'avantages, jamais une régression des droits inscrits dans les lois.

Certaines conventions d'entreprises ont limité le recours à la location de personnel. C'est le cas de Bombardier et d'Hydro-Québec (entreprise d'Etat comptant 11 890 salariés). Ces conventions semblent motiver par la sauvegarde des conditions de travail, les volumes d'emploi permanents, les résultats en matière de SST, la crainte que les coprésences intérimaires nuisent à la qualité des collectifs de travail et aient des retentissements sur la sécurité des permanents.

La Confédération des syndicats nationaux (CSM) est au Québec la confédération la plus mobilisée pour l'évolution des Lois qui permettraient d'encadrer les activités des agences de location de personnel

Peu ou pas de conventions ont été passées entre des agences et des syndicats (sauf camionnage).

6.1.3 Conséquences sur l'exposition aux risques professionnels

La relation tripartite est l'une des causes d'une « vulnérabilité accrue ». L'absence de texte spécifique à la relation tripartite entretien une ambiguïté sur la réalité de l'employeur. La relation temporaire crée un désinvestissement du client et une baisse du niveau de protection du travailleur. Malgré un arrêt dit « Ville de Pointe-Claire », la définition de l'employeur doit être appréciée selon plusieurs critères, mais la jurisprudence montre des interprétations différentes. D'autant que les intérimaires sont généralement non syndiqués, peu informés de leurs droits et recourent rarement au Juge (Bernier & coll., 2014).

Pour le Directeur de la santé publique de Montréal (2016), les principales causes pointées sont, au regard de la littérature québécoise et internationale :

- le manque d'expérience des intérimaires dans des organisations souvent méconnues ou complexes,
- le manque d'intégration dans les collectifs malgré une co-activité avec les permanents,
- la précarité économique induisant une négligence de la SST au profit du contrat,
- la faiblesse de l'information et de la formation aux règles spécifiques aux lieux de travail (42 % au Québec),
- l'équipement de protection individuel absent ou de moindre qualité.

L'organisation de la relation triangulaire est en cause : l'impossibilité pour les agences de contrôler les conditions réelles de travail, la concurrence inter-agences qui tend au moins-disant en matière de préparation, la déficience des informations entre le client et l'agence, la faible syndicalisation des travailleurs d'agence québécois (la plus faible de toutes les autres catégories de formes d'emplois) et ses conséquences sur

l'inaccessibilité des informations SST et droits, le non-recours à la réparation et l'absence de cadre incitatif pour les entreprises (clientes et agences) à prendre en compte la réparation (contestation des dossiers par les agences plus nombreux que dans les autres secteurs).

Le Directeur de la santé publique de Montréal rappelle que, malgré le recensement instauré début 2016 pour des raisons fiscales, aucun dispositif québécois n'oblige l'agence à respecter ses obligations en matière de protection des travailleurs prévue par les lois. Le constat est celui d'une inadaptation des dispositifs et des réseaux d'acteurs à la relation triangulaire.

La mobilité du personnel est un obstacle au suivi/développement des politiques de santé et prévention. Il est souhaité que le réseau des acteurs de prévention évolue pour adapter son action aux réalités de ces emplois et populations.

6.2 Etapes collaboratives dans le cadre d'une mission

6.2.1 Sélection et tests

La sélection se fait par une série de tests, parfois jusqu'à 250 questions, et portant aussi sur la sécurité. Nombre de candidats ne sont jamais vus physiquement par les agences. Selon Bourguignon (2010), il existe une sélection au regard des accidents antérieurs : les travailleurs victimes antérieurement d'un accident du travail sont retirés des listes de candidats. La mention au casier judiciaire peut être rédhibitoire.

Avant les missions, les agences indiquent que tous les postes ne peuvent pas être visités.

6.2.2 Equipements de protection individuelle

Les Équipements Individuels de Sécurité (EIS) sont officiellement fournis par les agences d'emploi. Plusieurs études montrent cependant une variété de situations : souvent une prise en charge des EIS par le salarié, parfois une fourniture par l'entreprise utilisatrice.

Les consignes et procédures pour le port des EIS sont insatisfaisantes, et les EIS sont parfois de moins bonne qualité.

6.2.3 Le cas des travailleurs d'agence migrants

Les pratiques préventives auprès des travailleurs d'agence de location de personnel temporaire ou permanent sont examinées en tenant compte de l'origine des travailleurs, immigrants et non immigrants, par Jessica Dubé (2018).

Les travailleurs immigrants des agences de location, pourtant plus fortement qualifiés que les travailleurs non immigrants des agences, effectuent des travaux parmi les plus pénibles et dangereux. Une défaillance à la fois de l'agence et de l'entreprise cliente, mais aussi du collectif des travailleurs de l'entreprise cliente.

Les travailleurs immigrants sont victimes de discriminations à l'embauche et sont affectés à des emplois ne correspondant parfois pas à leurs qualifications ; ils sont non formés pour ces emplois. Ils sont exposés à des situations potentiellement dangereuses et des risques physiques. Pour quelques cas, les EIS ne sont pas fournis, ou ils ne sont pas adaptés, insuffisamment protecteurs.

29 travailleurs d'agences immigrants sur 42 n'ont pas reçu de formation SST préalable à l'embauche ou en cours d'emploi. 10 sur 49 sont formés mais par l'entreprise cliente alors que c'est l'agence qui est légalement imputable. Quelques rares cas d'entraînement à la tâche incluant des informations SST, à propos des produits dangereux par exemple. Parfois des indications imprécises sont données par les salariés permanents aux salariés des agences.

Les accidents surviennent principalement en manutention. Ils sont rares (n=2) et questionnent sur la sous-déclaration, en particulier pour les travailleurs immigrants, moins enclins à s'arrêter de travailler. Dans un cas, le travailleur a été dissuadé de ne pas déclarer l'accident avec menace d'être rayé de « la banque d'employés ». Le salarié aurait été considéré « dangereux » et exclu, sans enquête de la CSST.

6.3 Équilibre dans la relation entre agences et entreprises utilisatrices

Si la réparation en cas de lésion est un droit au Québec, Bernier & coll. (2014) indiquent que la réparation est difficile à mettre en œuvre dans le cas de la relation triangulaire :

- **Droit à l'indemnisation.** 90 % du salaire versé par l'employeur sur la période du contrat (et durant 14 jours, si le travailleur est en incapacité d'exercer son emploi du fait de l'AT ou d'une MP, et sous réserve d'une déclaration à la CSST. Mais qui, dans la relation triangulaire est cet employeur ? L'enquête montre aussi que les accidents non déclarés à la CSST (19) sont le double de ceux déclarés (9). Les travailleurs sont confrontés à plusieurs difficultés : la crainte de perte de l'emploi, l'identification de l'employeur véritable, l'information sur la procédure…
- **Droit à la réintégration** (prioritairement dans l'établissement où est survenu la lésion). Dans le cas d'un contrat à durée déterminée, le droit court sur la durée du contrat. Ici aussi la relation triangulaire pose la difficulté de l'identification de l'employeur. Dans les faits, les cas de réintégration à l'initiative de l'agence ou du client sont rares.

6.4 Gestion des situations particulières dans la relation triangulaire

6.4.1 Procédure en cas d'accident

Les accidents du travail font normalement l'objet d'une visite sur site. Cependant les agences d'emploi disent ne pas avoir de contrôle sur ce qui se passe sur les lieux de travail. Nous n'avons pas identifié de trace de résultats d'enquêtes menées par les agences et/ou les entreprises clientes. En cas d'assignation temporaire, c'est l'agence qui se charge du salarié.

6.4.2 Droit de retrait

Les « droit de refus » est parfois utilisé par les salariés, dans ce cas l'agence se déplace. Mais la majorité des salariés ne connaissent pas ce droit.

7. Formation des intérimaires et des permanents

Connaissance des pratiques de formation dans le secteur de l'intérim. Repérage des liens entre prévention des risques et formation initiale et continue. Compétences et formation des permanents d'agences en matière de SST.

7.1 Droit et financement de la formation

7.1.1 Obligations générales

Dans la Province du Québec, les entreprises ont obligation de consacrer 1 % de la masse salariale à la formation des travailleurs. Cette obligation est posée par la Loi sur les compétences qui « vise à améliorer la qualification et les compétences de la main-d'œuvre et à favoriser l'emploi, l'adaptation et l'insertion professionnelle de même que la mobilité des travailleurs et des travailleuses. »

La Loi fait obligation aux employeurs dont la masse salariale annuelle est de plus de 2 millions $, d'investir au cours de l'année civile l'équivalent d'au moins 1 % de cette masse salariale dans des activités de formation visant le développement des compétences du personnel ; et de déclarer le montant investi à l'Agence du revenu du Québec.

La concertation et négociation avec les représentants des travailleurs ne semblent pas avoir de caractère obligatoire. Cependant, *« Les employeurs qui structurent leurs activités de développement des compétences en concertation avec leur personnel peuvent obtenir un certificat de qualité des initiatives de formation et être ainsi exemptés des obligations de la Loi pendant trois ans »*.

Un abondement est possible par le Fonds de développement et de reconnaissance des compétences de la main-d'œuvre. Il permet alors de subventionner des projets de développement des compétences. Le Fonds est constitué des montants versés par les employeurs assujettis à la Loi qui n'ont pas investi l'équivalant de 1 % de leur masse salariale dans la formation de leur personnel.

7.1.2 Cas des agences de location du personnel

Les ETT sont incluses à cette obligation du 1 % de la formation, sous réserve d'un seuil de masse salariale de 2 millions $. Nous n'avons pas identifié de données sur les montants financiers investis par les agences, ni sur les programmes de formation.

Probablement que ce montant est significativement insuffisant, car la littérature québécoise pointe régulièrement le déficit de formation des travailleurs d'agence en matière de SST et d'intégration au poste de travail. Bernier (2014) rappelle que la Loi québécoise n'exige aucune formation au poste de travail, ni à l'agence, ni au client, contrairement au droit européen (Directive 2008) cité comme exemple vertueux.

7.2 Données sur la formation des intérimaires et des permanents

Nous n'avons pas identifié de données accessibles à propos de la nature des formations réalisées par les intérimaires. Au regard des autres formes de salariat, la formation professionnelle ne concerne quasiment pas les intérimaires.

Des enquêtes (Commission 2012) indiquent cependant que 58 % des salariés disent avoir reçu une formation. Celles-ci sont payées en totalité pour 92 % ; les autres cas sont pris en charge partiellement ou totalement par l'intérimaire.

Selon Bourguignon (2010), nombre de formations effectuées par les intérimaires portent principalement sur les modules « secouriste » et « conduite d'un chariot élévateur ». Les formations sont souvent faites par obligation de sécurité. Dans quelques cas, les formations sont développées par intérêt pour le travailleur, c'est le cas des infirmiers par exemple.

La formation se limite souvent à une initiation sur le site de travail. Les habiletés ou connaissances, y compris spécifiques, sont réputées être maîtrisées de la part du salarié. Lorsque des formations sont dispensées (27 cas sur 42 par le client, 5 cas sur 42 par l'agence), ce sont principalement des séances d'information débouchant parfois sur des autorisations (de conduite de chariot par exemple). La formation SST n'apparaît nullement dans les pratiques.

Pour les observateurs, ce n'est pas la formation qui permet l'apprentissage du poste de travail et des mesures sécuritaires. La prise de poste se fait principalement en situation de travail, avec des consignes sommaires de travail. Le temps d'adaptation est court alors que les travaux confiés sont réputés dangereux et/ou pénibles.

7.3 Place de la santé et de la sécurité dans la formation initiale et continue

7.3.1 Entente formation et SST

La CNESST et le Ministère de l'Education, du Loisir et du Sport, le Ministère de l'Enseignement supérieur, de la Recherche, de la Science et de la Technologie ainsi que d'autres partenaires de l'éducation indiquent une concertation commune au sein d'un Comité national pour la formation à la prévention des risques professionnels, « afin d'intégrer la santé et la sécurité dans l'enseignement professionnel et technique ».

Le plan d'action du comité sur la période 2012-2015 vise à :

- Intégrer les savoirs de prévention dans la formation professionnelle et technique.
- Favoriser un plus grand engagement en santé et sécurité du travail (SST) à tous les niveaux hiérarchiques du système scolaire.
- Faire en sorte que les lieux et les équipements des établissements d'enseignement soient conformes en matière de santé et de sécurité.

Le plan d'action est organisé en 3 volets :

1. Formation

Programmes d'études professionnelles : Inclure la présence à titre d'observateur d'un expert désigné par la CSST aux diverses étapes de développement et d'actualisation des programmes d'études.

Formation des enseignants en formation professionnelle et technique : sensibiliser les universités à l'importance d'intégrer les savoirs de prévention dans la formation initiale des enseignants, promouvoir l'amélioration de l'offre de formation continue en SST, recenser et partager les bonnes pratiques en santé et sécurité propres aux programmes d'études, améliorer la banque de connaissances en SST et en faciliter l'accessibilité afin de contribuer à la formation continue.

Formation des autres acteurs de l'enseignement des établissements de formation professionnelle et technique : promouvoir l'amélioration de l'offre de formation continue en SST, formation des gestionnaires d'établissements du secteur professionnel et technique, développer une formation sur la prévention des risques en SST adaptée aux établissements, incluant un outil de diagnostic.

2. Conformité

Appliquer dans les établissements d'enseignement de formation professionnelle et technique les mesures de contrôle et de suivi afin d'assurer la permanence des correctifs.

3. Gestion

Mettre en place un modèle de reconnaissance publique des établissements d'enseignement en formation professionnelle et technique qui prennent en charge la santé et la sécurité.

L'entente entre les ministères est active depuis 1985, consolidée en 2005. Le Québec est la première des provinces canadiennes à réaliser cette politique. Elle la fait valoir auprès de Comité pour l'éducation et la formation à la prévention de l'Association internationale de la sécurité sociale (AISS). Cette entente revendique des objectifs de prévention par l'éducation et réciproquement, une éducation par la prévention (Cnesst, 2005).

Prévenir en éduquant

« Prévenir en éduquant, c'est partager avec la main-d'œuvre de demain les connaissances et le savoir-faire en matière de prévention afin de la préparer adéquatement à prendre en charge la santé et la sécurité au travail (SST). Les compétences en SST rendront la main-d'œuvre plus productive, et aussi plus à même de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles. Sa qualité de vie personnelle et professionnelle s'en trouvera améliorée.

Au Québec, l'incidence humaine et économique des accidents du travail et des maladies professionnelles est particulièrement élevée chez les jeunes travailleuses et travailleurs qui sont, plus que leurs aînés,

susceptibles de subir un accident du travail.

Préparer une relève responsable qui sera en mesure de prendre en charge la prévention pour assurer son mieux-être au travail, telle est notre mission, et nous avons tout ce qu'il faut pour l'accomplir avec brio.

Éduquer en prévenant

Éduquer en prévenant, c'est adopter une démarche à la fois axée sur la réflexion et sur l'action par rapport aux dangers que comporte l'exercice d'un métier ou d'une profession. C'est ce que propose la démarche de prévention de la CSST, dont les trois étapes sont les suivantes :

- *repérer les dangers et les facteurs de risque ;*
- *corriger les situations problématiques ;*
- *prendre les moyens pour éviter la réapparition des problèmes.*

Une telle démarche vise à intégrer, dans l'apprentissage de tout métier, les compétences en matière de prévention relatives à chacune des tâches à exécuter. Il s'agit de s'assurer que les futures travailleuses et les futurs travailleurs seront en mesure de se prémunir contre les différents risques liés à l'exercice d'un métier. »

7.3.2 Conditions de réussite de la formation SST

Une étude réalisée par l'IRSST montre 4 facteurs de succès des formations. Ils sont interdépendants et portent sur la gestion de la SST dans l'établissement de formation, la santé et sécurité des enseignants eux-mêmes, la santé et la sécurité différenciées selon les sexes, l'enseignement et l'apprentissage de la SST (Chatigny & Tondoux, 2012).

Les 4 aspects interdépendants de réussite de la formation SST intégrée au processus d'apprentissage
(Infographie Chatigny et Tondoux, 2012)

7.3.3 En conclusion pour les travailleurs d'agences

Au regard de la politique québécoise en matière d'inclusion de la SST dans les formations initiales, et face au constat d'une pratique insuffisante par les agences de location du personnel en matière de SST, nous pouvons comprendre une des causes de la surexposition des travailleurs des agences : un déficit de savoir de prudence intégré aux gestes de métiers.

Ce constat est d'autant plus fort qu'une part importante des travailleurs québécois des agences de location est immigrée et n'exerce pas dans l'activité professionnelle pour laquelle elle est qualifiée.

7.4 Evaluation de l'efficacité des formations et expériences remarquables

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

8. Sources

Bibliographie classement anti-chronologique

Les pratiques préventives de santé et de sécurité au travail auprès des travailleurs d'agences de location de personnel. *Jessica DUBÉ, 2018. Thèse de doctorat, Université du Québec à Montréal. 238 pages.*

Adapter les mesures préventives de santé et de sécurité pour les travailleurs qui cumulent des précarités : les obligations d'équité. *Sylvie GRAVEL & coll. Article de la revue Pistes. 2017. 28 pages.*

Portrait économique des régions du Québec. *Pascale BEAULIEU, 2017. Institut statistique Québec. 119 pages.*

Les travailleurs invisibles, les risques pour la santé des travailleurs des agences de location de personnel. *Rapport du directeur de la santé publique de Montréal. 2016. 106 pages.*

Santé et de sécurité pour les travailleurs qui cumulent des précarités : la lutte aux inégalités de santé attribuables au travail. *Sylvie GRAVEL & coll. Rapport d'étude. Université du Québec à Montréal et Centre de recherche sur les inégalités sociales de santé de Montréal. 2016. 64 pages.*

Santé et sécurité des travailleurs immigrants : changer nos approches pour une pratique plus équitable. *Sylvie GRAVEL, Jessica DUBÉ & Gabrielle LEGENDRE, 2016. Université du Québec à Montréal. 31 pages.*

Evolution des indicateurs annuels de lésions professionnelles indemnisées au Québec de 2007 à 2012. *Patrice DUGUAY et coll. IRSST, Etudes et recherches, rapport n°922. 2016. 111 pages.*

Les salariés d'agence de travail temporaire : conditions de travail et pratiques des agences. *Jean BERNIER, Marie-Josée DUPUIS, Laurence LEA FONTAINE, Mircea VULTU, 2014. ARUC Innovations, travail, emploi. Université de Laval. 180 pages.*

L'accroissement de la durée des conventions collectives de travail québécoises depuis 20 ans : nouvelle normalité, partenariat consolidé ou manifestation du pouvoir patronal ? *Mélanie LAROCHE, Patrice JALETTE, Frédéric LAUZON DUGUAY, 2014 Revue de l'Ires. 25 pages.*

Agences de placement de personnel : profil de leurs salariés les plus à risque d'infractions à la Loi sur les normes du travail. *Cathy BELZILE et Jean-Nickolas DUMAINE, 2013. Commission des normes du travail, Secrétariat général et direction des affaires corporatives.*

Les conditions de travail des salariés temporaires d'agences de placement de personnel et les pratiques de celles-ci. *Leger Marketing, enquête réalisée pour le compte de la Commission de normes du travail du Québec, 2012. 94 pages.*

La santé et la sécurité du travail dans les centres de formation professionnelle. *Céline CHATIGNY & Aurélie TONDOUX. IRSST, 2012. 32 pages.*

La location de personnel temporaire au Québec : état de situation. *Jean BERNIER, Département des relations industrielles à l'Université de Laval. 2012. 20 pages.*

Concertation sociale et négociation collective au Québec en temps de crise. *Mélanie LAROCHE & Philipe BARRE, 2012. Revue électronique travail et emploi. 14 pages.*

L'industrie des agences de travail temporaire, avis sur une proposition d'encadrement. *Jean BERNIE, 2011. Université de Laval. 65 pages.*

La modernisation du régime de santé et sécurité au travail. *Commission de la santé et de la sécurité du travail. Propositions de modifications législatives. 2011. 25 pages.*

Le travail temporaire en agence, une forme particulière d'emploi. *Emilie BOURGUIGNON, 2010. ARUC Innovations, travail, emploi. Université de Laval.*

Formation professionnelle et technique, mieux intégrer les compétences en santé et sécurité au travail : une mission prioritaire ! *CSST et Education, Loisir et Sport Québec, 2005.*

Webographie

Commission des normes, de l'équité, de la santé et de la sécurité du travail http://www.cnesst.gouv.qc.ca

Institut de la statistique du Québec http://www.stat.gouv.qc.ca/

Statistique Canada https://www.statcan.gc.ca/fra/debut

Institut de la statistique du Québec http://www.stat.gouv.qc.ca/

Acsess, [*Association of Canadian Search, Employment & Staffing Services*], Association nationale des entreprises en recrutement et placement de personnel du Canada https://acsess.org/fr

Association sectorielle paritaire Multiprévention http://multiprevention.org/

Interview

Dans le cadre de cette monographie, 5 interviews téléphoniques ont été réalisées avec :

- des chercheurs impliqués sur le sujet de la santé et sécurité des travailleurs d'agences de location,
- une direction industrielle et une direction SST d'une grande entreprise utilisatrice dans le domaine de l'énergie.

Auteurs

SCHWEITZER Jean-Michel
Conseil en relations sociales
jm.schweitzer.pro@orange.fr

FILPA Catherine
Institut d'études Catherine FILPA
filpa.catherine@free.fr

Intérimaires en sécurité :
quelles pratiques de prévention au-delà de nos frontières ?

Monographie détaillée

Espagne

Cahier n°5

OBSERVATOIRE DE L'INTÉRIM ET DU RECRUTEMENT

2019

Préambule/Espagne

Contexte

L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement est maître d'œuvre d'une étude commanditée par la Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail (CPNSST) de la branche du travail temporaire.

Son objet est d'identifier, dans les politiques de prévention de cinq pays étrangers, des pratiques de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux de la branche en France. Les pays concernés sont : l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne (en particulier la communauté autonome de Catalogne), le Canada (en particulier la province du Québec) et les Pays-Bas.

Documents

L'étude a donné lieu aux productions finales suivantes :

- **Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Pays-Bas, focus sur 21 expériences inspirantes**
  (Cahier n°1, 64 pages)

  Dans ce recueil, après une rapide présentation de certaines caractéristiques du pays, 21 expériences remarquables sont présentées sous forme de fiches.

- **Monographies détaillées**
  (Cahiers n°2 à 6, 25 à 54 pages par monographie)

  Le secteur de l'intérim et l'organisation de la santé et de la sécurité au travail dans les pays observés sont présentés avec davantage d'informations. Ces 5 monographies, dont certains thèmes nécessiteraient d'être encore approfondis, consignent les résultats obtenus dans le temps imparti à l'étude, c'est-à-dire une année. Malgré leur hétérogénéité, les monographies apportent de précieux renseignements.

- **Bibliographie transversale**
  (Cahier n°7, 19 pages)

  Elle restitue une information sur la littérature consultée durant les travaux. Les références bibliographiques y sont complémentaires à celles qui figurent déjà dans les monographies.

Accessibilité

Toutes les publications sont disponibles sur le site de l'OIR en téléchargement.

Pour explorer certains thèmes en particulier, les internautes peuvent obtenir des extraits pertinents grâce une requête prédéfinie, par pays ou par thème, effectuée sur un document numérique compilant toutes les productions finales.

Avertissement

En ce qui concerne les monographies, bien qu'un sommaire commun structure toutes les productions (ce qui en facilite la lecture), il s'avère que leurs contenus sont parfois hétérogènes.

Cette hétérogénéité s'explique par les modalités de collecte des informations utilisées par les deux enquêteurs tout au long d'une période qui a duré 14 mois. En fonction des contextes et pratiques des personnes interviewées, des situations évoquées dans les documents compulsés, des habitudes de classement des sujets d'un pays à l'autre, des formes même de présentation des données, etc., les informations recueillies se sont agrégées selon des modalités différentes.

Dans la mesure où l'objectif premier des travaux était de s'attacher à identifier des expériences remarquables dans chacun de ces pays, cette hétérogénéité a pu être traitée sans problème lors de la production du focus sur les 21 expériences inspirantes. Il nous semble donc que les résultats obtenus n'ont pas perdu en pertinence.

Néanmoins, nous invitons les personnes désireuses de mieux connaître la toile de fond de ces expériences à se plonger dans la lecture des monographies qui, bien qu'hétérogènes, comportent une mine d'informations utiles, sans chercher à les comparer deux à deux.

Sommaire/Espagne

1. Introduction : connaissance du pays

1.1 Structuration globale de l'État et des Régions, répartition des rôles et des pouvoirs
1.2 Caractéristiques générales de la population active
1.3 Économie structurante et spécificités
1.4 Administration de l'emploi et du travail, rôle du dialogue social

2. Connaissance de l'intérim

2.1 Faits historiques marquants du secteur
2.2 Marché de l'intérim
2.3 Travailleurs intérimaires
2.4 Dialogue social
2.5 Réglementation, accords et modalités de régulation de l'intérim

3. Connaissance de la prévention et de la santé et sécurité au travail

3.1 Rôle des pouvoirs publics et des partenaires sociaux en matière de SST
3.2 Responsabilités et obligations, secteurs ou activités interdites pour l'intérim
3.3 Acteurs de prévention externes à l'entreprise
3.4 Acteurs de prévention internes à l'entreprise
3.5 Dispositifs d'études, d'informations et de capitalisation sur la santé au travail

4. Régimes d'assurances et tarification

4.1 Régime d'assurance accident et maladies professionnelles
4.2 Système de financement du régime
4.3 Nomenclatures des accidents, lésions ou maladies en lien avec le travail
4.4 Procédures et modalités de déclaration, reconnaissance et indemnisations
4.5 Cas de la relation triangulaire : tarification et jurisprudence

5. Santé et sinistralité dans le secteur de l'intérim

5.1 Connaissances sur les accidents du travail
5.2 Connaissances sur les maladies professionnelles
5.3 Connaissances générales sur la santé des populations intérimaires
5.4 Obligations et dispositifs de maintien en emploi en cas de lésions liées au travail
5.5 Ampleur du non-recours et de la sous-déclaration

6. Organisation de la prévention dans la relation triangulaire

6.1 Responsabilités et rôles des agences et des entreprises utilisatrices en matière de SST
6.2 Etapes collaboratives dans le cadre d'une mission
6.3 Équilibre dans la relation entre agences et entreprises utilisatrices
6.4 Gestion des situations particulières dans la relation triangulaire

7. Formation des intérimaires et des permanents

7.1 Droit et financement de la formation
7.2 Données sur la formation des intérimaires et des permanents
7.3 Place de la santé et de la sécurité dans la formation initiale et continue
7.4 Evaluation de l'efficacité des formations et expériences remarquables

8. Sources

1. Introduction : connaissance de l'Espagne

Présentation générale du pays et de sa structuration territoriale, son économie et sa population au travail. Les grands principes de fonctionnement du droit et du dialogue social.

1.1 Structuration globale de l'État et des Régions, répartition des rôles et des pouvoirs

1.1.1 L'organisation politique

L'État espagnol est une monarchie constitutionnelle avec un régime de démocratie parlementaire basé sur la séparation des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire. Selon la Constitution, le roi Felipe VI (roi actuel) est le chef de l'État et parmi ses fonctions figure la nomination du Président du Gouvernement (sur proposition des députés du Congrès) et des membres du gouvernement proposés par le Président.

La monarchie espagnole possède une forte influence symbolique car elle représente une garantie pour l'unité de l'État et l'intégration de la diversité régionale espagnole en une seule nation. Elle est garante des institutions et des valeurs démocratiques.

Le pouvoir législatif est assuré par les *« Cortes Generales »* composées de deux chambres : le Congrès des députés et le Sénat. Ses membres sont élus tous les quatre ans au suffrage universel (le mandat du président du gouvernement est également de 4 ans maximum). Une des particularités espagnoles est que la fonction législative des *« Cortes Generales »* est partagée avec les parlements des « Communautés autonomes », qui ont également le pouvoir d'adopter des lois tout en restant dans le cadre de la Constitution espagnole.

Le pouvoir exécutif est exercé par le Président du Gouvernement et son Conseil de ministres, mais aussi par les Gouvernements des Communautés autonomes.

Comme pour les élections générales, les résidents dans chaque Communauté autonome élisent tous les quatre ans, lors des « élections autonomes », les membres du Parlement autonome qui, à leur tour, élisent le Président du Gouvernement autonome qui va former son gouvernement régional. Par le « statut d'autonomie », les Communautés autonomes jouissent d'un pouvoir exécutif et législatif large et reconnu.

La Constitution Espagnole précise quelles sont les compétences des communautés autonomes et quelles sont les compétences exclusives du Gouvernement central ou partagées avec celui-ci. En général, les Communautés autonomes ont des compétences sur l'éducation, le système de santé, la culture et la langue, le patrimoine, l'assistance sociale, l'aménagement du territoire et l'urbanisme, la protection de l'environnement, les transports publics, l'agriculture, l'emploi, etc. Les compétences assumées par chaque Région autonome dépendent de leurs statuts ; certaines ont des compétences plus étendues. Les régulations sur le travail se situent donc dans ce système multilatéral.

1.1.2 L'organisation législative

L'Espagne est sortie d'une dictature en 1977 et la Constitution actuelle a été promulguée en 1978 après les premières élections libres. Celle-ci établit le système politique et administratif actuel, la réglementation du rôle attribué à la Couronne, ainsi que les principes fondamentaux régissant le système juridique actuel. Elle détermine également la séparation des pouvoirs législatif, exécutif et judiciaire, et met en place l'organisation territoriale et administrative du pays. Le garant de l'application de la constitution est la Cour constitutionnelle.

Le pouvoir judiciaire est administré, au nom du Roi, par des juges et des magistrats. Le Conseil général de la magistrature est l'organe directeur du pouvoir judiciaire et la Haute cour de justice est l'organe judiciaire suprême de l'État.

1.1.3 L'organisation territoriale

Sur le plan administratif, l'Espagne est organisée en communautés autonomes, provinces et municipalités. Il y a 17 communautés autonomes et 2 villes autonomes, qui ont leurs parlements et leurs gouvernements respectifs.

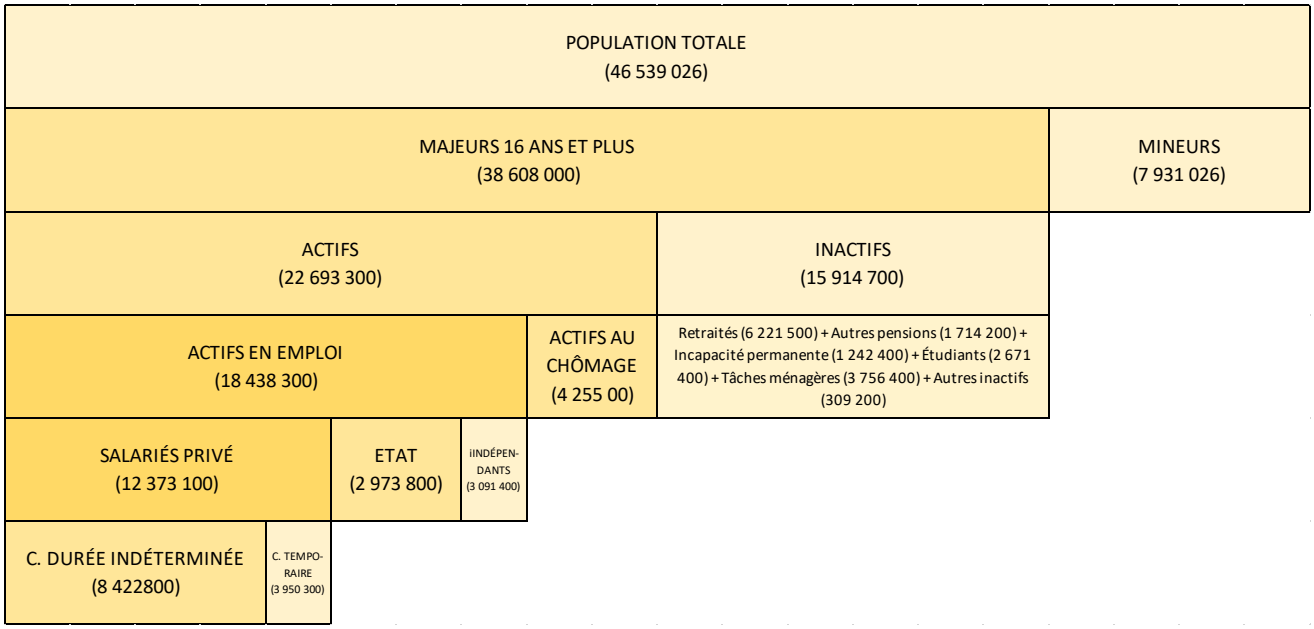
Chaque communauté autonome est composée d'une ou plusieurs provinces (50 provinces en Espagne) et chaque province est composée de municipalités.

Carte des communautés autonomes et des provinces

1.2 Caractéristiques générales de la population active

L'activité salariale en Espagne a été fortement impactée par la crise économique de 2008, à laquelle s'est rajoutée une crise immobilière. Cela s'est traduit par un fort ralentissement de l'activité et une augmentation importante du chômage.

Le graphique ci-dessous présente une image globale de la population espagnole au 1er trimestre de 2017.



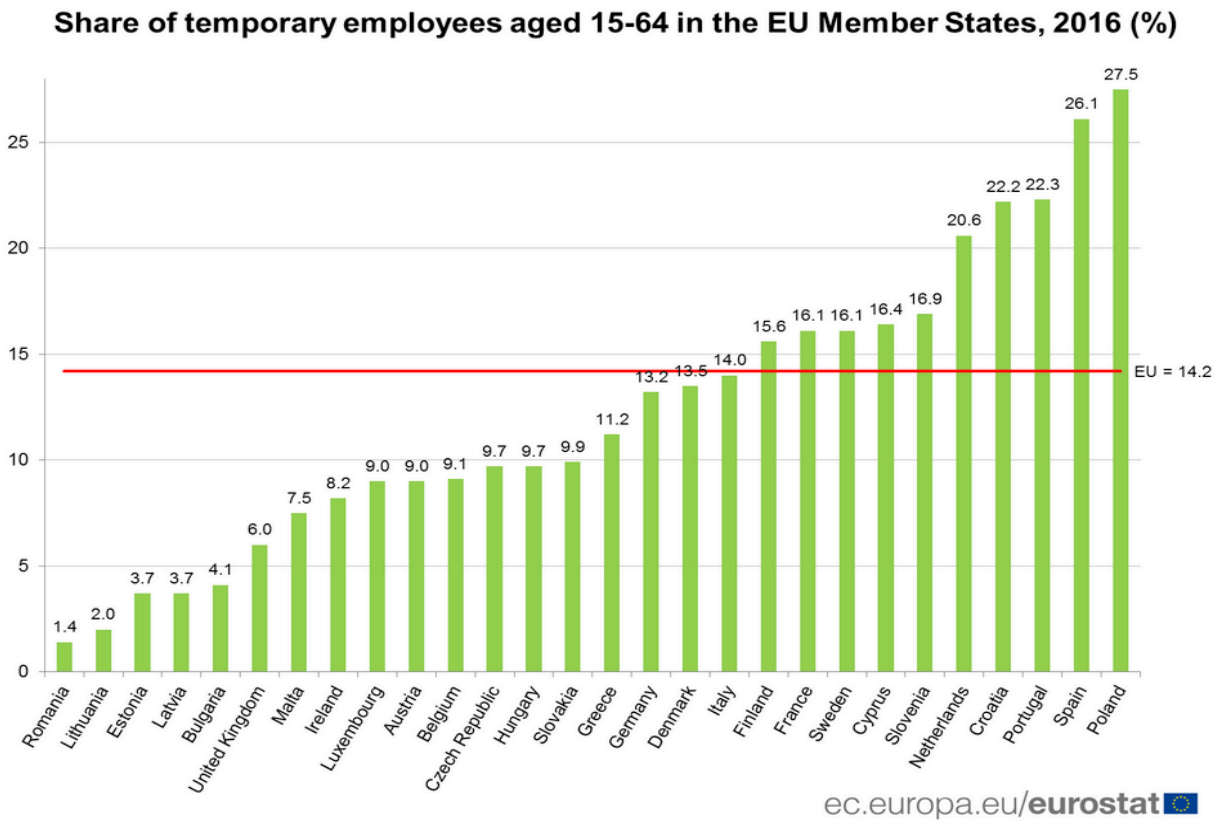
La répartition de la population active en Espagne au 1er trimestre 2017.
Figure adaptée du site libremercado.com. Statistiques basées sur les données EPA
(Enquête sur la population active réalisée par l'INE : Institut National de Statistiques Espagnol)

L'Espagne a été un des pays les plus touchés par la crise économique de 2008. D'un taux de chômage de 8,5 % en 2007, elle est passée à 25,7 % en 2012, et ce n'est qu'à partir de 2015 qu'elle récupère lentement en emploi. Actuellement le taux de chômage fluctue entre 16 et 17 % alors que la moyenne européenne, en fonction des pays inclus dans les calculs, se situe entre 7 et 9 % (France 9 %).

Année	Actifs	Avec travail	Au chômage	Taux de chômage
2017	22.765,0	18.998,4	3.766.7	16,55
2016	22.745,9	18.508,1	4.237,8	18,63
2015	22.873,7	18.094,2	4.779,5	20,90
2014	23.026,8	17.569,1	5.457,7	23,70
2013	23.070.9	17.135,2	5.935,6	25,73
2012	23.360,4	17.339,4	6.021,0	25,77
2011	23.440,3	18.153,0	5.287,3	22,56
2010	23.377,1	18.674,9	4.702,0	20,11
2009	23.225,4	18.890,4	4.335,0	18,66
2008	23.262,1	20.055,3	3.206,8	13,79
2007	22.659,9	20.717,9	1.942,0	8,57

Évolution du travail en Espagne : travailleurs actifs en emploi et au chômage, taux de chômage

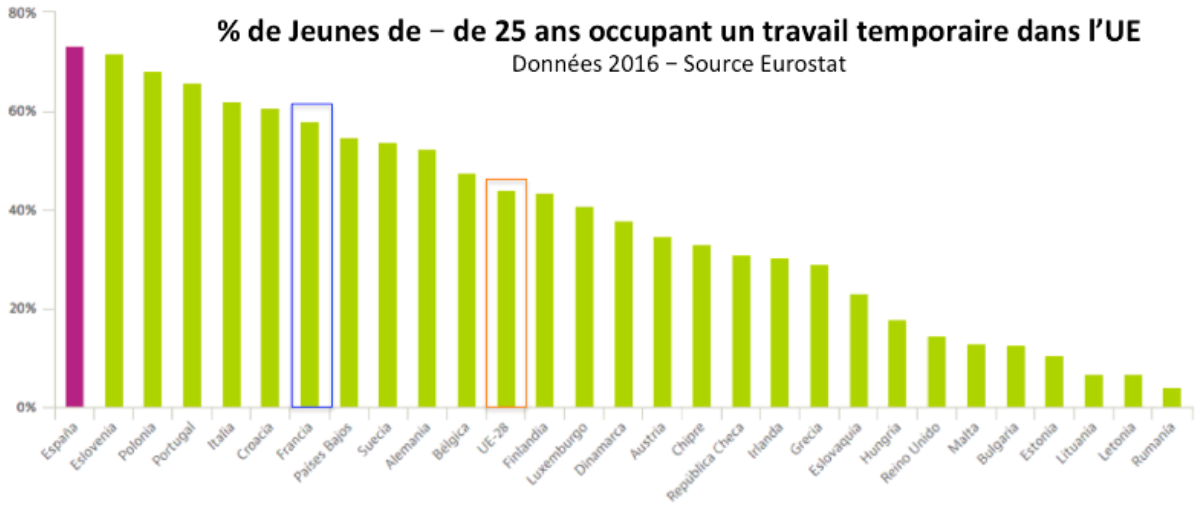
Il n'est donc pas étonnant que dans ce contexte économique difficile, les entreprises embauchent avec des contrats temporaires. Les coûts liés aux licenciements et la flexibilité qu'offre le travail temporaire expliquent que l'Espagne, selon une autre source (celle d'Eurostat qui se centre sur les actifs de 15 à 64 ans), soit le 2ème pays de l'Union européenne à faire appel au travail temporaire avec un taux de travail temporaire de 26 % (contre 15,6 % dans la zone euro et 14,2 % pour l'ensemble des états membres (*cf*. figure ci-dessous).



Travailleurs intérimaires ayant recours à une agence de travail temporaire en Europe (Eurostat, 2016)

Une autre caractéristique de l'emploi en Espagne est le fort taux de chômage chez les jeunes de moins de 25 ans. Il atteignait 37,4 % en 2017 contre 18,1 % en moyenne pour l'Union européenne.

Cette tendance est constatée de la même manière au niveau du travail temporaire. L'Espagne est le pays de l'Union européenne avec le plus fort taux de travail temporaire parmi les jeunes de moins de 25 ans. Selon Eurostat, la proportion de salariés jeunes qui occupent un travail temporaire est de 73,3 %.



Pourcentage de jeunes de moins de 25 ans occupant un travail temporaire en Europe (Source Eurostat, 2016, infographie www.idealiste.com)

Aujourd'hui, l'économie espagnole affiche une tendance favorable ; le taux de chômage diminue progressivement. Le tableau ci-dessous présente les dernières statistiques publiées en juin 2018, avec un taux de chômage qui a fortement diminué pour se situer à 15,28 %, mais où l'on constate toujours un fort taux de chômage chez les jeunes, ainsi qu'un taux de chômage plus important chez les femmes que chez les hommes.

	Total	Hommes	Femmes
Taux de chômage	15,2%	13,6%	17%
Taux de chômage – de 25 ans	34,1%		
Taux de chômage chez les jeunes de 25 ans et +	13,8%	12%	15,9%

Taux de chômage des jeunes en Espagne (juin 2018)

Cependant, le recul du taux de chômage n'est pas lié uniquement à la création d'emplois, mais plutôt à des raisons démographiques du fait de la diminution de la population active espagnole. Ainsi en 2013, la population active était de 23,49 millions et les dernières statistiques de l'INE affichent 22,83 millions (http://www.ine.es/prensa/epa_tabla.htm). La population active a chuté de 656.000 personnes et les projections sur cette tendance vont dans le même sens.

Les statistiques de l'Union européenne pour mesurer le taux d'emploi se basent sur la population âgée de 20 à 64 ans. Les données d'Eurostat les plus récentes montrent qu'en 2016, le taux d'emploi en Espagne s'élevait à 63,9 %, alors que la moyenne au niveau européen était de 71,1 %, soit un peu plus de 7 points de plus que l'Espagne.

Si l'on devrait dresser un profil des chômeurs espagnols, celui-ci touche principalement les jeunes à la recherche d'un premier emploi, les salariés souhaitant changer de profession, les travailleurs qui tentent de réintégrer le marché du travail après une période de retraite et les chômeurs de longue durée.

Au regard de ce contexte où la pénurie d'emploi est prégnante, on peut souligner 3 caractéristiques du travail instable en Espagne : le recours au travail temporaire par l'intermédiaire des agences, le développement du télétravail et le recours au travail dissimulé.

- De nombreux espagnols ont recours à des agences de travail temporaire, car le placement est rapide et les critères de sélection sont souvent assez souples. Cependant, la plupart des contrats sont de courte ou très courte durée et pas très stables.
- Le télétravail se développe rapidement en Espagne. On estime actuellement que 27 % des entreprises espagnoles promeuvent le travail à domicile (contre une moyenne de 35 % en Europe).
- Le travail dissimulé est l'un des problèmes majeurs de l'économie espagnole. Il porte préjudice à la fois à la collecte de l'impôt, aux cotisations des caisses d'assurance maladie et de retraite, mais aussi au marché des emplois salariés.

1.3 Économie structurante et spécificités

La structure productive espagnole se caractérise par une contribution élevée du secteur des services et par un faible apport du secteur de l'industrie. Le tableau ci-dessous montre les dernières données publiées en 2017 par l'Institut national de statistiques (*Instituto Nacional de Estadística* - INE).

Structure de la production dans l'économie espagnole et sa contribution au PIB (données en % - Source INE 2017)

	Agriculture Pêche	Industrie Energie	Construction	Services
1970	11,0%	34,0%	8,8%	46,2%
1980	7,0%	28,6%	7,9%	56,5%
1990	5,5%	25,1%	8,8%	60,6%
2000	4,1%	20,6%	10,1%	65,2%
2005	3,0%	18,8%	11,6%	66,6%
2010	2,6%	17,2%	8,8%	71,4%
2012	2,5%	17,2%	6,3%	74,0%
2013	2,8%	17,1%	5,6%	74,5%
2014	2,5%	17,1%	5,4%	75,0%
2015	2,5%	17,1%	5,5%	74,9%
2016	2,6%	17,8%	5,6%	74,1%

L'évolution des données statistiques montre une transformation profonde de l'économie espagnole et de la contribution des principaux secteurs d'activité au PIB. La contribution de l'agriculture et de la pêche a diminué drastiquement entre 1970 et 2016 ; celle du secteur de l'industrie a été divisée par deux entre ces deux dates ; le secteur de la construction pour sa part a commencé à décliner à partir de la crise immobilière de 2008. Mais c'est surtout le secteur des services qui a pris une importance considérable passant de 46 % du PIB en 1970 à 75 % en 2015. Cette augmentation de l'activité du secteur tertiaire est constatée dans l'économie d'autres pays industrialisés.

L'économie de services compte un nombre important d'entreprises très compétitives, y compris à l'exportation, principalement dans les domaines de la banque, la distribution, l'ingénierie, la gestion des infrastructures et la construction, la gestion de l'eau et des déchets, l'hôtellerie, la production et la distribution d'énergie, les énergies renouvelables, les assurances, la téléphonie, etc. Par ailleurs, l'Espagne est l'une des grandes puissances touristiques pour la variété de ses paysages et pour son climat, pour son patrimoine historique et par la qualité de sa vie sociale. Selon Bloomberg Consulting, l'Espagne est le 2ème pays au monde avec la meilleure performance dans le secteur du tourisme, juste derrière les États-Unis.

Dans le domaine de l'industrie, les secteurs qui contribuent le plus à l'économie sont ceux de l'alimentation, de l'automobile, de la chimie, de la construction navale, du textile et de la chaussure.

Du point de vue de la contribution des grands secteurs d'activité à l'emploi, on constate la même évolution que pour la contribution à l'économie (table ci-dessous).

Structure de l'emploi en fonction des grands secteurs d'activité dans l'économie espagnole
(Données en % - Source INE 2017)

	Agriculture Pêche	Industrie Energie	Construction	Services
1970	29,3%	25,3%	8,9%	36,5%
1980	18,6%	27,2%	9,3%	44,9%
1990	11,5%	23,7%	9,8%	55,0%
2000	6,8%	18,8%	12,0%	62,4%
2005	5,3%	16,2%	13,8%	64,7%
2010	4,6%	13,8%	9,3%	72,3%
2012	4,7%	13,5%	6,8%	75,0%
2013	4,8%	13,4%	6,1%	75,8%
2014	4,6%	13,4%	5,9%	76,2%
2015	4,3%	13,6%	5,8%	76,2%
2016	4,4%	13,9%	5,8%	75,8%

En termes d'emploi, à partir des années 80, l'industrie commence à perdre des emplois tandis que le pourcentage des travailleurs augmente dans le secteur des services. Le poids de l'industrie s'est stabilisé à partir de 2010 (autour de 13 à 14 % du marché de l'emploi), ainsi que celui de l'agriculture (autour de 4%) et celui des services (entre 72 et 75 %).

Selon l'INE, les secteurs qui ont favorisé la création d'emplois en Espagne en 2016 sont les suivants : tourisme, restauration, éducation, agriculture, élevage, construction, technologie de l'information, commerce de gros, soins de santé, fabrication de produits métalliques, transport terrestre, commerce de détail, vente de véhicules, industrie pharmaceutique, services d'hébergement touristique, agences de voyages.

1.4 Administration de l'emploi et du travail, rôle du dialogue social

Le dialogue social a revêtu une importance historique incontestable en Espagne : il a contribué à l'élaboration de normes du travail et, parallèlement, il a été un élément crucial dans la construction de l'État. Le dialogue social a apporté sa contribution pour élaborer et consolider les bases juridiques de la réglementation du travail ; il a constitué un outil de promotion du travail décent et, en même temps, un mécanisme de cohésion sociale, établissant et consolidant la démocratie et ses institutions.

Le site « Dialogue social » (http://observatoriodialogosocial.com/el-dialogo-social/espana), souligne 3 grandes phases dans la concertation sociale espagnole.

1.4.1 1977 - 1986 : période de grands pactes sociaux

La politique des revenus et la négociation collective ont joué un rôle essentiel, mais d'autres aspects très importants ont également été inclus, tels que certaines réformes du travail, les engagements en faveur de l'emploi, la protection sociale, la réduction du temps de travail et de l'absentéisme et l'augmentation de la productivité. Cette première phase est caractérisée par la période de transition et de consolidation de la démocratie et par la crise économique de 1975 qui n'a commencé à être surmontée qu'en 1985. Elle a été inaugurée par les pactes de Moncloa, signés le 25 octobre 1977 et en vigueur en 1978, et s'est achevée par l'Accord économique et social (AES), signé le 9 octobre 1984 et en vigueur en 1985 et 1986.

Les grands pactes sociaux de cette période étaient :

- Pactes de Moncloa : du 25 octobre 1977 à 1978
- ABI - Accord interfédéral de base : 10 juillet 1979
- ACI - Accord-cadre inter confédéral : du 5 janvier 1980 à 1980-1981
- NSA - Accord national sur l'emploi : du 9 juin 1981 à 1982
- AI - Accord inter confédéral : du 15 février 1983
- AES - Accord économique et social : du 9 octobre 1984 à 1985-1986

1.4.2 1986 - 1994 : crise du dialogue social

Après la fin de l'Accord économique et social de 1986, il y a eu une longue période, jusqu'en 1994, pendant laquelle il n'y a pratiquement pas eu d'accords entre le gouvernement et les partenaires sociaux ou entre partenaires sociaux. Cette période a d'abord été caractérisée, jusqu'en 1991, par une phase d'expansion de l'économie avec un fort processus de croissance économique, suivie d'une période de crise économique aigüe, qui s'est poursuivie jusqu'en 1994.

La situation de conflit social, renforcée par un important processus d'unité d'action syndicale entre l'Union générale des travailleurs [*Unión General de Trabajadores - UGT*] et les Commissions ouvrières [*Comisiones Obreras, - CC.OO*], les 2 principaux syndicats, a contribué à la fin de l'accord social qui s'était développé depuis 1977. La concertation sociale ne semblait plus aussi nécessaire que par le passé en raison des circonstances économiques favorables.

1.4.3 1994 à aujourd'hui : accords spécifiques

Cette nouvelle phase se caractérise par la signature d'accords spécifiques entre le gouvernement et les partenaires sociaux les plus représentatifs au niveau national, accords qui portent sur les contenus liés aux politiques de l'emploi et aux réformes du travail.

Les circonstances politiques et économiques sont très différentes de celles qui se sont développées au cours de la première phase de concertation sociale. La démocratie a déjà été consolidée et les grandes réformes du travail (conditions de travail, salaires, durée du travail) avaient déjà été négociées dans les années 80 grâce, en partie, aux grands pactes sociaux. De ce fait, la négociation collective joue un rôle moins important. Toutes ces circonstances rendent moins nécessaire et moins indispensable la conclusion d'accords ou de pactes sociaux majeurs, en particulier dans le domaine des politiques de revenus et de la fixation des salaires.

Certaines raisons de l'abandon du dialogue social au cours des dernières années avec ses conséquences peuvent aussi être attribuées aux politiques plus agressives et autoritaires du gouvernement visant à réduire les déficits économiques et les problèmes de chômage. En effet, à partir de 2013, le gouvernement a mis en œuvre une politique de sauvetage de l'économie, avec des mesures d'austérité telles que des réductions ou des gels salariaux, des impôts plus élevés et une réduction des programmes d'assistance sociale, ce qui a entraîné une détérioration du pouvoir d'achat de la population en général et des conditions du travail en particulier. Le gouvernement espagnol a mis en œuvre des mesures structurelles telles qu'une révision en profondeur du système du travail, dans le but d'encourager la création d'emplois et de promouvoir la productivité afin d'améliorer la compétitivité des entreprises espagnoles.

On peut souligner que cette même tendance fragilisant le dialogue social est constatée également dans d'autres pays européens tels le Royaume Uni et la France.

2. Connaissance de l'intérim

Description de la dynamique du secteur, présentation détaillée sur la dernière décennie du marché actuel, des entreprises d'intérim, des salariés intérimaires et des clients. Cadre de droit et dialogue social du secteur.

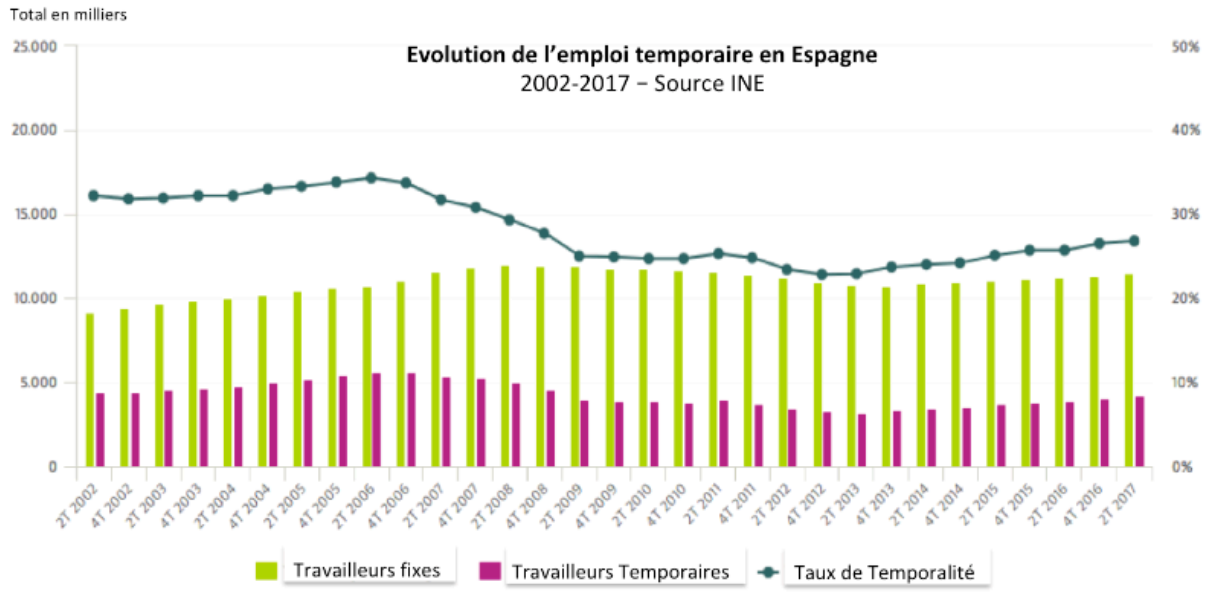
2.1 Faits historiques marquants du secteur

Évolution du travail temporaire en Espagne

Les données de l'INE (Institut National de Statistiques) permettent de dresser deux constats (*cf.* graphique ci-dessous) :

- En Espagne, le taux de travail temporaire demeure élevé, quelle que soit la période,
- Les évolutions du taux de chômage et du taux de travail temporaire sont souvent opposées (chômage en hausse, emploi temporaire en baisse).

Pendant la crise économique et au moment du plus fort taux de chômage en Espagne (2012, 2013, 2014), on observe une diminution du taux du travail temporaire. Celui-ci recommence à augmenter ensuite pour atteindre 27 % aujourd'hui.



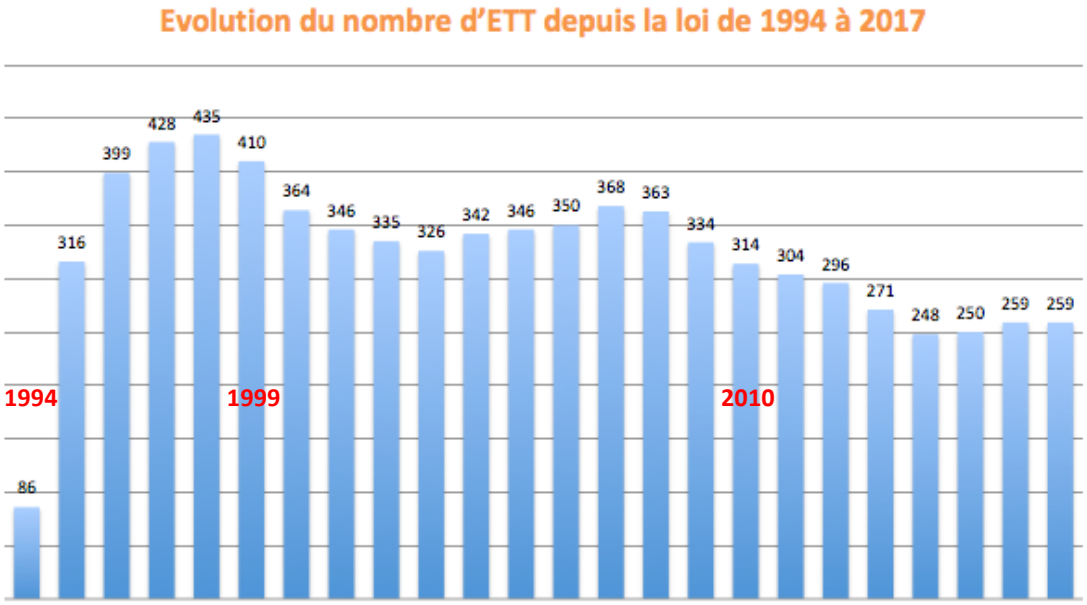
Évolution de l'emploi temporaire en Espagne de 2002 à 2017 (Source INE – infographie www.idealiste.com)

2.2 Marché de l'intérim

2.2.1 L'évolution du nombre d'entreprises de travail temporaire

La création et le fonctionnement des entreprises de travail temporaire (ETT) en Espagne trouve son origine dans la loi de 1994 qui *« régule les entreprises de travail temporaire »* [*Ley 14/1994 Regula las Empresas de Trabajo Temporal, BOE 2-6-1994*]. Elle pose le fonctionnement et les devoirs spécifiques des employeurs par rapport à d'autres formes de contrat de travail temporaire. Depuis cette date, les statistiques annuelles relatives à la création des ETT publiées par plusieurs organismes (INEM [*Instituto Nacional de Empleo*], Ministère du travail, etc.) montrent des variations qui pourraient être liées aux différentes réformes législatives.

En effet, on constate une augmentation de la création d'ETT à partir de 1994 (date de la première loi régulant ce type d'entreprise) jusqu'à 1999, date de la première réforme de la loi qui interdit l'embauche de travailleurs par les ETT dans une dizaine de secteurs d'activité et qui impose des nouvelles contraintes aux entreprises utilisatrices ; notamment, les mêmes conditions salariales pour les travailleurs temporaires que pour les autres salariés de l'entreprise, et l'application des conventions collectives des entreprises utilisatrices aux travailleurs temporaires. Ceci pourrait expliquer en partie une diminution du nombre d'ETT à partir de 1999.



Par ailleurs, une nouvelle réforme de 2010 (Loi 35/2010 du 17 septembre 2010 portant sur des mesures urgentes pour la réforme du marché du travail [BOE, n° 227, 2010, p. 79278]) a pour objectif d'améliorer les droits des travailleurs mis à disposition par les ETT et d'adapter la loi à la directive communautaire 2008/104/CE sur le travail intérimaire.

2.2.2 Structuration des ETT

Depuis la régulation des entreprises de travail temporaire, celles-ci ont essayé de se regrouper dans des associations professionnelles pour défendre leurs intérêts : *Asociación de Grandes Empresas de Trabajo Temporal* (Agett) ; *Asociación Estatal de Empresas de Trabajo Temporal* (AETT) ; *Federación de Empresas de Trabajo Temporal* (FEDETT), etc.

Finalement, ces associations se sont regroupées en 2013 avec l'entreprise Manpower - qui n'était affiliée à aucune organisation sectorielle - pour constituer ASEMPLEO [*Asociación de Agencias de Empleo y Empresas de Trabajo Temporal*], la plus grande association d'agences de travail intérimaire en Espagne.

ASEMPLEO regroupe aujourd'hui 77 enseignes de travail temporaire, parmi lesquelles les plus grandes : Randstad, Adecco, Manpower, Unique, Eulen Flexiplan, Synergie, Iman, Forsel Grupo Norte ou Crit Interim, etc. Cette nouvelle organisation regroupe la quasi-totalité du secteur et représente, depuis sa création, 90 % de l'industrie des services privés de l'emploi en Espagne.

Parmi les objectifs des associations, on trouve celui de collaborer avec les Services publics, en tant qu'agences de placement pour l'insertion des chômeurs sur le marché du travail, et d'opérer dans certains secteurs qui étaient interdits. C'est enfin devenu une réalité après la dernière réforme du marché du travail de 2012. Jusqu'à cette date, les agences de travail intérimaire ne pouvaient mettre à la disposition d'une troisième entreprise, et uniquement à titre temporaire, que des travailleurs précédemment engagés par elle.

Depuis 2012, l'une des nouveautés de cette réforme est qu'une agence de travail intérimaire peut désormais devenir une agence de placement privée à but lucratif. De cette façon, les chômeurs ont une autre possibilité, une aide supplémentaire pour chercher un emploi à temps partiel, à durée indéterminée ou temporaire.

La réforme du travail permet maintenant aux services publics de l'emploi de sous-traiter la recherche d'emploi aux ETT et ainsi de devenir un intermédiaire dans le marché de l'emploi.

2.3 Travailleurs intérimaires

2.3.1 L'évolution du nombre de travailleurs temporaires et du nombre de contrats de mise à disposition

Le site du Ministère du Travail espagnol présente des statistiques détaillées mensuelles et annuelles sur le travail temporaire des ETT (*cf.* tableau ci-dessous). Elles portent sur le nombre d'ETT, le nombre de cessions de travailleurs, le nombre de contrats de mise à disposition, la répartition par Communauté autonome, par sexe, âge, niveau d'études, secteur utilisateur et type d'activité...

Empresas de Trabajo Temporal (ETT)	
ETT-01.	Empresas de trabajo temporal, cesiones de trabajadores y contratos de puesta a disposición, según supuestos de utilización, por comunidad autónoma y provincia del centro de trabajo de las empresas de trabajo temporal.
ETT-02.	Contratos de puesta a disposición, por comunidad autónoma y provincia del centro de trabajo de las empresas de trabajo temporal.
ETT-03.	Contratos de puesta a disposición, según supuestos de utilización, por sector y división de actividad del centro de trabajo de la empresa usuaria.
ETT-04A.	Contratos de puesta a disposición, según comunidad autónoma, por sector y división de actividad del centro de trabajo de la empresa usuaria.
ETT-04B.	Contratos de puesta a disposición, según comunidad autónoma, por sector y división de actividad del centro de trabajo de la empresa usuaria (Concl.).
ETT-05.	Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por empresas de trabajo temporal, por sexo y edad.
ETT-06.	Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por empresas de trabajo temporal, por sexo y nivel de estudios terminados.
ETT-07.	Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por empresas de trabajo temporal, por sexo y modalidad del contrato.
ETT-08.	Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por empresas de trabajo temporal, por sexo y duración del contrato.
ETT-09.	Contratos registrados en los Servicios Públicos de Empleo por empresas de trabajo temporal, por sexo y grupo principal de ocupación.
ETT-10.	Trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal, por sexo y edad.
ETT-11.	Trabajadores contratados por empresas de trabajo temporal, por sexo y nivel de estudios terminados.
ETT-12.	Trabajadores afiliados a la Seguridad Social en empresas de trabajo temporal, según sexo, por tipo de trabajador y edad.
ETT-13.	Trabajadores afiliados a la Seguridad Social en empresas de trabajo temporal, según sexo, por comunidad autónoma y provincia del centro de trabajo de las empresas de trabajo temporal.
Fuentes y notas explicativas	

Rubriques des statistiques disponibles

http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/anuarios

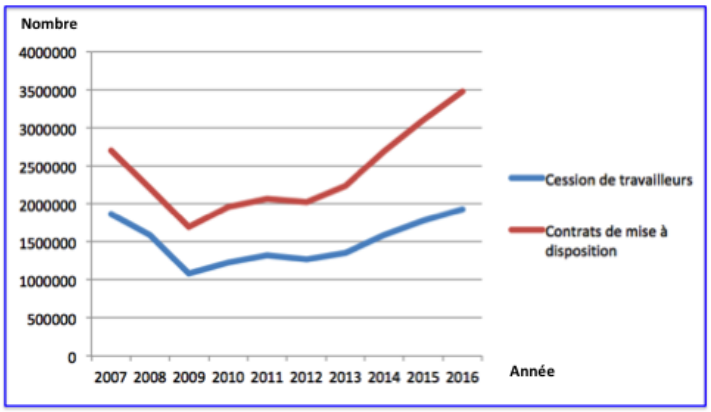
Nous présentons ci-dessous, quelques résultats statistiques portant sur les évolutions, que nous avons synthétisées à partir des données annuelles.

2.3.2 L'évolution du nombre de travailleurs cédés et du nombre de contrats de mise à disposition

Si l'on prend comme point de départ l'année 2007 où l'Espagne jouissait d'une économie plus ou moins stable et avec un « faible » taux de chômage (8,5 %), on peut constater qu'à l'époque, le nombre de travailleurs cédés et de contrats de mise à disposition par l'intermédiaire des ETT était déjà élevé.

Avec l'arrivée de la crise économique de 2008 et la pénurie généralisée du travail, l'activité des ETT n'a cessé de régresser jusqu'à 2013. Après de cette date, on constate à nouveau une augmentation progressive de l'activité des ETT jusqu'à 2016 qui correspond également à la reprise de l'économie espagnole (*cf.* tableau et graphique ci-dessous).

Année	Cession de travailleurs	Contrats de mise à disposition
2007	1864493	2705043
2008	1582506	2207585
2009	1080757	1691013
2010	1227713	1957564
2011	1323805	2062536
2012	1269685	2023400
2013	1357466	2232649
2014	1584618	2689892
2015	1774336	3108791
2016	1925543	3481537



Évolution du nombre de travailleurs cédés et du nombre de contrats de mise à disposition par les entreprises ETT entre 2007 et 2016

2.3.3 L'évolution des contrats à durée déterminée en Espagne

Les contrats de travail temporaires sont réglementés à l'article 15.1 b et c du Statut des travailleurs espagnol :

- **Contrat pour un travail ou un service spécifique.** Il est utilisé lorsqu'il s'agit d'exécuter un travail ou fournir un service spécifique dont l'exécution, bien que limitée dans le temps, est en principe d'une durée incertaine. La durée maximale de ce type de contrat est de 3 ans, mais peut être prolongé de 12 mois à la fin de ces périodes par une convention collective de portée sectorielle ou, à défaut, par une convention collective de portée inférieure. Le travail ou le service à effectuer doit toujours être identifié. « Les conventions collectives sectorielles et de niveau inférieur de l'État, y compris les accords d'entreprise, peuvent identifier dans le cadre de l'activité normale de l'entreprise des travaux ou des tâches dotés de leur substance propre susceptibles de faire l'objet de contrats de cette nature. »
- **Contrat à durée déterminée en raison des circonstances de production.** Ce contrat peut être signé lorsque les circonstances du marché, l'accumulation de tâches ou l'excédent de commandes l'exigent, même dans le cas d'une activité normale de la société. La durée est de 6 mois maximum sur une période de douze mois, à compter du moment où ces causes se sont produites, avec une seule prolongation. Par convention collective, il sera possible de déterminer les activités dans lesquelles des travailleurs temporaires peuvent être embauchés,
- **Contrat de substitution ou remplacement temporaire.** Ce contrat a pour objet de remplacer les travailleurs qui réservent leur emploi, de suspendre leur contrat pour pourvoir temporairement un poste pendant le processus de sélection ou de les remplacer pendant les périodes de vacances, maladie, accident, etc. La durée du contrat coïncide avec la durée de la cause sur laquelle il est fondé.

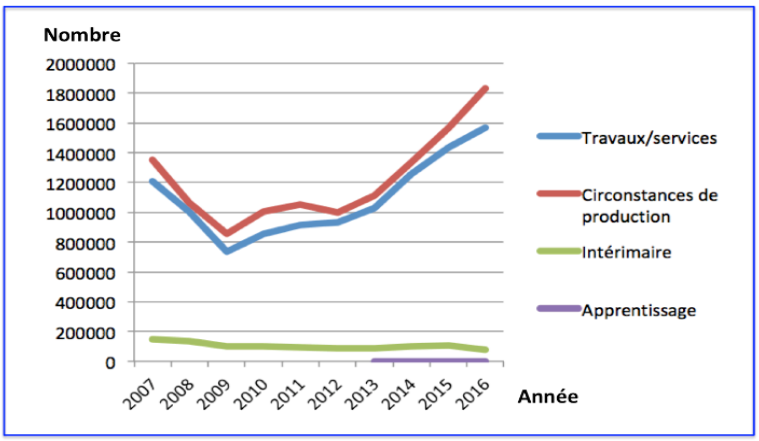
Le travail intérimaire est réglementé par l'article 43 du Statut des travailleurs espagnol :

- « 1. L'embauche de travailleurs pour les affecter temporairement à une autre entreprise ne peut être effectuée que par le biais d'agences de travail temporaire dûment autorisées dans les conditions établies par la loi. »

L'évolution du nombre de contrats temporaires suit la même évolution pour les travaux et services et pour les circonstances de production que pour les statistiques générales (une diminution due à la crise de 2008, et une augmentation substantielle à partir de 2013).

Les contrats de type intérimaire ne représentent qu'une part très faible de l'activité des ETT. On voit aussi actuellement un développement important des contrats liés aux circonstances de production (cf. tableau et graphe ci-dessous).

	Travaux/services	Circonstances de production	Intérimaire	Apprentissage
2007	1.208.188	1.350.075	146.780	
2008	1.003.715	1.067.688	136.182	
2009	736.056	856.072	98.885	
2010	852.795	1.005.535	99.234	
2011	916.162	1.051.202	95.172	
2012	935.543	1.000.715	87.142	
2013	1.029.892	1.114.943	87.723	91
2014	1.258.577	1.332.998	97.358	959
2015	1.435.319	1.566.792	104.206	2.474
2016	1.569.578	1.830.304	77.813	3.842



Évolution du nombre de contrats de mise à disposition par les entreprises ETT entre 2007 et 2016 en fonction du type de contrat

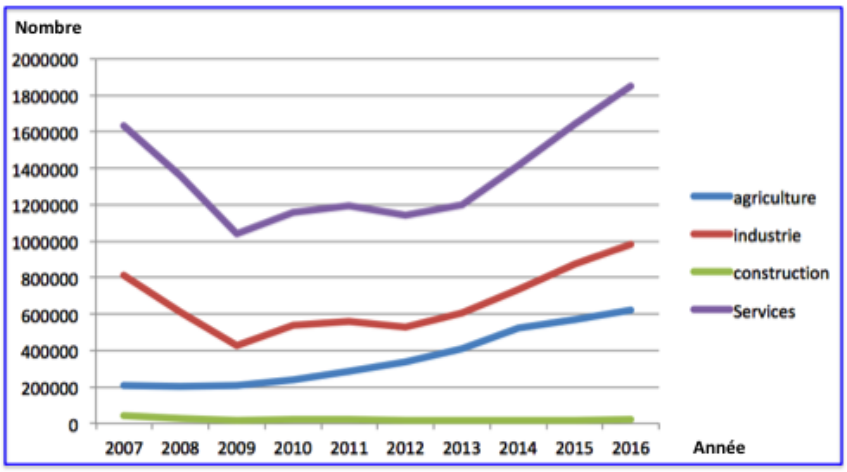
2.3.4 L'évolution des contrats de mise à disposition en fonction du secteur d'activité

Les statistiques des contrats de mise à disposition suivent la même évolution que les statistiques générales dans les secteurs de l'industrie et dans le secteur des services.

Dans l'agriculture, le travail temporaire répond essentiellement à des activités saisonnières. C'est également le cas pour le secteur des services, où l'on constate une augmentation importante de l'activité principalement liée au domaine touristique. Le secteur de l'industrie suit la même évolution que les contrats liés aux circonstances de production où l'on constate un recours croissant du travail temporaire qui permet une forme de flexibilité au niveau de la production et de l'embauche.

Finalement, le travail temporaire par l'intermédiaire des ETT est peu présent dans le secteur de la construction ; cela résulte vraisemblablement des contraintes imposées par les lois de 1999 et 2010 qui encadrent le recours aux ETT dans ce secteur.

année	agriculture	industrie	construction	Services
2007	208.385	810.756	44.354	1.631.341
2008	202.144	612.090	28.583	1.361.108
2009	206.377	427.060	15.136	1.041.078
2010	240.793	537.254	22.944	1.156.517
2011	285.964	560.333	21.895	1.194.331
2012	336.113	530.414	16.422	1.140.367
2013	411.528	605.181	16.611	1.199.244
2014	525.090	732.575	17.059	1.415.144
2015	570.994	876.182	18.808	1.642.784
2016	622.593	982.865	23.256	1.852.784



Évolution du nombre de contrats de mise à disposition par les entreprises ETT entre 2007 et 2016 en fonction du secteur d'activité

En lien avec les statistiques sur le chômage en Espagne, la durée et la précarité de l'emploi sont visibles dans la multiplicité des contrats de travail d'une semaine et même d'un jour.

À titre d'exemple, le nombre de contrats de travail enregistrés au mois d'août 2018 est de 1 602 945. Parmi ceux-ci, 1 448 574 étaient des contrats temporaires. Au mois de juillet 2018, pour 2 millions de contrats signés, 515 220 étaient des contrats inférieurs à 1 semaine, et 91 664 étaient des contrats entre 1 et 2 semaines.

Le 31 août 2018 il y a eu 363 017 résiliations de contrats et uniquement 58 375 créations de nouveaux contrats. En une seule journée, les statistiques de l'emploi ont perdu 304 642 travailleurs, principalement des contrats temporaires.

2.4 Dialogue social

2.4.1 Négociation et convention collective

La régulation du travail des ETT a donné lieu à une concertation sociale entre d'une part, plusieurs associations professionnelles du secteur des entreprises de travail temporaire (AETT, AGETT et FEDETT, etc.) et d'autre part les principales centrales syndicales CC.OO et UGT en tant que représentants des travailleurs.

Plusieurs conventions collectives ont été adoptées, dont la plus récente est la « Cinquième Convention Collective d'État pour les Agences de Travail Temporaire » [*V Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal*], avec une portée sur tout le territoire espagnol ; elle a été publiée en 2008 au Bulletin Officiel de l'État (Résolution du 23 janvier 2008, de la Direction générale du travail).

Convention disponible sur ce lien : https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-2226

Les différents niveaux de droit et de négociations :

- État : convention générale négociée à 3 pour 5 ans.
- Province : convention collective pour 1-2-3 années (marge de 5 années pour modifier).

2.4.2 Enjeux pour les syndicats

Alors qu'il existe de multiples modalités pour contracter des emplois de courte durée, un des enjeux syndicaux est de maintenir un niveau minimum de contrat fixe dans les entreprises (seuil : 30 %).

Ce souhait est motivé par la volonté de disposer d'un nombre minimum de travailleurs capables de connaître le travail et de défendre leurs droits. Cela est pourtant rendu difficile par les entreprises, par exemple dans le secteur de la construction, du fait des sous-traitances et de la durée des chantiers. Il y a très peu de demandes d'intérimaires s'exprimant auprès des syndicats.

Selon le syndicat CCOO, malgré une ouverture d'indemnisation de rupture à 25 jours pour 12 mois, contre 20 jours pour 12 mois en contrat fixe, les employeurs privilégient souvent le contrat temporaire.

2.5 Réglementation, accords et modalités de régulation de l'intérim

2.5.1 Principaux textes juridiques régulant les entreprises de travail temporaire et leurs relations avec les entreprises utilisatrices

- *Loi 14/1994, du 1er juin 1994 réglementant les entreprises de travail temporaire* *[Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal (Boletín Oficial del Estado de 02-06-1994)]*.
- Loi 31/1995, du 8 novembre 1995, de prévention de risques de travail. Article 28 sur les r*elations de travail temporaire, de durée déterminée et entreprises de travail temporaire) et Articles 15 et 16 sur la planification des actions préventives*. *[Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales. – (Boletín Oficial del Estado de 10-11-1995). Artículo 28. Relaciones de trabajo temporales, de duración determinada y en empresas de trabajo temporal.]*
- *Décret Royal 216/1999, du 5 février 1999, sur les dispositions minimales de sécurité et santé dans le domaine des entreprises de travail temporaire*. *[Real Decreto 216/1999, de 5 de febrero, sobre disposiciones mínimas de seguridad y salud en el trabajo en el ámbito de las empresas de trabajo temporal.]*
- *Loi 35/2010, du 17 septembre 2010, sur les mesures urgentes pour la réforme du marché du travail. Chapitre 1, mesures pour réduire la dualité et la temporalité du marché du travail. Article 1. Contrats temporaires et article 17. Entreprises de travail temporaire.* *[Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. CAPÍTULO I Medidas para reducir la dualidad y la temporalidad del mercado de trabajo. Artículo 1. Contratos temporales y Articulo 17. Empresas de trabajo temporal.]*

2.5.2 Droits et obligations de l'ETT et de l'EU

L'article 1 de la Loi de 1994 sur les Entreprises de Travail Temporaire [*Ley 14/1994, de 1 de junio*] définit les agences de travail temporaire comme étant celles dont l'activité consiste à placer les travailleurs embauchés par elles à disposition d'une autre entreprise utilisatrice, avec un caractère temporaire.

Cette définition présente les éléments fondamentaux de ces relations de travail particulières, basées sur une structure triangulaire composée de l'ETT contractante et cédante, de l'entreprise utilisatrice (EU) et du travailleur, et du caractère temporaire de la cession.

La loi définit en outre les particularités de la cession temporaire du travailleur.

Double employeur pour le travailleur temporaire	
L'ETT est celle qui embauche le travailleur ; c'est l'employeur qui doit assumer les obligations contractuelles propres à cette condition.	L'article 1.2 du Statut des Travailleurs prévoit que l'employeur est celui qui reçoit les services d'un travailleur, déclarant expressément que, dans le cadre des relations de travail établies par le biais des ETT, une telle qualification correspond à l'UE.

2.5.3 Droits et obligations avant l'embauche

<table>
<tr><th colspan="2">Obligations avant l'embauche</th></tr>
<tr><th>ETT</th><th>EU</th></tr>
<tr><td>

Obligation de l'ETT d'informer l'UE que le travailleur remplit les conditions suivantes (article 4.1 du décret royal 216/99) :

1) Le travailleur a été jugé apte, après une reconnaissance adéquate de son état de santé, pour occuper le poste de travail dans des conditions spécifiées,
2) Il possède les qualifications, les capacités requises et la formation pour l'exécution des tâches qui lui seront confiées, aussi en lien avec la prévention de risques professionnels,
3) Il a reçu les informations sur les caractéristiques de l'emploi et les tâches à accomplir, les qualifications et aptitudes requises et les résultats de l'évaluation des risques,

L'obligation de l'ETT de surveiller l'état de santé du travailleur (article 196.1 de la Loi Générale sur la Sécurité Sociale)

« Elle est tenue d'effectuer un examen médical avant l'admission des travailleurs qu'elle emploie (....) » ; avant l'embauche, en fonction des caractéristiques du poste à pourvoir.

- Si le travailleur n'est pas apte, il ne pourra pas être embauché.
- S'il est considéré comme apte, il ira travailler sous les ordres de l'EU

</td><td>

Obligation de l'UE de demander de l'information à l'ETT. A-t-on vérifié que :

1) Le travailleur a été jugé apte à occuper le poste de travail…
2) Il possède les qualifications, capacités et formation nécessaire…
3) Il a reçu les informations sur les caractéristiques de l'emploi…

L'EU ne permettra pas au travailleur intérimaire de commencer son travail tant que l'ETT ne lui a pas fourni la preuve de trois obligations que l'ETT doit assumer.

Devoir de l'EU de fournir des informations à la ETT sur :

- Les caractéristiques du travail,
- Les qualifications requises,
- Les risques de maladie professionnelle et les mesures préventives (loi sur la prévention des risques professionnels, article 28.5., § 2).

L'UE devra d'informer l'ETT des résultats de toute évaluation des risques auxquels les travailleurs sont exposés (nature du risque, degré et durée d'exposition à des agents nocifs, procédures ou conditions de travail pouvant avoir un effet négatif sur la santé) (*cf.* article 5.3 du Décret Royal 216/99

L'EU ne permettra pas au travailleur intérimaire de commencer son travail tant qu'elle n'aura pas la preuve qu'elle respecte les obligations susmentionnées. Ces obligations, comme cela a été souligné, sont assumées par l'ETT.

</td></tr>
<tr><td colspan="2">Accréditation documentaire sur les informations à échanger entre les entreprises : Les informations entre entreprises doivent être transmises par écrit. Toutes les informations et données doivent être enregistrées et stockées par les 2 entreprises (article 7 du décret royal 216/99), en particulier aux fins de l'article 23 de la loi sur la prévention des risques professionnels.</td></tr>
</table>

2.5.4 Droits et obligations après concertation sur les contrats de travail et de mise à disposition, et avant la prestation effective du service

Après concertation sur les contrats de travail et de mise à disposition et avant la prestation de service	
ETT	**EU**
L'obligation de l'ETT d'informer le travailleur sur les caractéristiques du poste et de la qualification requise ainsi que de toute information reçue de l'entreprise utilisatrice (l'article 7.2 de la Directive 91/383 ; Loi de Prévention de Risques du Travail, article 28.5. 2ème paragraphe ; Décret Royal 216/99) Cette information doit être incluse dans le contrat de travail et le contrat de mise à disposition ou dans l'ordre de service. *Obligation de l'ETT de former le travailleur* Avant la mise en disposition d'un travailleur à l'EU, l'ETT doit s'assurer que le travailleur dispose de la formation théorique et pratique en matière de prévention nécessaire à l'exercice de l'activité professionnelle et de toute autre formation pour tenir le poste de travail : formation adaptée à l'évolution des équipements et des méthodes de travail et au progrès des connaissances techniques. Dans le cas contraire, l'ETT doit assurer au travailleur une formation « *théorique et pratique, suffisante et adéquate, en matière de prévention* » qui devrait être dispensée au travailleur *« tant au moment de l'embauche, quel que soit le type ou la durée du contrat, que lorsqu'il y a des changements dans les fonctions exercées ou lorsque de nouvelles technologies ou des changements sont introduits dans l'équipement de travail »* (article 19.1 de la loi sur la Prévention des Risques Professionnels ; Décret Royal 216/99 sur l'exécution de l'obligation de formation de l'ETT). Cette formation peut être assurée par l'ETT avec ses propres ressources ou avec des moyens concertés, pendant le temps nécessaire. Cette formation fera partie de la durée du contrat de prestation de services ; elle doit être préalable à la prestation effective des services. Si une formation spéciale en matière de prévention est nécessaire sur le lieu de travail, cette partie de la formation est dispensée par l'ETT dans l'entreprise utilisatrice elle-même, avant le début effectif du travail. Elle peut également être dispensée par l'entreprise utilisatrice, aux frais de l'ETT (nécessité d'un accord écrit préalable entre les deux entreprises). Le temps de formation est inclus dans la durée du contrat de mise à disposition / contrat de travail (article 12.3 de la Loi sur les ETT). *Obligation pour ETT de transférer à l'EU des travailleurs « immédiatement productifs ».* NB. La question est de savoir quand et comment la formation sera mise en œuvre, étant donné que c'est l'EU qui connaît le mieux le poste du travail et étant donné les contraintes temporelles entre le moment de la demande et celui de mise à disposition.	

2.5.5 Droits et obligations pendant la cession du travailleur par l'ETT à l'EU

Pendant la cession du travailleur par l'ETT à l'EU	
ETT	**EU**
L'obligation pour l'ETT de surveiller la santé du travailleur mis à disposition : « les travailleurs mis à disposition ont droit à une surveillance périodique de la santé par l'ETT » (article 3.4 du Décret Royal 216/99 ; article 22 de la loi sur la Prévention des Risques Professionnels ; article 37.3 du Règlement sur les Services de Prévention), tout en prenant en compte les caractéristiques du travail, l'évaluation des risques effectuée par l'UE, et de la formation exigée par le médecin du travail. *L'obligation pour l'ETT d'adapter la formation des travailleurs cédés lorsqu'il y a des changements de la situation de travail dans l'EU, notamment des changements pouvant avoir un impact sur la santé du travailleur* (article 19.1 de la loi sur la Prévention des Risques Professionnels)	*L'obligation de l'UE d'informer les délégués à la prévention ou en leur absence les représentants des travailleurs, de l'arrivée d'un travailleur cédé (article 4.3 du Décret Royal 216/99 ; article 28.5 de la loi sur la Prévention des Risques Professionnels lors de l'incorporation des travailleurs mis à disposition par l'ETT).* Cette information doit comporter : • L'affectation d'un travailleur à un poste de travail et la nature du travail, • Les risques et mesures préventives, • Les informations et formations reçues, Le délégué à la prévention devient le représentant du travailleur cédé en matière de sécurité et de prévention. *Le devoir de l'EU d'informer le service de prévention et le travailleur mis à sa disposition* Obligation d'informer les travailleurs intérimaires *« des risques auxquels ils seront exposés, notamment en ce qui concerne la nécessité de qualifications ou aptitudes professionnelles spécifiques, l'exigence de contrôles médicaux spéciaux ou l'existence de risques spécifiques propres au poste, ainsi que sur les mesures de protection et de prévention à leur encontre »* (article 28.5 de la loi sur la Prévention des Risques Professionnels). *L'EU doit informer le service de prévention de l'embauche de travailleurs provenant d'une ETT.* Celui-ci est l'organisme chargé de transmettre au travailleur les informations concernant la prévention et la protection liées au poste de travail que le travailleur cédé doit occuper. Cette information concerne les caractéristiques et les risques spécifiques de l'emploi (article 31 de la loi sur la Prévention des Risques Professionnels). *L'obligation de l'UE de protéger la santé et la sécurité des travailleurs mis à leur disposition.* L'EU est *« responsable des conditions d'exécution du travail dans toutes les matières relatives à la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs »* (articles 16.2 de la loi sur les ETT ; article 28.5 de la loi sur la Prévention des Risques Professionnels ; article 5.1 du Décret Royal 216/99). Les travailleurs intérimaires doivent bénéficier d'un niveau de protection identique à celui des travailleurs embauchés directement par l'entreprise utilisatrice. *Obligation pour l'UE d'informer l'ETT des changements introduits dans l'activité, spécialement ceux pouvant avoir un effet sur la santé du travailleur cédé.*

2.5.6 Droits et obligations lors de la fin du contrat de travail

Lors de la fin de la relation de travail	
ETT	**EU**
L'obligation de l'ETT de surveiller l'état de santé du travailleur une fois la relation de travail terminée S'il existe des risques inhérents au travail (informations transmises par l'EU) la surveillance de la santé doit être étendue au-delà de la cessation de la relation de travail *(article 22.5 de la loi sur la prévention des risques professionnels).* L'ETT devra continuer à effectuer les examens médicaux des travailleurs temporaires, même s'ils ne sont plus liés contractuellement ou s'ils ont changé de travail au sein de l'ETT.	

2.5.7 Tableau récapitulatif des droits et devoirs des ETT et des EU

Thèmes	ETT	EU
Information		
Informer l'ETT sur les conditions d'exécution du travail		oui
Recueillir des informations sur le poste de travail de l'entreprise utilisatrice	oui	
Informer le travailleur sur les conditions de travail	oui	oui
Informer le travailleur sur la prévention de risques professionnels	oui	oui
Informer les délégués à la prévention	oui	oui
Informer le personnel / service chargé de la prévention de l'entreprise	oui	oui
Fournir à l'entreprise utilisatrice les preuves documentaires des informations fournies au travailleur	oui	
Ne pas autoriser le début de la prestation de services jusqu'à ce que l'ETT ait rempli son devoir d'information		oui
Recueillir des informations auprès de l'ETT sur les conditions / caractéristiques du travailleur temporaire		oui
Santé du travailleur		
Surveillance de la santé du travailleur (avant, pendant et après la réalisation du contrat de travail)	oui	
Obtenir un certificat d'aptitude du travailleur par un examen médical		oui
Communication des résultats de la surveillance de la santé à l'ETT pendant la réalisation du travail		oui
Formation		
Obligation de l'ETT de former le travailleur et de transférer à l'EU des travailleurs « immédiatement productifs »	oui	
L'obligation pour l'ETT d'adapter la formation des travailleurs cédés lorsqu'il y a des changements de la situation de travail dans l'EU	oui	
Formation à la prévention des risques professionnels sur la formation spéciale dans le poste de travail	oui	
Formation sur la prévention de risques professionnels en fonction des caractéristiques d'un poste de travail		oui
Prévention		
Ne pas conclure de contrats pour la mise à disposition de travailleurs dans des activités interdites	oui	oui
Coordination des activités dans l'entreprise		oui
Services de prévention	oui	oui
Coordination des activités de prévention	oui	oui
Permettre aux travailleurs temporaires l'accès aux délégués à la prévention ou aux représentants des travailleurs		oui
Évaluation des risques		oui
Vérifier que le poste a fait l'objet d'une évaluation des risques	oui	
Remise de EPI		oui
Autres		
Confier l'exécution du travail à un travailleur admissible (qui remplit les prérequis)	oui	
Notification sur les accidents de travail et maladies professionnels aux organismes compétents	oui	
Conservation et enregistrement de la documentation	oui	oui
Inclure toutes les informations nécessaires et obligatoires dans le contrat de travail ou la commande de service	oui	

3. Connaissance de la prévention et de la santé et sécurité au travail

Description de l'ensemble du système assurant la santé et la sécurité des travailleurs (droit, acteurs, actions). Pour chaque sous-chapitre, description générale puis application spécifique au secteur de l'intérim.

3.1 Rôle des pouvoirs publics et des partenaires sociaux en matière de SST

3.1.1 L'Institut National pour la Sécurité et la Santé au Travail

[*Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo – INSHT*] www.insht.es/portal/

L'INSHT est l'organisme technique et scientifique spécialisé de l'Administration Générale de l'État dont la mission est définie par l'article 8 de la Loi sur la Prévention des Risques Professionnels. Il est *« l'organe scientifique et technique spécialisé de l'Administration Générale de l'État, dont la mission est d'analyser et d'étudier les conditions de sécurité et de santé au travail et de promouvoir et de soutenir leur amélioration »*.

Il y a pour rôle de remplir 4 fonctions principales :

1 **Conseiller technique** lors de la mise en place de la réglementation légale et la normalisation au niveau national et international. Cet organisme fournit également, en accord avec les autorités compétentes, un soutien technique spécialisé dans le domaine de la certification, des essais et de l'accréditation.

2 **Appui technique** et collaboration avec l'Inspection du travail et la sécurité sociale.

3 **Promotion, information, formation, recherche** et divulgation des activités en lien avec la prévention de risques professionnels, en coordination et collaboration avec les organismes techniques en matière de prévention des Communautés autonomes.

Dans ce 3ème axe d'intervention, il est impliqué dans des nombreuses activités :

- Réaliser des études et des rapports sur les conditions de travail (locaux et lieux de travail, équipements et matériaux dangereux, groupes de travailleurs particulièrement sensibles à certains risques, conditions ergonomiques, contrôle et concentration des polluants, etc.).
- Fournir des conseils et une assistance technique aux entreprises, aux travailleurs et à leurs représentants, et coopérer avec l'Inspection du travail et d'autres organismes sur des questions techniques.
- Analyser et étudier les causes des accidents du travail et des maladies professionnelles et proposer des mesures correctives.
- Promouvoir et développer des programmes sur les méthodes et techniques de sécurité et de santé au travail.
- Effectuer la vérification de l'homologation des équipements et des moyens techniques de prévention et de protection.
- Programmer, organiser et développer des plans de formation sur la santé et la sécurité au travail.

4 **Coordination** avec d'autres organismes impliqués dans la prévention de risques :

- Secrétariat Général de la Commission Nationale pour la Sécurité et la Santé au Travail.
- Appui technique et collaboration avec l'Inspection du Travail et de la Sécurité Sociale dans l'accomplissement de leur fonction de surveillance et de contrôle de la réglementation sur la prévention des risques professionnels.
- Centre national de référence pour l'Agence européenne pour la sécurité et la santé au travail.
- Développement de programmes de coopération avec des organisations internationales.
- Assurer la coordination des activités relatives à la prévention entre les Administrations publiques et les Communautés Autonomes.

L'INSHT est composé de plusieurs instances :

- Le Conseil général : organe participatif de gestion de l'Institut de composition tripartite (syndicats, organisations patronales et administration publique) dont le rôle est d'élaborer des critères généraux et plans d'action dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail.
- Les Centres Nationaux de Sécurité et Santé au Travail.
- Le Centre national des conditions de travail (siège à Barcelone).

- Le Centre national des médias de protection (Séville).
- Le Centre national de vérification des machines (Baracaldo)
- Le Centre national des nouvelles technologies (Madrid).
- Les Cabinets Techniques Provinciaux : ils exécutent les compétences de l'Institut au niveau provincial. La plupart des Communautés autonomes ont la compétence pour exécuter la réglementation sur la santé et la sécurité au travail sur leur territoire.

3.1.2 L'inspection du travail et de la sécurité sociale

Elle est chargée de surveiller et de contrôler le respect de la réglementation en matière de santé et de sécurité au travail ; c'est-à-dire surveiller les actions préventives menées dans les entreprises pour se conformer aux dispositions de la réglementation sur la prévention des risques professionnels.

Cet organisme n'a pas de pouvoir de sanction, sa mission est de vérifier l'existence de violations de la réglementation sur la prévention des risques professionnels, d'alerter les responsables pour corriger les non-conformités, et rédiger un rapport, proposant éventuellement des sanctions en cas de persistance des infractions. La compétence pour sanctionner les infractions en matière de prévention appartient à l'autorité du travail compétente au niveau provincial, au Directeur général du travail, ou au Ministre du travail.

Ses fonctions sont :

- Veiller à l'application de la réglementation et des normes légales et techniques.
- Propositions de sanctions à l'autorité du travail compétente lorsqu'une infraction à la réglementation est détectée.
- Proposer des surtaxes ou des réductions des primes d'assurance accidents du travail et maladies professionnelles aux entreprises en fonction de leur comportement en matière de prévention des risques et de santé au travail.
- Conseiller et informer les entreprises et les travailleurs et leurs représentants sur la manière la plus efficace de se conformer aux dispositions dont elle est responsable.
- Préparer des rapports sur les accidents du travail et maladies professionnelles à destination du Tribunal du Social en cas de procès résultant d'accidents du travail et de maladies professionnelles.
- Signaler les accidents du travail et les maladies professionnelles mortels, graves et très graves à l'Autorité du Travail (Ministère de l'emploi et de la sécurité sociale ; Directions Provinciales du Travail ; Directions Générales du Travail de chaque Communauté autonome).
- Vérifier et promouvoir le respect des obligations assumées par les Services de Prévention.
- Ordonner l'arrêt immédiat du travail dans lequel un risque grave et imminent est détecté.
- Collaborer à des expertises.

Pour une organisation syndicale (CC.OO), les inspecteurs sont trop peu nombreux pour intervenir, surtout sur site. L'inspection du travail compte par exemple en Catalogne 115 agents pour 3 millions de travailleurs. C'est un ratio 2 fois inférieur à la moyenne européenne.

L'intervention des inspecteurs est tardive. Exemple d'un chantier : une plainte avait été déposée pour une entreprise sous-traitante, la visite de l'inspection s'est faite 5 ou 6 mois après.

3.1.3 La Commission Nationale pour la Santé et la Sécurité au Travail

C'est un organisme consultatif collégial dont la mission est de conseiller les administrations publiques lors de l'élaboration de politiques de prévention.

La Commission est composée d'un représentant de chacune des Communautés autonomes et d'un nombre équivalent de membres de l'Administration Générale de l'État et de représentants des organisations patronales et syndicales.

Le secrétariat de cet organisme est assuré par l'INSHT en apportant une assistance technique et scientifique nécessaires pour son bon fonctionnement.

Les missions principales de cet organisme sont les suivantes :

- Donner son avis sur les critères généraux et les programmes d'action concernant la prévention des risques professionnels.
- Rédiger des dispositions générales.

- Coordonner des actions développées par les administrations publiques compétentes en matière de travail.
- Relation entre les administrations publiques responsables du travail, de la santé et de l'industrie.

3.2 Responsabilités et obligations, activités interdites pour l'intérim

3.2.1 Activités interdites pour l'intérim : limites à l'embauche dans des activités à risques

Se basant sur la législation communautaire (article 5.1 de la Directive 91/383), la législation espagnole avait introduit certaines limitations à l'embauche de travailleurs intérimaires pour des d'activités ou des travaux présentant un danger particulier pour la santé ou la sécurité des travailleurs.

Conformément aux dispositions de l'article 8, paragraphe b), de la loi 14/1994, du 1er juin 1994, qui régit les ETT, il ne sera pas possible de conclure des contrats pour les travaux suivants dans des activités particulièrement dangereuses (article 8 du décret royal 216/99) :

- Travaux de construction visés à l'annexe II du décret royal 1627/1997, du 24 octobre 1997, qui établit des dispositions minimales en matière de santé et de sécurité dans les travaux de construction.
- Travaux dans les mines à ciel ouvert et souterraines visées à l'article 2 du décret royal 1389/1997, du 5 septembre 1997, approuvant les dispositions minimales visant à protéger la sécurité et la santé des travailleurs dans les activités minières, qui exigent l'utilisation de techniques minières.
- Travaux spécifiques aux industries extractives par forage de surface visée à l'article 109 du Règlement général sur les normes de base de sécurité minière, modifié par le Décret royal 150/1996, du 2 février.
- Travaux sur les plateformes offshore.
- Travaux directement liés à la fabrication, à la manipulation et à l'utilisation d'explosifs, y compris les articles pyrotechniques et autres objets ou instruments contenant des explosifs, réglementés par le règlement sur les explosifs, approuvé par le décret royal 230/1998, du 16 février.
- Travaux impliquant une exposition aux rayonnements ionisants dans les zones contrôlées par le décret royal 53/1992, du 24 janvier 1992, relatif à la protection sanitaire contre les rayonnements ionisants.
- Travaux impliquant une exposition à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction, de première et deuxième catégorie, conformément au décret royal 363/1995, du 10 mars 1995, qui approuve le règlement sur la notification des nouvelles substances et la classification, l'emballage et l'étiquetage des substances dangereuses, et le décret royal 1078/1993, du 2 juillet 1993, sur la classification, l'emballage et l'étiquetage des préparations dangereuses, ainsi que leurs règles respectives de développement et d'adaptation au progrès technique.
- Travaux impliquant une exposition à des agents biologiques des groupes 3 et 4, conformément au Décret royal 664/1997, du 12 mai 1997, sur la protection des travailleurs contre les risques liés à l'exposition à des agents biologiques au travail. Le ministre du Travail et des Affaires sociales est autorisé à dicter autant de dispositions que nécessaire en fonction du progrès technique et de l'évolution des réglementations ou spécifications internationales ou des connaissances en matière d'agents biologiques.
- Travaux avec des risques électriques à haute tension.

Jusqu'en 2010, le non-respect de cette disposition était considéré comme un manquement très grave imputable à la fois à l'agence de travail intérimaire et à l'entreprise utilisatrice (articles 19.3.b et 20.3.b de la loi sur les ETT).

Ces normes ont été assouplies par l'article 17 de la Loi 35/2010. Celui-ci modifie un alinéa de l'article 8 de la Loi 14/1994, du 1er juin 1994 réglementant les entreprises de travail temporaire. Les travaux dangereux ne sont plus déterminés par règlement mais en fonction de dispositions figurant dans les conventions collectives : *" Les entreprises ne peuvent conclure des contrats de mise à disposition de travailleurs pour l'exécution de travaux ou d'occupations particulièrement dangereux pour la santé et la sécurité au travail, aux termes de la deuxième disposition additionnelle de la présente loi et, conformément à celle-ci, dans des conventions ou accords collectifs ".*

Ainsi, pour ne pas pénaliser tout un secteur d'activité, la nouvelle rédaction de la loi met l'accent sur une occupation spécifique, plutôt que sur un secteur d'activité général. La nouvelle loi a conservé 3 activités où l'embauche de personnel par l'intermédiaire des ETT est interdite :

- Travaux impliquant une exposition aux rayonnements ionisants,
- Travaux impliquant une exposition à des agents cancérigènes, mutagènes ou toxiques pour la reproduction,
- Travaux impliquant une exposition à des agents biologiques des groupes 3 et 4.

3.2.2 Cas du secteur de la construction

Conformément à sa Convention collective, le secteur de la construction est interdit pour les entreprises de travail temporaire. Le motif principal est qu'elles ne peuvent assurer la formation métier et la formation à la santé et la sécurité.

3.3 Acteurs de prévention externes à l'entreprise

Rôle de l'assistant en santé : exemple au sein du syndicat CCOO

L'assistant de santé fait partie du staff de la fédération, de manière permanente ; c'est un technicien supérieur formé en SST. Il est conseiller ; il oriente les demandes syndicales et apporte une aide technique aux délégués syndicaux. La consultation se fait sur place auprès des délégués. La construction emploie beaucoup de cadres syndicaux par rapport à d'autres secteurs du fait des enjeux de sécurité qui lui sont spécifiques.

Les principales actions menées :

- Faciliter la coordination d'activité dans un même chantier. Par exemple, des salariés de l'entreprise F réalisent l'entretien des prisons : il y a enjeu de coordination entre l'administration, les travailleurs, les intervenants…
- Soutien à la mise en œuvre des ressources préventives : il y a des difficultés à faire la part entre ressources préventives et impératifs de production. Cela est mesuré par les heures d'éducation à la prévention ; il faut vérifier cette programmation préventive.
- Assister les délégués dans leurs réunions.

Les sujets les plus tendus concernent les mesures pour améliorer les conditions de travail. Une négociation difficile porte en particulier sur la participation des travailleurs et sur le nombre de personnels dédiés. Pour le syndicat, il est très important que le travailleur qui est le mieux à même de parler de ses conditions de travail soit associé.

3.4 Acteurs de prévention internes à l'entreprise

3 acteurs principaux interviennent pour la gestion de la prévention en entreprise : le délégué à la prévention ; les services de la prévention de l'entreprise et les travailleurs « désignés » ; et le comité « santé et sécurité ».

3.4.1 Le délégué à la prévention dans les entreprises

Il est le représentant des travailleurs et il exerce des fonctions spécifiques dans la prévention des risques au travail. Son rôle et ses fonctions sont précisés à l'article 36 de la Loi sur la Prévention des Risques Professionnels.

Parmi ses fonctions :

- Collaborer avec la direction de l'entreprise dans l'amélioration de l'action préventive.
- Promouvoir et encourager la coopération des travailleurs dans l'application de la réglementation sur la prévention des risques professionnels.
- Être consulté par l'employeur, avant exécution, sur toute décision en matière de prévention et évaluation des risques professionnels visées à l'article 33 de la loi sur la prévention des risques professionnels (LPRL).
- Exercer une tâche de vigilance et de contrôle sur l'accomplissement de la réglementation de la Prévention des Risques du Travail.

La loi sur la prévention des risques professionnels l'habilite aussi à :

- Accompagner les techniciens qui effectuent les évaluations des risques et les inspecteurs du travail et de la sécurité sociale dans leurs visites et vérifications du respect de la réglementation dans les centres de travail ; le délégué peut faire des observations.
- Avoir accès à l'information et à la documentation sur les conditions de travail, dans le respect des données confidentielles.
- Être informé par l'entreprise des accidents et des altérations de santé (maladies) résultant du travail.
- Recevoir les informations par l'intermédiaire de l'employeur, ou obtenues dans l'exercice de leurs fonctions par des services de prévention, des organismes techniques et l'inspection du travail.
- Effectuer des visites sur les lieux de travail pour surveiller et contrôler les conditions de travail.
- Demander à l'employeur de prendre des mesures préventives.
- Proposer l'adoption de l'accord de suspension des activités en cas de danger grave et imminent.

En ce qui concerne plus spécifiquement les travailleurs cédés par les ETT : *« L'entreprise utilisatrice informera les délégués à la prévention (...) de l'incorporation de tout travailleur mis à disposition par une agence de travail temporaire, en précisant le travail à effectuer, les risques et les mesures préventives, ainsi que les informations et la formation reçues par le travailleur. Le travailleur peut s'adresser à ces représentants dans l'exercice de leurs droits reconnus dans le présent arrêté royal et, en général, dans toute la législation sur la prévention des risques professionnels »*. (Art. 4.3 du Décret royal 216/1999 sur les dispositions minimales de santé et de sécurité au travail pour les travailleurs des ETT).

Les délégués à la prévention sont désignés par et parmi les représentants du personnel. Leur nombre est déterminé par un critère de proportionnalité basé sur l'effectif dans l'entreprise. Il s'agit d'un système similaire à celui établi dans le statut des travailleurs pour la nomination des délégués du personnel aux comités d'entreprise (article 35 de la LPRL) :

- De 6 à 49 salariés : 1 délégué
- De 50 à 100 salariés : 2 délégués
- De 101 à 500 salariés : 3 délégués
- De 501 à 1000 salariés : 4 délégués
- …
- + de 4 000 salariés : 8 délégués

La formation du délégué à la prévention. La personne responsable de la formation des délégués à la prévention est l'employeur lui-même, comme indiqué dans la loi PRL, qui peut lui fournir ses propres ressources ou faire appel à des organismes spécialisés agréés, notamment pour la formation technique.

Le contenu de la formation doit être adapté aux risques de l'entreprise et à son évolution dans le temps. Elle doit couvrir les aspects nécessaires à l'exécution des fonctions du délégué et les aspects aussi importants que les mesures d'urgence, la coordination des activités de l'entreprise, l'utilisation correcte des équipements de travail, la réglementation sur les droits et obligations (souvent mise en œuvre par les syndicats). Elle doit être dispensée en termes théoriques et pratiques, et être mise à jour si nécessaire.

3.4.2 Le service de prévention et les « travailleurs désignés » pour la prévention en entreprise

Pour planifier et mettre en œuvre la prévention dans l'entreprise, l'employeur peut nommer un ou plusieurs travailleurs pour s'occuper de l'activité préventive.

Les travailleurs désignés doivent avoir la capacité nécessaire, disposer du temps et des moyens nécessaires et être en nombre suffisant compte tenu de la taille de l'entreprise, ainsi que des risques auxquels les travailleurs sont exposés et de leur répartition au sein de l'entreprise.

La notion de travailleur désigné ne correspond pas à celle de délégué à la prévention. Les délégués à la prévention sont élus par et parmi les représentants des travailleurs, tandis que le travailleur désigné est nommé par l'entreprise pour être responsable de l'activité préventive.

3.4.3 Le comité Santé et Sécurité

C'est un organe collégial dont la fonction est la consultation régulière et périodique des actions de l'entreprise dans le domaine de la prévention des risques.

Il est constitué par les délégués à la prévention, d'une part, et par l'employeur et/ou ses représentants en nombre égal à celui des délégués à la prévention, d'autre part.

Ce comité est obligatoire dans les entreprises ou les lieux de travail de 50 travailleurs ou plus.

Il se réunit tous les trimestres et à la demande de l'une ou l'autre des représentations. Il adopte son propre règlement intérieur et consigne les délibérations des réunions.

3.4.4 Le rôle préventif des syndicats et des organisations patronales les plus représentatives

Les principales organisations patronales et syndicales mènent un grand nombre d'activités liées à la prévention des risques professionnels, telles que :

- Mener des études, publier des rapports, publier des brochures, etc., dans le but de disséminer et sensibiliser à la prévention ses membres et la communauté de travail.
- Imposer des critères de négociation collective (conventions et accords collectifs) ; assister techniquement les négociateurs.
- Publier du matériel de formation et donner des cours de formation, en particulier dans les centres syndicaux ; ces cours sont principalement dédiés aux nouveaux délégués à la prévention des entreprises.

3.5 Dispositifs d'études, d'informations et de capitalisation sur la santé au travail

Le Décret Royal 1109/2007 est à l'origine de la création d'un Observatoire d'État sur les conditions de travail [*Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo – INSHT*] adossé à l'Institut National de la Santé et de la Sécurité au Travail. Cet organisme publie mensuellement et annuellement des statistiques sur la sinistralité dans les entreprises ETT. http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/

Par ailleurs, la loi 35/2010, stipule que « *l'Institut national de la santé et la sécurité au travail doit inclure dans ses rapports périodiques sur l'évolution de la sinistralité des données spécifiques qui permettent de connaître l'évolution de la sinistralité dans les travaux ou occupations ayant une dangerosité particulière pour la sécurité et la santé, dans les travaux réalisés par les travailleurs cédés par des entreprises de travail temporaire… ».*

Voici ci-dessous une série d'organismes qui participent au recueil de données, effectuent des recherches ou publient des informations sur le marché du travail, sur les conditions de travail ou sur la prévention. La plupart d'entre eux ont été mentionnés précédemment :

Ministère du Travail *[Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad social]*

http://www.mitramiss.gob.es/es/extras/buscador/resultados.htm?q=ETT

http://www.empleo.gob.es/es/estadisticas/anuarios/

Ce site fournit des statistiques sur l'emploi et plus particulièrement sur les ETT ainsi que des rapports divers et la réglementation concernant ces entreprises.

Institut National pour la Sécurité et la Santé au Travail *[Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo - INSHT*]

http://www.insht.es/portal/site/Insht/

C'est le site de référence pour rechercher des informations sur la santé et la sécurité au travail, sur la prévention car parmi ses fonctions principales figurent la recherche et l'information dans ce domaine (cf. point 3.1 du rapport)

Observatoire d'État sur les conditions de travail *[Observatorio Estatal de Condiciones de Trabajo]* http://www.oect.es/portal/site/Observatorio/

L'Observatoire met à disposition des statistiques et rapports mensuels et annuels sur la sinistralité des ETT.

Observation des Emplois du Service Public d'État pour l'Emploi *[Observatorio de las Ocupaciones del Servicio Público de Empleo Estatal]*

http://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/observatorio/observatorio.html

Il s'agit d'une unité technique qui analyse la situation et les tendances du marché du travail, des professions, des groupes d'intérêt pour l'emploi et des transformations qui s'y produisent, en anticipant les défis et les besoins que pose le marché du travail et en facilitant ainsi la prise de décision.

Institut National de Statistiques *[Instituto Nacional de Estadística – INE]*

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/categoria.htm?c=Estadistica_P&cid=1254735976594

Ce site contient des statistiques diverses sur la population espagnole et notamment les données d'enquête EPA (Enquête sur la population active) réalisée depuis 1964.

C'est une enquête trimestrielle continue, dont l'objectif principal est d'obtenir des données sur la population active et ses différentes catégories (actifs en emploi, chômeurs), ainsi que sur la population en dehors du marché du travail (inactifs).

Fondation de l'État pour la prévention des risques de travail *[Fundación estatal para la prevención de riesgos laborales]*

https://www.funprl.es/Aplicaciones/Portal/portal/Aspx/Home.aspx

La 5ème disposition additionnelle de la Loi sur la Prévention des Risques Professionnels a ordonné la création d'une fondation, sous la protection du Ministère du travail et des affaires sociales, aujourd'hui Ministère de l'emploi et de la sécurité sociale, avec la participation des administrations publiques et des organisations représentatives des employeurs et des travailleurs, dont l'objectif principal est la promotion, notamment dans les petites et moyennes entreprises, des activités visant à améliorer la sécurité et les conditions de santé et sécurité au travail.

Parmi les actions assurées par la fondation, figurent :

- Les actions d'information : il s'agit des actions qui visent à diffuser parmi les travailleurs et les employeurs les principes de l'action préventive contre les risques professionnels ou les règles spécifiques pour l'application de ces principes.
- Les actions d'assistance technique : elles visent à étudier et à résoudre les problèmes découlant de l'application pratique et matérielle des actions préventives.
- Les actions de formation : il s'agit de la conception des méthodes et des contenus des programmes qui pourraient être enseignés dans les secteurs et sous-secteurs d'activité productive, en particulier dans ceux dont la structure est fondamentalement composée de petites entreprises.
- Les actions visant à promouvoir le respect de la réglementation en matière de prévention des risques professionnels : son objectif est de promouvoir la connaissance et l'application par les employeurs et les travailleurs des dispositions légales, réglementaires et conventionnelles en matière de prévention des risques professionnels, notamment par des mécanismes et instruments développés dans les sphères sectorielles et territoriales d'activité productive.

4. Régimes d'assurances et tarification

Description détaillée du système assurantiel des accidents du travail, maladies professionnelles. Pour chaque sous-chapitre, description générale puis mention si spécificité pour le secteur de l'intérim.

4.1 Régime d'assurance accident et maladies professionnelles

4.1.1 Le système de protection de la santé espagnol

Le système de sécurité sociale espagnol propose 2 niveaux de protection :

- Le niveau contributif qui concerne les prestations liées aux cotisations versées par tout travailleur,
- Le niveau non contributif qui couvre les prestations pour les personnes résidant en Espagne qui ne disposent pas des ressources économiques suffisantes pour cotiser à la Sécurité Sociale.

Par ailleurs, la cotisation à la Sécurité Sociale est une obligation pour tous les travailleurs ; elle comprend une part pour les contingences communes qui inclut les cotisations pour les congés de maladie, les soins de santé, la retraite, etc., et une part pour les contingences professionnelles visant à couvrir les dépenses liées aux risques professionnels : accidents du travail et maladies professionnelles. Lorsque le travailleur travaille en entreprise, c'est l'employeur qui cotise pour les contingences professionnelles.

Le système espagnol de protection de la santé est un système mixte : public (Sécurité Sociale) / privé (organismes mutualistes).

Les travailleurs indépendants et les entreprises ont le choix de faire gérer les prestations des contingences professionnelles soit par les organismes gestionnaires de la Sécurité Sociale, soit par des mutuelles. Le choix de la gestion des prestations est régi par un *« principe de volontariat »*. Mais les mutuelles peuvent aussi collaborer avec la Sécurité Sociale à la gestion des prestations économiques pour l'incapacité temporaire pour contingences communes, c.-à-d. accident non professionnel et maladie non professionnelle.

4.1.2 Les organismes mutualistes

Les mutuelles sont des entités collaboratrices de la Sécurité Sociale de structure associative privée même si elles exercent des fonctions publiques de collaboration avec la Sécurité Sociale. Elles ont une personnalité juridique qui, sous la direction et la tutelle des départements ministériels respectifs, assurent la gestion et l'administration des prestations et services qui sont de la compétence de la Sécurité Sociale.

Le fonctionnement des mutuelles (leur relation et coordination avec la Sécurité Sociale) est réglementé par toute une série de textes de loi :

- Loi 35/2014 du 26 décembre modifiant le texte consolidé de la Loi générale sur la sécurité sociale en ce qui concerne le régime juridique des mutuelles d'assurance accidents du travail et maladies professionnelles de la sécurité sociale.
- Décret législatif royal 8/2015, du 30 octobre, portant approbation du texte consolidé de la Loi générale sur la sécurité sociale.
- Règlement général sur la collaboration dans la gestion des mutuelles d'assurance contre les accidents du travail et les maladies professionnelles de la sécurité sociale.
- Loi 31/1995, du 8 novembre, sur la prévention des risques au travail.
- Résolution du 4 mai 2015 du Secrétariat d'État à la Sécurité Sociale, établissant le Plan Général des Activités Préventives de la Sécurité Sociale, à appliquer par les mutuelles collaborant avec la Sécurité Sociale dans la planification de leurs activités pour 2015.
- Décret royal 625/2014, du 18 juillet, réglementant certains aspects de la gestion et du contrôle des procédures d'incapacité temporaire pendant les trois cent soixante-cinq premiers jours de leur durée.
- Ordonnance ESS/1187/2015, du 15 juin, portant application du décret royal 625/2014, du 18 juillet, réglementant certains aspects de la gestion et du contrôle des procédures d'incapacité temporaire pendant les trois cent soixante-cinq premiers jours de leur durée.

Pour résumer

Les mutuelles espagnoles sont des entités collaboratrices du système de sécurité sociale à but non lucratif. Elles couvrent les prestations relatives aux cotisations versées par les entreprises pour la couverture des risques professionnels :

- Soins de santé pour la personne blessée ou malade pour cause du travail.
- Réhabilitation et réadaptation professionnelle des blessés.
- Prestations financières en cas d'incapacité temporaire, de lésions permanentes par accident du travail ou maladie professionnelle, d'invalidité ou décès.

Elles peuvent aussi agir en tant que service de prévention. Dans ce cas les actions de prévention peuvent porter sur :

- La conception, la mise en œuvre et l'application d'un plan de prévention des risques professionnels dans l'entreprise.
- La planification de l'activité préventive et l'identification des priorités dans l'adoption des mesures préventives et le suivi de leur efficacité.
- L'évaluation des facteurs de risque qui peuvent affecter la sécurité et la santé des travailleurs.
- L'information et la formation des travailleurs sur les risques professionnels.
- La mise en place de plans de premiers secours et d'urgence.
- La surveillance de la santé.

Pour un complément d'informations : Association des mutuelles d'accident de travail [*Asociacion de Mutuas de Accidentes de Trabajo – AMAT]* http://www.amat.es

4.1.3 Surveillance médicale : point de vue du syndicat CC.OO

La surveillance médicale se fait par les entreprises ou les mutuelles. Chaque employeur peut contracter un service de prévention (sécurité, ergonomie, risque chimique, risque psychosocial et surveillance de la santé).

La surveillance de la santé est contractée avec des prestataires extérieurs ; ce sont des services de prévention. La surveillance devrait théoriquement se faire sur le long terme. Mais les surveillances sont stéréotypées et ne se basent pas sur les expositions réelles au travail. Le bilan annuel de la surveillance est confidentiel et obligatoire. La surveillance porte peu sur l'organisation des collectifs ; elle est centrée sur les capacités individuelles. Trop souvent, elle peut déboucher sur une inaptitude.

Exemple de l'amiante : on voit actuellement dans les tribunaux des contentieux relatifs à des travailleurs décédés depuis des années ; les contestations sont régulières.

4.2 Système de financement du régime

4.2.1 Les cotisations à la sécurité sociale (base, type et quota)

Les cotisations de sécurité sociale sont composées de 3 éléments de base :

1. **L'assiette de cotisation** des différents régimes de sécurité sociale correspond à la rémunération brute d'un travailleur et à d'autres versements supplémentaires calculés au prorata. La base de cotisation est utilisée pour calculer le montant que les employeurs et les salariés doivent payer à la Sécurité Sociale. Pour ces derniers, cette base de cotisation déterminera les prestations qu'ils pourront recevoir en cas de chômage, incapacité, congé de maladie ou pension, etc. Il existe plusieurs régimes de cotisation en fonction du type de travailleur (régime général, employés de maison, agriculteurs, etc.).
2. Le **type de cotisation** (contingences communes, contingences professionnelles, heures supplémentaires, etc.) détermine le pourcentage appliqué à la base de cotisation.
3. La **cotisation,** qui résulte de l'application du taux de cotisation à l'assiette de cotisation et de la déduction, le cas échéant, des bonus et/ou réductions.

4.2.2 Les cotisations de l'employeur

- Contingences courantes : 23,60 % de la base de cotisation.
- Contingences professionnelles : le pourcentage varie en fonction de l'activité de l'entreprise et de la position du travailleur et en fonction du risque encouru par le travailleur. Par exemple, les activités administratives ont un taux de 1 % alors que dans la construction et le transport de marchandises, il est de 6,70 %.
- Heures supplémentaires : 12 % pour les cas de force majeure et 23,60 % pour les autres.
- Chômage : la cotisation est différente selon le type de contrat. Dans le cas des contrats à durée indéterminée, le pourcentage est de 5,50 % ; dans le cas des contrats temporaires à temps plein, il est de 6,70 % et dans le cas des contrats à temps partiel, de 7,70 %.
- Fonds de garantie des salaires [*Fondo de Garantía Salarial – FOGASA*], qui verse les indemnités de licenciement en cas d'insolvabilité de l'entreprise ou de faillite : 0,20 %
- Formation professionnelle : 0,60 %.

4.2.3 Surtaxes liées aux accidents et maladies professionnelles

Les entreprises peuvent être soumises à une augmentation des prestations pour les contingences professionnelles en cas d'accident de travail ou maladie professionnelle.

Il s'agit d'une surtaxe des prestations pour l'employeur, réglementée par l'article 123 de la Loi Générale de la Sécurité Sociale qui dispose que *« toutes les prestations économiques résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle sont portées, selon la gravité de la faute, de 30 à 50 pour cent lorsque la blessure est causée par des machines, dispositifs ou installations, par les établissements ou lieux de travail qui ne disposent pas de dispositifs de précaution réglementaires, que ceux-ci soient inutilisés ou dans de mauvaises conditions, ou quand on n'a pas respecté les mesures générales ou particulières de sécurité ou d'hygiène dans le travail et de salubrité, ou l'adéquation entre les aptitudes du travailleur et le poste de travail compte tenu de ses caractéristiques et de l'âge, du sexe et autres caractéristiques du travailleur. La responsabilité du paiement de la surtaxe prévue à l'alinéa précédent incombe directement à l'employeur contrevenant et ne peut être soumise à aucune assurance... ».*

4.2.4 Les cotisations du salarié

Contingences courantes : 4,70 % de la base de cotisation.

Heures supplémentaires : 2 % pour les cas de force majeure et 4,70 % pour le reste.

Chômage : selon le type de contrat. Pour les contrats à durée indéterminée : 1,55 % ; pour les contrats temporaires : 1,60 %.

4.2.5 Le financement des mutuelles

Le financement des mutuelles repose sur l'apport de la part de la Trésorerie Générale de la Sécurité Sociale de deux quotas indépendants : l'un pour la gestion des contingences professionnelles et l'autre pour les contingences communes.

La collaboration des mutuelles dans la gestion des contingences professionnelles est financée par le biais de primes d'accidents du travail versées exclusivement par l'employeur et perçues par la Trésorerie générale de la Sécurité sociale, qui les reversent ensuite à la mutuelle.

La cotisation pour accidents du travail et maladies professionnelles s'effectue par l'application d'un tarif en fonction de l'activité économique exercée par l'entreprise, selon la Classification nationale des activités économiques.

La collaboration de ces entités dans la gestion des contingences communes est financée par un pourcentage ou une fraction des quotas de contingences communes, qui sont à la charge des employeurs et des travailleurs, et qui sont également perçus par la Trésorerie générale de la Sécurité sociale.

Chaque année, c'est l'ordre de cotation correspondant qui établit la fraction du quota à recevoir par les mutuelles pour gérer les contingences communes et professionnelles.

4.2.6 Tarification et aspect économique de la prévention : point de vue du syndicat CCOO

Des études du Centre national des conditions de travail montrent que depuis la crise les sanctions financières aux entreprises contrevenantes sont bien moindres. Il y a néanmoins des avancées notamment dans la mise en place de protections collectives. Il y a un avantage économique lorsque les entreprises font de la prévention.

Les accidents et maladies sont financés par la mutuelle. La cotisation varie selon l'activité de l'entreprise et le nombre de travailleurs. La cotisation est collectée par la Sécurité Sociale qui conventionne avec les mutuelles choisies par le patronat. Dans la construction, 8,75 % de la masse salariale est reversée à la mutuelle pour financer la maladie, l'accident, la réhabilitation.

Les mutuelles ont une délégation de service public par la Sécurité sociale. Elles sont patronales ; les délégués pouvant seulement intervenir sur une demande de changement de mutuelle. Leurs motivations sont économiques, et de ce fait elles exercent une pression négative sur le travailleur pour qu'il réintègre vite le poste de travail. Les mutuelles reçoivent par exemple un bonus en fonction de leur résultat économique.

D'autres indemnités sont versées par la sécurité sociale en cas de décès et d'invalidité. Il n'y a pas de taux variable. En cas d'AT grave ou mortel, une investigation est réalisée et si nécessaire, une amende est infligée, qui se traduit par une plus forte indemnisation. Puis, passage au civil ou pénal selon les cas.

Il y a quelques bonus que l'entrepreneur peut recevoir s'il a de bons résultats de SST, ces bonus étant affectés à des mesures supplémentaires de prévention. Le syndicat CCOO n'a pas posé de principe sur le sujet de la tarification incitative (bonus et malus).

4.3 Nomenclatures des accidents, lésions ou maladies en lien avec le travail

4.3.1 Nomenclature d'accidents et lésions

Le guide pour la déclaration des accidents de travail et l'application informatique DELT@ fournissent une codification précise pour caractériser les accidents de travail :

a) Accident ou rechute

On considère qu'une rechute est un congé maladie du travailleur survenant comme conséquence directe d'un accident avec congé de maladie antérieur, quel que soit le temps écoulé depuis l'accident.

b) Typologie d'accidents selon le lieu

- Accident sur le lieu de travail ou le centre de travail habituel
- Accident lors d'un déplacement pendant la journée de travail
- Accident de trajet
- Accident sur un autre site ou lieu de travail

c) Typologie d'accidents selon le type de lésion

La typologie comporte des grandes catégories spécifiées en sous catégories :

- Blessures et lésions superficielles
- Fractures des os
- Dislocations, entorses et foulures
- Amputations traumatiques, perte de parties du corps
- Commotion cérébrale et blessures internes
- Brûlures, échaudures et engelures
- Empoisonnements et infections
- Noyade et suffocation
- Effets du bruit, des vibrations et de la pression
- Effets des températures extrêmes, de la lumière et des radiations
- Dommages psychologiques, choc traumatique
- Blessures multiples
- Crises cardiaques, accidents vasculaires cérébraux et autres pathologies non traumatiques.
- Autres blessures spécifiées non incluses dans une des rubriques

En plus des informations sur le type de lésion, le déclarant doit fournir une série d'informations, codifiées aussi dans des typologies, concernant l'activité de la personne blessée au moment de l'accident.

- Type de site où se trouvait le travailleur au moment de l'accident
- Type de travail que le travailleur effectuait au moment de l'accident
- L'activité physique précise que faisait la personne blessée quand l'accident s'est produit
- Déviation ou événement anormal s'écartant du processus habituel et qui a déclenché l'accident
- Contact qui a causé la blessure au travailleur blessé
- Agent matériel associé à l'activité physique spécifique
- Agent matériel associé à la déviation
- Agent matériel associé au contact qui a causé la blessure

Exemple :

Pour l'accident suivant : *« Pendant le polissage d'une pièce de carrosserie sur une machine à brosser, la victime incline trop la pièce, qui est entraînée par la brosse et le frappe au visage »*, l'employeur doit renseigner les informations suivantes sur les variables ayant entrainé l'accident :

Variable	Code	Description (résumé)
Type de lieu	011	Lieu de production, atelier, usine
Type de travail	11	Production, transformation, traitement
Activité physique spécifique	41	Tenir dans la main
Agent matériel de l'activité physique	14.02.99.00	Élément d'un véhicule
Déviation	44	Perte de contrôle d'un objet
Agent matériel de la déviation	14.02.99.00	Élément d'un véhicule
Contact	41	Choc avec un objet projeté
Agent matériel de contact	14.02.99.00	Élément d'un véhicule

4.3.2 Nomenclature des maladies professionnelles

Le tableau des maladies professionnelles est le résultat d'une concertation sociale *« approuvant le tableau des maladies professionnelles dans le système de sécurité sociale et établissant les critères de notification et d'enregistrement »* (Décret Royal 1299/2006, du 10 novembre).

Extraits du décret :

« La Déclaration pour le dialogue social, signée en juillet 2004 par le gouvernement, les syndicats et les organisations d'employeurs, a établi le cadre général des priorités dans le domaine social et du travail, une attention particulière étant accordée au système de sécurité sociale.

Après un vaste processus de dialogue, les parties signataires de la déclaration susmentionnée ont signé le 13 juillet 2006 un accord sur les mesures de sécurité sociale, y compris l'adoption d'une nouvelle liste de maladies professionnelles qui, à la suite de la recommandation 2003/670/CE de la Commission du 19 septembre 2003 concernant la liste européenne des maladies professionnelles, met en adéquation la liste actuelle avec la réalité productive actuelle ».

Le décret de 2006 a établi un tableau de maladies professionnelles en 6 grandes catégories spécifiées ensuite en sous-catégories :

- **Groupe 1 :** Maladies professionnelles causées par des agents chimiques.
- **Groupe 2 :** Maladies professionnelles causées par des agents physiques.
- **Groupe 3 :** Maladies professionnelles causées par des agents biologiques.
- **Groupe 4 :** Maladies professionnelles causées par l'inhalation de substances et d'agents non mentionnés ailleurs.
- **Groupe 5 :** Maladies professionnelles de la peau causées par des substances et agents non couverts par l'une des autres rubriques.
- **Groupe 6 :** Maladies professionnelles causées par des agents cancérigènes.

4.4 Procédures et modalités de déclaration, reconnaissance et indemnisations

4.4.1 La déclaration des accidents de travail

Le Ministère du Travail et de la Sécurité Sociale espagnol [*Ministerio de Empleo y Seguridad Social*] a publié un guide pour la déclaration des accidents de travail [*Sistema DELT@ : Guía de cumplimentación del parte de accidente de trabajo - PAT*] précisant la procédure et les modalités.

Ce guide a été préparé par la sous-direction générale des statistiques du Ministère de l'emploi et la sécurité sociale, en collaboration avec les autorités du travail des différentes Communautés autonomes, l'Association des mutuelles d'accidents du travail (AMAT), l'Institut national de la santé et de la sécurité au travail (INSHT), l'Inspection du travail et de la sécurité sociale (ITSS), la Direction générale de la sécurité routières (DGT) et la sous-direction générale des Technologies de l'information et de la communication du Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale.

On peut trouver ce document en anglais, en français et en allemand sur le site web de l'office statistique de l'Union Européenne (Eurostat) : http://epp.eurostat.ec.europa.eu/portal/page/portal/health/health_safety_work

4.4.2 Procédure de déclaration d'un accident

La déclaration d'un accident de travail avec arrêt de travail doit être complétée pour les accidents du travail ou les rechutes subies par les travailleurs affiliés à la Sécurité Sociale, avec couverture des contingences professionnelles, qui entraînent l'absence du travailleur blessé du lieu de travail pendant au moins un jour. La responsabilité de remplir le rapport d'accident incombe à l'employeur.

Le délai pour remplir le rapport d'accident du travail est de cinq jours ouvrables à compter de la date de l'accident ou de la date du congé de maladie. La législation établit que l'omission de signaler un accident du travail à temps et en bonne et due forme constitue une infraction mineure ou grave, selon la gravité de l'accident, et peut entraîner les sanctions correspondantes, le cas échéant.

La déclaration s'effectue par voie électronique par l'intermédiaire de l'application Delt@. Les Communautés autonomes de Catalogne et du Pays basque ont établi d'autres procédures que le système Delt@, mais dans tous les cas, les données récoltées par ces systèmes sont envoyées au Ministère de l'Emploi et de la Sécurité Sociale pour traitement statistique.

Lors de la déclaration, l'employeur doit renseigner toute une série de rubriques permettant de caractériser l'accident (*cf.* guide pour la déclaration des accidents de travail - Sistema DELT@).

4.4.3 Procédure de reconnaissance et déclaration d'une maladie professionnelle

La procédure de reconnaissance et déclaration d'une maladie professionnelle est précisée dans le Décret Royal 1299/2006.

La qualification d'une maladie comme étant professionnelle incombe à l'entité qui gère les contingences professionnelles (entité gestionnaire de la sécurité sociale ou mutuelle) :

« La classification des maladies comme professionnelles correspond à l'organisme gestionnaire respectif ».

L'élaboration et le traitement de la déclaration d'une maladie professionnelle incombe également à l'entité qui gère les contingences professionnelles (entité de la sécurité sociale ou mutuelle) :

« En cas de maladie professionnelle, (…) l'entité gestionnaire ou collaboratrice qui assume la protection des risques professionnels prépare et traite la déclaration de maladie professionnelle correspondante, conformément aux conditions établies par les dispositions d'application et de développement… L'entreprise doit fournir à l'entité gestionnaire les informations nécessaires en sa possession … »

La procédure de déclaration est différente de celle des accidents de travail. Elle se fait également par voie électronique.

4.4.4 Prise en charge et indemnisation

La prise en charge et l'indemnisation des maladies professionnelles sont assurées par l'organisme gestionnaire des contingences professionnelles (mutuelles).

Les mutuelles ont pour rôle d'assumer :

- Les soins de santé pour la personne blessée ou malade pour cause du travail ;
- La réhabilitation et réadaptation professionnelle des blessés ;
- Les prestations financières en cas d'incapacité temporaire, de lésions permanentes par accident du travail ou maladie professionnelle, d'invalidité ou décès.

4.5 Cas de la relation triangulaire : tarification et jurisprudence

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

5. Santé et sinistralité dans le secteur de l'intérim

Présentation des données de santé et de sinistralité pour le secteur. Analyse comparative au regard des résultats des autres secteurs.

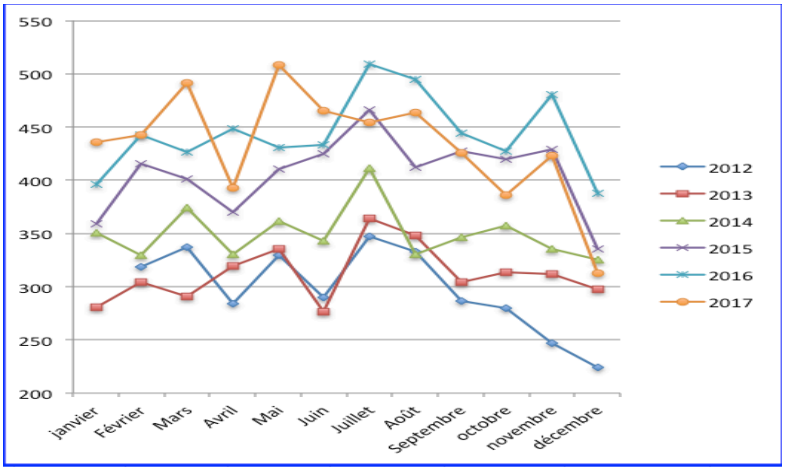
5.1 Connaissances sur les accidents du travail

À partir des données annuelles publiées par l'observatoire sur les accidents de travail chez les travailleurs provenant des ETT, nous avons élaboré quelques tableaux de synthèse sur la sinistralité dans les ETT.

5.1.1 Le taux de sinistralité

Le taux de sinistralité correspond au nombre de travailleurs accidentés pour 100 000 travailleurs.

	janvier	Février	Mars	Avril	Mai	Juin	Juillet	Août	Septembre	octobre	novembre	décembre	moyenne
2012		318,38	336,87	284,33	329,59	290,12	347,17	333,12	286,37	279,69	247,17	224,06	**297,9**
2013	280,7	304,6	290,9	319,1	335,7	276,6	364,5	347,8	303,9	313,3	312,2	297,3	**312,2**
2014	350,6	329,9	374	330	361,4	343,1	411,4	330	346,4	357,1	335,8	325,4	**349,6**
2015	358,81	415,54	400,88	370,38	410,29	424,82	466,04	412,18	426,94	419,63	429,36	335,06	**405,8**
2016	396,2	442,7	426,9	448,3	430,6	433,2	509,4	494,4	444,5	427,2	480,4	387,4	**443,4**
2017	435,4	442,2	491,3	393	508,1	465,5	454,2	463,2	425,6	386,2	423	312,8	**433,4**



Évolution du taux de sinistralité dans les ETT pour la période 2012-2017

Les principaux constats sont :

- Une augmentation importante du taux de sinistralité pour la période couverte par les statistiques, avec une évolution favorable au 2ème semestre 2017.
- Une variation saisonnière, marquée par une nette évolution à la hausse sur les mois de juin et juillet, au moment où les entrées en intérim sont particulièrement nombreuses.

5.1.2 Nombre d'accidents de travail et leur gravité

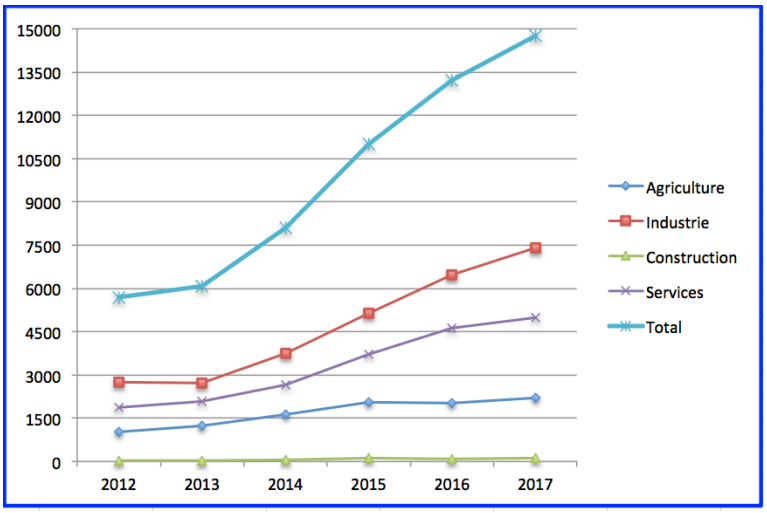
	Léger	Grave	Mortel	Total
2012	5668	28	1	5697
2013	6044	24	2	6070
2014	8066	28	4	8098
2015	10955	50	5	8098
2016	13159	53	3	13215
2017	14704	45	6	14755

Évolution du nombre d'accidents en fonction de la gravité dans les ETT pour la période 2012-2017

Bien que le nombre d'accidents de travail graves et mortels soit peu important en comparaison avec les accidents légers, on constate également une augmentation continue pour ces AT.

5.1.3 Nombre d'accidents en fonction du secteur d'activité

	Agriculture	Industrie	Construction	Services	Total
2012	1025	2760	42	1870	5697
2013	1229	2722	36	2083	6070
2014	1622	3754	66	2656	8098
2015	2054	5133	106	3715	11008
2016	2027	6467	95	4624	13213
2017	2212	7409	130	5004	14755



Évolution du nombre d'accidents en fonction du secteur d'activité dans les ETT pour la période 2012-2017

Quel que soit le secteur, l'augmentation du nombre d'accidents est toujours orientée à la hausse. Cela est particulièrement vrai dans l'industrie ; l'évolution est cependant moins nette dans l'agriculture. Dans la littérature, plusieurs explications sont avancées à propos du taux de sinistralité élevé et orienté à la hausse :

- Un manque de coordination entre les ETT et les EU,
- Un manque de formation liée aux contraintes temporelles de l'embauche,
- Des contrats de travail de plus en plus courts, qui ne permettent pas une formation adaptée,
- Le non-respect de la part de l'ETT de ses obligations de formation,
- La faible qualification des travailleurs temporaires,
- Les travailleurs étrangers cumulant faible niveau de qualification et difficultés linguistiques sont particulièrement exposés.

5.2 Connaissances sur les maladies professionnelles

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

5.3 Connaissances générales sur la santé populations intérimaires

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

5.4 Obligations et dispositifs de maintien en emploi en cas de lésions liées au travail

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

5.5 Ampleur du non-recours et de la sous-déclaration

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

6. Organisation de la prévention dans la relation triangulaire

Description concrète des dispositions et du fonctionnement de la prévention entre les agences et les utilisateurs. Repérage des résultats en termes de santé et de sécurité.

La législation espagnole reconnaît le principe de l'égalité dans la protection de la sécurité et de la santé de tous les travailleurs, indépendamment du fait que leur relation de travail soit indéfinie ou temporaire, en transposition de l'art. 2 Directive 91/383/CEE dans l'article. 28 de la Loi de Prévention de Risques du Travail [*Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales – LPRL*].

« Les travailleurs ayant une relation de travail temporaire ou à durée déterminée, ainsi que ceux embauchés par des ETT, doivent bénéficier du même niveau de protection en matière de sécurité et de santé que les autres travailleurs de l'entreprise dans laquelle ils fournissent leurs services. »… « L'existence d'une relation de travail temporaire ou à durée déterminée, ou d'un contrat par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire (ETT) ne justifiera en aucun cas une différence de traitement en ce qui concerne les conditions de travail, en ce qui concerne l'un quelconque des aspects de la protection de la sécurité et de la santé des travailleurs. » (article 28.1 de la loi sur la Prévention des Risques Professionnels).

Il s'agit surtout de combattre les discriminations vis-à-vis des travailleurs temporaires et la moindre valorisation de cette population dans les entreprises, en établissant des principes d'égalité en matière de prévention des risques pour la santé.

Cependant, le fort taux de sinistralité associé à l'exercice du travail temporaire a conduit à renforcer les textes législatifs concernant la prévention des travailleurs temporaires, ce qui s'est traduit par l'adoption des nouvelles dispositions législatives : un nouveau texte en 1999 : RD 216/1999 Dispositions minimales de sécurité et santé au travail – domaine des ETT), qui limitait l'embauche des travailleurs temporaires dans des secteurs particulièrement dangereux ; conditions qui ont été assouplies par l'article 17 de la Loi 35/2010 (comme nous l'avions déjà signalé au point 3.2.1 du présent document, page 24).

6.1 Responsabilités et rôles des agences et des entreprises utilisatrices en matière de SST

6.1.1 Définition de l'employeur

L'existence de deux employeurs – l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice - pose le problème de la répartition des obligations et des responsabilités entre eux dans différents domaines et surtout dans celui de la prévention des risques professionnels.

Les obligations en matière de santé et de sécurité au travail sont réparties entre l'ETT et l'EU. Cependant, c'est l'ETT, en tant que titulaire du contrat de travail qui assume en principe cette obligation, mais celle-ci est transférée à l'entreprise utilisatrice, lors de l'exécution du travail, car l'EU est celle qui reçoit effectivement les services du travailleur.

En effet, l'EU doit assumer la responsabilité des conditions d'exécution du travail en ce qui concerne la protection de la sécurité et de la santé au travail, comme le souligne l'article 15 de la Loi sur les Entreprises de Travail Temporaire : *« lorsque les travailleurs exécutent des tâches dans le cadre de l'entreprise utilisatrice... les pouvoirs de direction et de contrôle de l'activité professionnelle s'exercent par elle pendant la prestation des services dans ce cadre ».*

L'article 16 de cette loi précise encore que « *l'entreprise utilisatrice est responsable de la protection de la santé et de la sécurité au travail ainsi que de la majoration des prestations de sécurité sociale (…) en cas d'accident du travail ou de maladie professionnelle survenant sur son lieu de travail pendant la durée du contrat de mise à disposition par cause d'absence de mesures de sécurité et hygiène. »*

6.1.2 Les obligations de l'EU en matière de prévention

L'EU doit procéder à une évaluation des risques professionnels dans son entreprise et mettre en place les mesures préventives.

Elle doit informer l'ETT : pour cela l'EU doit communiquer à l'ETT les informations suivantes sur les risques auxquels sont exposés les travailleurs et sur les mesures préventives pour qu'elle puisse sélectionner le candidat correspondant au profil du poste et lui fournir les informations et la formation nécessaires :

- Les risques professionnels généraux existant sur le lieu de travail qui pourraient affecter le travailleur, ainsi que les particularités du poste de travail à couvrir.

- Mesures préventives à appliquer en relation avec les risques généraux et spécifiques qui pourraient affecter le travailleur, y compris la référence aux EPI, à utiliser et à mettre à la disposition du travailleur.
- Formation spécifique nécessaire pour préparer le travailleur et les compétences recherchées.
- Les mesures de surveillance de la santé à prendre en relation avec l'emploi à exercer, en précisant si, conformément à la réglementation applicable, ces mesures sont obligatoires ou volontaires pour le travailleur et leur périodicité (exemple : les différents types d'examens médicaux).

Elle doit encore communiquer à l'ETT l'organisation préventive de l'entreprise :

- L'organisation de la prévention dans l'entreprise, avec indication nominative des responsables,
- Des travailleurs désignés et/ou le service de prévention,
- Des représentants des travailleurs compétents en matière de prévention des risques professionnels (délégué(s) à la prévention)
- Signaler les mesures de coordination des activités et l'identité du coordonnateur de la sécurité, le cas échéant,
- Expliquer les situations d'urgence et mesures préventives à prendre.

L'EU doit veiller à l'application des mesures préventives et mettre en place les conditions indispensables, notamment la fourniture des protections individuelles adaptées.

Le tableau ci-dessus résume les obligations de l'entreprise utilisatrice en matière de coordination des activités de l'entreprise par rapport aux travailleurs cédés par une ETT (source INSHT 2011), en mettant aussi l'accent sur la coordination externe, lorsque l'entreprise utilisatrice possède plusieurs centres de travail ou lorsqu'elle sous-traite leurs activités.

Obligations de l'EU en matière de coordination des activités en relation avec les travailleurs cédés par une ETT			
Informer	Des Risques dérivés de la concurrence	Des mesures de prévention	Des mesures d'émergence
Communiquer	Les informations reçues d'autres entreprises ainsi que, si nécessaire, les informations et instructions reçues de l'employeur titulaire du centre de travail		
Prendre en compte le travailleur cédé	Dans la sélection et mise au point des moyens de coordination		
Informer le travailleur	Des moyens de coordination établis, en identifiant le coordinateur des activités préventives s'il a été désigné		

Obligations de l'entreprise utilisatrice en matière de coordination des activités économiques vis-à-vis des travailleurs mis à disposition par une ETT (Source INSHT 2011)

6.1.3 Les obligations de l'ETT en matière de prévention

L'ETT :

- Ne doit pas signer des contrats de mise à disposition pour les activités et les travaux particulièrement dangereux pour la santé et la sécurité, sous peine de sanction prévue par la loi. Ces activités interdites ont été présentées au point 2.6 du présent document. Par ailleurs, la conclusion de ce type de contrat n'est autorisée que pour les emplois pour lesquels l'évaluation des risques correspondante a été effectuée (art. 15.1.b et 16 LPRL) et les mesures préventives ont été précisées.
- A l'obligation de recueillir des informations auprès de l'entreprise utilisatrice sur les différents aspects touchant la sécurité et la santé du travailleur cédé.
- A l'obligation d'informer le travailleur sur la nature des risques du poste de travail et sur l'organisation préventive de l'entreprise.
- Doit proposer une formation adaptée au travailleur cédé sur la prévention des risques professionnels en fonction du poste qu'il va occuper. Il ne s'agit pas uniquement des risques d'une manière générale ou théorique, mais surtout des risques spécifiques au poste de travail et des mesures pratiques à adopter.

- Adapte la formation aux contraintes spécifiques d'un poste ou aux changements dans le poste de travail : lorsqu'il y a des changements sur le poste de travail pendant la mise à disposition du travailleur, ou lorsque la formation est trop spécifique en matière préventive, l'article 3, de la loi 216/1999, prévoit une alternative. Soit l'ETT réalise la formation dans l'entreprise utilisatrice elle-même, soit l'entreprise utilisatrice est celle qui dispense la formation, mais la charge financière revient à l'ETT, pour autant que cela ait été convenu par écrit et que l'ETT assume les dépenses qui en découlent. Si c'est l'entreprise utilisatrice qui dispense cette formation, d'un point de vue légal, c'est l'entreprise utilisatrice qui en est responsable.
- Accrédite et justifie auprès de l'EU que le travailleur possède les aptitudes, connaissances et compétences nécessaires pour occuper le poste de travail.
- Surveille la santé du travailleur, avant la prise du poste pour savoir s'il est apte, pendant la période de mise à disposition, et après la fin du contrat si le poste occupé peut présenter des risques pour la santé du travailleur.

6.2 Étapes collaboratives dans le cadre d'une mission

Le tableau ci-dessous (source INSHT 2011) résume les principales activités de l'ETT et de l'EU et leur coordination telles qu'elles figurent dans la loi.

<table>
<tr><th colspan="6">A) Obligations préalables à la prestation des services du travailleur</th></tr>
<tr><td>1. L'EU</td><td colspan="3">Réaliser l'évaluation des risques du poste de travail</td><td colspan="2">Faciliter à l'ETT l'information prévue par la loi (art.2)</td></tr>
<tr><td rowspan="2">2. L'ETT</td><td rowspan="2">Assigner le poste à un travailleur qualifié</td><td>Faciliter au travailleur l'information de l'EU</td><td colspan="2">Accomplir les obligations de formation et de vigilance de la santé prévues à l'article 3</td></tr>
<tr><td colspan="3">Accréditer / justifier des obligations avec les documents pertinents</td></tr>
<tr><td>3. L'EU</td><td>S'assurer que le travailleur cédé a été informé, formé et dispose de l'aptitude médicale</td><td colspan="2">Informer le travailleur sur les risques du poste et de l'entreprise, sur les mesures préventives, ainsi que toute autre information en matière de sécurité et santé</td><td colspan="2">Informer les délégués à la prévention, le service de prévention ou les travailleurs désignés de la prochaine incorporation d'un travailleur cédé</td></tr>
<tr><th colspan="6">B) Obligations à partir du début de la prestation des services du travailleur cédé</th></tr>
<tr><td>4. L'EU</td><td>Assurer au travailleur cédé le même niveau de protection qu'aux autres travailleurs de l'entreprise</td><td>Prendre en compte les travailleurs cédés lors de l'organisation des ressources pour développer les activités préventives</td><td>Selon l'article 24 de la loi sur la prévention des risques (LPRL) prendre en compte l'incorporation des travailleurs mis à disposition par l'ETT dans d'autres entreprises</td><td colspan="2">Informer l'ETT des résultats de l'évaluation des risques qui affectent les travailleurs cédés</td></tr>
<tr><td>5. L'ETT</td><td colspan="2">Réaliser une vigilance périodique de la santé du travailleur en prenant en compte les résultats de l'évaluation des risques, pour garantir l'aptitude médicale du travailleur</td><td colspan="3">Notifier à l'autorité compétente les accidents des travailleurs cédés à l'EU, ainsi de rechercher les causes de l'accident conjointement avec l'EU</td></tr>
<tr><th colspan="6">C) Fin de la mission du travailleur cédé</th></tr>
<tr><td>6. L'ETT</td><td colspan="5">Suivi médical du travailleur dans le cas où il aurait été exposé à des conditions de travail pouvant avoir une incidence dans le long terme</td></tr>
</table>

Coordination des activités entre l'ETT et l'EU selon les textes de loi : art. 28 LPRL et 6.3 RD 216/1999 (Source INSHT, 2011)

6.3 Équilibre dans la relation entre agences et entreprises utilisatrices

Les obligations et les responsabilités en matière de prévention sont réparties par la loi entre les deux entreprises, comme on vient de le voir. Cependant, il arrive que l'une ou l'autre des entreprises commette des

infractions ou des manquements à la loi qui peuvent se traduire par des accidents de travail ou maladies professionnelles.

Il existe différents types de responsabilité en matière préventive : administrative, civile ou pénale. C'est aux instances compétentes (inspection du travail, experts de la sécurité sociale ou des organismes mutualistes, et en dernier recours les tribunaux pertinents) d'attribuer la responsabilité à l'une des deux entreprises ou éventuellement une responsabilité partagée.

On a déjà signalé qu'une partie des responsabilités correspond à l'ETT en tant qu'entreprise contractante, mais que l'entreprise utilisatrice est également responsable pour tout ce qui relève de l'exécution du travail en matière préventive. D'autres responsabilités sont partagées, surtout pour tout ce qui relève des demandes d'information réciproques et de partage d'information et de coordination nécessaire des actions.

Par exemple, très souvent les informations fournies par l'UE à l'ETT en matière préventive sont insuffisantes ou inexactes ce qui empêche l'ETT de fournir une formation adaptée. Mais d'un autre côté parfois, les ETT n'exigent pas les informations à l'UE et se contentent de recourir à des bases de données contenant des évaluations génériques qui ne seront pas utiles d'un point de vue préventif pour un poste de travail spécifique.

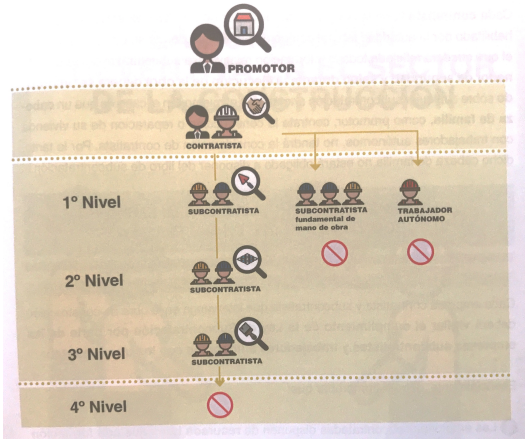
Par ailleurs, comme le souligne dans son rapport de 2016 l'Unions syndicale ouvrière [*Unión Sindical Obrera – USO*], on trouve dans les entreprises un grand nombre de manquements en matière de prévention qui ne facilitent pas le respect de la législation en matière de contrats temporaires. Notamment :

- La conformité réglementaire purement formelle : Il existe des évaluations des risques, mais elles sont généralistes ;
- Une bureaucratisation excessive de la prévention : l'objectif n'est pas de mener à bien les activités de prévention, mais d'obtenir la documentation nécessaire à leur mise en œuvre ;
- L'inefficacité dans la réalisation des objectifs fixés par la loi : qu'est-ce qu'effectuer une gestion adéquate de la prévention, afin d'éviter les accidents de travail et les maladies professionnelles ?

6.4 Gestion des situations particulières dans la relation triangulaire

Notons que dans le secteur de la construction, et à propos des situations de sous-traitance, la convention collective prévoit expressément une organisation et des limites aux délégations.

Ces règles sont motivées en particulier par la gestion de la santé et de la sécurité, considérant qu'une cascade non maîtrisée de niveaux de délégations affaiblit la protection des travailleurs.



Les niveaux de délégation autorisés
(Illustration Fédération de la construction)

7. Formation des intérimaires et des permanents

Connaissance des pratiques de formation dans le secteur de l'intérim. Repérage des liens entre prévention des risques et formation initiale et continue. Compétences et formation des permanents d'agences en matière de SST.

7.1 Droit et financement de la formation

En Espagne, une cotisation de 0,7 % de la masse salariale est obligatoirement consacrée à la formation professionnelle (0,6 % payée employeur + 0,1 % payée par le salarié). D'autres organismes publics disposent aussi de leur propre budget pour les administrés qui n'ont pas de financement ; c'est le cas par exemple de municipalités qui ont un département de développement économique.

La formation des travailleurs intérimaires est exclusivement à la charge de l'ETT.

En ce qui concerne le lieu, il est seulement établi que dans le cas où la formation doit être effectuée dans l'entreprise utilisatrice elle-même, cette dernière peut être dispensée aux frais de l'ETT et doit également être préalable au début du travail fourni par le travailleur intérimaire.

7.2 Données sur la formation des intérimaires et des permanents

En ce qui concerne le contenu de la formation, il est établi à l'article 28.2 de la Loi sur la Prévention des Risques Professionnels et dans l'article 16 de la même loi, que la formation doit être « théorique et pratique, suffisante et adéquat, compte tenu des qualifications et expériences professionnelles, selon les risques auxquels les travailleurs seront exposés ».

Quant au moment de la formation, cette formation doit être dispensée avant le début du travail, sauf lorsque les conditions de travail changent, ou que de nouvelles technologies sont introduites pendant la période de travail.

Mais, compte tenu du fait que, dans la plupart des cas, les agences de travail intérimaire sont utilisées pour pourvoir rapidement et temporairement certains emplois, il est difficile, voire impossible parfois, pour le travailleur de recevoir une formation "suffisante et appropriée" dans une période qui va de l'embauche à la mise à disposition, surtout aujourd'hui où se développent de plus en plus les contrats de très courte durée.

Un guide propose un certain nombre d'indications pour améliorer les pratiques de formation et de prévention des travailleurs de ETT :

- Accréditation des compétences de base des travailleurs en fonction de leurs performances dans les entreprises utilisatrices,
- Proposer une formation de base en prévention de risques professionnels,
- Identification des besoins de formation de la part des entreprises utilisatrices,
- Formation initiale d'accueil de la part des entreprises utilisatrices,
- Systématisation des travaux à effectuer et des instructions de travail,
- Contrôle de l'accès aux installations, équipements et opérations dangereux,
- Formation spécifique en cours d'emploi par les entreprises utilisatrices,
- Contrôle du respect des procédures et de l'efficacité de la formation reçue.

7.3 Place de la santé et de la sécurité dans la formation initiale et continue

Il existe peu d'exemples d'intégration de la santé et sécurité dans les cursus de formations. La branche de la construction est atypique : elle développe depuis plus de 25 ans des formations métier et des formations en santé et sécurité. Son objectif aujourd'hui est de mieux introduire la formation SST de manière transversale, de l'intégrer aux formations initiales. Une expérience est menée en 2018 sur Aragon et aux Baléares pour intégrer des modules SST dans la scolarité.

7.4 Évaluation de l'efficacité des formations et expériences remarquables

Pour développer une bonne coordination entre les ETT et les EU en matière préventive, la Commission nationale de la sécurité et santé au travail [*Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo*] a créé un groupe de travail sur les entreprises de travail temporaire, dont les conclusions ont été publiées en 2017 avec l'intitulé *« Sécurité et Santé au travail chez les travailleurs des entreprises de travail Temporaire : bonnes pratiques de formation et de coordination entre les entreprises ».*

Dans ce texte, les auteurs recensent un certain nombre de raisons qui limitent l'efficacité des actions formatives des ETT et indiquent la marche à suivre pour faire évoluer positivement la situation. Nous reprenons ici un tableau qui figure en annexe de ce guide des bonnes pratiques, qui nous paraît intéressant car centré sur les points essentiels.

<table>
<tr><th rowspan="2">Besoin</th><th rowspan="2">Problématique</th><th rowspan="2">Mesures prise</th><th colspan="2">Actions à réaliser par</th></tr>
<tr><th>l'entreprise utilisatrice (EU)</th><th>l'entreprise de travail temporaire (ETT)</th></tr>
<tr><td rowspan="2">Offre de services rapide des agences de travail temporaire</td><td rowspan="2">Coordination défectueuse entre les services de prévention ou les interlocuteurs de l'ETT et EU.</td><td>Accords antérieurs entre l'UE et l'ETT</td><td rowspan="2">Planification des besoins des travailleurs de l'ETT : périodes et postes à couvrir.</td><td rowspan="2">Avantages de la spécialisation.
Proposition active de protocoles de coordination.</td></tr>
<tr><td>Fiches mises à jour avec les données et les exigences des emplois à couvrir.</td></tr>
<tr><td rowspan="4">Échange d'informations et évaluation des risques</td><td>Évaluation du risque générique qui ne reflète pas la réalité du travail.
L'obligation d'échanger des informations est réduite à une simple formalité de remise de document, et non à une information à l'ETT.</td><td>Préparation du document d'information à l'ETT et non simple remise de l'évaluation des risques.
Visite précédente de l'ETT dans l'EU en prévision de la mise à la disposition de ses travailleurs.</td><td>Gardez l'évaluation des risques à jour.
Préparation du document d'information à l'ETT et non simple remise de l'évaluation des risques.</td><td>Vérifier "in situ" que l'évaluation des risques est adaptée au travail à couvrir.
Vérifier périodiquement que les conditions et l'objet du contrat de mise à disposition sont remplis.</td></tr>
<tr><td>Manque de sensibilisation de la part des représentants des travailleurs de l'EU sur l'existence des travailleurs mis à disposition sur le lieu de travail.</td><td>Communication périodique aux représentants des travailleurs de l'EU des postes couverts par mise à disposition.</td><td>Faciliter la transmission de l'information aux représentants des travailleurs.</td><td></td></tr>
<tr><td rowspan="2">Manque d'informations de la part de l'EU au travailleur de l'ETT sur les risques spécifiques de son poste de travail.</td><td>Manuel / guide pour l'accueil du travailleur de l'ETT dans l'EU.</td><td colspan="2">Réalisation du guide.
Garantir l'information aux représentants des travailleurs.</td></tr>
<tr><td>Fiches d'information de chacun des risques et des mesures préventives applicables au poste.</td><td>Réalisation des fiches.
Participation des représentants des travailleurs à leur préparation.</td><td></td></tr>
<tr><td>Insuffisances du système de prévention des entreprises utilisatrices</td><td>Gestion préventive inadéquate des entreprises utilisatrices :
• Manque de responsabilité pour la prévention des risques professionnels
• Ignorance de la part du service de prévention externe de l'EU de l'existence de travailleurs mis à leur disposition.</td><td>Faciliter le dialogue avec l'entreprise utilisatrice. Visite antérieure de l'ETT dans l'EU avant la mise à disposition des travailleurs.</td><td colspan="2">Facilitez les visites entre les deux entreprises afin que l'ETT connaisse l'EU de première main.</td></tr>
</table>

Besoin	Problématique	Mesures prise	Actions à réaliser par	
			l'entreprise utilisatrice (EU)	l'entreprise de travail temporaire (ETT)
Procédures de coordination des activités	Absence de procédures de suivi mutuel des activités menées et de coordination préventive.	**Accord de sécurité entre l'EU et l'ETT**.	Sur la base de cet accord, examiner la coordination périodiquement, garder une trace des différents éléments de l'accord et le tenir à jour.	
		Réunions conjointes des entreprises.	Faciliter ces réunions.	
		Programme spécifique de coordination des activités entre l'EU et l'ETT. (Type « *Procédure de coordination des activités commerciales* » adaptée à l'ETT)	Promouvoir son développement et son utilisation.	
Participation du travailleur de la société de travail temporaire au processus de coordination	Disparition des travailleurs de l'ETT des canaux de communication dans l'EU.	Au moment de **l'intégration, le travailleur de l'ETT** doit être contacté par un représentant de l'EU.	Faciliter la communication entre le travailleur de l'ETT et les représentants de l'EU.	
	Manque de communication fluide entre EU / ETT et le travailleur mis à disposition.	**Livret d'accueil**	Réalisation d'un livret d'accueil de l'EU.	Réalisation d'un livret d'accueil de l'ETT.
Participation du travailleur de la société de travail temporaire au processus de coordination	L'absence d'évaluation de la santé et de la sécurité dans l'EU pendant et après la mise à disposition du travailleur de l'ETT.	Les **enquêtes sur la satisfaction** des travailleurs, une fois achevées, comprennent une évaluation de la santé et de la sécurité dans l'EU.		Communication fluide avec ses travailleurs. Inclure cette évaluation. Proposer des mesures correctives à l'EU.
Accidents du travail dans l'entreprise utilisatrice	Manque de qualité et de procédures définies dans les enquêtes sur les accidents du travail.	**Enquête postérieure** sur l'accident du travail.	Mener une enquête postérieure sur l'accident de travail : l'EU est responsable de l'enquête sur les conditions de travail, mais elle doit être complétée par une recherche de l'ETT sur ses compétences (information, formation, surveillance de la santé, coordination).	
		Réunions entre cadres intermédiaires et travailleurs pour analyser l'accident de travail.	Promouvoir ce type de réunions. Exploitation des expériences générées par des accidents antérieurs.	
		Participation du travailleur mis à disposition dans l'enquête sur l'accident.	Promouvoir la participation du travailleur mis à disposition dans l'enquête sur l'accident.	
L'évaluation des risques (ER) mise à jour comme base de départ	Absence d'une ER actualisée qui permette de définir la formation nécessaire : associée à la maîtrise des risques, à l'examen périodique des installations et des conditions de travail.	Actions de prise de conscience dans l'EU de l'importance de la mise à jour de la ER.	La formation préventive que l'entreprise doit demander à l'ETT doit être liée à une ER mise à jour.	La formation des risques doit être liée au système d'urgence, dans le cadre de la planification préventive de l'ETT.
Adéquation des exigences de formation	Manque de formation préalable en prévention des risques professionnels et en formation professionnelle requises pour effectuer le travail.	Inclure dans la **négociation collective** la définition de la formation minimale requise pour différents métiers et activités des secteurs économiques. **Améliorer, grâce aux nouvelles technologies, la méthodologie de formation**. La formation virtuelle doit être complétée par une formation en présentiel.		Des travaux seront entrepris sur le développement de nouvelles technologies pour la formation des travailleurs à la prévention.

Besoin	Problématique	Mesures prise	Actions à réaliser par	
			l'entreprise utilisatrice (EU)	l'entreprise de travail temporaire (ETT)
Planifier la formation en fonction des besoins réels	Planification insuffisante de la formation et son adaptation aux besoins de l'EU.	" **Fidélisation** " entre ETT et l'EU pour effectuer certaines tâches ou couvrir certains emplois.	Planification adéquate des modèles et connaissance des tâches pouvant être accomplies par le personnel sous contrat via l'ETT.	Avoir des groupes de travailleurs déjà formés, avec une expérience de travail antérieure à travers l'ETT elle-même et dans l'activité demandée. Anticiper au service de prévention l'incorporation du travailleur dans l'EU.
Besoin d'une réponse immédiate de l'ETT face à l'exigence exprimée par l'entreprise utilisatrice d'avoir un travailleur pour un service spécifique	Urgence dans la fourniture du service, sans planification adéquate.	Nécessité **d'accords préalables** entre l'EU et l'ETT pour une anticipation adéquate des actions de formation	Planification des activités : périodes et positions à couvrir.	Spécialisation de l'ETT pour améliorer la formation des travailleurs.
Consolidation nécessaire des tâches spécifiques confiées à l'ETT par l'EU et leur variabilité	Manque de consolidation des tâches que le travailleur peut réaliser dans l'UE. Absence de limites pour l'exécution de tâches non prévues.	**Protocoles d'action**. Définir des **limites** afin d'exécuter uniquement les tâches convenues.	Définir les limites d'action des travailleurs mis à disposition.	Vérifier que le travailleur exécute uniquement les tâches pour lesquelles il a été mis à disposition et formé en matière de prévention.
Exigences supplémentaires en matière d'information et d'accréditation	Le travailleur mis à disposition n'a pas reçu de formation pratique adéquate dans l'EU pour l'exécution correcte des tâches.	**Planification/ Guide d'accueil.**	Réalisation d'un plan / Guide d'accueil dans l'UE. Accompagnement dans le processus d'apprentissage.	
		Désignation d'un tuteur du travailleur mis à disposition pour le processus d'apprentissage.	Nomination d'un tuteur pour garantir une formation spécifique aux tâches à accomplir. Faciliter ces réunions de coordination.	
		Maintien de **réunions périodiques** entre l'ETT et l'EU pour adapter les besoins en formation.		
Exigences supplémentaires pour l'information appropriée et son accréditation		Adopter, lors de la **négociation collective**, les mesures appropriées pour faciliter l'accès des travailleurs transférés par l'ETT à la formation proposée aux travailleurs de l'UE.	Promouvoir l'adoption de ces mesures.	
Contrôle de l'efficacité de la formation reçue. Suivi de la formation en prévention des risques professionnels donnée par l'ETT	Absence d'éléments de contrôle de la formation reçue.	**Introduction** d'éléments de contrôle. Réaliser des **audits** internes et réglementaires.	Intégration correcte de la prévention.	Qualité de l'activité de formation réalisée
Communication nécessaire entre ETT et l'EU pour une formation efficace	Manque de coordination entre ETT et EU.	**Établir des audits** de suivi. **Journées de sensibilisation.** **Accords** spécifiques ETT-EU.		

Besoin	Problématique	Mesures prise	Actions à réaliser par	
			l'entreprise utilisatrice (EU)	l'entreprise de travail temporaire (ETT)
Définir les fonctions préventives des responsables et du personnel de l'ETT et de l'EU	Il est nécessaire de compléter la formation donnée dans l'ETT, par l'EU, par le biais de tuteurs ou de moniteurs, jusqu'à ce que le travailleur acquière la formation et les informations nécessaires pour effectuer seul le travail.	Mise en place par l'EU d'un programme de formation par poste et d'une méthodologie d'évaluation de cette formation. S'assurer que les travailleurs ont la capacité de maîtriser eux-mêmes les risques auxquels ils sont exposés.	Réalisation du programme et de l'évaluation susmentionnés.	Inclure une évaluation de la formation pratique reçue de l'EU dans l'enquête sur la qualité et rendre compte des résultats à l'EU.
Identification des points critiques dans les zones et équipements dangereux et contrôle des opérations dangereuses	Manque de systématisation du travail à effectuer et d'instructions de travail, qui délimitent clairement le rôle des travailleurs mis à disposition.	**Instructions de travail** documentées pour les tâches dont la complexité ou le niveau de risque l'exigent. Vérifier qu'aucune tâche dangereuse non autorisée n'est effectuée.	Réalisation des instructions pour les inclure dans la formation des travailleurs mis à disposition et remise à l'ETT. Contrôle des activités dangereuses.	
Participation du travailleur de l'ETT au processus de formation	Manque de participation des travailleurs au processus de formation.	**Mise en place de canaux** permettant de connaître leurs demandes et préoccupations en la matière, ainsi que leurs propositions d'amélioration.	Encourager le travailleur à participer activement au processus de formation grâce au tuteur.	Encourager la participation active du travailleur au processus de formation.

8. Sources

Webographie

Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado (Agence d'État Journal Officiel de l'État) https://www.boe.es
Différents textes de loi concernant la réglementation des ETT.

Asociación de Empresas de Trabajo Temporal – ASEMPLEO (Association d'entreprises de Travail Temporaire). https://asempleo.com

Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo – AMAT (Association des mutuelles d'accident de travail) http://www.amat.es

Web de Empresas de Trabajo Temporal (Web d'entreprises de travail temporaire). http://www.portalett.com

Principaux textes de loi qui régulent le fonctionnement des ETT et la prévention de risques professionnels

Ley 14/1994 Regula las Empresas de Trabajo Temporal (BOE 2-6-1994)
(Loi 14/1994 régissant les entreprises de travail temporaire)

https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-1995-24292
Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de prevención de Riesgos Laborales – LPRL (surtout l'article 28)

RD 216/1999 Disposiciones mínimas de Seguridad y Salud Laboral en el trabajo - Ámbito ETT (BOE 24-2-1999)
(RD 216/1999 Dispositions minimales de sécurité et santé au travail – domaine des ETT)

https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2008-2226.
V Convenio Colectivo Estatal de Empresas de Trabajo Temporal. (5ème Convention collective d'État pour les entreprises de travail temporaire)

Directiva Parlamento Europeo y del Consejo 2008/104/CE - Trabajo a través de ETT
(Directive du parlement européen et du conseil 2008/104/CE – Travail par l'intermédiaire des ETT)

RD 417/2015 Reglamento de Empresas de Trabajo Temporal (BOE 20-6-2015
(RD417/2015 Règlement des Entreprises de Travail Temporaire)

Recherches et thèses

1. Diaz Lopez, Maria (2016). ***Estudio sobre la empresa de trabajo temporal y el Empleo. Tesis Doctoral (Étude sur l'entreprise de travail temporaire et l'emploi – Thèse doctoral)***

Mots clefs : *Évolution ETT, légalisation ETT, fonctionnement ETT, activité ETT en Espagne*

L'auteur analyse comment les agences de travail temporaire sont introduites et légalisées en Espagne et comment, du point de vue commercial, les agences de travail intérimaire développent leur activité (mise à disposition de main-d'œuvre), et comment l'évolution de ces entreprises a affecté ou non le travail en général.

Dans cette thèse, l'auteur analyse les variables ou facteurs qui ont déterminé la légalisation des agences de travail temporaire en Espagne et la relation entre le développement des ETT et les niveaux d'emploi.

Les principaux thèmes abordés dans cette thèse sont :

- Les contrats temporaires et l'emploi.
- Les ETT en tant que nouveau modèle économique.
- Mesures pour le développement de l'emploi et la légalisation des ETT.
- Activité et fonctionnement des ETT (aspects législatifs).
- Les ETT en Europe.
- Étude empirique des ETT qui porte sur l'activité des ETT (évolution, nombre de contrats, etc.).

2. Matin Barreiro, Maximiliano (2015). ***La contratación Laboral Temporal Causal: Analisis y perspectives. Thésis de doctorado. (Embauche causale de main-d'œuvre temporaire : analyse et perspectives – Thèse de Doctorat)***

Mots clefs : *Législation ETT, contrats de travail temporaire, impact des ETT sur l'économie*

Dans ce travail de recherche, l'auteur analyse l'impact du travail temporaire sur la société et l'économie espagnole et comment les différentes réformes législatives ont impacté le travail temporaire.

Selon l'auteur, le marché du travail espagnol se caractérise par un taux élevé de temporalité et cette situation est considérée comme l'un des facteurs qui contribuent à la faible productivité des entreprises espagnoles en général. Dans ce contexte, la temporalité est présentée comme un obstacle qui empêche le plein développement de la relation entre l'entreprise et les travailleurs. D'une manière générale, les contrats temporaires sont développés dans un modèle productif dans lequel les activités saisonnières ont un grand poids ainsi que les activités qui n'exigent pas un haut degré de qualification. Ces facteurs dérivent d'un modèle à faible productivité qui agit comme un terrain propice à la temporalité.

La thèse est structurée en 5 chapitres :

1. Le modèle actuel de l'embauche causale de main-d'œuvre temporaire : origines et analyse conjoncturelle. L'évolution de la législation et son impact sur les contrats de travail temporaire.
2. Le contrat pour un travail ou un service spécifique.
3. Le contrat conditionnel en raison des circonstances de production.
4. Le contrat intérimaire.
5. L'embauche temporaire causale de main-d'œuvre et ses perspectives.

3. Fernandez Vila, David (2014). ***Las obligaciones de la ETT en materia de prevención de riesgos laborales. Trabajo de fin de grado. (Les obligations de l'ETT en matière de prévention des risques professionnels – Mémoire de master)***

Mots clefs : *Législation ETT, obligations ETT en matière de prévention*

Dans ce mémoire, l'auteur analyse les obligations préventives des agences de travail temporaire (ETT), qui depuis la légalisation de ces entreprises en 1994, ont soulevé de nombreux problèmes.

Avec l'approbation de la loi 31/1995 sur la prévention des risques professionnels (LPRL), la réglementation a été améliorée, mais tous les problèmes concernant la délimitation des obligations et la répartition des responsabilités en matière de prévention entre l'ETT et l'entreprise utilisatrice n'ont pas été résolus. Ce n'est que plus tard, avec l'approbation d'un arrêté royal spécifique sur la santé et la sécurité au travail de ces entreprises (1999) que ces questions ont été mieux réglementées.

Par ailleurs, au cours des années correspondant à la période de crise économique (2008-2012), les employeurs ont eu recours à des méthodes de flexibilité du travail, parmi lesquelles figure souvent l'utilisation des ETT ; cela a accentué la précarité et l'incertitude chez les travailleurs.

Ce travail de recherche vise à faire connaître les obligations des ETT en matière de prévention, car les travailleurs embauchés par l'ETT se retrouvent souvent dans une situation d'impuissance, due à l'ignorance de leurs droits.

4. Jimenez Navas, Patricia (2013). ***La prevención de riesgos laborales en las empresas de trabajo temporal: obligaciones y responsabilidades. Trabajo de fin de master (La prévention de risques professionnels dans les entreprises de travail temporaire : obligations et responsabilités)***

Mots clefs : *ETT, entreprise utilisatrice, prévention de risques professionnels*

L'objectif de ce travail est d'analyser la prévention des risques professionnels dans les agences de travail intérimaire (ETT), car il s'agit d'un secteur d'emploi très important en Espagne, et il joue un rôle fondamental en temps de crise économique car les entreprises ne peuvent pas embaucher du personnel mais ont besoin de travailleurs pour des moments spécifiques. Par ailleurs, de plus en plus d'entreprises externalisent un certain nombre de leurs activités à du personnel embauché par ces entreprises.

Les caractéristiques de ce type d'entreprise font que ces travailleurs sont exposés à de nombreux risques ; c'est pourquoi il est nécessaire que l'entreprise prenne des mesures préventives spécifiques pour garantir la santé et la sécurité de ces travailleurs.

L'objectif final de ce travail est d'examiner le cadre juridique qui entoure les relations de l'ETT, à travers une analyse de ses obligations et responsabilités en tant qu'entreprise dans le seul domaine de la prévention des risques professionnels.

5. San Martin Aguilar, Luis Fernando (2003). ***La prevención de riesgos laborales en las empresas de trabajo temporal – Tésis de doctorado. (La prévention de risques professionnels dans les entreprises de travail temporaire)***

Mots clefs : *ETT, Entreprise utilisatrice, prévention de risques professionnels, responsabilités administratives, civiles, pénales.*

Dans ce travail de recherche, l'auteur aborde la question toujours controversée de la prévention des risques professionnels, mais appliquée au domaine spécifique des agences de travail temporaire, en tant que figure juridique du transfert de la main-d'œuvre. L'auteur analyse l'ensemble du conglomérat d'obligations découlant du contrat commercial et du contrat de mise à disposition (CPD) entre les deux entreprises, l'ETT et l'entreprise utilisatrice, par lequel un travailleur est affecté temporairement en mission.

Cette analyse est réalisée à travers l'étude des quatre piliers qui constituent la prévention des risques professionnels dans le domaine des agences de travail intérimaire, à savoir : l'égalité de traitement, l'information préventive, la formation aux risques et la surveillance sanitaire, mais toujours en référence au travailleur en mission.

Enfin, ce travail comprend un chapitre sur les responsabilités de nature et de finalité différentes qui sont générées en cas de non-respect des obligations des entreprises -ETT et UE-, qui peuvent être administratives, sociales, civiles ou même, dans les cas les plus graves, pénales.

Publications, rapports et articles

5. Maqueda, A. (2018). ***Solo el 8% de los contratos temporales en España se convierten en fijos*** *(En Espagne, seuls 8% des contrats temporaires deviennent permanents).*

https://elpais.com/economia/2018/06/10/actualidad/1528654932_631667.html

Mots clefs : *Contrats de travail temporaires, contrats à durée indéterminée*

À partir de statistiques comparatives, ce texte montre que très peu des contrats temporaires deviennent des contrats à durée indéterminée en Espagne.

L'Espagne est le pays de l'UE qui compte la plus forte proportion de travailleurs temporaires. Ce type de contrat sert très peu de tremplin pour un poste permanent. Selon la Commission européenne, en Espagne, seuls 8 % des contrats temporaires finissent par devenir indéterminés après un an (contre un taux de conversion de 24 % dans l'ensemble de l'UE). Un travailleur temporaire en Espagne a presque 3 fois plus de difficultés à trouver un travail fixe. Selon les chiffres de la sécurité sociale, la crise a fait qu'un travailleur temporaire met maintenant environ 7,8 ans pour avoir un statut plus stable (contrat à durée indéterminée).

7. Felgueroso, F., García-Pérez, J-I, Jansen, M. & Troncoso-Ponce, D. (2017). ***Recent trends in the use of temporary contracts in Spain***. Estudios sobre la Economía Española - 2017/25, FEDEA. (Tendances récentes du recours aux contrats temporaires en Espagne)

Mots clefs : *Emplois temporaires, grande récession, marché du travail dual, codes JEL : D92, G33, J23.*

Au cours des trois dernières décennies, l'Espagne a été en tête du classement européen des indicateurs de l'emploi temporaire. Suite à la réforme du travail approuvée au milieu des années 1980, le taux d'emploi temporaire a explosé, atteignant un sommet avec la bulle immobilière. Aucune des nombreuses réformes adoptées depuis lors n'a permis d'atténuer sensiblement ce problème. Pendant la grande récession, cependant, cet indicateur a connu une amélioration remarquable, mais pas suffisante pour quitter les positions les plus élevées du classement européen. L'évolution des taux de temporalité ne montre pas une réelle amélioration de la précarité du travail sur le marché du travail espagnol.

La durée moyenne des contrats est de plus en plus courte. En particulier, le recours aux contrats à très court terme (de quelques heures à moins d'une semaine) est aujourd'hui plus important qu'avant la crise. Cependant, ce phénomène n'est pas pleinement saisi par des indicateurs tels que le taux de temporalité lorsqu'il est calculé à partir des données de l'Enquête sur la Population Économiquement Active EPA), qui masque une partie de la précarité réelle de la main-d'œuvre. Certains indicateurs et autres sources de données permettent de saisir cette précarité.

Une façon d'évaluer si le recours accru aux contrats à court terme et l'augmentation du nombre de contrats par personne affectent les trajectoires d'emploi consiste à analyser si les changements dans le recrutement temporaire n'ont pas aggravé l'accès déjà très limité aux emplois permanents.

L'analyse se concentre sur les jeunes de moins de trente ans. Dans un premier temps, les auteurs démontrent que l'accumulation de contrats favorise l'obtention de premiers emplois avec des contrats temporaires. Cependant, la durée prévue de ces contrats est plus courte pour les jeunes qui ont accumulé plus de contrats et à partir de 7 à 8 contrats, la probabilité d'accéder à un contrat à durée indéterminée est réduite. Ces données montrent que certains groupes de personnes risquent d'être pris au piège dans des cycles de contrats de (très) courte durée.

Le deuxième exercice, le plus frappant, estime directement le temps dont les jeunes ont besoin pour trouver leur premier emploi à durée indéterminée depuis leur entrée sur le marché du travail. Les données montrent clairement que l'accès à l'emploi permanent est devenu plus difficile par rapport à la période précédant la grande récession, tant en termes de temps écoulé jusqu'au premier contrat permanent qu'en termes de nombre de contrats temporaires antérieurs. De plus, en valeur relative, la détérioration a été plus grande pour les personnes les moins qualifiées.

Les différences persistent lorsqu'on contrôle les caractéristiques individuelles et les caractéristiques du premier emploi. Plus précisément, la probabilité qu'une personne ayant des caractéristiques moyennes continue sans avoir trouvé un emploi permanent, est significativement plus élevée à partir de l'année 2008. Toutefois, les différences disparaissent presque complètement si on élimine également l'effet du cycle économique. Cependant, les résultats semblent indiquer que la détérioration de l'accès à l'emploi permanent est principalement due à l'augmentation du taux de chômage et non aux changements dans l'embauche temporaire ou aux réformes du travail en 2010 et 2012. Mais, et c'est essentiel, ces mêmes réformes n'ont pas non plus réussi à améliorer l'accès à un emploi permanent.

8. Grupo de Trabajo de Empresas de Trabajo Temporal. Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (2017). ***Seguridad y Salud Laboral de trabajadores de Empresas de Trabajo Temporal (ETT). Buenas prácticas en coordinación empresarial y formación***. Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

(*Santé et sécurité au travail des travailleurs des entreprises de travail temporaire (ETT). Bonnes pratiques en matière de coordination des affaires et de formation)*

Mots clefs : *Prévention de risques professionnels, santé et sécurité au Travail, ETT, entreprise utilisatrice*

Ce document rassemble les conclusions de plusieurs ateliers du « groupe de travail sur les entreprises de travail temporaire », créé par la Comisión Nacional de Seguridad y Salud en el Trabajo (CNSST) et coordonné par l'Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo (INSHT).

Ce groupe de travail était constitué par des représentants des ETT, des entreprises utilisatrices, des services de prévention, de l'inspection du travail et la sécurité sociale, des institutions autonomes s'occupant de prévention et de l'INSHT.

Le document rapporte les conclusions sur les ateliers en ce qui concerne les bonnes pratiques en matière de sécurité et de santé au travail dans l'ETT et, d'autre part, une série de contributions supplémentaires pour leur enrichissement, issues du débat au sein du groupe lui-même. Deux grands thèmes sont évoqués dans ce rapport. D'une part, la coordination des activités préventives de l'ETT et de l'UE, et la formation des travailleurs ETT.

À partir des données d'enquête réalisée auprès des travailleurs, des entreprises utilisatrices et des ETT, pour améliorer la prévention de risques professionnels, le document propose des orientations pour concevoir de bonnes pratiques en matière de coordination entre l'ETT et l'EU, et de formation à destination des travailleurs.

9. Observatorio de las Ocupaciones (2017). ***Informe del Mercado de Trabajo Estatal - Données 2016***. Ministerio del Empleo y Seguridad Sociale. (*Rapport de l'État sur le marché du travail - Données 2016*)

https://www.sepe.es/contenidos/que_es_el_sepe/publicaciones/pdf/pdf_mercado_trabajo/imt2017_datos2016_estatal_general.pdf

Mots clefs : *Espagne, statistiques Emploi 2016*

Le contenu de cette publication est structuré en plusieurs chapitres qui présentent la situation et l'évolution du marché du travail espagnol de manière claire et simple, en analysant les principales variables qui déterminent les changements spécifiques ou structurels qui se produisent et les tendances qui sont enregistrées dans les différents secteurs et activités économiques. Entre autres aspects, il offre des informations allant des principales données économiques, de la population et de l'emploi à la mobilité des travailleurs ou des

informations sur les bénéficiaires des prestations, allant du général (secteurs, activités...) au plus spécifique (professions) et prenant en compte différents domaines de comparaison.

10. Unión Sindical Obrera – USO (2017). ***Informe Seguridad y Salud en el trabajo 28 de abril 2017*** (p. 36) (*Rapport sur la santé et la sécurité au travail 28 avril 2017)*

Mots clefs : *Prévention de risques professionnels, sinistralité, précarisation de l'emploi*

Ce document présente une analyse détaillée des statistiques concernant les différentes facettes de la sinistralité au travail en 2016 en Espagne, avec le constat d'une augmentation des accidents de travail à tous les niveaux et surtout chez les travailleurs temporaires.

Nous avons repris une grande partie des informations de ce rapport au paragraphe 6.3 page 41 du présent doucment.

11. Fernández Domínguez, J.J. (2016). ***La temporalidad como factor de riesgo laboral***. Rapport CEOE – Confederación Española de Organizaciones Empresariales / Fundación para la prevención de Riesgos Laborales.

(*La temporalité en tant que facteur de risque professionnel*).

Mots clefs : *Prévention de risques professionnels, ETT, travail temporaire*

Ce document de 280 pages, riche et récent, présente des statistiques récentes sur les travailleurs temporaires et des statistiques comparatives avec les travailleurs en contrat à durée indéterminée (statistiques couvrant l'année 2015 et le premier trimestre 2016). Il aborde aussi les différents aspects législatifs concernant les entreprises ETT et traite également de la temporalité dans les différents pays Européens.

Les grands thèmes abordés dans ce document :

- Chapitre 1 : Les contrats temporaires dans le contexte actuel des relations de travail : données pour la réflexion d'une approche préventive.
- Chapitre 2 : Le contexte juridique international : de l'OIT à l'Union Européenne dans une perspective de droit comparé.
- Chapitre 3 : La sécurité et la santé des travailleurs temporaires et cédés par des ETT dans le cadre juridique espagnol.

12. Vincent Catherine (2016). ***Espagne. Dans la crise, des réformes du marché du travail radicales mais au bilan incertain***. Chronique internationale de l'IRES - n° 155 - septembre 2016

Mots clefs : *Espagne, Crise économique, marché du travail segmenté, réformes du marché de travail, flexibilité de l'emploi, travail temporaire*

La réforme de la législation du travail a indéniablement déséquilibré les rapports entre les directions d'entreprise et les salariés. Les syndicats se retrouvent dans une position fragilisée qui les poussent à accepter des baisses de salaires supérieures à celles négociées dans d'autres pays européens et des conditions de travail dégradées. L'autre volet de la réforme de la négociation collective donne des marges de manœuvre décisionnaires plus importantes aux employeurs. Ce sont les petites entreprises qui ont le plus recours à ce mode de flexibilisation.

Pour autant, les effets sur l'emploi sont limités, le taux de chômage reste nettement supérieur à son niveau de début de crise et la segmentation du marché du travail perdure. Cet impact mitigé provient certainement du caractère paradoxal de la réforme de 2012 : les mesures de flexibilité interne sont en effet couplées à une augmentation de la flexibilité externe par la facilitation du licenciement alors qu'une des caractéristiques de longue date du marché du travail espagnol est justement la prégnance de ce dernier moyen de flexibilité.

L'auteur souligne également, que cette segmentation du marché du travail se traduit par un recours accru au travail temporaire et de plus en plus à des contrats courts ou très courts, souvent mois d'une semaine : la part de ce type de contrat est passée de 27,9 % en 2007, à 43,7 % en 2015.

13. Subdirección General de Estadística del Ministerio de Empleo y Seguridad Social (2015). ***SISTEMA DELT@***

Guía de cumplimentación del parte de accidente de trabajo (PAT)

(Guide de renseignement pour la partie accident de travail)

Mots clefs : *Déclaration d'accidents, nomenclature d'accidents*

Ce guide à destination des entreprises vise à faciliter la déclaration des accidents de travail en les informant sur les différentes rubriques de la déclaration qui doivent être remplies et sur la manière de le faire.

Le guide se compose également de deux annexes : l'annexe I reproduit un guide spécifique pour la codification des variables des causes et des circonstances de l'accident. L'annexe II présente les différents tableaux de codage utilisés par l'application informatique Delt@.

14. Da la Calle Duran, C. Ortiz de Urbina Criado, M. & Romero Torre, M. (2008) ***La gestión de la temporalidad del mercado laboral español : el papel de las empresas de trabajo temporal***. Rapport Universidad Rey Juan Carlos / AGETT.

(La gestion de la temporalité du marché du travail espagnol : le rôle des agences de travail temporaire)

Mots clefs : *ETT, marché du travail, temporalité, flexibilité du travail*

L'objectif de ce travail est d'analyser le rôle des ETT dans la gestion de l'emploi temporaire sur le marché du travail espagnol dans le but de montrer la valeur ajoutée qu'elles offrent et les défis qu'elles devront relever à l'avenir. Les résultats de l'analyse nous montrent le rôle important des agences d'intérim en Espagne, puisqu'elles promeuvent l'employabilité du travailleur de manière continue, en gérant de manière professionnalisée les besoins réels d'embauche temporaire. Malgré cela, les contrats temporaires gérés par les ETT en Espagne sont encore rares si on les compare aux autres pays de l'Union Européenne.

15. Pérez Campos, A.I. (2005). ***Prevención de riesgos laborales y empresas de trabajo temporal: obligaciones y responsabilidades.*** Anuario Jurídico y Económico Escurialense, XXXVIII (2005) 209-244 / ISSN:1133-3677

(Prévention des risques professionnels et des agences de travail temporaire : obligations et responsabilités)

Mots clefs : *Travailleur, Entreprise utilisatrice, Affectation des travailleurs, Obligations, Responsabilité, Santé et sécurité au travail, Prévention*

La prévention des risques professionnels est une question d'actualité, en particulier lorsqu'il s'agit d'un travail développé par le biais d'une agence de travail intérimaire. La santé et la sécurité d'un travailleur intérimaire doivent être garanties lorsqu'il travaille pour l'entreprise utilisatrice.

L'article présente les obligations et les responsabilités de l'ETT et de l'entreprise utilisatrice en matière de prévention.

16. Ventura, M., Llorens, S. & Salanova, M. (2005) ***¿Qué sabemos sobre los trabajadores temporales ?*** Jornades de Foment de la Investigación. Universidad Jaume I

(Ce que nous savons sur les travailleurs temporaires ?)

Mots clefs : *Travailleurs intérimaires, accidents du travail, risques psychosociaux, profil professionnel*

Après la réforme du travail de 1984 visant à réduire le chômage, les employeurs ont introduit des travailleurs temporaires dans leurs effectifs, à la fois pour couvrir les vacances, maintenir la production et économiser de l'argent. Ce boom de l'introduction de travailleurs temporaires a entraîné des taux élevés d'accidents du travail et de risques psychosociaux, résultant de l'instabilité de l'emploi, du manque de formation et d'expérience de certains travailleurs. Ces taux d'accidents élevés ont induit une recherche pour connaître le profil du travailleur temporaire touché par un accident du travail ou une maladie professionnelle. Parmi les variables importantes à prendre en compte pour ce type de contrats, on trouve les variables psychologiques telles que la satisfaction, le bien-être... et la façon dont elles influencent la perception des conditions de travail.

17. Quintanilla Navarro, R.Y. (2004). ***La seguridad y salud de los trabajadores cedidos por las Empresas de Trabajo Temporal a las empresas usuarias.*** Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, N° 53.

(La sécurité et la santé des travailleurs affectés par les entreprises de travail temporaire aux entreprises utilisatrices)

Mots clefs : *ETT, entreprise utilisatrice, prévention de risques professionnels*

Les travailleurs mis à la disposition des entreprises utilisatrices par les entreprises de travail intérimaire constituent un groupe avec un taux élevé d'accidents du travail. C'est pourquoi il est essentiel d'offrir des informations, une formation et des contrôles médicaux préalables et périodiques pour l'accomplissement correct et sûr de leur travail.

Les ETT et les entreprises utilisatrices se répartissent les obligations et responsabilités en matière de prévention des accidents du travail.

18. CC.OO. Secretaria Confederal de Empleo (2003). ***Las empresas de trabajo Temporal***

(Entreprises de travail temporaire)

Mots clefs : *ETT, associations ETT, les contrats de travail ETT*

L'évolution des agences de travail temporaire (ETT) depuis leur autorisation légale en 1994 est passée par deux étapes distinctes. De 1994 à 1999, le nombre d'ETT et de contrats de placement a connu une croissance continue. Toutefois, depuis 1999, coïncidant avec la modification de la loi 29/1999, il y a eu un ralentissement de la croissance et même une réduction du nombre d'entreprises et du nombre de missions. L'analyse présentée ici couvre l'évolution des ETT pendant la période 1996-2002.

19. Arbués Salazar, Juan José (2001). ***Seguridad y salud en las empresas de trabajo temporal***.

(Sécurité et santé dans les agences de travail temporaire)

https://dialnet.unirioja.es/descarga/articulo/206421.pdf

Mots clefs : *sécurité, santé au travail, travail temporaire*

D'après les enquêtes effectuées et au vu des statistiques sur les accidents du travail, il a été observé que les travailleurs intérimaires sont plus exposés aux risques professionnels que les autres travailleurs. C'est pourquoi les différentes réglementations en matière de sécurité au travail ont décidé d'accorder une protection particulière à ce type de travailleurs en application du principe de la discrimination positive.

Cet article a pour objet de présenter le cadre législatif applicable à la sécurité au travail dans le domaine des agences de travail intérimaire, qui a abouti au décret royal 216/1999 du 5 février, et d'extraire de l'ensemble des règles applicables d'un point de vue systémique les obligations de sécurité et de santé de l'agence de travail intérimaire et de l'entreprise utilisatrice.

20. Matías Reche, F. (1997). ***Trabajadores de empresas de trabajo temporal y sus riesgos laborales***. Investigaciones Europeas de Dirección y Economía de la Empresa. Vol.3, N°3, pp. 35-44;

(Travailleurs des entreprises de travail temporaire et leurs risques professionnels).

Mots clefs : *Agences de travail intérimaire, Prévention des risques professionnels, Sécurité au travail*

Dans le présent document, l'auteur examine les causes de la proportion plus élevée d'accidents du travail chez les travailleurs intérimaires (ETT) par rapport aux autres salariés. À cette fin, il expose les caractéristiques les plus remarquables du travail intérimaire et se réfère aux considérations de la littérature sur les causes des accidents du travail. Selon l'auteur, parmi ces causes, deux facteurs interviennent principalement : l'âge et le climat psychologique peuvent être à l'origine de cette proportion plus élevée d'accidents du travail. Afin de réduire ces effets, l'auteur propose l'adoption de certaines mesures.

21. Instituto Vasco de Seguridad y Salud laboral. ***El delegado de prevención y a otras cuestiones de prevención de riesgos que me interesan***. Departamento de empleo y políticas sociales del País Vasco.

(Le délégué à la prévention et aux autres questions de prévention des risques qui m'intéressent).

Mots clefs : *Délégué à la prévention, Risques professionnels*

Document de 22 pages qui présente sous forme de questions/réponses des questions ayant trait à la fonction du délégué à la prévention dans les entreprises espagnoles : mode d'élection, sa fonction, sa formation, etc.

22. Hernando Freile, C. J. ***Organismos de prevención de riesgos laborales y salud laboral***.

(Organismes de prévention des risques professionnels et de la santé au travail)

http://diccionarioempresarial.wolterskluwer.es/

Mots clefs : *Organismes de prévention*

Il existe de nombreux organismes, organisations et institutions liés (directement ou indirectement) à la prévention, à la sécurité et à la santé au travail.

Sans préjudice du champ d'action de chaque organisme, en fonction de la matière ou de la spécialisation, ils peuvent normalement être localisés ou classés en trois catégories : international (y compris UE), national et autonome. Ce texte présente de manière synthétique les différents organismes appartenant à ces trois catégories.

23. ***Organismos públicos relacionados con la prevención*** *(Organismes publics liés à la prévention)*

http://www.lexnova.es/Pub_ln/Documentos/documento_1359.htm

Mots clefs : *Organismes de prévention*

Présentation des différents organismes publics européens, espagnols et des Communautés autonomes ayant un rôle dans la prévention des risques professionnels.

24. Calderon Pastor, J. ***Las empresas de trabajo temporal tras aprobación del Real Decreto-Ley 10/2010***

(Sociétés de travail temporaire après approbation du décret-loi royal 10/2010)

http://www.lexnova.es/pub_ln/documentos/documento_1941.htm

Mots clefs : *ETT, réforme du travail, législation*

La réforme menée par le décret-loi royal 10/2010, du 16 juin 2010 (BOE du 17 juin), dans le domaine des agences de travail intérimaire, repose sur trois objectifs : le premier objectif est d'améliorer les droits des travailleurs mis à disposition ; le second objectif est la transposition de la directive communautaire 2008/104/CE, sur le travail intérimaire ; et le troisième objectif est de franchir une nouvelle étape sur la voie du rééquilibrage et de l'amélioration de la position concurrentielle des agences de travail intérimaire vis-à-vis des entreprises de services, en les rendant plus attractives sur un marché du travail caractérisé par des taux de chômage élevés et une situation de crise économique généralisée.

25. Asempleo. ***Libro blanco sobre las acciones formativas específicas en PRLpara los trabajadores puestos a disposición del sector de trabajo temporal.***

(Livre blanc sur les actions de formation spécifiques en matière de LRP pour les travailleurs mis à la disposition du secteur du travail temporaire).

http://www.aedipe.es/documentos/libroblanco_asempleo_050517.pdf

Mots clefs : *Formation à la santé et sécurité*

Référentiel de formation des intérimaires à la santé et la sécurité, applicable aux 34 principaux métiers de l'intérim. Etabli par Asempleo en 2015.

26. Asempleo. **Código Ético de Buenas Prácticas y de Conducta**

(Code d'éthique des bonnes pratiques et de conduite)

https://asempleo.com/wp-content/uploads/2016/.../CodigoEtico.pdf

Mots clefs : *Etique, principes de bonne conduite*

Asempleo édite son propre code de conduite, principes et bonnes pratiques.

Interview

Dans le cadre de cette monographie, des rendez-vous ont été tenus en Catalogne ainsi que des interviews téléphoniques avec :

- Des représentants de l'association patronale Asempleo,
- Des représentants de la Fédération CC.OO du bâtiment et services,
- Des représentants de la Fundación Laboral de la Construcción de Catalogne,

Avec l'aimable appui de Jordi Ribó, interprète.

Auteurs

SCHWEITZER Jean-Michel
Conseil en relations sociales
jm.schweitzer.pro@orange.fr

FILPA Catherine
Institut d'études Catherine FILPA
filpa.catherine@free.fr

Intérimaires en sécurité :
quelles pratiques de prévention au-delà de nos frontières ?

Monographie détaillée

Pays-Bas

Cahier n°6

OBSERVATOIRE DE L'INTÉRIM ET DU RECRUTEMENT

2019

Préambule/Pays-Bas

Contexte

L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement est maître d'œuvre d'une étude commanditée par la Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail (CPNSST) de la branche du travail temporaire.

Son objet est d'identifier, dans les politiques de prévention de cinq pays étrangers, des pratiques de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux de la branche en France. Les pays concernés sont : l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne (en particulier la communauté autonome de Catalogne), le Canada (en particulier la province du Québec) et les Pays-Bas.

Documents

L'étude a donné lieu aux productions finales suivantes :

- **Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Pays-Bas, focus sur 21 expériences inspirantes**
  (Cahier n°1, 64 pages)

  Dans ce recueil, après une rapide présentation de certaines caractéristiques du pays, 21 expériences remarquables sont présentées sous forme de fiches.

- **Monographies détaillées**
  (Cahiers n°2 à 6, 25 à 54 pages par monographie)

  Le secteur de l'intérim et l'organisation de la santé et de la sécurité au travail dans les pays observés sont présentés avec davantage d'informations. Ces 5 monographies, dont certains thèmes nécessiteraient d'être encore approfondis, consignent les résultats obtenus dans le temps imparti à l'étude, c'est-à-dire une année. Malgré leur hétérogénéité, les monographies apportent de précieux renseignements.

- **Bibliographie transversale**
  (Cahier n°7, 19 pages)

  Elle restitue une information sur la littérature consultée durant les travaux. Les références bibliographiques y sont complémentaires à celles qui figurent déjà dans les monographies.

Accessibilité

Toutes les publications sont disponibles sur le site de l'OIR en téléchargement.

Pour explorer certains thèmes en particulier, les internautes peuvent obtenir des extraits pertinents grâce une requête prédéfinie, par pays ou par thème, effectuée sur un document numérique compilant toutes les productions finales.

Avertissement

En ce qui concerne les monographies, bien qu'un sommaire commun structure toutes les productions (ce qui en facilite la lecture), il s'avère que leurs contenus sont parfois hétérogènes.

Cette hétérogénéité s'explique par les modalités de collecte des informations utilisées par les deux enquêteurs tout au long d'une période qui a duré 14 mois. En fonction des contextes et pratiques des personnes interviewées, des situations évoquées dans les documents compulsés, des habitudes de classement des sujets d'un pays à l'autre, des formes même de présentation des données, etc., les informations recueillies se sont agrégées selon des modalités différentes.

Dans la mesure où l'objectif premier des travaux était de s'attacher à identifier des expériences remarquables dans chacun de ces pays, cette hétérogénéité a pu être traitée sans problème lors de la production du focus sur les 21 expériences inspirantes. Il nous semble donc que les résultats obtenus n'ont pas perdu en pertinence.

Néanmoins, nous invitons les personnes désireuses de mieux connaître la toile de fond de ces expériences à se plonger dans la lecture des monographies qui, bien qu'hétérogènes, comportent une mine d'informations utiles, sans chercher à les comparer deux à deux.

Sommaire/Pays-Bas

1. Introduction : connaissance du pays

1.1 Structuration globale de l'Etat et des Régions, répartition des rôles et des pouvoirs
1.2 Caractéristiques générales de la population active
1.3 Economie structurante et spécificités
1.4 Administration de l'emploi et du travail, rôle du dialogue social

2. Connaissance de l'intérim

2.1 Faits historiques marquants du secteur
2.2 Marché de l'intérim
2.3 Travailleurs intérimaires
2.4 Dialogue social
2.5 Réglementation, accords et modalités de régulation de l'intérim

3. Connaissance de la prévention et de la santé et sécurité au travail

3.1 Rôle des pouvoirs publics et des partenaires sociaux en matière de SST
3.2 Responsabilités et obligations, activités interdites pour l'intérim
3.3 Acteurs de prévention externes à l'entreprise
3.4 Acteurs de prévention internes à l'entreprise
3.5 Dispositifs d'études, d'informations et de capitalisation sur la santé au travail

4. Régimes d'assurances et tarification

4.1 Régime d'assurance accident et maladies professionnelles
4.2 Système de financement du régime
4.3 Nomenclatures des accidents, lésions ou maladies en lien avec le travail
4.4 Procédures et modalités de déclaration, reconnaissance et indemnisations
4.5 Cas de la relation triangulaire : tarification et jurisprudence

5. Santé et sinistralité dans le secteur de l'intérim

5.1 Connaissances sur les accidents du travail
5.2 Connaissances sur les maladies professionnelles
5.3 Connaissances générales sur la santé des populations intérimaires
5.4 Obligations et dispositifs de maintien en emploi en cas de lésions liées au travail
5.5 Ampleur du non-recours et de la sous-déclaration

6. Organisation de la prévention dans la relation triangulaire

6.1 Responsabilités et rôles des agences et des entreprises utilisatrices en matière de SST
6.2 Etapes collaboratives dans le cadre d'une mission
6.3 Équilibre dans la relation entre agences et entreprises utilisatrices
6.4 Gestion des situations particulières dans la relation triangulaire

7. Formation des intérimaires et des permanents

7.1 Droit et financement de la formation
7.2 Données sur la formation des intérimaires et des permanents
7.3 Place de la santé et de la sécurité dans la formation initiale et continue
7.4 Evaluation de l'efficacité des formations et expériences remarquables

8. Sources

1. Introduction : connaissance du pays

Présentation générale du pays et de sa structuration territoriale, son économie et sa population au travail. Les grands principes de fonctionnement du droit et du dialogue social.

1.1 Structuration globale de l'État et des Régions, répartition des rôles et des pouvoirs

Le régime politique du Royaume des Pays-Bas est celui d'une monarchie constitutionnelle avec régime parlementaire. C'est le parlement constitué de deux chambres, le Sénat et la chambre des représentants, qui prend les décisions. La première chambre (chambre haute ou Sénat) ne peut qu'approuver ou rejeter sans apporter des amendements les propositions de lois émanant de la deuxième chambre (chambre basse).

Même si le monarque est le chef de l'État et représente le Royaume dans le monde, les responsabilités de chef de gouvernement sont confiées au Premier ministre.

La capitale est Amsterdam, mais le gouvernement et les administrations centrales sont localisées à La Haye. Les autres autorités décentralisées sont les provinces (12 provinces[1]) les services des eaux et les municipalités.

« Les provinces néerlandaises ne disposent pas de pouvoirs très étendus, bien que chacune d'entre elles possède son parlement local ; il s'agit de pouvoirs administratifs qui assurent la liaison entre l'État et les communes. En fait, l'essentiel des pouvoirs juridiques, politiques et financiers est exercé par le gouvernement central, et non par les gouvernements provinciaux. »[2]

Les provinces sont responsables de l'aménagement du territoire, des soins de santé et des loisirs, dans les limites fixées par le gouvernement. Elles supervisent les politiques et les finances des municipalités et des régies des eaux.

Les Pays-Bas comptent 388 municipalités et 27 offices de l'eau. Les municipalités sont responsables de l'éducation, de l'aménagement du territoire et de la sécurité sociale, dans les limites fixées par le gouvernement et les États provinciaux.

Les conseils de l'eau sont responsables de la gestion de l'eau dans une région. Parmi les tâches des services des eaux figurent la défense contre les inondations, la gestion de la quantité et de la qualité de l'eau.

Bien qu'ils ne soient pas inscrits dans la Constitution, les partis politiques et les partenaires sociaux réunis au sein du Conseil économique et social sont également des acteurs politiques importants.[3]

Les politiques et les relations sociales sont bâties sur l'idée de consensus.

1.2 Caractéristiques générales de la population active

Les Pays-Bas comptent 17,08 millions d'habitants en 2017[4] et devraient atteindre les 18,4 millions d'habitants en 2030, soit une augmentation de près de 8 % par rapport à l'année 2017, en raison de l'immigration (plus de demandeurs d'asile, plus d'immigrants de l'UE)[5], de l'accroissement de la durée de vie et de l'augmentation des naissances depuis l'année 2014.

[1] Les provinces des Pays-Bas : Hollande-Septentrionale, Hollande-Méridionale, Flevoland, Gelderland, Brabant-Septentrional, Overijssel, Drenthe, Utrecht, Groningue, Friesland, Zélande et Limbourg

[2] Source : https://fr.wikipedia.org/wiki/Provinces_des_Pays-Bas

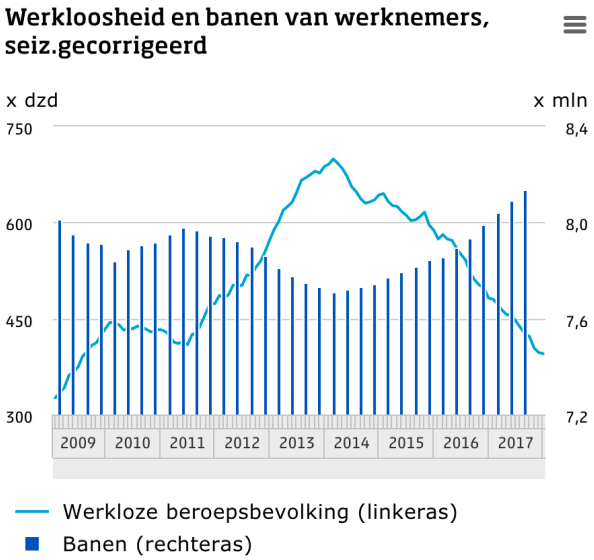
[3] https://nl.wikipedia.org/wiki/Politiek_en_overheid_in_Nederland

[4] 17 182 462 habitants en 2018 selon l'Atlas des populations et pays du monde. Source : https://www.populationdata.net/pays/pays-bas/

[5] Source : Janene Pieters, " Dutch population to jump to 18 million by 2060", Times NL, December 22, 2014.
Les projections de l'office statistique néerlandais prévoient un excédent migratoire moyen de 19 000 migrants par an pour les décennies à venir.

Depuis 2014, la population active en emploi augmente continuellement après avoir subi la crise économique de 2008/2009 avec un effet retard par rapport aux autres pays européens. Entre 2016 et 2017, 218 000 emplois ont été ajoutés (chiffres corrigés des variations saisonnières).[6]

Main-d'œuvre en emploi et au chômage aux Pays-Bas (Bureau central des statistiques)[7]
Échelle de gauche : les demandeurs d'emploi (en milliers) ; échelle de droite : les actifs occupés (en millions)



Les données les plus récentes attestent de la poursuite de cette tendance sur le marché du travail. Ainsi, la population active occupée atteint 8,866 millions de travailleurs en novembre 2018 sur une population totale de 17,2 millions d'habitants.[8] Le nombre de chômeurs est de 326 000 personnes. Le taux d'emploi s'élève à 77 %.

Le nombre d'emplois à temps partiel est élevé : 4 291 900, soit une proportion de travailleurs à temps partiel de plus de 48 %. *« Le travail à temps partiel ne se limite pas à des emplois marginaux, mais est présent dans pratiquement toutes les professions. »*[9] La diffusion du travail à temps partiel dans multiples secteurs d'activité et jusqu'à des niveaux hiérarchiques élevés, et le principe de l'égalité de traitement entre le travailleur à temps plein et le travailleur à temps partiel ont largement contribué à cette extension du temps partiel voulu.

Les besoins en compétences de l'économie néerlandaise restent toujours importants : en novembre 2018, le nombre d'offres d'emploi ouvertes (postes vacants) étaient de 258 300.

Enfin, le recours au travail temporaire[10] est très élevé. Il concerne 15 % des emplois en 2017, plaçant les Pays-Bas au 6ème rang des pays de l'Union européenne à 28 (voir graphique ci-dessous).

[6] Source : https://www.cbs.nl/nl-nl/arbeid-en-inkomen/arbeid-en-sociale-zekerheid/arbeidsmarkt-in-vogelvlucht

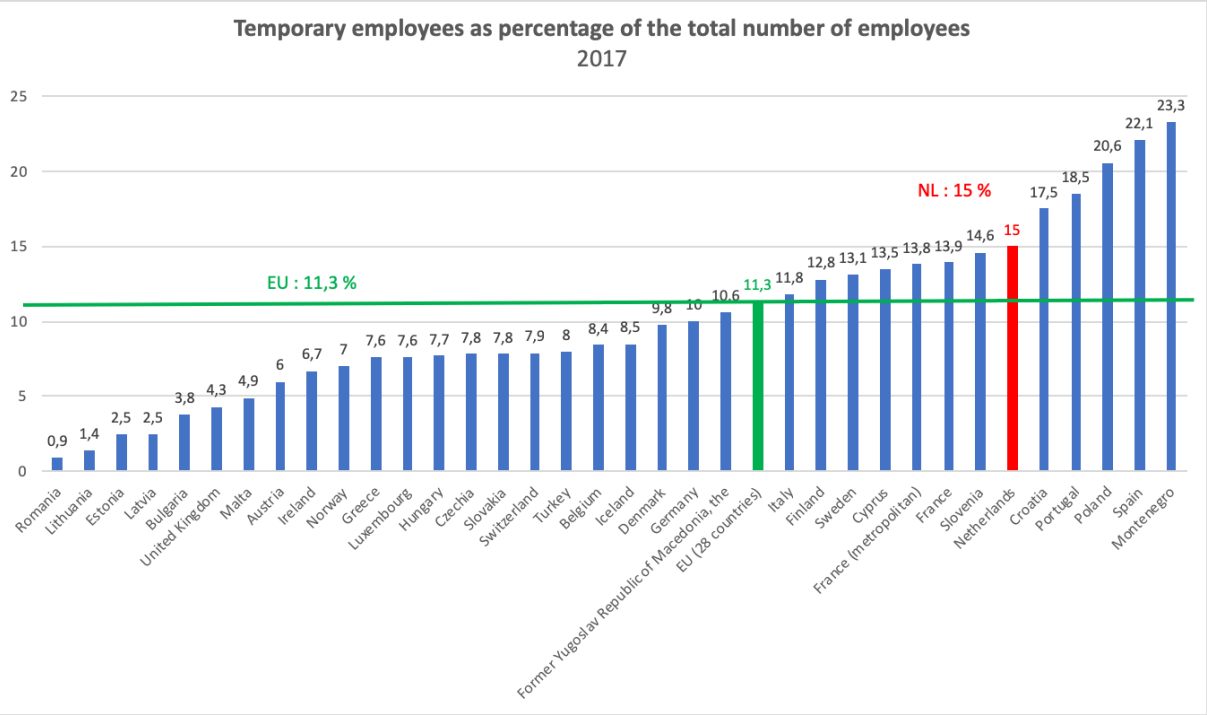
[7] Source : https://www.cbs.nl/nl-nl/arbeid-en-inkomen/arbeid-en-sociale-zekerheid/arbeidsmarkt-in-vogelvlucht

[8] https://tradingeconomics.com/netherlands/employed-persons

9 « L'emploi atypique dans le monde. Identifier les défis, ouvrir des perspectives », OIT, 2018, ISBN 978-92-2-231155-2 (imprimé).

[10] Source : Eurostat https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-datasets/-/tesem110

Part des travailleurs temporaires âgés de 15-64 ans dans les pays membres en Europe (Eurostat, 2017[11])



Note : Attention, cet indicateur calculé par Eurostat à partir de l'Enquête sur les Forces de Travail [*Labour Force Survey*] harmonisée au niveau européen, cumule toutes les formes de travail temporaire : CDD, emplois saisonniers, emplois intérimaires et contrat de formation spécifique.

1.3 Économie structurante et spécificités

L'indice de développement humain est très élevé[12], l'économie florissante. Le pays est en bonne santé, avec un taux de croissance de 2,9 % du PIB en 2017[13].

Le rapport de l'OCDE pour 2018[14] confirme la forte performance économique et la santé des finances publiques. La dette publique devrait descendre en dessous des 54 % du PIB en 2018 (estimation).

La richesse du pays est en grande partie liée aux exportations, en particulier en direction de la Grande-Bretagne (troisième principal client). Actuellement, la forte augmentation de la consommation intérieure soutient également l'expansion économique.

Le ministère de l'économie et des finances français confirme le niveau très satisfaisant de certains indicateurs pour les Pays-Bas[15].

Les activités économiques se répartissent pour moins de 2 % dans l'agriculture, 20 % dans l'industrie et plus de 78 % dans le secteur du commerce et des services.[16] Sur l'ensemble des secteurs d'activité du pays

[11] Données absentes pour trois pays (Liechtenstein, Albanie et Serbie) et rupture de série signalée pour 4 pays (Lituanie, Bulgarie, Autriche et Danemark).

[12] L'indice de développement humain (IDH) est un indicateur composite qui intègre le niveau de la santé et de la longévité des habitants (mesuré par l'espérance de vie à la naissance), le niveau d'éducation (mesuré par la durée moyenne de scolarisation pour les adultes de plus de 25 ans) ainsi que le niveau de vie (mesuré en revenu par habitant en parité de pouvoir d'achat). L'IDH des Pays-Bas est de 0,931 / 1 en 2017, ce qui place ce pays au 12ème rang des pays au monde. Par comparaison, l'Allemagne occupe le 7ème rang, le Canada le 14ème rang, la Belgique le 19ème rang, la France le 28ème rang, et l'Espagne le 30ème rang. Source : https://www.populationdata.net/palmares/idh/#Pays-Bas

[13] Source : https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/NL/situation-economique-et-financiere

[14] http://www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-netherlands.htm

[15] Source : https://www.tresor.economie.gouv.fr/Pays/NL/situation-economique-et-financiere

[16] Mais la contribution au PIB des différents secteurs est d'environ 1,86 % pour l'agriculture : 17,53 % pour l'industrie et 70,38 % pour les services selon https://www.amsterdam.info/netherlands/economy/

(électronique, chimie, industrie automobile, transport, agriculture, horticulture, industrie de service, banque, media…), 9 secteurs sont considérés comme des pionniers de l'économie néerlandaise dans le cadre d'une nouvelle politique industrielle nationale. Ils sont principalement orientés vers l'exportation (sur l'ensemble des exportations de biens néerlandais, 39 % proviennent de ces principaux secteurs) et sont également axés sur le savoir (74 % des dépenses totales consacrées à la R&D par les entreprises et institutions privées leur sont imputables). Il s'agit de[17] :

- Agriculture et industries agroalimentaires (commerce de gros et de détail, fabrication de produits alimentaires, production primaire).
- Chimie (fabrication de pétrole raffiné, caoutchouc et plastique, industrie chimique).
- Industries créatives (industries récréatives, artistiques, patrimoine culturel, médias).
- Énergie (extraction de pétrole brut et de gaz, énergie durable, activités connexes).
- Systèmes et matériaux de haute technologie (fabrication de machines, de produits métalliques, de matériel de transport).
- Sciences de la vie et santé (fabrication d'instruments médicaux, recherche et développement, pharmacie).
- Transport et entreposage.
- Horticulture et matières premières (production primaire).
- Économie liée à l'eau (construction et réparation navales, adduction, traitement et distribution d'eau, conseil).

Toute cette activité crée une grande demande de personnel. Le chômage est tombé en dessous de 4 % au printemps 2018, un niveau historiquement bas.

Mais la banque centrale des Pays-Bas [*De Nederlandsche Bank -DNB*] signale que la croissance exubérante qu'a connu le pays commence à atteindre ses limites. Pour 2019 et 2020, les estimations de croissance seront plus faibles car les entreprises ne peuvent tout simplement pas continuer à croître en partie en raison d'un *« manque de personnel et en partie à un manque de matériel. C'est le cas, par exemple, dans la construction »*.[18]

1.4 Administration de l'emploi et du travail, rôle du dialogue social

1.4.1 L'emploi et le marché du travail

L'administration de l'emploi et du travail est assurée par trois grands acteurs institutionnels :

- Le ministère des affaires sociales et de l'emploi.
- Le service public d'aide à la recherche d'emploi [*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen – UWV*].
- Les communes.

Le **ministère des affaires sociales et de l'emploi** néerlandais défend *« le travail honnête, sain et sûr aux Pays-Bas »*.[19] Il est responsable de *« la politique du marché du travail, y compris la migration et la libre circulation des employés, les avantages et la réintégration, la politique des revenus, combinant travail et soins, de la politique des conditions de travail et de l'inspection. »*

Il fixe *« les objectifs de la politique de l'emploi et le cadre réglementaire, il gère aussi les prestations sociales, il assure la cohérence de l'ensemble du dispositif, l'évaluation et le contrôle des résultats. »*[20]

Le **service public d'aide à la recherche d'emploi** [*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen – UWV*] prend en charge l'assurance des salariés, propose des services relatifs au marché du travail et fournit les données sur la

[17] Source : https://www.cbs.nl/en-gb/background/2017/41/top-sectors-account-for-one-quarter-of-gdp

[18] Déclaration du professeur Job Swank, économiste nommé au conseil d'administration de la DNB depuis novembre 2011.

[19] Source : Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid.

[20] Intefp, « Le travail intérimaire en Europe », rapports des voyages d'étude effectués du 11 au 15 octobre 2004 en Belgique, Autriche et Pays-Bas, 2004.

demande d'emploi au ministère des affaires sociales et de l'emploi. Les missions sont réalisées principalement via des services en ligne.[21]

Le service public de l'emploi s'occupe des demandeurs les moins éloignés de l'emploi et **les communes** *« se chargent de la réinsertion des demandeurs d'emploi les plus éloignés du marché du travail »* (titulaires des revenus minimums ou des aides médico-sociales). Depuis 2013, les municipalités impliquées dans les services aux employeurs doivent aider les personnes à trouver du travail. La Loi sur le travail selon la capacité [*Wet werken naar vermogen -Wwnv*] affirme que les personnes sont principalement responsables de la recherche d'un emploi et que les salariés en situation de handicap doivent être soutenus pour trouver autant que possible un emploi sur le marché du travail habituel.[22]

Le service public d'aide à la recherche d'emploi coopère en permanence avec les municipalités, les employeurs, et les autres parties prenantes du marché du travail.

Les Pays-Bas sont subdivisés en *« régions du marché du travail »* [*arbeidsmarktregio's*]. Une région du marché du travail est une zone définie dans la Loi sur la structure de mise en œuvre du travail et du revenu [*Wet structuur uitvoeringsorganisatie werk en inkomen – SUWI*] au sein de laquelle les services sont fournis par l'UWV et les municipalités aux demandeurs d'emploi et aux employeurs. Il y a 35 régions du marché du travail.[23]

Les **institutions chargées de financer les allocations versées aux personnes sans emploi** sont responsables de la réintégration professionnelle. Elles doivent toutefois répondre aux exigences d'un marché concurrentiel et s'appuient sur le principe de *« qui paye décide »*.

1.4.2 Le dialogue social aux Pays-Bas : le modèle *« Polder »*

Le modèle « Polder », tel est le nom donné au système de relations sociales néerlandais qui organise la concertation entre partenaires sociaux avec la participation de l'État. Les syndicats de salariés et les syndicats patronaux sont soumis au droit commun des associations. Ils sont reconnus comme partenaires sociaux, et à ce titre en capacité de représenter les intérêts économiques et sociaux dans les différents niveaux de négociation.

Dialogue social

Le modèle *« Polder »*[24] se caractérise par une prise de décision par consensus, par une coopération en dépit des différences.

Certains auteurs pensent que le modèle Polder demeure vivant parce que l'économie des Pays-Bas repose sur une forte internationalisation, qui nécessite de s'accorder pour faire face aux courants imprévisibles de l'économie mondiale.

Suivant les sources, les auteurs font remonter le modèle :

- Aux années 1980/1990, suite aux accords de Wassenaar de 1982 lorsque les syndicats, les employeurs et le gouvernement ont décidé d'un plan global de revitalisation de l'économie via la réduction du temps de travail et des salaires, et la création d'emplois.
- À l'après-seconde guerre mondiale, lorsque les partis catholique, protestant, chrétien, social-démocrate et libéral, ainsi que les syndicats et des organisations d'employeurs ont décidé de travailler ensemble pour reconstruire les Pays-Bas. Des institutions importantes comme le Conseil économique et social [*Sociaal-Economische Raad - SER*], ont été fondées à cette époque.
- Au début du XXème siècle, avec le *High Council of Labor du Pays-Bas* en 1920,
- Voire encore bien plus tôt, depuis le Moyen-Âge, en raison de l'existence même des polders. Ces terres récupérées sur la mer nécessitent un pompage et un entretien constants des digues. Toutes les sociétés vivant sur un même polder se retrouvent donc contraintes de coopérer et de partager la responsabilité de l'entretien des digues et stations de pompage. Cela aurait appris aux Néerlandais à mettre de côté leurs différences pour un objectif plus large.

[21] Source : https://www.uwv.nl/overuwv/wat-is-uwv/hoe-werken-we

[22] Source : https://vng.nl/producten-diensten/publicaties/factsheets/factsheet-regionaal-arbeidsmarktbeleid
VNG est l'association des municipalités néerlandaises.

[23] Source : https://www.hr-kiosk.nl/hoofdstuk/arbeidsinactiviteit/arbeidsmarktregios-en-werkbedrijven

[24] Sources utilisées sur le modèle Polder : https://en.wikipedia.org/wiki/Polder_model et "The Dutch 'Polder Model': Social Pacts - An analysis of the key to success" , Mémoire de Master par N.M.J. (Nanda) Kurstjens, Nijmegen School of Management, Radboud University Nijmegen, August 2015.

1.4.3 Les différents niveaux du dialogue social aux Pays-Bas

Le dialogue social se déroule à différents niveaux. Au plan national, les partenaires sociaux se retrouvent pour une négociation annuelle sur les grandes orientations. La concertation implique également le Conseil économique et social tripartite.[25]

Puis au sein de chaque branche, des conventions collectives peuvent être signées. Les objectifs mentionnés dans la convention collective sont soutenus de façon permanente par le ministère des affaires sociales et de l'emploi, l'inspection du travail et les partenaires sociaux. À noter que seuls les salariés rattachés à une entreprise affiliée à la branche signataire d'une convention collective se voient appliquer les dispositions de la convention (sauf cas d'extension de la convention par décision du ministère).

Enfin, au niveau de l'entreprise, le seul organe de concertation existant est le conseil d'entreprise. (Voir paragraphe 3.4.1 - Le comité d'entreprise).

D'une façon générale, tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise, l'expression des acteurs s'exerce dans une culture de la concertation avec recherche systématique d'un accord, et résistance aux décisions unilatérales.[26]

Les relations de travail sont mentionnées dans le code civil et dans une loi dite *« des conditions de travail »*.

1.4.4 Le conseil économique et social néerlandais impliqué dans la négociation sociale au niveau national

Le conseil économique et social [*Sociaal-Economische Raad - SER*] est un organe consultatif au sein duquel entrepreneurs, employés et experts indépendants (membres de la Couronne) travaillent ensemble pour parvenir à un accord sur des questions socio-économiques importantes.[27]

Le SER conseille le gouvernement et le parlement sur la politique socio-économique. Il défend une *« économie forte et durable, dans laquelle autant de personnes que possible sont au travail, avec une distribution raisonnable des revenus. »* Il facilite également les accords et les conventions, il entre en dialogue avec toutes les parties impliquées dans sa création. Sa devise est *« Réflexion sur le soutien par le dialogue »* [*Denkwerk voor Draagvlak door Dialoog*].

Le SER est composé de :

- 11 représentants des syndicats de travailleurs : FNV [*Federatie van Nederlandse Vakbewegingen*], CNV [*Christelijk Nationaal Vakverbond*] et VCP [*Vakcentrale voor Professionals*],
- 11 représentants d'organisations d'employeurs : VNO-NCW [*Verbond van Nederlandse Ondernemingen - Nederlands Christelijk Werkgeversverbond*], MKB [*Midden- en kleinbedrijf*] et LTO [*Land- en Tuinbouworganisatie*]
- 11 membres ont été nommés par le gouvernement : il s'agit de professeurs d'économie, de directeurs du Bureau central de planification [*Centraal Planbureau*] et de la Banque centrale néerlandaise [*De Nederlandsche Bank*]. Des représentants d'organisations de défense de l'environnement et de consommateurs sont également représentés dans des groupes de travail.

Le SER sert de forum central pour débattre des problèmes du travail et contribue souvent à désamorcer les conflits du travail et éviter les grèves. Le thème des conditions de travail entre dans les problématiques traitées par le SER.[28]

[25] Outre le conseil économique et social, « il existe une autre organisation au sein de l'économie consultative au niveau national : la Fondation du travail [*Stichting van de Arbeid*], une institution de droit privé composée uniquement de partenaires sociaux. La Fondation du travail peut jouer un rôle de coordination en formulant des recommandations aux parties aux négociations dans les entreprises et les secteurs industriels. Deux fois par an, la Fondation consulte le gouvernement sur la politique à mener, les consultations dites de printemps et d'automne. » Source : https://www.ser.nl/-/media/ser/downloads/brochure/publieksbrochure.pdf

[26] Rapports de l'INTEFP déjà cité., page 51

[27] Source : https://www.ser.nl/nl/ser/over-ser/wat-is-de-ser

[28] Source : vidéo de communication du SER sur YouTube ajoutée le 4 décembre 2018 « SER Arboplatform », en néerlandais.

2. Connaissance de l'intérim

Description de la dynamique du secteur, présentation détaillée sur la dernière décennie du marché actuel, des entreprises d'intérim, des salariés intérimaires et des clients. Cadre de droit et dialogue social du secteur.

2.1 Faits historiques marquants du secteur

Il existe deux formes majeures d'emploi temporaire aux Pays-Bas : le salarié intérimaire et le contrat à *« zéro heure »* [*on-call worker ; zero-hours contract*]. Dans ce dernier contrat, le travailleur est disponible sur demande pour exécuter un travail.

Ces deux modalités d'emploi progressent de manière significative depuis 2003/2004.

Work contracts are increasingly flexible

Employés en contrat temporaire en pourcentage de l'emploi total

Source : Statistics Netherlands (CBS)

De même, la part des travailleurs indépendants continue à progresser, ce qui contribue à fragiliser davantage la main-d'œuvre car ces travailleurs indépendants sont très rarement assurés contre l'invalidité (à peine 20 % d'indépendants assurés contre près de 100 % pour les travailleurs salariés).[29]

Les Pays-Bas pratiquent bien plus le travail intérimaire que la moyenne des pays européens. L'intérim fait partie intégrante du marché du travail néerlandais. Il est bien installé et accepté socialement.

Un regard sur l'histoire du secteur montre que les agences intérimaires ont dû faire face à une résistance à leurs débuts. Elles sont apparues dans le paysage en 1950. En 1961, elles se sont organisées en un lobby, la Fédération néerlandaise des agences d'intérim (ABU). Malgré les oppositions qu'elles ont rencontrées, comme partout ailleurs, elles ont su, par le dialogue et une capacité à se présenter comme un acteur responsable à visage social, se faire accepter dans le marché du travail[30]. Elles travaillent en étroite collaboration avec les autorités pour se débarrasser des mauvais éléments. Le secteur s'inquiète en effet de l'arrivée d'agences sans scrupules qui peuvent porter atteinte à sa réputation.

Et il incite à une forte autorégulation. (Voir paragraphe 3.3.3 La Fondation pour le respect de la conformité à la convention collective du travail temporaire SNCU).

2.2 Marché de l'intérim[31]

Aux Pays-Bas, environ 22 000 entreprises sont enregistrées auprès de la Chambre de commerce [*Kamer van Koophandel – KvK*] en tant qu'agences de placement. Environ 770 000 travailleurs temporaires sont employés chaque année.[32]

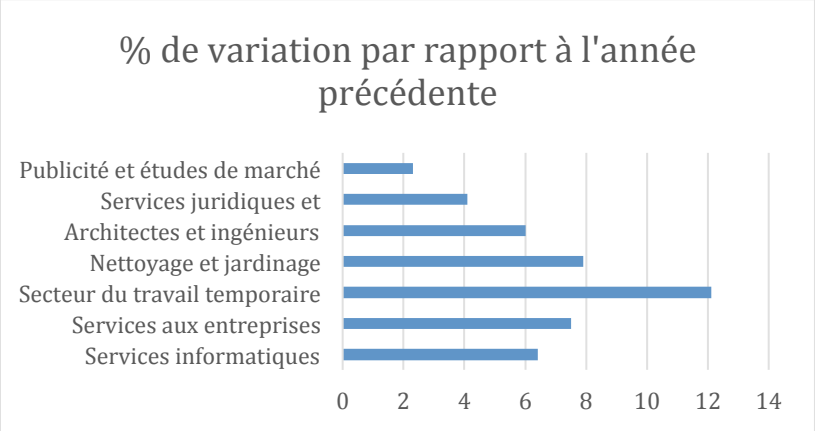
[29] Statistics netherlands (CBS) cité dans le rapport de l'OCDE pour 2018. PPT du rapport : http://www.oecd.org/eco/surveys/economic-survey-netherlands.htm

[30] En 1965, il y avait 180 agences.

[31] Source pour ce chapitre : « *De uitzendbranche in Nederland sinds 2005* », publié le 24-10-2017, accessible sur le site de l'office néerlandais de statistiques : https://www.cbs.nl/nl-nl/achtergrond/2017/43/de-uitzendbranche-in-nederland-sinds-2005

En termes de chiffre d'affaires, le secteur poursuit une progression bien supérieure à celles des autres services fournis aux entreprises. L'office de statistiques néerlandais indique par exemple qu'au premier trimestre 2018, (dernières informations disponibles), le chiffre d'affaires du secteur du travail temporaire progressait de 12 % (contre 7,5 % pour l'ensemble des services aux entreprises), et annonçait des perspectives tout aussi positives pour le second trimestre 2018. Seules les tensions sur le marché du travail (manque de main-d'œuvre qualifiée) pourraient constituer un frein à cette progression.

Chiffres d'affaires des fournisseurs de services aux entreprises au premier trimestre 2018[33]



Depuis 2017 de manière significative, le secteur du travail temporaire connaît une pénurie de main-d'œuvre. Et les prévisions du secteur pour le deuxième trimestre 2018 étant très positives, selon l'enquête néerlandaise sur les entreprises, pas moins de 63 % des ETT s'attendent à une augmentation du chiffre d'affaires), il est clair que la pénurie de compétences sur le marché du travail continue à être une préoccupation majeure.

Près de 6 entrepreneurs du secteur du travail temporaire sur 10 ont indiqué au début du deuxième trimestre qu'une pénurie de main-d'œuvre entraverait leurs activités. C'est l'obstacle le plus fréquemment mentionné.

Le nombre de postes vacants atteste des tensions sur le marché du travail : ce nombre a augmenté de 45 000 en 2017, pour atteindre 201 000 postes vacants en moyenne. En 2013, le niveau le plus bas depuis 20 ans avait été mesuré à une moyenne de 95 000 postes vacants. Depuis, le nombre de postes vacants a plus que doublé.[34]

Cette tension se reflète aussi dans le rapport entre le nombre de chômeurs et le nombre de postes vacants. Fin 2013, il restait sept fois plus de chômeurs que de postes vacants. Fin 2017, le nombre moyen de chômeurs par poste vacant était de 1,8.

À noter par ailleurs que même si la situation de la branche est florissante aux Pays-Bas, le développement de nouvelles formes de services (dont le service de Payroll) pourrait grignoter des parts de marchés à l'avenir. Constituent ainsi des outils de flexibilité alternatifs pour les entreprises donneuses d'ordre néerlandaises :

- La sous-traitance : phénomène croissant dans l'agriculture et la logistique, où on emploie fréquemment des travailleurs polonais payés au salaire minimum.
- Le travail sur appel : le travailleur est disponible pour travailler quand on l'appelle. Les emplois sur appel peuvent être utiles dans des secteurs où la demande de main-d'œuvre est irrégulière et peut augmenter soudainement (cafés, restaurants, soins de santé, etc.).
- Le payrolling[35] : si un employeur aux Pays-Bas a besoin de personnel mais qu'il ne souhaite pas l'embaucher lui-même, il peut conclure un accord avec une entreprise de gestion salariale. Dans ce cas il peut recruter son personnel, déterminer son salaire et avoir le contrôle total sur l'organisation de son travail. Les employés sont salariés de l'entreprise de gestion salariale. Ces entreprises fournissent aux employeurs exclusivement de la main d'œuvre à long terme sur la base d'un contrat. Les travailleurs salariés de l'entreprise de gestion salariale peuvent se voir appliquer les conventions collectives des

[32] Source : https://www.inspectieszw.nl/sectoren/uitzendwerk-detachering

[33] Données https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/22/krapte-op-arbeidsmarkt-raakt-ook-de-uitzendbranche

[34] Source : https://longreads.cbs.nl/trends18/arbeid_en_inkomen/cijfers/arbeid/

[35] Source : www. Business.gov.nl

intérimaires. En général, les travailleurs affiliés à une entreprise de gestion salariale sont employés dans les cafés et restaurants, le commerce de détail et de gros et le secteur de l'éducation.[36]

- Les contrats à durée déterminée classiques[37] : ils sont utilisés pour des travaux sur la base de projets et en remplacement en cas de maladie ou de grossesse ou comme période probatoire prolongée. Les CDD sont principalement présents dans le commerce, les autres services et les soins de santé.
- Les travailleurs indépendants sans salarié[38] : ils sont souvent en situation très précaire car non assurés contre la maladie et le chômage, et non couverts par une convention collective du travail. Une part inconnue des travailleurs indépendants sans salarié sont des salariés de facto et ne sont indépendants que par le nom (source principale : ABU).

2.3 Travailleurs intérimaires

Selon les sources utilisées, les données sur les travailleurs intérimaires varient fortement. Ainsi,

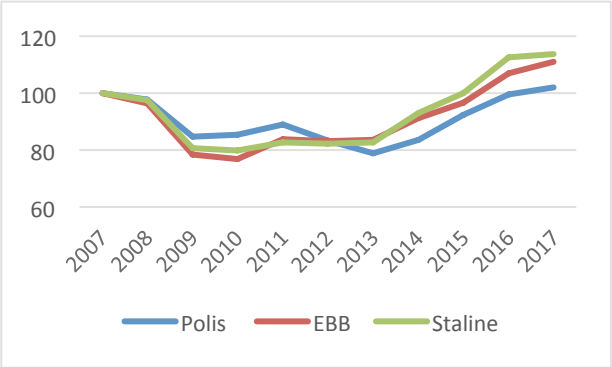
- Soit on compte le nombre de personnes qui durant une année sont passées par l'intérim. Il s'agit de données en flux. Dans ce cas, la source administrative est la plus adaptée.
- Soit on observe le nombre de personnes en situation d'intérim à un moment donné. Il s'agit de données en stock (ou d'un *« arrêt sur image »*). Dans ce cas, deux sources peuvent être mobilisées : l'enquête sur la population active et les données de l'office statistique néerlandais retravaillées avec l'appui de l'organisme KBA de Nimègue.

En 2017, ce sont environ 856 640 personnes qui ont eu un contact avec une activité intérimaire. Le nombre de travailleurs intérimaires est d'environ 3,3 % au sein de la population active[39].

Tableau et graphique sur l'évolution des effectifs d'intérimaires entre 2007 et 2017

Type d' informations	Flux d'intérimaires dans l'année	Nombre d'intérimaires à la date d'observation	
Source	POLIS	EBB	Staline
2007	839 852	255 133	248 000
2008	820 101	245 920	242 000
2009	711 274	200 100	200 000
2010	717 831	195 945	198 000
2011	747 598	213 775	205 000
2012	700 711	212 280	204 000
2013	662 140	213 371	205 000
2014	701 362	232 709	231 000
2015	775 068	246 643	248 000
2016	835 846	273.046	279.000
2017	856 638	283 480	282 000

Graphique : base 100 en 2007



Remarques :

- *Les fichiers POLIS sont disponibles depuis 2007. Toutes les personnes qui travaillent comme travailleurs temporaires toute l'année, mais aussi les employés qui sont entrés et/ou sont partis durant l'année sont prises en compte dans cette source. La première colonne du tableau indique le nombre de travailleurs temporaires pour un an selon le Fichier de politique.*
- *EBB : désigne l'enquête annuelle sur la population active.*
- *Staline : il s'agit d'un croisement d'informations issues d'enquêtes et de fichiers administratifs réalisé par CBS avec l'appui de KBA, organisme de recherche.*

[36] 144000 personnes par jour en 2011, selon l'étude de l'OIT.

[37] 614 000 personnes par jour en 2011. Source OIT

[38] 728 000 personnes par jour en 2011. Source OIT.

[39] Source : ABU, UITZENDMONITOR, Oktober 2018.

La **répartition hommes/femmes** est stable depuis 2013 à environ 60/40.

En ce qui concerne **les classes d'âge**, 36 % des intérimaires ont moins de 25 ans ; 27 % entre 25 et 34 ans ; 14 % entre 35 et 44 ans ; 14 % entre 45 et 54 ans ; et 9 % ont 55 ans et plus.

Les **niveaux d'éducation** tendent à s'élever comme un peu partout. La part des personnes de faible niveau de qualification s'est considérablement réduite, mais elle reste toujours plus importante chez les intérimaires que dans l'ensemble de la population âgée de 25 à 64 ans (21,6 %)[40].

Niveau de diplôme le plus élevé des travailleurs intérimaires (répartition en pourcentages)

Source: EBB CBS, bewerking KBA Nijmegen

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Faible	35	39	35	35	34	31	28	27	28	28	27
Moyen	48	43	44	46	49	48	47	51	48	50	50
Élevé	17	18	22	19	18	20	25	22	24	22	22
Total	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100	100

Niveaux : Faible : au mieux, la fin du premier cycle du secondaire ; Moyen : niveau de fin de second cycle secondaire ; Elevé : diplôme de l'enseignement supérieur. Nota bene : les valeurs ont été arrondies

18 % des intérimaires sont des immigrants occidentaux et 21 % proviennent d'un autre pays. Au total, presque 160 nationalités sont représentées dans le secteur du travail temporaire aux Pays-Bas. Les Polonais (8,5 % des intérimaires), les Surinamiens[41] (4,8 % des intérimaires) et les Turcs (4,5 % des intérimaires) sont les principales nationalités des étrangers travaillant en intérim.

Aux Pays-Bas, un nombre élevé de jeunes travaillent tout en faisant leurs études. Ainsi, en 2017, 184 342 étudiants étaient également des employés temporaires, soit 21,5 % de tous les travailleurs temporaires.[42]

Près de 40 % des travailleurs intérimaires ont travaillé au plus 4 mois en 2017. Il s'agit souvent d'étudiants. La part des intérimaires qui ont travaillé toute l'année en intérim est passée de 13 % en 2007 à 22 % en 2017.

La **durée moyenne des missions** est délicate à observer car tout dépend des dates que l'on prend comme repères en début et en fin de période. Le monitoring de la branche mis en place par l'ABU avec l'appui de KBA Nijmegen contourne cette difficulté en regardant ce qui se passe pour les contrats qui ont commencé et se sont arrêtés dans la même année.

Durée moyenne des missions qui débutent et s'achèvent au cours de l'année civile

Année	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Nombre de jours	114	120	125	133	135	143	139	139	142	139	137

La majorité des intérimaires (environ 80 %) travaillent plus de 20 heures par semaine.[43]

L'égalité de **traitement** est relative. Il est nécessaire à un intérimaire de travailler un certain temps avant d'obtenir les mêmes droits que les employés en CDD (pour les phasages, voir le paragraphe 2.5.2 Particularités des conventions collectives qui régissent les emplois intérimaires). Or un grand nombre d'intérimaires ne restent pas assez longtemps pour en bénéficier. Les comparaisons réalisées par l'office statistique néerlandais (CBS) entre les revenus moyens des travailleurs intérimaires et ceux des autres salariés font apparaître un écart important que les différences de scolarité, d'âge et d'autres caractéristiques personnelles ne peuvent pas

[40] Source du chiffre pour la population âgée de 25 à 64 ans : EUROSTAT, Niveau d'études supérieur, tranche d'âge 25-64 ans par sexe et région NUTS 2 (tgs00109).

[41] Qui parlent néerlandais car le Suriname est une ancienne région autonome rattachée au Royaume des Pays-Bas devenue indépendante en 1975.

[42] Toutes les données précédentes et celles qui suivront reposent sur la source : Polisbestanden, 2007-2017, bewerking KBA Nijmegen.

[43] Source : graphique page 12 du rapport de Ellen Webbink CBS « De uitzendbranche in Nederland sinds 2005 », CBS, Oktober 2017.

entièrement expliquer. En 2015, le revenu annuel moyen d'un intérimaire était de 24 100 € contre 42 800 € pour tous les autres salariés.[44]

2.4 Dialogue social

2.4.1 Du côté des employeurs

Plusieurs organisations ont émergé ces dernières années pour aider les agences de travail temporaire à faire leur travail le plus professionnellement possible.[45] Ces groupes d'intérêt ont pour objectif la représentation générale de leurs membres, y compris la conclusion de la convention collective du personnel temporaire. Les groupes d'intérêt les plus importants aux Pays-Bas sont :

ABU [*Algemene Bond Uitzendbureaus*]

Fédération des agences de placement ; créée en 1961 par 12 agences de travail temporaire.

ABU est la plus grande organisation patronale du secteur du travail temporaire. Elle couvre environ 60 % des entreprises de la branche. Les plus grands réseaux du travail temporaire sont membres de l'ABU.

La plus récente convention collective de travail signée par cette organisation couvre la période 2017-2019. Elle a été signée avec les organisations suivantes représentant les salariés : FNV, CNV, De Unie et LBV.

NBBU [*Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen*]

Fédération néerlandaise des sociétés de médiation et de travail temporaire ; créée en 1994.

NBBU a pour objectif de défendre les intérêts des petites et moyennes entreprises du secteur du travail temporaire dans le domaine des conditions sociales, économiques et des conditions de travail.

La dernière convention signée avec le LBV pour représenter les salariés couvre la période allant du 1er juin 2014 au 31 mai 2019.

VPO [*Vereniging Payroll Ondernemingen*]

Association des entreprises de paie ; créée le 1er septembre 2006.

Promeut les intérêts des sociétés adhérentes.

2.4.2 Du côté des salariés, la syndicalisation d'une façon générale

Sur la période 2012-2016, 19 % en moyenne des salariés âgés de 15 à 75 ans étaient membres d'un syndicat.[46] Ce pourcentage était à peu près le même pour toutes les années intermédiaires.

Les femmes sont moins souvent membres d'un syndicat que les hommes (17 % de femmes syndiquées contre 22 % pour les hommes). L'âge influence également la syndicalisation néerlandaise : un peu plus de 5 % des salariés âgés de 15 à 25 ans sont syndiqués quand la proportion atteint 35 % chez les travailleurs âgés de 55 à 65 ans.

La faible syndicalisation des personnes à fort temps partiel (moins de 12 heures par semaine) s'explique en partie par le fait que ce fort temps partiel concerne majoritairement des jeunes.

Du point de vue géographique, les plus forts taux de syndicalisation se trouvent surtout dans le nord du pays (Drenthe, Frise, Groningue).

Les taux de syndicalisation ne reflètent pas l'importance que les travailleurs néerlandais accordent aux syndicats. Ainsi, d'après l'enquête nationale sur le marché du travail de l'office de statistiques néerlandais et TNO, en 2017, 59 % des employés estimaient les syndicats très importants.

En termes d'effectifs, le nombre de membres syndiqués enregistrés est en baisse aux Pays-Bas depuis plusieurs années. Il est de 1,7 million en 2017. Entre 2012 et 2017, le nombre de femmes syndiquées a légèrement augmenté : il est passé de 647 000 en 2012 à 654 000 en 2017. La diminution du nombre total de membres

[44] Source : Rapport de Ellen Webbink CBS « De uitzendbranche in Nederland sinds 2005 », CBS, Oktober 2017 (page 13)

[45] Source : "Welke brancheorganisaties zijn actief in de uitzendbranche ?" Geplaatst op 3 januari 2017 door P Geertsma http://www.technischwerken.nl/kennisbank/flexwerk-kennisbank/welke-brancheorganisaties-zijn-actief-in-de-uitzendbranche/

[46] Source : https://www.cbs.nl/nl-nl/nieuws/2018/25/bijna-een-op-de-vijf-werknemers-lid-van-een-vakbond

syndicaux est donc entièrement due à une diminution du nombre d'hommes, qui passent de 1,2 million en 2012 à plus de 1,0 million en 2017.

Le pays compte deux grandes confédérations : la FNV [*Federatie Nederlandse Vakbeweging*], majoritaire, et la CNV [*Christelijk Nationaal Vakverbond*]. Une troisième confédération, la VCP [*Vakcentrale voor Professionals*], anciennement MHP [*Vakcentrale voor middengroepen en hoger personeel*], représente les travailleurs de plus haut niveau. On trouve de plus de nombreux syndicats de plus petite taille comme le LBV [*Landelijke Belangen Vereniging*] qui ne sont pas affiliés à l'une de ces trois confédérations.

2.4.3 Les syndicats de salariés impliqués dans la négociation des conventions collectives de l'intérim

FNV [*Federatie Nederlandse Vakbeweging*]

Confédération syndicale néerlandaise ; créée en 1976.

De nombreuses fusions syndicales sont intervenues depuis la première création. La FNV comptait 1,09 millions de membres en janvier 2016.

La FNV protège les intérêts des *« travailleurs flexibles »* et à ce titre prend en compte la situation des salariés temporaires et permanents de la branche de l'intérim. Deux administrateurs désignés comme « pilotes FNV Flex » [*FNV Flexbestuurders*] mènent les négociations pour les conventions collectives, effectuent des recherches sur la mise en œuvre de ces conventions et aident les employés en difficulté avec leur employeur. Voir le site : https://www.fnvflex.nl/docs/vragen.html

Afin d'être plus réactive, la FNV met en service une ligne téléphonique et organise des bureaux régionaux de proximité qui peuvent apporter des réponses aux salariés de la branche.

CNV [*Christelijk Nationaal Vakverbond*]

Confédération nationale des syndicats chrétiens ; créée en 1909.

CNV a pour tâche de représenter les intérêts des personnes dans le domaine du travail et des revenus. Elle inscrit dans ses missions sa contribution à rendre les personnes résilientes et agiles dans leur travail.

Le nombre d'adhérents tend à diminuer : le syndicat comptait plus de 355 000 membres en 2001 ; environ 340 000 entre 2009 et 2012 ; 290 000 en 2013 et environ 287 000 en 2014.

Pour plus d'informations, voir le site Internet www.cnvvakmensen.nl

De Unie

L'Union ; créée en 1972 par la fusion de quatre syndicats au sein de la fédération NKV.

Le nom De Unie est adopté en 1995.

De Unie est un syndicat indépendant et un partenaire actif dans la défense des travailleurs du premier emploi à la promotion, en cas de démission ou de licenciement ou au moment du départ à la retraite. Pour en savoir plus, voir le site Internet www.unie.nl/wordlid

Le nombre d'adhérents était de 96 000 membres en 2008 (nous n'avons pas trouvé pas de chiffres plus récents).

LBV [*Landelijke Belangen Vereniging*]

Association d'intérêts nationale ; créée en 1969.

Selon le site internet de l'organisation, la LBV est un syndicat pragmatique qui peut aider à trouver des réponses à toutes les questions dans les domaines du travail et des revenus. Il existe depuis plus de 45 ans et représente également les travailleurs intérimaires depuis plus de 20 ans. LBV est intersectoriel. Il fournit les informations sur les conventions collectives à ses adhérents, défend les salariés au niveau juridique, fournit des conseils dans le domaine de prestations sociales et dispose d'un service fiscal.

Voir le site Internet : www.lbv.nl

2.5 Réglementation, accords et modalités de régulation de l'intérim

2.5.1 Les cadres légaux spécifiques à l'intérim

Concernant les cadres régissant les droits des intérimaires, ils résultent à la fois de la Loi sur l'affectation de la main-d'œuvre par des intermédiaires promulguée en complément de la loi sur la flexibilité et la sécurité, du Code Civil et des conventions collectives. Ils sont donc le fruit d'une combinaison de mesures contractuelles et légales qui ont été adoptées à partir de la fin des années 1990.

- **La Loi sur la flexibilité et sécurité** [*Wet flexibiliteit en veiligheid - FLEXWET*]

Aux Pays-Bas, la règlementation du travail n'a pas cessé d'évoluer des années 1990 à nos jours allant dans le sens de la recherche d'un compromis entre flexibilité et sécurité. À partir de 1994, on assiste à une série de lois qui renforcent la flexibilité du travail. En 1996, les partenaires sociaux acceptent unanimement un aménagement de la gestion des contrats à durée déterminée et de l'intérim, sachant que la loi prévoit que les partenaires sociaux puissent déroger à ces dispositions par des accords de branche, y compris pour accroître la flexibilité.

C'est ainsi que la loi Flexibilité et sécurité [*Wet flexibiliteit en veiligheid*] est entrée en vigueur le 1er janvier 1999. Elle est complétée par la loi WAADI (voir ci-dessous). La loi Flexibilité et sécurité prévoit[47] :

- Une extension de la durée maximale d'emploi en CDD à 3 ans et 3 contrats successifs (au lieu de deux contrats en deux ans auparavant) ; aune restriction en terme de motif n'est posée pour le recours au CDD ; et il est possible pour certains projets d'avoir un contrat supérieur aux 36 mois.
- Une régulation de l'emploi ultra-flexible (contrat zéro heure, contrat min/max[48]…).
- La normalisation du travail intérimaire : les agences intérimaires sont considérées comme des employeurs ordinaires et les intérimaires sont traités comme des employés ordinaires. Cela signifie que le droit du travail s'applique pour eux, moyennant certains ajustements. Le calage sur le droit commun prévoit donc le travail en CDD sur trois ans maximum après 26 premières semaines d'emploi en missions isolées avant l'accès au CDI. Et le salaire des intérimaires doit être égal à celui des salariés qui occupent des emplois équivalents dans l'entreprise utilisatrice.

  Mais les partenaires sociaux de l'intérim ont négocié dès 1999 des règles dérogatoires au cadre fixé par la loi et dans les deux conventions collectives ABU et NBBU, les intérimaires peuvent être confrontés à une période d'insécurité de l'emploi trois fois plus longue puisqu'elle dure 78 semaines (contre 26).[49] (Pour en savoir plus, se reporter au point 2.5.2 - Particularités des conventions collectives qui régissent les emplois intérimaires.)

- **La Loi sur l'affectation de la main-d'œuvre par des intermédiaires** [*Wet Allocatie Arbeidskrachten Door Intermediairs - WAADI*]

D'une façon générale, la loi WAADI a libéralisé le secteur du placement. Elle a supprimé l'obligation pour les entreprises qui prêtent de la main-d'œuvre d'avoir une licence, des limites sectorielles (telle l'interdiction du travail intérimaire dans la construction) ou d'autres restrictions en matière de placement (on ne peut plus par exemple empêcher la signature d'un contrat de travail direct entre le travailleur intérimaire et l'entreprise utilisatrice) …

Promulguée le 14 mai 1998 sous l'égide du ministre des affaires sociales et de l'emploi, cette loi a fait l'objet de différentes adaptations en 2012, notamment afin de lutter contre les agences de placement malhonnêtes et de prévenir l'exploitation des salariés flexibles. La loi fait la distinction entre la médiation du travail et la mise à disposition du travail. La loi se centre sur la mise à disposition de travailleurs contre rémunération et aux fins d'exécution de travaux auprès d'une entreprise utilisatrice. Les travaux sont exécutés sous la supervision et la gestion de l'entreprise utilisatrice.

[47] Ce paragraphe s'appuie sur l'article de Marie Wierink, « Pays-Bas - au bout de 20 ans de réformes du marché du travail : l'emploi trop flexible ? », Chronique internationale de l'IRES, n° 155, septembre 2016.

[48] Contrats pour lesquels un plancher et un plafond d'heures de travail sont définis, entre lesquels le temps de travail peut varier, au gré des besoins de l'entreprise.

[49] Source : Marie Wierink, opus cité.

La version en vigueur en mars 2019 stipule pour l'essentiel que :

- Il est interdit d'affecter des travailleurs dans une société ou une partie de société dans laquelle une grève ou une occupation est en cours.
- Il est interdit de mettre à disposition de la main-d'œuvre dans les conditions énoncées lorsque la personne morale n'est pas inscrite au registre du commerce (article 7a), conformément à la loi sur le registre du commerce. Il est interdit à quiconque d'embaucher des travailleurs mis à disposition en violation de cette obligation d'inscription au registre du commerce.
- Le salarié mis à disposition a droit à au moins les mêmes conditions d'emploi que celles qui s'appliquent aux salariés occupant des postes égaux ou équivalents au service de l'entreprise où le détachement a lieu pour ce qui concerne les salaires et autres indemnités (article 8). Et lorsqu'une convention collective de travail ou d'autres dispositions non statutaires d'application générale sont en vigueur dans l'entreprise où le détachement est effectué, l'égalité de traitement concerne en outre la durée du travail, y compris les heures supplémentaires, les repos, le travail de nuit, les pauses, la durée des vacances et le travail durant les jours fériés.
- Des dérogations à ces dispositions sont possibles lorsque la convention collective applicable dans l'entreprise utilisatrice les prévoit (exemples : une limitation dans le temps, afin d'empêcher l'utilisation abusive par des périodes successives de détachement).
- Les travailleurs mis à sa disposition doivent avoir accès aux installations et services de l'entreprise utilisatrice, notamment les cantines, les structures de garde d'enfants et de transport, comme les employés directs à poste égal ou équivalent, à moins que la différence de traitement ne soit justifiée pour des raisons objectives (article 8 bis).
- Les postes vacants créés au sein de l'entreprise utilisatrice doivent être clairement notifiés aux travailleurs mis à sa disposition, de manière à ce qu'ils aient les mêmes chances d'obtenir un contrat de travail à durée indéterminée que les employés de cette entreprise (article 8b).
- Après la période de détachement, l'entreprise de travail temporaire ne peut pas empêcher la conclusion d'un contrat de travail entre le travailleur mis à disposition et l'entreprise utilisatrice. Une rémunération *« raisonnable »*[50] peut être versée dans ce cas par l'entreprise utilisatrice pour couvrir ses services liés à l'affectation, le recrutement et la formation du personnel concerné (article 9 bis).
- Conformément à la loi sur les conditions de travail [*Arbeidsomstandighedenwet*][51], l'entreprise de travail temporaire informe le travailleur mis à disposition des qualifications professionnelles requises pour occuper l'emploi, des risques et dangers sur le lieu de travail du poste à occuper, ainsi que des mesures d'atténuation de ces risques pour l'employé (article 11).
- Des « autorités de contrôle » sont mises en place par le ministre[52] pour vérifier le respect des lois par les entreprises (ETT et EU). Plusieurs axes d'investigation sont suivis en priorité (emploi de travailleurs étrangers, niveau des rémunérations, par exemple).[53]
- Si une enquête menée par les autorités de contrôle conduit à constater un non-respect de la loi, le ministère adresse un rapport au(x) travailleur(s) concerné(s) si le rapport touche à ses (leurs) revendications, mais aussi à l'ETT, aux instances de représentation du personnel et aux organisations d'employeurs et de travailleurs qu'il considère comme éligibles (sans les données personnelles permettant d'identifier les employés impliqués dans l'enquête) (article 15).
- Le montant des amendes administratives est au plus égal au montant de la 5ème catégorie visée à l'article 23 paragraphe 4 du code pénal.[54] Si l'entreprise est récidiviste pour les mêmes obligations ou interdictions, l'autorité administrative peut doubler, voire tripler le montant de l'amende en fonction

[50] Cf. article 9Bis de la loi.

[51] Cf. paragraphe 5 de l'article 5 de la Loi sur les conditions de travail [*Arbeidsomstandighedenwet*].

[52] Inspection du travail.

[53] Article 7 bis, premier alinéa ; Article 2, premier alinéa, ou Article 15 de la loi sur l'emploi des étrangers ; Article 5:20 de la loi générale sur le droit administratif ; ou Articles 7, 15 ou 18b, deuxième alinéa de la loi sur le salaire minimum et les indemnités de congé minimum).

[54] Les montants correspondant aux 6 catégories d'amendes administratives sont les suivants à compte de janvier 2018 : première catégorie : 415 € ; deuxième catégorie : 4 150 € ; troisième catégorie, 8 300 € ; quatrième catégorie, 20 750 € ; cinquième catégorie, 83 000 € ; sixième catégorie, 830 000 €. Source : https://wetten.overheid.nl/BWBR0001854/2019-03-01

de la gravité des violations (article 19). Il peut aussi arriver qu'une ordonnance de cessation du travail en cas de récidive soit décider pour une période maximale de 3 mois (article 22).

- Les entreprises contrevenantes courent le risque de se voir infliger des amendes administratives et que le fait soit rendu public auprès d'organismes tiers comme par exemple l'organisme certificateur si l'entreprise est sous assurance qualité.

2.5.2 Particularités des conventions collectives qui régissent les emplois intérimaires

Dans les deux conventions collectives qui régissent le secteur de l'intérim aux Pays-Bas, on distingue différentes phases au cours desquelles la nature du contrat passé entre le salarié intérimaire et l'ETT évolue pour réduire progressivement la précarité et aller vers plus de sécurité de l'emploi par palier. La convention collective de l'ABU comporte trois phases : A, B et C.

Dans la convention collective de travail de la NBBU, un classement similaire est établi par phases (1, 2, 3 et 4).

Les phases ABU et NBBU s'articulent de la façon suivante :

- Phase A de l'ABU correspond aux phases 1 et 2 regroupées de la NBBU.
- Phase B de l'ABU correspond à la phase 3 de la NBBU.
- Phase C de l'ABU correspond à la phase 4 de la NBBU.

Le groupe cible de la convention NBBU (Association néerlandaise des agences de travail intérimaire et temporaire) est les PME. La convention ABU (Union générale des agences d'intérim) vise les plus importantes agences pour l'emploi.

Théoriquement, une agence qui n'est pas affiliée à l'ABU ou à la NBBU n'est pas obligée d'appliquer de convention collective pour les travailleurs intérimaires, sauf si le ministre des Affaires sociales et de l'Emploi a déclaré une convention contraignante pour ce secteur. Or, *« la CCN de l'ABU a été déclarée généralement contraignante dans le secteur du travail temporaire. Dans ce cas, les agences de travail temporaire qui ne sont pas membres de l'ABU ou de la NBBU doivent également appliquer la CCN de l'ABU. »*[55]

Nous présentons dans le détail le **phasage de la convention collective ABU**. Dans les grandes lignes, il n'y a pas de différence importante avec la convention de la NBBU quant à l'enchainement des parcours. En revanche, les deux conventions diffèrent sur plusieurs points (provisions pour incapacité de travail, période de notification pour la clause d'emploi temporaire, statut d'emploi de travailleurs retraités qui reprennent une activité intérimaire, nombre de jours de vacances, paiement en espèces de jours de vacances, etc.).[56]

[55] https://www.sncu.nl/en/what-we-do/

[56] Nous n'avons pas effectué la comparaison dans le détail des deux conventions collectives car plusieurs articles nécessiteraient une expertise aussi bien sur le plan juridique que linguistique. Il ressort d'un survol des deux conventions que selon la situation du travailleur intérimaire, il peut y avoir avantage à signer avec une ETT affiliée à la NBBU plutôt que l'ABU, ou inversement. Cependant, de nombreux autres facteurs interfèrent dans l'engagement du travailleur avec une ETT outre l'adhésion de l'ETT à une des deux conventions collectives : la rapidité d'accès à l'emploi, le type de postes proposés, la proximité du lieu de résidence, etc.

Palier A pendant au maximum 78 semaines (1,5 an)

C'est le palier d'entrée quelle que se soit l'expérience du travailleur intérimaire. Celui-ci ne passe pas en phase B, tant que 78 semaines n'ont pas encore été travaillées pour la même agence de travail temporaire.

En phase A, le travailleur temporaire travaille toujours sur la base d'un contrat de travail temporaire avec clause d'emploi temporaire, à moins qu'un accord de détachement n'ait été explicitement convenu.

En phase A, seules les semaines travaillées comptent.

Dans ce palier, l'entreprise utilisatrice et le travailleur peuvent mettre fin au contrat à tout moment. Le contrat prend fin aussi quand le travailleur tombe malade.

Chaque mission s'ajoute aux 78 semaines. Peu importe les interruptions entre deux contrats de travail temporaire tant qu'elles n'excèdent pas 26 semaines (6 mois), auquel cas le compteur redémarre à zéro.

Quand l'intérimaire n'a pas de mission, il n'est pas payé.

En termes de rémunération, le travailleur reçoit, au cours des 26 premières semaines, soit le salaire stipulé dans les barèmes ABU, soit celui indiqué par l'entreprise utilisatrice.

Palier B pendant au maximum 4 ans ou la signature de 6 accords de détachement

Après avoir complété 78 semaines de travail pour la même agence, le travailleur intérimaire arrive au palier B.

Les travailleurs intérimaires travaillent en phase B dès que le contrat de travail temporaire est maintenu après l'achèvement de la phase A ou si un nouveau contrat de travail temporaire est signé avec la même agence de travail temporaire dans les 6 mois suivant l'achèvement de la phase A.

Les travailleurs intérimaires travaillent dans la phase B pendant 4 ans au maximum ou bien pour la durée de 6 accords de détachement au maximum conclus avec la même agence de placement privée.

En phase B, le travailleur temporaire travaille toujours sur la base d'un contrat de détachement pour une durée déterminée, sauf si un contrat de détachement a été conclu pour une durée indéterminée.

La période de 4 ans et le nombre de 6 contrats de détachement sont comptés tant qu'il n'y a pas d'interruption de plus de 6 mois entre deux contrats de détachement. Dans ce cas, la période d'interruption est comptée. En cas d'interruption de plus de 6 mois entre 2 contrats de détachement, le décompte de la phase A recommence.

L'agence continue à payer le travailleur en cas de maladie ou d'interruption entre des missions. C'est l'équivalent de 91 % du dernier salaire reçu, mais en aucun cas pas moins que le salaire minimum.

L'accord de détachement conclu exclusivement et principalement en raison de la formation de l'employé temporaire ne compte pas pour le décompte des six accords de détachement et / ou de la période de quatre ans, dans la mesure où cela est nécessaire à l'achèvement de la formation.

Pour les travailleurs temporaires qui suivent un cours du niveau 1 d'assistant professionnel qualifié [*Beroeps Kwalificerend Assistent – BKA*], il faut que ce cours soit inclus dans la liste STOOF (voir partie 7 sur la formation).

Le raisonnement est le même pour l'accord de détachement conclu dans le cadre d'un cours d'orientation professionnelle, ou pour l'accord de détachement conclu avec un travailleur intérimaire de moins de 18 ans si la durée moyenne de son détachement n'excède pas 12 heures hebdomadaires (La moyenne de moins pas plus de 12 heures par semaine est calculée sur la durée totale de l'accord de détachement).

Lorsque le travailleur intérimaire atteint l'âge de 18 ans, l'accord de détachement alors en vigueur compte pour le nombre de 6 accords de détachement et / ou la période de 4 ans.

À partir de la semaine 27 dans la même entreprise, les barèmes de rémunération de l'entreprise utilisatrice sont appliqués automatiquement.

Palier C, contrat de détachement à durée indéterminée

A la fin du palier B, le travailleur arrive en phase C et bénéficie d'un CDI si le contrat de détachement est maintenu après l'achèvement de la phase B, ou si un nouveau contrat de détachement avec la même agence de travail intérimaire est attribué dans les six mois suivant l'achèvement de la phase B.

En phase C, le travailleur temporaire travaille toujours sur la base d'un contrat de détachement à durée indéterminée.

Si, après la fin d'un contrat de détachement à durée indéterminée, il y a une interruption des travaux de 6 mois ou moins, le décompte de la phase B recommence.

S'il y a une interruption de plus de 6 mois, le décompte de la phase A recommence.

Nota bene : *nous n'avons pas poussé la comparaison des deux conventions collectives car plusieurs articles nécessiteraient une expertise aussi bien sur le plan juridique que linguistique. Il ressort d'un survol des deux conventions que selon la situation du travailleur intérimaire, il peut y avoir avantage à signer avec une ETT affiliée à la NBBU plutôt que l'ABU, et inversement. Cependant, de nombreux autres facteurs interfèrent dans l'engagement du travailleur avec une ETT outre l'adhésion de l'ETT à une des deux conventions collectives : la rapidité d'accès à l'emploi, le type de postes proposés, la proximité du lieu de résidence, etc.*

Nous avons recherché des données sur la part des travailleurs en CDI sur l'ensemble de la population des intérimaires. Les données présentent des écarts selon la source utilisée et sont donc à manier avec prudence (cf. tableau ci-dessous).

Répartition du nombre de travailleurs dans chaque phase selon deux sources différentes

Phases selon les deux conventions collectives de la branche de l'intérim	Travailleurs intérimaires selon les fichiers de TBS (1) en 2015	Travailleurs flexibles selon l'enquête téléphonique pour le moniteur de la formation (2) en 2016
Phase A ou 1 et 2	84,4 %	72 %
Phase B ou 3	13,3 %	22 %
Phase C ou 4	2,2 %	6 %

Sources :
(1) ABU et KBA Nijmegen, « Uitzendmonitor 2016 », Hedwig Vermeulen, Wouter de Wit, Bianca van Leest, Lieselotte Rossen
(2) STOOF et KBA Nijmegen "Opleidings Monitor Flexbranche 2017" - Wouter de Wit, Hedwig Vermeulen, Pieter Aalders, Joost van der Horst, Annet Jager

Sur la période 2007 à 2015, il semble que le système de chainage des parcours ait permis un passage progressif d'intérimaires de la phase A à la phase B. L'accès à la phase C semble en revanche moins marquant (cf. tableau ci-dessous).

Tableau : répartition des intérimaires selon la phase A, B ou C

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Phase A	90,1 %	89,1 %	87,3 %	86,7 %	86,5 %	85,5 %	84,1 %	84,4 %	84,4 %
Phase B	7,6 %	8,5 %	10,0 %	10,5 %	10,9 %	11,9 %	13,1 %	13,1 %	13,3 %
Phase C	2,3 %	2,4 %	2,7 %	2,7 %	2,6 %	2,7 %	2,7 %	2,5 %	2,2 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

Source : Fichiers de politique CBS, édition KBA, in « Moniteur du travail temporaire 2016 », Abu et KBA Nijmegen

À toutes fins utiles, nous indiquons ci-dessous les chiffres publiés par la DARES sur le CDI intérimaire mis en place en France par un accord de branche de juillet 2013 puis étendu en mars 2014.

Évolution de la part des CDI dans l'emploi intérimaire en France (données trimestrielles)

Source : Dares, exploitation des déclarations sociales nominatives (DSN) et des fichiers Pôle emploi des déclarations mensuelles des agences d'intérim[1]

	Nombre d'intérimaires en fin de trimestre	Nombre de CDI intérimaires en fin de trimestre	Part des CDI (en %)
2014T1	558 944	391	0,1
2014T2	572 626	422	0,1
2014T3	554 897	584	0,1
2014T4	562 005	883	0,2
2015T1	561 778	1 833	0,3
2015T2	587 318	2 969	0,5
2015T3	605 455	3 964	0,7
2015T4	621 396	6 551	1,1
2016T1	622 024	8 973	1,4
2016T2	634 902	11 959	1,9
2016T3	659 275	10 496	1,6
2016T4	690 740	12 177	1,8
2017T1	723 587	14 738	2,0
2017T2	758 394	16 763	2,2
2017T3	777 463	19 267	2,5
2017T4	814 927	22 271	2,7
2018T1	812 759	25 632	3,2
2018T2	806 938	28 737	3,6
2018T3	800 028	31 328	3,9
2018T4	787 836	33 947	4,3

Sur la **relativité de l'égalité des rémunérations** des salariés intérimaires par rapport aux salariés permanents des entreprises utilisatrices, on note par exemple dans la convention collective de l'ABU que *« Les travailleurs intérimaires ont droit à la rémunération du locataire à compter du premier jour de placement dans l'entreprise utilisatrice, à moins qu'ils n'appartiennent à l'un des groupes spécifiques visés à l'article 27 de la section 3 du présent chapitre (rémunération ABU). »*[57]

De plus, certains *« groupes spécifiques »* de salariés intérimaires, la rémunération de l'entreprise utilisatrice ne s'applique pas. Cette disposition touche : les chômeurs de longue durée (12 mois et plus de chômage) ; les salariés en réintégration (qui bénéficient d'aides diverses au titre des lois sociales, en raison par exemple d'une reconnaissance de handicap) ; les demandeurs d'emploi dans certaines situations particulières quant aux possibilités de gains par rapport au salaire minimum pour un temps plein ; les primo-demandeurs d'emploi qui cherchent un travail depuis au moins 3 mois et les jeunes qui ont quitté prématurément l'école ; les travailleurs intérimaires sans qualification de départ (sortis des différents paliers de l'enseignement secondaire) ; les travailleurs intérimaires qui suivent une formation de qualification professionnelle d'assistant de niveau 1[58] ; les personnes qui réintègrent le marché du travail après au moins trois ans d'interruption ; les personnes qui travaillent pendant les vacances.[59]

2.5.3 Enregistrement obligatoire des ETT et norme SNA [*Stichting Normering Arbeid*]

Pour lutter contre la fraude en matière de fourniture de personnel, il existe une obligation d'enregistrement des agences de travail temporaire auprès de la Chambre de commerce (obligation réintroduite le 1er juillet 2012). Cette obligation s'applique également aux agences de paie et de détachement.

Les entreprises utilisatrices qui font affaire avec une entreprise qui n'est pas enregistrée en tant qu'agence de travail temporaire risque une amende substantielle.

Si la Loi sur l'affectation de la main-d'œuvre par des intermédiaires (Waadi) est violée, une pénalité est appliquée : 8 000 € (1 à 10 employés) ; 16 000 € (10 à 30 employés) ; 32 000 € (30 employés ou plus). Ces montants s'appliquent à la fois à la société qui met la main-d'œuvre à disposition et à la société utilisatrice. Dans le cas d'une deuxième infraction (récidive), ces montants doublent et, dans le troisième cas, ils sont trois fois plus élevés.[60]

En outre, les agences de travail intérimaire sont encouragées à être certifiées avec la norme de qualité SNA[61] [*Stichting Normering Arbeid*] qui respectent les normes néerlandaises NEN 4400-1 (entreprises de prêt de main-d'œuvre et de sous-traitance établies aux Pays-Bas) et NEN 4400-2 (entreprises de prêt de main-d'œuvre et de sous-traitance ou personnes physiques établies à l'étranger).[62]

La marque SNA indique que l'agence intérimaire paie des impôts et au moins le salaire minimum. Le label de qualité a été institué par le secteur des agences de travail intérimaire et les partenaires sociaux pour protéger les entreprises utilisatrices et les sous-traitants contre des réclamations coûteuses.

En effet, les entreprises utilisatrices peuvent être tenues responsables par les autorités fiscales des taxes sur la masse salariale et de la taxe sur le chiffre d'affaires que l'ETT devrait payer en cas de défaillance de cette dernière. Le *« régime de responsabilité de la chaîne »* [*ketenaansprakelijkheid*] signifie qu'une entreprise qui réalise un travail en recourant à la sous-traitance, qui elle-même peut recourir à une sous-traitance de rang 2, etc., est redevable des taxes sur la masse salariale de chaque maillon qui a été défaillant. (Le système de responsabilité de la chaîne rend donc chaque lien de la chaîne responsable de tous les liens suivants).

De même, les travailleurs intérimaires peuvent réclamer leurs arriérés de salaire et leurs congés payés à la société utilisatrice si l'agence de placement privé qui les emploie est incapable ou refuse de les payer.

---

[57] Convention collective de l'ABU, section 2 – Rémunération du locataire, article 19 - Rémunération du locataire à compter du premier jour de placement, paragraphe 1.

[58] Pour en savoir plus se reporter au paragraphe 7.2.1 - L'accès à la formation et le profil des formés

[59] Convention collective de l'ABU, section 3 - ABU Rémunération, article 27 – Rémunération pour des groupes spécifiques, paragraphe 1.

[60] Source : https://www.inspectieszw.nl/inspectie-szw/sancties-en-handhavingsmethoden/boete/boetes-waadi Avril 2019

[61] Source : www.normeringarbeid.nl

[62] Source : https://www.nen.nl/Zoekresultaten.htm?q=4400-2

Toutefois, les entreprises utilisatrices qui n'utilisent que des agences labellisées SNA évitent d'être tenues responsables du paiement des taxes impayées sur les salaires et de la TVA de l'entreprise qui a fourni le personnel. [63]

Rappelons qu'il n'existe aucune obligation légale pour une ETT à être labellisée SNA sauf si l'ETT souhaite appliquer les conventions collectives signées par l'ABU et la NBBU. Les entreprises doivent être certifiées SNA pour pouvoir s'affilier à ABU ; elles disposent de six mois pour obtenir la certification SNA si elles veulent adhérer à NBBU.

Il y avait 4 699 entreprises dotées de la norme de qualité SNA le 4 avril 2019.[64]

[63] Par ailleurs, l'entreprise utilisatrice verse sur le compte G [*G-rekening*] de l'ETT ou du sous-traitant un pourcentage du montant de la facture correspondant aux charges sociales que l'ETT ou le sous-traitant doit payer en liaison avec la mise à disposition du personnel ou la commande de travail.

[64] Lien pour l'exportation du fichier extrait du registre SNA : *https://www.normeringarbeid.nl/snakeurmerk/gecertificeerde-ondernemingen/export*

3. Connaissance de la prévention et de la santé et sécurité au travail

Description de l'ensemble du système assurant la santé et la sécurité des travailleurs (droit, acteurs, actions). Pour chaque sous-chapitre, description générale puis application spécifique au secteur de l'intérim.

3.1 Rôle des pouvoirs publics et des partenaires sociaux en matière de SST

3.1.1 Loi sur les conditions de travail : ARBOWET

Cette loi générale [*Arbeidsomstandighedenwet – Arbowet*] précise les dispositions à prendre en matière de santé et sécurité au travail et s'applique aux employeurs, employés, et travailleurs indépendants dans l'ensemble des secteurs d'activité économique. Elle a été promulguée en mars 1999[65] sous le double timbre des ministères des affaires sociales et de l'emploi, et de la justice.

Les dispositions de la loi sont voisines de celles qui existent en France.

- La loi intime aux employeurs de veiller à la sécurité et à la santé des salariés pour tous les aspects du travail ; elle les enjoint de mener une politique visant à offrir les meilleures conditions de travail possibles, en tenant compte de l'état de la technique et des services professionnels existants. L'employeur doit donc *« organiser le travail de manière à ce qu'il n'ait pas d'incidence négative sur la sécurité et la santé de l'employé »*. *« Les dangers et les risques pour la sécurité ou la santé de l'employé sont prévenus ou limités autant que possible en premier lieu à la source ; dans la mesure où ces dangers et risques ne peuvent être empêchés ou limités à la source, d'autres mesures efficaces sont prises à cette fin, les mesures de protection collective ayant préséance sur les mesures de protection individuelle ; ce n'est que si l'on ne peut raisonnablement pas s'attendre à ce que des mesures visant à la protection individuelle soient prises qu'un équipement de protection individuelle efficace et approprié est mis à la disposition de l'employé »* (article 3).

  Le travail monotone ou soumis à des tempos, de même que le travail générateur d'une charge mentale sont mentionnés comme étant à éviter ou à limiter dans la mesure du possible. Des mesures *« efficaces »* de premier secours et d'évacuation doivent être mises en place (article 3). Les secouristes internes doivent avoir suivi une formation, disposer du matériel adéquat et être en nombre suffisant pour porter les premiers secours en entreprise (article 15).
- Le principe d'un ajustement du lieu de travail pour tenir compte des éventuelles limitations fonctionnelles des employés est énoncé dans la loi. L'employeur s'applique à ajuster *« la configuration du lieu de travail, les méthodes de travail et l'équipement utilisé pour le travail, ainsi que le contenu du travail à son employé qui est empêché d'accomplir le travail prévu, en raison d'une inaptitude résultant d'une maladie »* (article 4). Cette disposition est à mettre en lien avec l'obligation de maintien dans l'emploi d'un salarié qui, au retour d'une maladie ou d'un accident, n'est plus capable de réintégrer son poste initial.[66]
- La loi mentionne l'inventaire et l'évaluation des risques et la nécessité d'élaborer un plan d'action qui spécifie les mesures à prendre ainsi que les délais d'exécution. Elle laisse la possibilité aux employeurs de recourir à des prestataires externes ou de réaliser cette évaluation des risques en interne (article 5). Des mesures particulières doivent être adoptées pour la prévention des accidents majeurs impliquant des substances dangereuses (article 6). Et si différents employeurs interviennent en même temps dans l'entreprise, l'entreprise doit définir par écrit la manière dont la coopération se déroulera, les dispositions qui seront prises et le mode de surveillance de ces dispositions (article 19).
- L'accent est mis sur l'information et la formation des employés. *« L'employeur veille à ce que les salariés reçoivent une formation efficace, adaptée à leurs tâches respectives en matière de conditions de travail. »* (article 8).
- Les accidents du travail et les maladies professionnelles doivent être déclarés. Tout accident du travail ayant entrainé 3 jours ouvrables d'absence doit être enregistré (nature et date de l'accident). Les

[65] Mais publiée le 29 avril 1999 au Journal officiel.

[66] Cette obligation de maintien dans l'emploi apparaît à l'article 658a du Code civil néerlandais [*Burgerlijk Wetboek*], ainsi qu'à l'article 76e de la loi sur les indemnités de maladie [*Ziektewet*].

maladies professionnelles sont également à déclarer *« à un établissement désigné à cet effet »* par le ministre des affaires sociales et de l'emploi. (article 9) [67]

- L'employé peut exercer un droit de retrait. Il est autorisé à interrompre le travail aussi longtemps qu'il estime raisonnablement qu'il existe un danger grave et que ce danger menace si immédiatement qu'un contrôleur[68] ne peut pas agir à temps. Pendant toute la durée de l'interruption, le salarié conserve son droit au salaire. Il ne peut pas être désavantagé dans l'entreprise du fait de l'interruption de travail. L'employé doit immédiatement signaler l'interruption de son travail à l'employeur. L'interruption des travaux est notifiée le plus tôt possible au contrôleur qui prend le relais en terme décisionnel (article 29).
- La coopération et la consultation des instances représentatives du personnel est stipulée pour tout ce qui touche aux conditions de travail. La loi cite le comité d'entreprise ou les représentants du personnel. Et en l'absence de comité d'entreprise ou de représentation du personnel, l'employeur mène des consultations avec les salariés intéressés par l'évaluation des risques, l'organisation de l'assistance d'experts, le service de santé et de sécurité au travail (article 12).
- L'employeur est assisté par un service de santé et sécurité dont le rôle est de coopérer entre autres avec les instances représentatives du personnel ou à défaut avec les employés concernés (article 14a).
- L'employeur veille à ce que l'ensemble des acteurs de la prévention de la SST susmentionnés jusqu'à présent soient destinataires des procès-verbaux d'accident du travail et des documents produits à leur suite, ainsi que des ordonnances administratives, demandes de dérogation, rapports, etc., relatifs à la santé et sécurité au travail (article 15a).
- Seul un arrangement collectif écrit passé avec le comité d'entreprise ou la représentation du personnel permet d'adopter des dispositions à respecter d'une manière différente de celle indiquée dans la loi sous réserve que le niveau de protection des dispositions mentionnées ne soit pas affecté (article 17).
- Des fonctionnaires sont attachés à la surveillance de la bonne application de la loi. Les contrôleurs sont autorisés à pénétrer dans les établissements sans la permission de leurs propriétaires. Ils ont autorité pour enquêter à tout moment sur un accident du travail. Ils établissent un rapport à la suite de leur enquête. Ce rapport est adressé à l'employeur mais aussi au comité d'entreprise et à la représentation du personnel (article 24). Les contrôleurs peuvent répondre à des demandes d'ouverture d'enquête venant du personnel ou de ses représentants, y compris les associations qui défendent les intérêts des salariés.
- Ces contrôleurs peuvent imposer à l'employeur une obligation à respecter les dispositions de la loi. L'exigence porte sur la conformité et le délai dans lequel elle doit être atteinte. L'employeur et les personnes assimilées à l'employeur sont obligées de satisfaire l'exigence. L'employeur doit en informer les salariés le plus rapidement possible (article 27). Le contrôleur peut ordonner l'évacuation des personnes du lieu de travail et arrêter les activités dès lors qu'un grave danger est à redouter. Si besoin, il peut faire appel à la puissance publique (article 28).
- Les violations sont passibles de sanctions administratives. Un avertissement écrit est adressé à l'employeur. En cas de récidive ou de violation subséquente de la même obligation légale que celle mentionnée dans un premier avertissement, le contrôleur peut suspendre les activités pendant une période maximale de 3 mois. La période durant laquelle la récidive est sévèrement sanctionnée est de 5 ans à compter de la date de l'avertissement (article 28a). Un recours administratif peut être formé devant le ministre contre un ordre fondé sur cette loi (article 31).
- Les sanctions pécuniaires contre l'employeur contrevenant pour un non-respect des obligations découlant de la loi correspondent au montant maximum de la 5ème catégorie visée à l'article 23 du code pénal. En cas de récidive (non-respect de la même obligation légale ou d'une obligation similaire à celle qui avait donné lieu à sanction) dans un délai de moins de 5 ans, l'amende administrative peut être augmenter de 100 % et l'amende administrative pour la violation antérieure devient irrévocable[69]. L'augmentation est de 200 % si la récidive porte sur une sanction qui avait été

[67] Il s'agit la plupart du temps des services de médecine du travail.

[68] L'inspection du travail.

[69] « Irrévocable » : qui ne peut plus être remise en cause par l'exercice d'une voie de recours ordinaire ou extraordinaire.

considérée comme une violation grave et le délai d'observation passe à 10 ans depuis la date du premier constat (article 34).

3.1.2 Les trois niveaux de la législation sur les conditions de travail[70]

La législation sur les conditions de travail est divisée en trois niveaux : la loi sur les conditions de travail (vue au paragraphe précédent), le décret sur les conditions de travail et le règlement sur les conditions de travail.

- La Loi sur la santé et la sécurité au travail [*Arbowet*] constitue le fondement de la législation sur la santé et la sécurité au travail. Elle contient les dispositions générales qui s'appliquent à tous les lieux d'exécution du travail (y compris les associations et les fondations). C'est donc une loi-cadre.
- Le Décret sur les conditions de travail [*Arbobesluit*] contient les règles obligatoires que l'employeur et l'employé doivent respecter pour lutter contre les risques professionnels. Il existe également des règles différentes et supplémentaires pour un certain nombre de secteurs et de catégories d'employés.
- Le Règlement sur la santé et la sécurité au travail [*Arboregeling*] : il concerne des réglementations spécifiques. Par exemple, les exigences auxquelles doivent satisfaire les équipements de travail ou la manière dont un service de santé et de sécurité au travail doit s'acquitter de ses obligations statutaires avec précision. Ces règles sont également obligatoires pour l'employeur et l'employé.

3.2 Responsabilités et obligations, activités interdites pour l'intérim

3.2.1 Les obligations des entreprises en matière de prévention[71]

Aux Pays-Bas, ce sont l'employeur et les employés d'une entreprise qui sont les premiers responsables de la politique de santé et de sécurité au travail. Ils sont tenus de parvenir à un accord sur les conditions de travail et sont appuyés par les syndicats et l'association professionnelle du secteur dans l'élaboration de mesures de sécurité et de santé au travail appropriées.

Une nouvelle caractéristique de la santé et de la sécurité est que les accords en la matière entre employeurs et employés soient définis dans une "déclaration d'intention" pour le secteur dans son ensemble. La déclaration d'intention est un ensemble de mesures et de solutions que les entreprises d'un secteur donné peuvent choisir afin de se conformer aux règles.

Le gouvernement (ministère des Affaires sociales et de l'Emploi) donne aux entreprises une grande marge de manœuvre pour personnaliser la manière dont elles cherchent à promouvoir de bonnes conditions de travail. Toutes les règles découlent de la loi, du décret ou du règlement sur les conditions de travail. L'Inspectorat SZW est responsable de l'application de la législation. Les déclarations d'intention jouent un rôle important dans l'application de la loi.

3.2.2 Activités interdites pour l'intérim

Il n'existe pas d'activité interdite pour l'intérim aux Pays-Bas. Les entreprises de travail temporaire peuvent donc placer des salariés intérimaires dans n'importe quelle entreprise. Mais elles doivent tenir compte des spécificités et exigences des entreprises utilisatrices selon les différents secteurs.

3.3 Acteurs de prévention externes à l'entreprise

3.3.1 Le point focal néerlandais de promotion des dispositions européennes en matière de SST

Le *« point focal »* désigne une organisation dont la mission consiste à rassembler les connaissances, informations et retours d'expériences dans le domaine de la santé et sécurité au travail. Au sein de cette structure, les représentants des organisations d'employeurs, de salariés et du gouvernement travaillent

[70] Voir https://wetten.overheid.nl/BWBR0008498/2019-01-01

[71] Source : https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/netherlands

ensemble pour rendre accessibles à tous les orientations européennes sur la santé et la sécurité. Le point focal néerlandais est géré par TNO.[72]

Une explication détaillée de ce système néerlandais de santé et de sécurité est disponible sur le site web du Point focal néerlandais pour la sécurité et la santé au travail (également en anglais) : https://www.tno.nl/en/focus-areas/healthy-living/roadmaps/work/

➔ *Sur le détail des activités de TNO, se reporter au chapitre 3.5 Dispositifs d'études, d'informations et de capitalisation sur la santé au travail du présent document.*

3.3.2 L'inspection du travail

Le ministère des Affaires sociales et de l'Emploi [*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid - SZW*] laisse la possibilité aux entreprises de promouvoir de bonnes conditions de travail de manière personnalisée. La loi et le décret sur les conditions de travail, ainsi que le règlement sur les conditions de travail servent de cadre de référence.

Un catalogue des mesures de prévention est établi par les branches et chaque entreprise peut se référer à ce catalogue si elle le souhaite.

Il revient ensuite à l'Inspection du SZW de contrôler le respect des dispositions légales concernant les conditions de travail, le marché du travail, les relations de travail et le système de sécurité sociale.[73] L'Inspection du SZW enquête sur les plaintes et sur les accidents du travail. Elle étudie aussi le fonctionnement du système de sécurité sociale et identifie les développements et les risques dans ce domaine.

L'Inspection veille en outre à limiter la fraude aux dépenses de santé en tant qu'organisme d'enquête du ministère de la Santé, du Bien-être et des Sports.

L'Inspection du SZW s'engage en faveur d'un Pays-Bas social et puissant, doté d'une sécurité au travail et sociale pour tous. Elle le fait sur la base d'analyses de risques et environnementaux. La supervision et la détection sont utilisées là où les problèmes sont les plus persistants et où l'effet est maximal. L'Inspection peut agir en collaboration avec d'autres organismes gouvernementaux impliqués.[74] Elle est membre de l'équipe de lutte contre les agences d'intérim qui ne respectent pas la réglementation [*Aanpak Malafide Uitzendbureaus – AMU*]. Cela implique une collaboration étroite avec les autorités fiscales et l'UWV [*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen – UWV*] qui gère les assurances sociales aux Pays-Bas, ainsi qu'avec la Fondation des normes de travail [*Stichting Normering Arbeid – SNA*] qui a signalé en 2017 plus de 500 entreprises.

Pour faire face aux plus gros risques et obtenir le plus grand impact social possible, l'Inspection du SZW travaille dans le cadre de programmes. Un programme consiste en une série d'activités pluriannuelles dans lesquelles un thème ou un secteur est central. Pour sa collecte d'informations, l'inspection peut combiner des instruments de surveillance et des enquêtes. Selon les groupes cibles et les risques, elle utilise, entre autres, des contrôles ciblés, des informations et des consultations avec le secteur.

Un grand nombre d'agences de placement respectent les lois et les règlements. Mais les conduites délictueuses sont encore trop nombreuses ; pour l'essentiel, elles sont le fait d'agences qui assurent la médiation dans le travail non qualifié, pour lequel des travailleurs étrangers sont souvent employés.

Les infractions les plus fréquemment constatées sont : l'emploi illégal, le non-respect du temps de travail, le sous paiement, les contrats de travail fictifs et l'exploitation par le travail.

L'Inspection encourage les entreprises utilisatrices et les salariés à ne plus travailler avec des agences de travail temporaire qui ne respectent pas les règles. Lors de ses interventions, elle a constaté des infractions dans 39 % des cas.[75] Des réinspections ont été effectuées dans la partie active de ces sociétés. Le taux de récidive était de 5 % lors de ces nouvelles inspections. Le nombre d'entreprises de travail temporaire en situation d'irrégularité tend à diminuer surtout parce qu'un certain nombre de gestionnaires ont été condamnés à des amendes.

---

[72] TNO Prévention, Travail & Santé, Schipholweg 77-89, 2316 ZL Leiden, Pays-Bas. Standard : 088 866 90 00 ; Email : info@tno.nl ; Contact : Ing. Jos DE LANGE ; Tel. : +31 88 866 52 92 ; Email : jos.delange@tno.nl Sources : https://www.tno.nl/en/focus-area/healthy-living/prevention-work-health/

[73] Source : https://osha.europa.eu/nl/about-eu-osha/national-focal-points/netherlands

[74] Voir site de l'institution : https://www.inspectieszw.nl/inspectie-szw/werkwijze

[75] *Cf.* Rapport annuel de l'inspection du SZW de l'année 2017 [*Jaarverlag-2017 Inspectie SZW*], chapitre sur les agences de travail temporaire, page 39 et 40, accessible sur le site de l'inspection.

Pour l'intervention préventive contre les ETT en situation irrégulière, l'inspection coopère aussi avec les organisations de branche. Un outil d'auto-inspection aide les employeurs à voir leur organisation à travers les yeux de l'inspecteur. Cet outil d'auto-inspection est principalement destiné aux employeurs bienveillants ayant un déficit de connaissances. Il s'agit d'une liste de points de contrôle établie en juillet 2017 accessible sur Internet https://www.inspectie-checklist.nl/uitzendbureaus/. Il est ainsi clairement signifié que les entreprises utilisatrices sont conjointement responsables avec l'agence de travail temporaire du respect des lois et des réglementations puisque ce sont ces entreprises utilisatrices qui décident de faire appel à l'intérim.

3.3.3 La Fondation pour le respect de la conformité à la convention collective du travail temporaire [*Stichting Naleving Cao Uitzendkrachten - SNCU*][76]

Le secteur du travail temporaire néerlandais est organisé de manière professionnelle et dispose d'un système d'autorégulation. Le principe de la convention collective des employés temporaires régit les conditions d'emploi.

La SNCU fournit aux employés et aux employeurs des informations sur les réglementations applicables dans la branche de l'intérim. Elle vérifie également le respect de la convention collective de travail et peut, si nécessaire, exiger réparation ou indemnisation aux entreprises qui violent la convention collective.[77]

On peut lui signaler toute non-conformité grâce à un formulaire en ligne (https://www.sncu.nl/melden/). À noter que le site de la SNCU est accessible en néerlandais, polonais, anglais, espagnol et roumain.

La SNCU emploie des inspecteurs de la convention collective du travail temporaire [*Inspecteur CAO Uitzendkrachten*] qui jouent un rôle crucial dans ce système. Des exigences élevées sont imposées à ces inspecteurs. Ils doivent bien connaître la convention collective, mais également le droit du travail, la comptabilité et l'administration de la paie. Ils doivent pouvoir découvrir tous les abus cachés. Ces inspecteurs sont formés de façon à pouvoir reconnaître la manière donc certaines agences de travail temporaire tentent de contourner les dispositions conventionnelles.[78] Seules les personnes qui ont réussi la spécialisation peuvent s'appeler Inspecteurs SNCU. Elles sont inscrites dans un registre.

Financement

La SNCU est financée par le Fonds social pour le secteur de l'emploi temporaire [*Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche - SFU*]. Le SFU a signé une convention collective de travail pour le secteur du travail temporaire. Toutes les entreprises de travail temporaire, en plus de la convention collective ABU ou NBBU, doivent également se conformer à cette convention collective. Deux fondations (SNCU et DOORZAAM) financées par le FSU mettent en œuvre des projets cadres centrés sur les trois thèmes : la conformité à la convention collective (SNCU), la formation et les conditions de travail (DOORZAAM). Cette seconde fondation est présentée au paragraphe 7.1.2

Les inspections de la SNCU sont indépendantes des contrôles effectués par tous les autres organismes (associations professionnelles, organismes de certification…). Une inspection de la SNCU vise spécifiquement le respect de la convention collective et la réduction des éventuels écarts aux prescriptions. L'entreprise de travail temporaire est tenue de fournir tout un ensemble d'informations. L'inspection peut aussi être effectuée sur place (la SNCU recourt alors à des organismes extérieurs qui travaillent pour elle).

En 2017, 1 700 rapports ont été traités par la SNCU, et 354 enquêtes de conformité ont été ouvertes dont 167 ont abouti à des enquêtes sur site. Le nombre de dossiers actifs était d'environ 604. La moitié des enquêtes ouvertes ont été bouclées dans l'année. Des groupes cibles avaient été définis : entreprises de travail temporaire étrangères, ou localisées en zone frontalière ou travaillant avec certains secteurs spécifiques.[79]

Cette « police privée » de la CCN est un élément de plus dans la panoplie des outils destinés à vérifier l'application du droit du travail. À noter toutefois, que les sujets ne portent pas sur les mesures de prévention des accidents et maladies professionnelles mais sur les composantes de base du rapport salarial (rémunération, repos, cotisations aux organismes sociaux, etc.)[80]. C'est plutôt l'inspection du travail qui se charge du respect des règles de sécurité et de santé au travail.

---

[76] Source : https://www.sfu-online.nl/over-sfu/wat-biedt-sncu-u/

[77] Source : https://www.sncu.nl/inspecteur-cao-uitzendkrachten/

[78] Nom de l'organisme de formation : ARTRA. https://www.artra.nl/opleiding/opleiding-inspecteur-cao-uitzendkrachten-sncu/

[79] Source : « États financiers SNCU 2017 » [*JAARREKENING SNCU 2017*], publié le 3 avril 2018 http://cao.minszw.nl/docs/pdf/174/2018/174_2018_13_241016.pdf

[80] Nous avons ouvert le formulaire de signalement d'une éventuelle non-conformité à la convention collective sur le site de la SNCU et le choix du thème « conditions de travail » [*Arbeidsomstandigheden*] a conduit à la réponse suivante : « Ce thème ne relève pas de l'autorité

Mais les deux institutions coopèrent de plus en plus. Si la loi le permet, elles partagent les rapports et échangent des informations.

3.3.4 La médecine du travail

L'association néerlandaise pour la médecine du travail et professionnelle [*Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde – NVAB*][81] est l'association professionnelle des médecins du travail. Elle a été créée en 1953 et compte environ 1 660 membres. L'association promeut la médecine du travail au sens le plus large en tant que science et en tant que profession. Elle représente également les intérêts professionnels de ses membres et des autres personnes actives dans le même domaine.

Les médecins du travail n'occupent pas de poste dans les soins de santé primaires. Les soins de santé au travail ont toujours été séparés des soins de santé ordinaires. L'argument en faveur de cette séparation est celui d'une indépendance nécessaire de l'évaluateur pour l'octroi d'un avantage. Le médecin du travail apparaît comme un acteur plus important pour le système de sécurité sociale que pour le système des soins de santé.[82]

Les financements des deux types de soins (ordinaires et soins de santé au travail) sont distincts. Alors que les premiers sont financés par les assureurs maladie, les seconds sont en grande partie financés par les employeurs et les « assureurs de revenus » (assureurs qui couvrent le maintien du salaire du salarié en arrêt). Depuis 1994, la responsabilité de l'employeur en matière de conditions de travail et de participation active à la prévention des arrêts de travail s'est considérablement accrue. Les incitations financières encouragent les employeurs à mener une politique active de prévention et de réintégration. À la suite de cette législation, un marché actif a été créé qui a vu se développer des services de santé et de sécurité au travail centrés sur la prévention des arrêts de travail, des opérateurs de réinsertion en emploi ainsi que des prestations d'assurance contre l'absentéisme et l'invalidité (se reporter pour ce dernier point au paragraphe 4.1 Régime d'assurance accident et maladies professionnelles).

Depuis 1998, tous les employeurs sont obligés de travailler avec un service de santé et de sécurité agréé. Ils peuvent créer eux-mêmes ce service de santé et de sécurité (sous réserve du consentement des salariés via la convention collective de travail ou la représentation du personnel) ou se joindre à un service externe agréé. Les services de santé et de sécurité au travail sont des entreprises privées qui se font concurrence. À la suite de fusions et d'acquisitions, le nombre de services de santé et de sécurité au travail a diminué depuis le début des années 2000 mais on en recenserait encore actuellement 147[83]. Le marché est en grande partie aux mains de quelques grands services à l'échelle nationale comme ArboUnie[84] (1,2 million d'employés couverts, 12 000 organisations) ou ArboNed[85] qui s'adresse aux PME/PMI (plus de 600 000 employés couverts travaillant pour 61 500 employeurs).

Les médecins du travail travaillent principalement au sein de services de santé et de sécurité au travail, souvent en équipes multidisciplinaires avec d'autres professionnels des conditions de travail (experts en sécurité, en psychologie du travail et des organisations, en hygiène du travail, infirmiers en santé et en sécurité du travail, ergonomes, etc.).

---

de contrôle de la SNCU. Nous vous conseillons de faire rapport sur ce thème (mauvaises conditions de travail, violation de la loi sur la durée du travail, etc.) directement aux autorités (…) » [« *Dit thema valt niet onder de controlebevoegdheid van de SNCU. Wij adviseren u om meldingen aangaande dit thema (slechte werkomstandigheden, schending van arbeidstijdenwet etc.) ook rechtstreeks te doen bij instanties die hier op handhaven. »]*

[81] Source : https://www.nvab-online.nl/over-de-nvab

[82] Source : NVAB, « Le médecin de l'entreprise et les soins de première ligne. À propos de la coopération, l'assurance maladie et des structures d'appui régionales » [*De bedrijfsarts en de eerste lijn. Over samenwerking, zorgverzekeringen en regionale ondersteuningsstructuren]*, 2005. https://www.nvab-online.nl/sites/default/files/bestanden-webpaginas/BA%2B1elijn.pdf

[83] Source : https://hrnavigator.nl/arbodienst/

[84] https://www.arbounie.nl/werkgever/over-arbo-unie

[85] https://www.arboned.nl/over-arboned

Le rôle des médecins du travail consiste à :

a) surveiller de manière préventive la santé des travailleurs et identifier des travaux malsains. Les actions de prévention et de conseil peuvent être individuelles ou collectives ;

b) reconnaître, diagnostiquer et traiter les plaintes liées au travail ou une maladie ou un handicap professionnel (imminent) chez une personne qui travaille ;

c) suivre et orienter activement le rétablissement des travailleurs en arrêt de travail et leur (ré)intégration. Il examine le degré d'aptitude des salariés à reprendre le travail et les possibilités de postes. Ces activités font partie de la surveillance médico-sociale ; les efforts de réintégration sont menés conjointement par le médecin du travail, l'employeur et les intervenants du secteur des soins ;

d) conseiller les salariés, les représentants des salariés et les employeurs sur ces sujets.

Afin de se conformer à la loi « *Gatekeeper Improvement Act* », l'employeur est obligé dans tous les cas de demander au médecin du travail une analyse du problème pour le salarié en arrêt de travail et un avis de réintégration avant la sixième semaine d'arrêt. Le médecin effectue ensuite le suivi de la situation de l'employé malade conformément au plan de réintégration établi avec le salarié, l'employeur et les autres prestataires de soins concernés. Enfin le médecin évalue périodiquement l'avancement du processus de réintégration.

Une étude produite en janvier 2017 par un cabinet de consultants à la demande du ministre des Affaires sociales et de l'Emploi signale que le nombre de médecins du travail risque d'être insuffisant pour couvrir les besoins à venir.[86] *« Selon les derniers chiffres publiés par « l'organisme de renforcement des capacités » [Capaciteitsorgaan][87], un minimum de 121 médecins par an dans la formation des médecins du travail est nécessaire à partir de 2018 pour parvenir à un équilibre du nombre de médecins du travail d'ici 2028. »*

3.4 Acteurs de prévention internes à l'entreprise

Aux Pays-Bas, la responsabilité sur la politique de santé et de sécurité au travail incombe à l'employeur et aux salariés. Au sein de l'organisation, ils s'entendent sur les conditions de travail. Ils peuvent compter sur le soutien des syndicats et des organisations sectorielles pour prendre des mesures adéquates en matière de santé et de sécurité. Au niveau de la branche, un *« catalogue de la santé et sécurité »* est défini par accord entre employeurs et salariés. Ce catalogue regroupe, un ensemble de mesures et de solutions visant à faire de la prévention des risques. Les entreprises d'un secteur peuvent s'inspirer de ce catalogue pour se conformer aux règles.[88]

3.4.1 Le comité d'entreprise [*ondernemingsraad -OR*][89]

Le comité d'entreprise est un organe de participation obligatoire au sein d'une entreprise de plus de 50 employés. Il est composé exclusivement d'employés qui consultent l'employeur au nom de l'ensemble des employés. Les consultations ont lieu au moins deux fois par an.

Les pouvoirs du comité d'entreprise néerlandais sont définis dans la loi sur les comités d'entreprise [*Wet op de ondernemingsraden -WOR*]. Le comité d'entreprise et l'employeur ont la possibilité de conclure leurs propres accords. Il est frappant de voir que la loi sur les CE ne mentionne aucun détail sur le rôle du comité d'entreprise en matière de prévention des accidents et maladies professionnelles.

Le rôle du comité d'entreprise est, d'une façon générale, de :

- promouvoir le dialogue social ;
- assurer de bonnes conditions de travail ;
- veiller au respect des règles sur les conditions de travail, la durée du travail et les périodes de repos ;
- protéger de l'environnement interne ;
- veiller à l'égalité de traitement entre femmes et hommes ;
- inclure les travailleurs handicapés et les immigrés.

[86] ABDTOP Consult, « Faire face à la pénurie imminente de médecins du travail », [*Aanpak dreigend tekort bedrijfsartsen*], Janvier 2017,

[87] « L'organisme de renforcement des capacités » [*Capaciteitsorgaan*] étudie la capacité future requise pour les professionnels de la santé et l'afflux requis dans les programmes de formation et en rend compte au secteur de la santé et au gouvernement. https://capaciteitsorgaan.nl/

[88] Source : https://osha.europa.eu/nl/about-eu-osha/national-focal-points/netherlands

[89] Source : Loi sur les comités d'entreprise. https://wetten.overheid.nl/BWBR0002747/2019-01-01/0

L'employeur doit fournir au comité d'entreprise des informations et consulter le CE sur :

- L'évolution récente et probable des activités et la situation économique de la société ;
- La situation, la structure et l'évolution probable de l'emploi au sein de l'entreprise, ainsi que sur toute mesure envisagée, notamment en cas de menace pour l'emploi ;
- Et sur les décisions susceptibles d'entraîner des changements majeurs dans l'organisation du travail ou les contrats de travail.

L'approbation du CE est nécessaire pour toute décision relative entre autres, au temps de travail et de repos ; à la classification des emplois ; aux conditions de travail ; aux absences pour maladie ou à la politique de réintégration ; à la formation du personnel ; au traitement des plaintes. Ce consentement n'est pas requis lorsque le sujet en cause est déjà réglementé de manière substantielle pour la société dans une convention collective ou un règlement des conditions d'emploi déterminé par un organisme de droit public.

Pour les petites entreprises entre 10 et 49 salariés, la loi prévoit que l'entrepreneur rencontre au moins deux fois par année civile les personnes employées dans l'entreprise si au moins un quart d'entre elles en font la demande motivée. Le cours normal des affaires de la société est discuté au moins une fois par an lors de ces rencontres. Des conseils sur toute décision pouvant entraîner une perte d'emploi ou un changement important de l'emploi peuvent être dispensés. Ces dispositions n'ont pas lieu d'être si la convention collective ou un règlement de droit public régissent déjà la situation.

L'employeur peut aussi établir une représentation du personnel composée d'au moins trois personnes directement élues au scrutin secret.

3.4.2 L'agent de prévention [*preventiemedewerker*][90]

Depuis le 1 er juillet 2005, la loi sur les conditions de travail stipule que les entreprises doivent avoir un employé chargé des tâches de prévention, appelé *« agent de prévention »*. Avec la nouvelle loi sur la santé et la sécurité de 2017, le rôle de cet agent a été approfondi. Il intervient dans[91] :

1) La mise en place de l'inventaire et de l'évaluation des risques :

Dans les petites entreprises, l'agent de prévention peut s'appuyer sur des listes globales de base pour l'inventaire des risques. Les petites entreprises (moins de 25 salariés) peuvent utiliser le modèle d'inventaire configuré pour leur secteur d'activité.[92]

Dans les plus grandes entreprises, le soutien d'experts est plus souvent envisagé. Dans ce cas, l'agent de prévention participe à l'évaluation des risques dans l'entreprise ; il reste le point de contact pour les experts extérieurs ; il surveille l'élaboration et la mise en œuvre du plan de prévention.

Il doit avoir les connaissances et compétences requises pour saisir les risques spécifiques à l'entreprise. Il n'y a aucune formation obligatoire de l'agent de prévention, mais si celui-ci n'a pas les compétences requises, il s'agira pour l'employeur de le former.

2) La coopération avec le comité d'entreprise :

Le personnel de prévention et le comité d'entreprise (ou les représentants du personnel) doivent collaborer davantage dans le domaine du travail en bonne santé et sans danger. Le premier a une connaissance pratique et le second a une influence sur les politiques générales. La nouvelle loi (1er juillet 2017) impose donc des consultations annuelles obligatoires entre l'agent de prévention et le comité d'entreprise, le directeur et les prestataires externes de services de santé et de sécurité.

3) La coopération avec le médecin de l'entreprise en matière de prévention :

L'agent de prévention et le médecin d'entreprise doivent également collaborer dans le domaine de la prévention des arrêts de travail. À cette fin, la nouvelle loi sur les conditions de travail accorde explicitement

[90] Source : https://www.arbo-online.nl/veilig-werken/nieuws/2018/10/verplichte-opleiding-preventiemedewerker-10116749
Le terme de « *medewerker* » se traduit par différents vocables selon le domaine dont on parle : assistant, agent, attaché, instructeur, aidant, collaborateur, auxiliaire, etc.

[91] Source : https://www.arbo-online.nl/rie/nieuws/2018/05/wat-doet-de-preventiemedewerker-10110482

[92] Et ceci depuis une modification de la Loi sur les conditions de travail applicable à compter du 1er avril 2011.

son attention à cette coopération. De nombreux membres du personnel de prévention et même les médecins d'entreprise, devront s'habituer à ces nouvelles exigences.

4) La fourniture des informations et la formation :

L'agent de prévention et de communication élabore une proposition d'information et de formation des employés par catégories d'emploi sur la base de l'évaluation des risques.

5) La conception d'un système de gestion de la santé et de la sécurité au travail :

L'agent de prévention contribue à consigner clairement les tâches, les responsabilités et les pouvoirs dans une organisation, à élaborer des procédures et évaluer régulièrement la politique de prévention.

6) L'enregistrement et l'enquête relative à un accident :

L'agent de prévention gère le registre des accidents. Les informations consignées dans le registre doivent pouvoir être analysées et permettre la prise de décisions concernant le moment de l'accident, le lieu et les employés impliqués.

Une enquête est requise pour tous les accidents du travail. En cas d'accident « simple », l'agent de prévention réalise seul l'enquête. Si les accidents sont plus complexes, il fait appel à des experts externes. De plus, regarder au-delà de la cause directe revêt une grande importance dans toute enquête.

7) La réponse aux questions sur les conditions de travail des employés de l'organisation :

L'agent de prévention doit répondre aux questions posées par ses collègues. Pour assurer une réponse rapide, il est indispensable qu'il soit connu dans l'organisation.

Rappel : l'agent de prévention ne fait pas partie ni du comité d'entreprise, ni de la direction.

3.5 Dispositifs d'études, d'informations et de capitalisation sur la santé au travail

3.5.1 NCvB [*Netherlands Center for Occupational Diseases*]

Le Centre néerlandais des maladies professionnelles (NCvB) enregistre et notifie les maladies professionnelles par le biais du système national de notification et d'enregistrement et d'un certain nombre de projets de surveillance spécifiques.[93]

Il est le principal institut du savoir pour les professionnels de la santé et de la sécurité au travail, les syndicats et les organisations d'employeurs, les institutions gouvernementales et les décideurs. Les développements les plus récents sont présentés sur le site Web du NCvB : www.beroepsziekten.nl

3.5.2 TNO *[Toegepast-Natuurwetenschappelijk Onderzoek]* Organisation néerlandaise pour la recherche appliquée

TNO est un organisme de recherche qui compte 3 200 professionnels et qui travaille en étroite collaboration avec de nombreux partenaires nationaux et internationaux. Ses domaines de recherche sont très nombreux.

Tous les 4 ans, le centre élabore un plan stratégique en étroite collaboration avec ses parties prenantes (quelque 3 000 multinationales et PME, des universités et des organisations du secteur public).

L'un des domaines de recherche concerne la problématique des « modes de vie sains » et des liens entre travail et bien-être (groupe de recherche *Prevention, Work & Health*.) TNO développe des innovations technologiques et sociales qui favorisent le maintien d'une bonne santé au sein de la population et réduisent les coûts de la santé au niveau national.

TNO mesure et surveille le stress et l'exposition aux substances toxiques dans la vie quotidienne, afin de permettre l'élaboration de stratégies collectives de santé publique et des interventions sanitaires personnalisées, en particulier pour l'environnement de travail.

Évoquer et développer le capital humain est d'une importance primordiale pour assurer la prospérité et la compétitivité du pays. Il s'agit de faire en sorte que la population soit *« vigoureuse et productive »*.[94] Les

[93] Source : https://www.occupationaldiseases.nl/content/netherlands-center-occupational-diseases`

[94] Source : Source : https://www.tno.nl/en/focus-areas/healthy-living/

acteurs économiques et politiques néerlandais se sentent concernés par ce défi. L'activité de recherche appliquée et le conseil pour les entreprises et le gouvernement visent à améliorer « l'employabilité durable ».

TNO travaille à cette fin sur les thèmes suivants :

- Charge de travail psychosociale et physique, développement d'outils d'évaluation et d'interventions ;
- Vitalité, engagement, santé mentale et physique, y compris les troubles musculo-squelettiques ;
- Gestion de la santé dans les entreprises, stratégie et contrôle des prestataires (de soins de santé) ;
- Sécurité et santé au travail, évaluation des risques, catalogues de travail et de santé ;
- Surveillance, études de tendance, scénarios futurs, analyses coûts-avantages ;
- Connaissance de sujets particuliers tels que le report de l'âge de la retraite, l'employabilité des travailleurs âgés et les maladies chroniques.

De nouveaux objets de recherche sont introduits actuellement et devraient donner lieu à des productions dans les années à venir tels que la violence, le harcèlement, la flexibilité et d'autres risques professionnels qui posent un problème pour l'économie de service, l'employabilité durable et le report de l'âge de la retraite.

Lien vers le site de TNO : https://www.tno.nl/en/focus-areas/healthy-living/

3.5.3 Association néerlandaise pour les sciences de la sécurité [*De Nederlandse Vereniging voor Veiligheidskunde NVVK*][95]

Il s'agit d'une plateforme de connaissances pour les experts de la sécurité aux Pays-Bas. Environ 3 000 experts de la sécurité dans différentes disciplines constituent le réseau de la NVVK.

L'association participe activement aux modifications de la législation et de la réglementation. Elle défend également les intérêts des membres et des experts en sécurité en général.

Elle édite une revue spécialisée en matière de science de la sécurité qui paraît 4 fois par an ; cette publication spécialisée informe les membres de la NVVK de actualités sur la sécurité et les domaines adjacents. Elle organise des congrès sur la sécurité et diverses autres activités (dont des réunions nationales et régionales) visant à promouvoir la santé et la sécurité aux Pays-Bas. Elle alloue le prix NVVK des meilleures productions de fin d'études de spécialistes de la sécurité de niveau secondaire, supérieur et de troisième cycle en langue néerlandaise.[96]

[95] Voir site internet de l'organisme : https://www.veiligheidskunde.nl/home

[96] Voir les intitulés de travaux d'étude récompensés sur le site : https://www.veiligheidskunde.nl/publicaties/nvvk-prijs

4. Régimes d'assurances et tarification

Description détaillée du système assurantiel des accidents du travail, maladies professionnelles. Pour chaque sous-chapitre, description générale puis mention si spécificité pour le secteur de l'intérim.

4.1 Régime d'assurance accident et maladies professionnelles

Toute personne qui réside ou travaille aux Pays-Bas est tenue de souscrire une couverture maladie comme cela est stipulé dans la Loi sur la couverture maladie [Zorgverzekeringswet, ZVW] et de s'assurer en cas de soins de longue durée (Loi sur le soin de longue durée [Wet Langdurige Zorg, WLZ])[97].

Le montant des indemnisations maladie dépend de l'assurance souscrite. *« L'assurance de base »* couvre les dépenses remboursables dont la liste est fixée chaque année par le ministère de la santé publique, du bien-être et du sport[98]. Une franchise obligatoire de 385 € par an est prévue par l'assurance soins de santé mais elle ne s'applique pas aux soins indispensables (consultation médecin généraliste, maternité, équipements en prêt, etc.). Les compagnies peuvent proposer des franchises plus élevées moyennant une cotisation d'assurance plus basse (plus la franchise est élevée, plus la prime d'assurance est faible).

4.1.1 En cas de maladie entrainant une incapacité de travail

Sans qu'il s'agisse ici d'une maladie professionnelle, l'employeur verse au salarié au moins à 70 % de son salaire pendant une durée maximale de 2 ans.

Si le travailleur n'a pas d'employeur lorsque débute une incapacité de travail, c'est l'agence d'assurance des employés [*UitvoeringsinstituutWerknemersverzekeringen, UWV*] qui règle la prestation dans le cadre de l'assurance-maladie.

Après 104 semaines de maladie, si le salarié est toujours en arrêt, il peut prétendre à la perception de l'allocation WIA, qui constitue la prestation d'invalidité (Loi sur le travail et le salaire selon la capacité de travail [*Wet werk en inkomen naar arbeidsvermogen – WIA*]. L'allocation WIA vient compléter le salaire perçu par le salarié qui reprend une activité moins rémunérée que celle qu'il avait avant son incapacité (s'il gagne moins de 65 % de son ancien salaire). Le principe qui cadre l'allocation WIA consiste à maintenir le salarié le plus possible en emploi. L'allocation WIA se subdivise en deux régimes distincts selon qu'il y a reprise du travail en incapacité partielle (au moins 35 % d'incapacité de travail ➔ régime WGA) ou incapacité totale et permanente de travail (au moins 80 % d'incapacité ➔ Régime IVA).

4.1.2 Accidents du travail et maladies professionnelles

Il n'existe pas d'assurance spécifique obligatoire contre les accidents du travail et les maladies professionnelles aux Pays-Bas. Ces risques sont couverts par l'assurance maladie : par la Loi sur les indemnités de maladie (ZW), par les prestations servies dans le cadre de la Loi sur le travail et les revenus selon la capacité de travail (WIA) et par l'assurance survivants [*Algemene nabestaandenwet -ANW*].[99]

En cas d'incapacité résultant d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle, l'employeur doit verser au moins 70 % du salaire pendant deux années.[100] Si le contrat de travail prend légalement fin au cours de cette période de 104 semaines, les allocations maladies sont versées en espèces selon la loi sur les allocations maladie. Après les 104 semaines, le relais est pris par le système WIA vu précédemment.

[97] Soins de longue durée : destinés aux personnes âgées fragiles, atteinte d'un handicap lourd, d'une maladie chronique, d'une maladie nécessitant une surveillance intensive, etc.

[98] Il s'agit des dépenses de visites médiales chez les médecins généralistes et les spécialistes, de séjours à l'hôpital, d'opérations, de transports ambulanciers, d'achat pour la plupart des médicaments, prises de sang, soins de santé mentale, logopédie, ergothérapie, etc. Suivant le type de prestataire choisi par le patient, un reste à charge peut être prévu par la compagnie d'assurance, mais cela ne doit pas constituer un obstacle au soin.

[99] Sources : https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_paysbas_salaries.html, et Valdis Zagorskis, Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion, « *Vos droits en matière de sécurité sociale aux Pays-Bas* », Bruxelles, 2018.

[100] Si la proportion de 70% du salaire journalier est inférieure au minimum social [*sociaal minimum*], le travailleur peut bénéficier d'un complément sur la base de la Loi sur les compléments [*Toeslagenwet*].

De plus, les employés peuvent poursuivre leur employeur devant un tribunal civil et demander une compensation supplémentaire pour le dommage subi.[101]

Si le travailleur a moins de 35 % d'incapacité de travail, il n'a pas droit à une allocation d'incapacité de travail. Il reste en principe chez son employeur à un poste adapté. Si cela n'est pas possible, l'employeur peut licencier le salarié au bout de deux ans de maladie et le salarié peut bénéficier de l'indemnité de chômage.

Toutefois, même si aucune disposition légale n'impose à un employeur de souscrire une assurance AT-MP, il s'avère que le marché de l'assurance privée est particulièrement développé aux Pays-Bas en raison de la nécessité de maintenir le revenu en cas d'arrêt de travail pendant une durée maximale de 2 ans. Les Pays-Bas ont donc développé non pas une *« assurance AT-MP »* mais une *« assurance revenu »* [*Inkomensverzekering*]. *« Ce marché compte un nombre limité de grands acteurs qui couvrent ensemble plus de 80% du marché et un grand nombre de petits acteurs »*.[102]

De plus en plus *« d'assureurs de revenus »* soutiennent les employeurs dans leurs efforts de réintégration et sont disposés à cofinancer une partie des coûts de réintégration. Les activités de réintégration des assureurs de revenu s'expriment, par exemple, dans les conseils de réintégration, le financement des processus, le recours aux soins psychologiques, la médiation en cas de conflit et la formation ou le recyclage. Les plus grands assureurs proposent leurs propres services de santé, de sécurité et de réintégration. Ils participent souvent à des entreprises de réinsertion médicale, des centres de traitement indépendants ou des cliniques privées dont ils peuvent être propriétaires.

4.2 Système de financement du régime

Le système de sécurité sociale aux Pays-Bas est principalement financé par les cotisations patronales et salariales, sauf en ce qui concerne certaines assurances (incapacité de travail des jeunes handicapés, prestations relevant de l'aide sociale et prestations familiales, qui sont financées par l'État car faisant partie des assurances nationales applicables à toute personne résidant aux Pays-Bas).

Le tableau ci-dessous présente les principales cotisations pour les salariés.

Assurances au titre d'une activité salariée
Taux applicables au 1er janvier 2018.
(Les cotisations sont prélevées sur le salaire brut)

	Part patronale	Part salariale	Plafond annuel
Assurance nationale (1) :			
Loi générale sur l'assurance vieillesse (AOW)	/	17,90 % (2)	33 994 €
Loi générale sur l'assurance survivants (Anw)	/	0,10 %	
Loi sur les soins de longue durée (WLZ)	/	9,65 %	
Prime nominale au titre des soins de santé (3)	/	En moyenne : 1468 € par an	
Loi générale sur les soins de santé (Zvw)	6,90%	/	54 614 €/salarié
Loi sur le travail et les revenus selon la capacité de travail (WIA) :			
Cotisation de base	6,77%	/	
Cotisation supplémentaire (Sfn)	1,09 % en moyenne (4)	/	
Loi sur l'assurance chômage (WW) :			
Fonds général (Awf)	2,85 %	/	
Cotisation supplémentaire (Sfn)	1,37 % en moyenne (5)	/	

[101] Commission européenne, Direction générale de l'emploi, des affaires sociales et de l'inclusion « vos droits en matière de sécurité sociale aux Pays-Bas », 2018

[102] Source : NVAB, « Le médecin de l'entreprise et les soins de première ligne. À propos de la coopération, l'assurance maladie et des structures d'appui régionales » [*De bedrijfsarts en de eerste lijn. Over samenwerking, zorgverzekeringen en regionale ondersteuningsstructuren*], 2005. https://www.nvab-online.nl/sites/default/files/bestanden-webpaginas/BA%2B1elijn.pdf

Notes de lecture du tableau :

(1) Les salariés doivent s'acquitter des cotisations dues pour les assurances dites nationales, applicables à toutes les personnes résidant aux Pays-Bas ou y exerçant une activité professionnelle.

(2) La cotisation AOW n'est pas due par les personnes ayant atteint l'âge légal de la retraite.

(3) L'assurance soins de santé prévoit le versement d'une prime nominale par tous les assurés de 18 ans et plus. Collecté par les compagnies d'assurance santé, son montant varie d'un assureur à l'autre (en moyenne, 1 468 € par an).

Sous conditions de ressources, les assurés peuvent solliciter l'indemnité soins de santé [*zorgtoeslag*] auprès de l'Administration fiscale (*Belastingdienst*], permettant un remboursement partiel de la prime. Le montant de l'indemnité est fonction des revenus de l'assuré.

(4) Variable selon les employeurs (fixé par l'administration fiscale).

(5) Le taux de cotisation supplémentaire (Sfn) au titre de l'assurance chômage dépend notamment du secteur d'activité de l'entreprise.

Source : https://www.cleiss.fr/docs/cotisations/paysbas.html

Les cotisations sociales sont versées par l'employeur auprès de l'administration fiscale [*Belastingdienst*].

4.3 Nomenclatures des accidents, lésions ou maladies en lien avec le travail

La liste des maladies professionnelles peut être consultée à la fois par l'employeur et par l'agent de prévention sur le site Internet suivant : https://www.beroepsziekten.nl/beroepenindex

La liste est mise à jour en temps réel sur ce site.

4.4 Procédures et modalités de déclaration, reconnaissance et indemnisations

4.4.1 Accident du travail

L'employeur est tenu de signaler les accidents du travail à l'inspection SZW dès lors qu'il s'agit :

- d'un accident mortel,
- d'un accident ayant conduit à une hospitalisation,
- d'un accident ayant provoqué une blessure permanente.

Les services de l'inspection SZW sont joignables par téléphone 24 heures sur 24, 7 jours sur 7. Il est aussi possible de remplir un formulaire de rapport en ligne.

Il est demandé à l'employeur de ne pas toucher au lieu de l'accident jusqu'à l'arrivée de l'inspecteur.

L'Inspection décide ensuite si l'accident fera l'objet d'une enquête plus approfondie sur la base des informations recueillies. L'employeur et la victime sont informés de la décision.

L'employeur signale les accidents de ses salariés directs mais aussi ceux des travailleurs temporaires et indépendants qui se trouvent sur son site.

L'employeur qui ne rapporte pas immédiatement l'accident enfreint les lois sur les conditions de travail et encourt une lourde amende.

En cas d'enquête, les éléments suivants peuvent être recherchés : photos des lieux, pièces justificatives, enregistrement de données, déclarations de témoins, etc. La coopération avec une enquête est obligatoire pour toutes les parties impliquées. Si la situation sur le site engendre un danger grave, l'inspecteur peut immédiatement interrompre l'activité. L'enquête a une durée très variable en fonction de la complexité des situations. Si besoin est, la collaboration de la police est requise. Le but de l'enquête est de découvrir ce qui s'est passé, comment cela s'est passé afin d'éviter que la situation se reproduise à l'avenir et vérifier s'il y a eu violation des règles de la part de l'employeur. Un rapport est établi pour chaque enquête. Dans les cas graves, la violation peut donner lieu à un rapport officiel. La plupart du temps, l'employeur est invité à supprimer, sécuriser ou protéger la situation dangereuse.

La *« Loi sur les conditions de travail »* et les réglementations associées indiquent les droits et obligations des employeurs et des employés en matière de sécurité et de santé au travail. L'inspection de la SZW vérifie que le comportement des agents (employeurs et salariés) est respectueux de ce cadre légal. (se reporter respectivement aux chapitres 3.1.1 Loi sur les conditions de travail (ARBOWET) et 3.3.2 L'inspection du travail).

4.4.2 Arrêt de travail et soupçon de maladie professionnelle

En cas d'incapacité de travail, le travailleur intérimaire est obligé de le signaler à l'agence de travail temporaire et à l'entreprise utilisatrice le plus tôt possible, en tout état de cause dès le premier jour d'incapacité, avant 10 heures.

Si l'arrêt est lié à une maladie ou un état clinique dégradé, il est possible que le salarié intérimaire soupçonne une cause professionnelle. Pour que l'état cliniquement observable soit considéré comme lié au travail, il faut qu'il résulte d'une charge survenue principalement au travail (plus de 50 %) ou en situation de travail.

La procédure d'examen et de reconnaissance d'une maladie professionnelle comporte 6 étapes[103] :

- **Étape 1. Déterminer l'état / la maladie**

  Un diagnostic doit être posé, ce qui nécessite de faire l'anamnèse de l'apparition des troubles, et de procéder à des examens physiques, et/ou des recherches en laboratoire ou par le biais de l'imagerie médicale. Le diagnostic doit être différentiel et indiquer à quel code de la nomenclature des maladies professionnelles l'état clinique correspond.

- **Étape 2. Établir la relation avec le travail**

  Il s'agit de déterminer s'il existe un lien de causalité entre le travail du salarié et l'état clinique (en référence à la profession exercée, temps et intensité de l'exposition au risque, caractère plausible des effets biologiques).

- **Étape 3. Déterminer la nature et le niveau d'exposition causale**

  Les données anamnestiques de l'étape 2 sont complétées par des données d'enquêtes ou d'observations sur le lieu de travail. Un historique de travail systématique peut donner une idée des conditions de travail. Les différents facteurs incriminants (physiques, psychiques, chimiques, psychosociaux) sont réexaminés. Outre la cartographie de l'exposition sur le lieu de travail, une vérification porte sur les mesures d'hygiène du travail qui avaient été prises (adéquates ou non).

- **Étape 4. Vérification des autres explications possibles et du rôle de la sensibilité individuelle**

  Cette étape consiste à rechercher s'il existe des facteurs non professionnels qui peuvent également expliquer l'apparition de la maladie (facteurs liés aux activités de loisirs ou d'une autre sphère privée). De même, certains facteurs individuels peuvent avoir fragilisé une personne (sensibilité génétique ou maladie existante, troubles chroniques).

- **Étape 5. Conclure et signaler**

  Après avoir collecté les données aux étapes 1 à 4 et les avoir pondérées (les maladies professionnelles sont considérées comme multi causales), le médecin du travail doit déterminer s'il s'agit une « maladie ou affection cliniquement observable en raison d'une charge dont les conditions de travail sont prédominantes (≥ 50 %). » Si cela est avéré, il s'agit bien d'une maladie professionnelle.

  Le médecin du travail est alors censé effectuer une déclaration de maladie professionnelle. Le rapport au Centre néerlandais des maladies professionnelles[104] [*Nederlands Centrum voor Beroepsziekten – NCvB*] est anonyme ; il ne mentionne ni le patient, ni son employeur.

  Le médecin est tenu d'informer le patient de la nature professionnelle de la maladie et de lui donner un aperçu du dossier s'il le souhaite.

  Si la consultation du salarié a pour but de déterminer s'il existe une maladie professionnelle, l'employeur peut, à sa demande, être informé du lien avec le travail.

- **Étape 6. Déploiement et évaluation des mesures et interventions préventives**

  Les interventions et les mesures visées par cette sixième étape ont pour objectif de supprimer ou de réduire les causes de la maladie professionnelle, de détecter rapidement les personnes touchées ou d'améliorer la capacité de l'employé à faire face.

  Le médecin du travail peut aider l'employeur et l'employé à appliquer une stratégie d'hygiène du travail et à ajuster la charge de travail. Il contribue également à l'introduction de mesures préventives.

[103] Source : https://www.beroepsziekten.nl/het-zes-stappenplan-voor-beroepsziekten

[104] Voir point 5.2. Connaissance sur les maladies professionnelles

4.5 Cas de la relation triangulaire : tarification et jurisprudence

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

Difficulté d'accès aux données des assurances privées

5. Santé et sinistralité dans le secteur de l'intérim

Présentation des données de santé et de sinistralité pour le secteur. Analyse comparative au regard des résultats des autres secteurs.

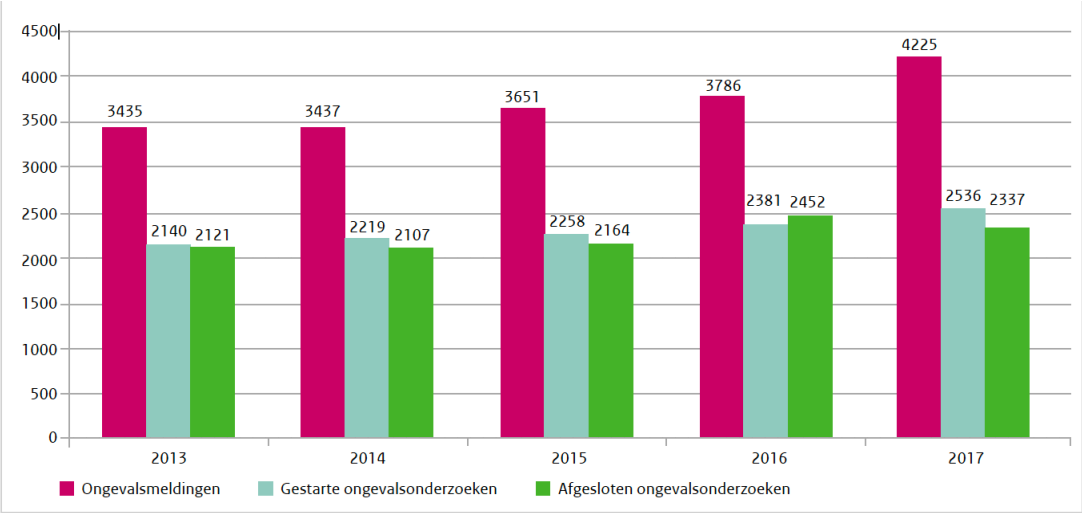
5.1 Connaissances sur les accidents du travail

5.1.1 Situation générale aux Pays-Bas

Le nombre d'accidents du travail augmente aux Pays-Bas sur les dernières années (cf. rapport de l'inspection du travail en ligne sur le site du Ministère)[105]. Le nombre de rapports d'accident reçus par l'Inspection en 2017 a augmenté de 12 % par rapport à 2016. 35 % de ces déclarations n'ont pas fait l'objet d'une enquête plus approfondie.

Sur la base des rapports de recherche, une étude a été menée en 2017 sur 2 536 accidents du travail graves. Il s'agit d'une augmentation de 7 % par rapport à 2016.

Nombre de déclarations d'accident du travail et d'enquêtes ouvertes et achevées de 2013 à 2017
(Source : inspection du travail)



Légende couleurs :
rose : rapports d'accident ; Vert clair : enquêtes d'accident commencées ; vert foncé : enquêtes terminées

Le nombre d'accidents mortels se situe entre 50 et 70 depuis des années.

Le ministère des affaires sociales et de l'emploi a procédé à une analyse fine des populations à risque et des caractéristiques des employeurs impliqués dans les accidents où l'inspection a enquêté.

Les accidents les plus graves se sont produits dans les secteurs suivants :

- Entreprises de distribution d'eau et gestion des déchets (166 accidents en moyenne pour 100 000 emplois en moyenne de 2013 à 2017).
- Construction (148 accidents pour 100 000 emplois).
- Agriculture (85 accidents pour 100 000 emplois).
- Autres industries (82 accidents pour 100 000 emplois).
- Transport-entreposage (61 accidents pour 100 000 emplois).

Il n'y a eu aucun changement en 2017 à cet égard par rapport aux années précédentes. [106]

[105] Source : Monitor arbeidsongevallen en klachten ... - Inspectie SZW
https://www.inspectieszw.nl/binaries/inspectieszw/documenten/rapporten/2018/11/15/monitor-ongevallen-en-klachten/Monitor+klachten+en+ongevallen+2013-2017.pdf.

[106] Pour plus de détail sur les secteurs de la métallurgie et de l'agriculture, voir : https://www.inspectieszw.nl/sectoren/metaal
https://www.inspectieszw.nl/sectoren/land-en-tuinbouw

Le nombre d'accidents graves est plus élevé dans les petites entreprises (moins de 10 salariés) que dans les moyennes et grandes entreprises. Le nombre d'accidents du travail graves, calculé entre 2013 et 2017, est de 67 par an pour 100 000 salariés en moyenne dans les petites entreprises contre respectivement 47 et 11 pour 100 000 salariés dans les moyennes et grandes entreprises.

La part des intérimaires victimes d'un accident du travail a augmenté de 5 % depuis 2012. Sur l'ensemble des victimes, 69 % étaient des salariés permanents ou temporaires de l'entreprise, 21 % étaient des agents intérimaires, et environ 4 % sont des travailleurs indépendants. La part des incidents impliquant des travailleurs indépendants est relativement stable.

En ce qui concerne l'intérim, la situation n'est donc pas très positive en 2017. Pour la première fois, plus d'un cinquième des victimes enregistrées étaient des travailleurs temporaires !

S'agissant des classes d'âge, la probabilité d'un accident du travail est plus grande pour les personnes âgées de 55 ans et pour les personnes âgées de 15 à 24 ans, en particulier chez les hommes.[107]

Et toujours selon l'inspection du travail (SZW), les accidents du travail se situent généralement entre 9 et 11 heures et entre 15 et 16 heures, et sont dus à (principalement) :

- Contacts physiques non intentionnels avec un objet en mouvement (26 % des AT).
- Chutes de plein pied (21 %).
- Chutes de hauteur (16 %).
- Contacts avec des pièces mobiles sur machine (16 %).
- Autres contacts avec un objet (7 %).

La négligence des employeurs est constatée dans un grand nombre d'infractions, si on en juge les résultats de l'étude de l'inspection. En 2017, sur 2 337 enquêtes achevées, les inspecteurs ont relevé 2095 infractions établies, soit un taux cde violation de 81 % !

Top 10 des violations détectées lors d'enquêtes sur des accidents terminées en 2017

Références ci-dessous à la Loi et au décret sur les conditions de travail	Nombre	%
Solidité des équipements de travail et événements indésirables *(Article 7.4 du décret)*	278	13 %
Prévention du danger des objets en mouvement, des liquides ou des gaz *(Article 3.17 du décret)*	242	12 %
Signalement des accidents *(Article 9 de la loi)*	218	10 %
Adéquation des équipements *(Article 7.3 du décret)*	190	9 %
Montage, démontage, maintenance, réparation et nettoyage des équipements de travail *(Article 7.5)*	180	9 %
Prévention des risques de chute *(Article 3.16 du décret)*	172	8 %
Exigences générales pour les lieux de travail *(Article 3.2 du décret)*	160	8 %
Dispositions de sécurité I.V. pièces mobiles d'équipement de travail *(Article 7.7 du décret)*	129	6 %
Dispositions spécifiques relatives à l'utilisation d'échelles et d'escaliers *(Article 7.23a du décret)*	60	3 %
Prévention du danger pour les tiers *(Article 10 de la loi)*	59	3 %
Cumul des 10 violations les plus fréquentes sur un total de 2095 violations constatées	**1688**	**81 %**

5.1.2 Les accidents du travail chez les intérimaires[108]

Pour le secteur de l'intérim le suivi de l'étendue, des causes et des conséquences des accidents du travail est effectué par TNO, un organisme qui fournit à *Stichting Arboflexbranche* (STAF) les analyses qu'il a réalisées sur les données relatives aux accidents du travail à partir de l'enquête nationale sur la population active appelée NEA [*Nationale Enquête Arbeidsomstandigheden - NEA*].[109]

---

[107] Source : https://www.inspectieszw.nl/onderwerpen/arbeidsongevallen-voorkomen

[108] Source : Lennart van der Zwaan et Wendela Hooftman, " Arbeidsongevallen van Uitzendkrachten 2005-2016 », TNO La Haye, Reporting pour Stichting Arboflexbranche, Juin 2017

[109] La NEA est réalisée par TNO et le Bureau central de la statistique (CBS). Le pourcentage de travailleurs temporaires ayant eu un accident du travail parmi les répondants de la NEA est trop faible pour sortir une statistique annuelle, de sorte que TNO fusionne plusieurs années de la NEA. Une "fenêtre mobile" est utilisée au fur et à mesure des années : les données sont complétées chaque année par les données les plus récentes et les données les plus anciennes sont supprimées. Les données sont pondérées en fonction de 7 facteurs et sont considérées comme représentatives de la situation néerlandaise. Pour en savoir plus, www.monitorarbeid.nl/nea

La part des travailleurs intérimaires dans NEA de 2014 à 2016 (sur les 3 années successives) est en moyenne de **3,4 %.** Mais c'est le secteur de l'artisanat qui compte la plus grande proportion de travailleurs intérimaires : 6,7 %, devant les services (4 %), l'éducation et l'administration (2,9 %), le commerce et la restauration (1,7 %), et la santé (0,8 %).

En ce qui concerne la sinistralité, elle est appréciée par le nombre d'accidents du travail[110] déclarés par les répondants à l'enquête (il ne s'agit donc pas d'un décompte à partir d'une source administrative).

On peut retenir que de 2014 à 2016, le pourcentage d'accidents du travail pour les travailleurs temporaires est de **4,8 %** ; il est plus élevé que pour les employés sous contrat à durée indéterminée (3,0 %) ou flexibles (3,3 %).[111]

Les travailleurs temporaires signalent des types d'accidents différents de ceux des employés sous contrat à durée indéterminée. Ils sont plus souvent victimes d'accidents résultant de contacts avec des objets, notamment d'écrasements. Les accidents du travail causés par le comportement de personnes (menaces, coups de pied…) ne sont pas une cause importante d'accident chez les travailleurs temporaires.

Les accidents provoquent des blessures en moyenne dans 69 % des cas. Mais les travailleurs temporaires (76 %) sont plus susceptibles de subir des blessures physiques que les employés permanents (66 %).

Les travailleurs temporaires ont plus tendance que les salariés sous contrat à durée déterminée ou flexibles à déclarer qu'il est nécessaire de prendre des mesures supplémentaires en matière de sécurité et d'accidents du travail.

Globalement, les données disponibles ne fournissent aucune explication claire du risque accru d'accident, mais une indication des groupes de professions au sein des secteurs sur lesquels il convient de se concentrer pour résoudre le problème.

5.2 Connaissances sur les maladies professionnelles

Le Centre néerlandais des maladies professionnelles [*Nederlands Centrum voor Beroepsziekten – NCvB*] observe et signale les maladies professionnelles. Il travaille sur la promotion de la qualité de la prévention, du diagnostic précoce, du traitement et de la surveillance des troubles liés au travail. Tous les médecins peuvent signaler les maladies professionnelles et les troubles liés au travail de manière dématérialisée. Ils peuvent aussi orienter certains travailleurs vers le centre de consultations externes *« Human and Labor »*.

Le NCvB est l'institut de référence pour les professionnels de la santé et de la sécurité, les organisations d'employeurs et de salariés, les institutions gouvernementales et les décideurs.

Données sur les maladies professionnelles aux Pays-Bas

En 2017, 4 619 notifications de maladies professionnelles ont été enregistrées dans le registre national des maladies professionnelles.

Parmi elles, 57 % étaient des troubles mentaux et 28 %, des troubles musculosquelettiques.

Les travailleurs occupant des emplois à faible statut socio-économique ont presque trois fois plus souvent une maladie professionnelle. Il s'agit par exemple, des professions à risque dans l'industrie, la construction et les transports. Ces employés ont plus souvent une invalidité temporaire et permanente due à des troubles musculo-squelettiques.

60 % des cas de maladies professionnelles signalés par des employés de statut socio-économique supérieur sont liés à une surcharge ou au surmenage. Cette part suit une tendance à la hausse.

La plupart des maladies professionnelles, environ les deux tiers des cas, surviennent chez les employés de plus de 40 ans. Les conséquences sont lourdes : dans 83 % des cas, la maladie entraîne une incapacité de travail temporaire et dans 6 % des cas, une incapacité de travail permanente. Les secteurs économiques comptant le

[110] Décompte réalisé à partir de la réponse à la question suivante : « Avez-vous été impliqué dans un accident du travail au cours des 12 derniers mois ? C'est-à-dire qu'un incident survenu au cours du travail vous a causé des blessures physiques ou des troubles mentaux ».

[111] Les accidents du travail ont eu tendance à reculer pour les salariés en contrat à durée indéterminée et les salariés en emploi flexible (respectivement moins 0,6 % pour descendre à 2,8 % d'accidents pour les personnels permanents, et moins 0,4 % pour descendre à 3,1 % pour les travailleurs en contrat flexible), contre une quasi-stagnation de la fréquence des accidents pour les travailleurs intérimaires sur la même période : plus 0,2 % de 2014 à 2015 pour atteindre 4,9 %, puis moins 0,1 % de 2015 à 2016 pour « redescendre » à 4,8 %. Depuis, les accidents du travail augmentent (source : interview de deux représentantes d'un grand réseau du travail temporaire).

plus grand nombre de nouveaux cas pour 100 000 employés sont l'industrie, les transports et l'entreposage, les administrations publiques, l'éducation et la construction.

5.3 Connaissances générales sur la santé populations intérimaires

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

5.4 Obligations et dispositifs de maintien en emploi en cas de lésions liées au travail

La WIA (loi sur le travail et le salaire selon la capacité de travail) a été promulguée en 2004 (avec entrée en application en 2005) par le gouvernement néerlandais lorsqu'il s'est aperçu que de nombreuses personnes formulaient des demandes de reconnaissance en invalidité. La WIA place le travail en priorité et encourage les salariés et les employeurs avec des incitations financières à faire tout ce qui est en leur pouvoir pour aider ou garder au travail des employés partiellement handicapés. Afin de limiter l'appel à la WIA, des mesures juridiques ont déjà été prises, telles que l'introduction de la loi *Gatekeeper Improvement Act*, qui comprend des normes pour la réintégration des employés inaptes au travail.

Il a été convenu que les employeurs continueraient à verser au moins 70 % du dernier salaire annuel gagné au cours des deux premières années d'incapacité de travail aux employés handicapés. Habituellement, les employeurs versent 100 % la première année et 70 % la deuxième année et dans de nombreuses conventions collectives du travail, il peut être convenu qu'un salarié recevra toujours l'intégralité de son salaire s'il coopère suffisamment à sa réintégration.[112]

Des subventions et d'autres formes d'assistance peuvent être versées afin de favoriser le maintien en emploi du travailleur en situation d'invalidité professionnelle à un certain degré. Le degré d'incapacité de travail est déterminé par l'UWV. Normalement, cette inspection a lieu après une période d'incapacité de travail de presque 2 ans.

Afin de réduire le nombre de prestations pour maladie et incapacité de travail aux Pays-Bas, la loi sur la limitation des absences pour cause de maladie et de l'incapacité de travail, en bref, la loi BeZaVa [*Wet beperking ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid vangnetters*] est entrée en vigueur en 2013. Le législateur veut utiliser des incitations financières pour s'assurer que les employeurs limitent le nombre d'entrées de leurs employés dans la loi sur les indemnités de maladie ou la WIA lorsque les employés quittent leur emploi. La loi a encore été renforcée en 2017.

Dans le cas des intérimaires, c'est l'agence de placement qui doit payer le salaire pendant la maladie. C'est donc elle qui est responsable de la réintégration du salarié dans un emploi adapté à ses capacités restantes.

Avec l'appui du médecin de l'entreprise ou du médecin du service de santé et de sécurité, un poste approprié peut être identifié.

Si la maladie survient alors que l'intérimaire n'est plus en mission, c'est l'UVW qui versera l'indemnité de maladie et qui se charge de la réintégration du travailleur.[113]

5.5 Ampleur du non-recours et de la sous-déclaration

Chaque année, le nombre de travailleurs temporaires impliqués dans un accident du travail augmente. L'inspection des soins de santé [*Inspectie SZW*] rend compte de cette évolution dans ses rapports. À cette augmentation constante s'ajoute la très probable sous-déclaration des accidents (la déclaration dépend des personnes impliquées). Les accidents de trajet seraient eux-aussi sous-estimés car bien que la base de données utilisée contienne des informations sur la combinaison accident du travail / accident de la route, pour une grande partie des accidents de la route, on ignore s'il s'agit également d'un accident du travail.[114]

En ce qui concerne les maladies professionnelles, elles semblent elles aussi sous-déclarées aux Pays-Bas. Les médecins de l'entreprise et les services de santé et de sécurité au travail sont légalement tenus de signaler une maladie professionnelle établie au Centre néerlandais des maladies professionnelles (NCvB). En dépit de cette obligation légale, les déclarations trouvant leur origine dans un signalement des médecins d'entreprise et des

[112] https://nl.wikipedia.org/wiki/Wet_werk_en_inkomen_naar_arbeidsvermogen.

[113] Source : https://www.uwv.nl/particulieren/ziek/ziek-met-werkgever/re-integreren-tijdens-ziekte/detail/wat-kan-en-moet-ik-doen-aan-re-integratie

[114] Source : https://www.arbo-online.nl/veilig-werken/nieuws/2018/07/uitzendkrachten-vaker-slachtoffer-arbeidsongeval-10117114

services de santé et de sécurité ne représentent que 30 % des cas chaque année et 46 % des médecins du travail ne déclarent jamais de maladie professionnelle (données de 2014).[115]

Les services de l'Inspection des soins de santé ont mené des recherches sur le signalement des maladies professionnelles par les médecins du travail. Leur rapport montre que c'est surtout le manque de temps et de temps facturé qui constitue un frein à la déclaration des maladies professionnelles au NCvB.

Ce constat général irrite particulièrement le syndicat CNV qui, pour une meilleure protection des travailleurs *« flexibles »* (travailleurs temporaires et indépendants) contre les accidents du travail et les maladies professionnelles, incite l'inspection des soins de santé (SZW) à surveiller leurs conditions de travail et à prendre des mesures coercitives. *« Chaque victime est une de trop »* [*« Ieder arbeidsslachtoffer is er een te veel »*].

Il existe actuellement un projet pilote de l'Inspectorat SZW qui oblige les employeurs à élaborer un plan d'amélioration après une infraction.

[115] Source : https://www.arbo-online.nl/veilig-werken/nieuws/2014/07/onderrapportage-van-beroepsziekten-10114322

6. Organisation de la prévention dans la relation triangulaire

Description concrète des dispositions et du fonctionnement de la prévention entre les agences et les utilisateurs. Repérage des résultats en termes de santé et de sécurité.

6.1 Responsabilités et rôles des agences et des entreprises utilisatrices en matière de SST

Les entreprises utilisatrices basent leurs obligations sur la loi sur les conditions de travail (ARBOWET**)** qu'elles s'engagent à respecter. De leur côté, les entreprises de travail temporaire basent leurs obligations en matière de santé et de sécurité sur la loi sur la répartition de la main-d'œuvre (WAADI) et elles sont responsables de la conformité de leurs agissements par rapport à cette loi. La répartition des responsabilités entre employeurs, les conditions de travail de l'entreprise utilisatrice et les entretiens d'évaluation reposent donc sur ces deux lois.

Les salariés temporaires travaillent sous la direction et la supervision de l'entreprise utilisatrice. L'entreprise de travail temporaire n'ayant aucune influence sur ce qui se passe sur le lieu de travail, dans le contexte de la sécurité sur le lieu de travail, la loi sur les conditions de travail stipule que l'entreprise utilisatrice est désignée comme employeur. Le législateur a donc fait un choix clair en ce qui concerne la santé et la sécurité des employés : l'entreprise utilisatrice doit soumettre ses propres employés et les travailleurs temporaires au même régime de sécurité et de santé.[116]

Le contrat qui lie l'entreprise de travail temporaire (ETT) et l'entreprise utilisatrice (EU) s'appuie sur le principe que l'ETT saura répondre aux exigences définies par l'EU pour le profil du travailleur à recruter pour occuper le poste (diplômes et certificats, et expérience professionnelle requise). L'EU doit donc décrire soigneusement ce dont elle a besoin, effectuer une description de la qualification recherchée *« claire et réaliste »*. Elle doit aussi décrire les activités et les appareils qui seront utilisés dans le poste. Toutes ces informations permettent à l'ETT de mieux faire correspondre le profil du travailleur intérimaire avec le profil de compétences voulu. Puis, il sera fait mention des conventions relatives aux conditions de travail dans le contrat liant l'ETT et l'EU.

L'ETT fournit toutes les informations nécessaires au salarié intérimaire pour pouvoir effectuer son travail correctement. Avant qu'un travailleur temporaire ne commence à travailler dans une entreprise, il doit connaître les risques auxquels il peut faire face pendant le travail et comment il peut prévenir ces situations dangereuses. Ces risques et les mesures associées sont décrits dans un document intitulé « Santé et sécurité au travail » que les sociétés utilisatrices fournissent aux ETT.[117] L'ETT ne s'immisce pas dans cette analyse réalisée dans l'EU ; elle doit remplir en revanche son obligation de transmission des informations aux salariés intérimaires.

Parmi les informations importantes, il faut noter les instructions sur le fonctionnement de certaines machines, les explications sur l'utilisation efficiente des équipements de protection individuelle, le nom du superviseur immédiat dans l'entreprise utilisatrice auquel le salarié intérimaire pourra poser ses questions, les attentes de l'EU en matière de sécurité… Les transmissions d'informations sous une forme écrite ou orale ou sur un support numérique, à partir d'une liste de contrôle, ou une visite de l'entreprise ou encore un test d'admission relatif aux règles de sécurité, sont toutes possibles. Il est même préférable qu'elles soient combinées d'entre elles.[118] Toute personne travaillant avec des travailleurs temporaires étrangers doit s'assurer que le matériel d'information, y compris le document sur les conditions de travail, est également accessible à ces groupes.

Pour faciliter le travail des EU et ETT, les listes de contrôle de santé et sécurité développées par STAF (voir paragraphe 7.1.2 Dans l'intérim) peuvent être utilisées à cet effet. Elles sont téléchargeables sur www.arboflexbranche.nl et sont disponibles dans différentes langues.

[116] https://www.stvda.nl/~/media/Files/Stvda/Brochures/2010_2019/2010/20100701.ashx

[117] Évaluation des risques [*risico-inventarisatie & -evaluatie – RIE*]

[118] La directive 89/391 / CEE dispose que les informations préalables constituent une obligation distincte pour l'entreprise utilisatrice. La fourniture préalable d'informations ne peut pas être omise, même si une formation appropriée est organisée par la suite.

Tableau des rôles des parties en matière de SST

	Rôle de l'entreprise utilisatrice	Rôle de l'agence de travail temporaire	Rôle du salarié intérimaire
Poste d'employé temporaire	L'entreprise utilisatrice agit en tant qu'employeur dans le cadre de la loi sur les conditions de travail et est responsable des conditions de travail de l'intérimaire. Elle détermine qui gère le salarié intérimaire, qui lui confie les tâches, qui supervise et qui est responsable du salarié intérimaire et des activités qu'il exerce. Dans de nombreux cas, il s'agit du responsable direct de l'entreprise.	L'agence de travail temporaire informe le salarié intérimaire du poste, des exigences du poste, du lieu de travail et du contact de son interlocuteur auprès de l'entreprise utilisatrice, sur la base des documents relatifs aux conditions de travail.	Le salarié intérimaire est tenu de faire preuve de la prudence nécessaire dans le cadre de son travail et de prendre soin de sa propre sécurité et de sa propre santé, ainsi que de celles des autres personnes.
Informations avant de commencer le travail	L'entreprise utilisatrice détermine : • quels sont les risques les plus importants sur le lieu de travail ; elle les enregistre dans un document sur les conditions de travail qu'elle transmet à l'agence de travail temporaire ; • le document informe le salarié intérimaire sur les conditions de travail et les réglementations générales en vigueur au sein de l'entreprise. Une liste de contrôle peut être utile lors de la rédaction du document sur les conditions de travail.	L'entreprise de travail temporaire reçoit de l'entreprise utilisatrice le document relatif à la santé et à la sécurité au travail avec les caractéristiques spécifiques de santé et de sécurité au travail du poste de travail à occuper. L'ETT en informe le salarié intérimaire avant de commencer à travailler. L'ETT peut également s'informer des risques spécifiques de l'entreprise cliente via une liste de contrôle des risques, l'étude des documents pertinents tels que les procédures de sécurité, les réglementations applicables et le propre matériel d'information de l'entreprise utilisatrice, et en informer le salarié intérimaire.	Le salarié temporaire est obligé de participer aux séances d'informations qui sont organisées avant le travail par la société de travail temporaire et / ou l'entreprise utilisatrice.
Formation, gestion et supervision	L'entreprise utilisatrice détermine qui fournit l'instruction de travail. Pendant la période de formation, le salarié intérimaire reçoit non seulement des informations et une formation spécifiques à un emploi, mais également des informations générales sur la politique de sécurité de l'entreprise, telles que les voies d'évacuation et le service d'urgence de l'entreprise. Une liste de contrôle de la formation peut être utile ici.	L'agence de travail temporaire convient avec l'entreprise utilisatrice que le salarié intérimaire est informé sur le lieu de travail de risques spécifiques pour la santé et la sécurité au travail et reçoit des instructions de travail.	Le salarié intérimaire est obligé de participer à la formation organisée pour lui, aux temps d'information, aux réunions « boîte à outils » ou de présentation des instructions de travail. Le salarié temporaire est obligé d'utiliser l'équipement de travail correctement et de manipuler les substances dangereuses de manière sûre. Le salarié temporaire n'est pas autorisé à modifier ou à supprimer les mesures de sécurité.
Équipements de protection individuelle (EPI)	L'entreprise utilisatrice fournit les EPI requis au salarié temporaire et détermine qui de l'entreprise donne des instructions à ce sujet et qui supervise l'utilisation.	L'agence de travail temporaire détermine, sur la base des informations fournies par l'entreprise utilisatrice, qu'il existe des EPI appropriés pour le salarié temporaire, avec les instructions et les informations correspondantes. L'agence de travail temporaire informe le salarié intérimaire de la personne qui fournit les EPI au sein de la société utilisatrice.	Le salarié intérimaire est obligé d'utiliser les EPI mis à sa disposition de manière correcte. Le salarié temporaire signale l'absence des EPI et les risques qu'il a constatés pour la sécurité et la santé au supérieur immédiat de l'entreprise utilisatrice et à l'agence de travail temporaire.

Le *« Guide du travail temporaire »* [*Brochure Handreiking Uitzendwerk*] produit par la Fondation du travail [*Stichting van de Arbeid*] insiste aussi beaucoup sur la nécessité d'une formation à l'arrivée du salarié temporaire dans l'EU.[119] Le salarié intérimaire sait ce qu'il peut faire mais il ignore comment on procède dans le nouveau lieu qui l'accueille. C'est pourquoi il faut lui signaler les mesures prises pour prévenir ou limiter les risques dans l'entreprise. Cela évite les accidents dus au manque de connaissances. La formation commence le premier jour ouvrable et peut inclure :

- Une visite du bâtiment (repérage des issues de secours) ;
- Une instruction orale du gestionnaire ;
- La publication d'informations écrites par le responsable ;
- Les instructions écrites affichées sur le lieu de travail ;
- La possibilité d'assister à une formation de fond (en groupe) ;
- L'explication sur "Que faire en cas d'urgence" ;
- La rencontre avec un agent de prévention.

Lors d'un contrôle par l'Inspection du travail, une entreprise utilisatrice doit être en mesure de prouver que les informations et / ou les instructions ont bien été transmises sur le lieu de travail. Il lui est conseillé d'enregistrer les accords passés avec l'ETT en matière d'information et de formation.

En ce qui concerne les équipements de protection individuelle (EPI) : lorsque des EPI sont mis à disposition, aucune distinction ne peut être faite entre les employés permanents et les employés temporaires. Lorsque le travail nécessite de travailler avec un EPI, l'entreprise utilisatrice doit fournir au travailleur temporaire l'équipement de protection individuelle nécessaire.

Dans la pratique, il apparaît que pour les travailleurs temporaires qui viennent au travail pour une courte période (quelques heures ou quelques jours), le même EPI n'est pas toujours disponible. Cela se produit avec des EPI spécialement mesurés ou techniquement avancés et applicables à des tâches spécifiques (et que l'EU n'a pas forcément en stock). L'alternative proposée par l'EU doit alors offrir une protection complète et équivalente.

Certaines entreprises utilisatrices appliquent une politique de sécurité complétée par une politique de sanctions en cas de non-respect des règles de sécurité (en fonction de la gravité du manquement, cela peut aller de l'avertissement écrit à l'imposition d'une amende, en passant par une suspension avec déduction de salaire, jusqu'au licenciement. Cette politique s'applique à tous les salariés directs et temporaires. En tant qu'employeur, l'ETT peut imposer une sanction, sous réserve qu'elle ait connu à l'avance la politique suivie dans l'EU et qu'elle ait été avertie lorsqu'un salarié intérimaire qu'elle a mis à disposition a commis une infraction.

6.2 Étapes collaboratives dans le cadre d'une mission

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

6.3 Équilibre dans la relation entre agences et entreprises utilisatrices

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

6.4 Gestion des situations particulières dans la relation triangulaire

Article 658 alinéa 4 du code civil néerlandais, livre 7

Une personne qui, dans l'exercice de sa profession ou de son entreprise, fait exécuter un travail par une personne avec laquelle il n'a pas de contrat de travail est responsable, conformément aux paragraphes 1 à 3, des dommages que cette personne subit dans l'exercice de ses fonctions. Le tribunal de district est habilité à connaître des demandes fondées sur la première phrase de ce paragraphe.

En cas d'accident du travail d'un salarié intérimaire, la responsabilité d'une agence de travail temporaire est limitée car l'agence de travail temporaire ne connaît pas toujours les conditions de travail dans lesquelles la mission va se dérouler et ne peut pas superviser son travailleur intérimaire pendant l'exécution du travail. Le

[119] https://www.stvda.nl/~/media/Files/Stvda/Brochures/2010_2019/2010/20100701.ashx

Code civil est souvent évoqué à cette occasion, faisant pencher la balance de la responsabilité du côté de l'entreprise utilisatrice.

Toutefois, si une agence de placement savait que les conditions de travail menaçaient la sécurité du salarié temporaire, elle peut être tenue pour responsable.

De plus, les jugements rendus suite à des contentieux entre salarié et employeurs (ETT et/ou EU) montrent que les circonstances des accidents sont analysées finement et que la responsabilité des deux entreprises est systématiquement explorée. L'existence de l'article 658 du code civil n'exonère pas les ETT de leur responsabilité concernant toutes les mesures de prévention avant et pendant la prise de poste. Et lorsque la responsabilité de l'EU ne peut pas être retenue, les coûts afférents au maintien du salaire durant l'arrêt de travail reste à la charge de l'ETT.

7. Formation des intérimaires et des permanents

Connaissance des pratiques de formation dans le secteur de l'intérim. Repérage des liens entre prévention des risques et formation initiale et continue. Compétences et formation des permanents d'agences en matière de SST.

7.1 Droit et financement de la formation

Les ETT ont mis en place un Fonds social pour le secteur du travail intérimaire [*Stichting Fonds Uitzendbranche - SFU*], qui finance la formation, les actions d'amélioration des conditions de travail et le contrôle du respect de la convention collective de travail pour les travailleurs intérimaires.

Créé à partir de 2007, le SFU est financé par les employeurs. Chaque agence de travail temporaire doit verser une contribution calculée sur les salaires bruts des intérimaires employés en phase A dans la CCN de l'ABU ou en phases 1 et 2 dans la CCN de la NBBU.

Pour le calcul de l'assiette de cotisation, les employés temporaires ayant un contrat de travail temporaire avec une clause de travail temporaire et les employés temporaires ayant un contrat de détachement doivent être inclus. L'assiette repose sur les salaires de l'année précédente. La convention collective du SFU prévoit un maximum de 0,2 % du salaire brut. Le conseil a décidé de facturer un pourcentage de 0,05 % de la masse salariale brute de 2017 pour la cotisation de l'année 2018.

La prime est payée en une fois.[120]

Pour l'année 2018, le budget global du FSU était de 3 500 000 €, répartis de la façon suivante :

- SNCU : 2 309 000 €
- STOOF : 1 618 235 €
- STAF : 657 798 €

Le solde étant réparti dans diverses autres comptes et réserves.

➢ SNCU [*Stichting Naleving CAO voor Uitzendkrachten*]

La SNCU a été présentée au paragraphe 3.3.3 - La Fondation pour le respect de la conformité à la convention collective du travail temporaire, auquel nous renvoyons le lecteur.

En 2013, la SNCU disposait d'un budget de 2,7 millions d'euros, financé en partie par SFU et en partie par des amendes.[121]

➢ DOORZAAM, fondation créée par la fusion de deux fonds précédents (STOOF [*Stichting Opleiding & Ontwikkeling Flexbranche*][122] et STAF [*Stichting Arbo Flexbranche*][123] le 20 décembre 2018.

La mission de DOORZAAM est de stimuler l'employabilité durable des travailleurs temporaires, proposer des carrières, offrir des possibilités d'apprentissage et de développement, et garantir la santé et les revenus. Pour que les employés temporaires puissent faire leur travail de manière vitale, avec plaisir et compétence, et qu'ils continuent à se développer, DOORZAAM propose des activités et met à disposition des outils.

Dans le travail intérimaire, le travailleur temporaire, la société de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice doivent veiller à maintenir l'employabilité des travailleurs temporaires jusqu'à leur retraite, ce qui suppose coordination et coopération.

[120] Source : https://www.sfu-online.nl/wie-financiert-sfu/hoe-verloopt-de-premiebetaling/

[121] Source : https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/publication/wcms_231420.pdf

[122] STOOF : Fonds de formation dans le secteur du travail temporaire, créé fin 2003, qui visait à encourager la formation afin d'améliorer la qualité des organisations et les compétences des employés. Une activité principale consiste à aider les entreprises à postuler à des programmes de formation subventionnés par l'UE.

[123] STAF : Fonds qui visait à améliorer les conditions de travail, à réduire l'absentéisme lié à la maladie et à accroître la réintégration des travailleurs dans le secteur. Il valorisait les meilleures pratiques et proposait des solutions pour mieux gérer la santé des employés. L'accent était mis sur la prévention ; la fondation aidant les agences de travail temporaire à maintenir des conditions de travail aussi bonnes que possible. Par exemple, STAF fournissait aux agences de travail temporaire des outils pratiques pour améliorer la situation actuelle. La fondation s'intéressait non seulement aux travailleurs intérimaires, mais aussi au personnel permanent.

DOORZAAM offre son aide dans les domaines suivants d'employabilité durable :

- **Culture** : actions visant à développer une culture de l'employabilité auprès des parties prenantes.
- **Santé :** expliquer l'importance de conserver une bonne santé physique et mentale, et de garder un mode de vie sain.
- **Situation de travail** : préserver des lieux de travail sûrs et sains pour éviter les arrêts de travail ; prendre des mesures pour limiter les risques ; donner de bonnes instructions ; etc. L'ETT et l'EU sont toutes deux responsables de ces conditions de travail, mais le travailleur intérimaire doit aussi donner l'alerte quand les situations sont dégradées.
- **Développement personnel et carrière** : sachant qu'il est peu probable que le travailleur occupe toute sa vie le même emploi, il est indispensable de favoriser le développement de ses compétences, des langues, de la maîtrise des outils numériques, de l'expertise dans son métier, et de l'aider à prendre conscience de ses propres orientations et responsabilités.

DOORZAAM intervient dans les parcours professionnels et l'accès à la certification de manière à ce que le travailleur intérimaire obtienne une qualification de base à partir de laquelle il pourra développer ses capacités et apprendre, et se créer ainsi de nouvelles opportunités dans le travail.

Avec des informations pratiques, des instruments, des produits, des activités, DOORZAAM soutient les travailleurs temporaires, les agences de travail temporaire et leurs clients, afin qu'ils puissent travailler sur l'employabilité durable des salariés temporaires.

7.2 Données sur la formation des intérimaires et des permanents

7.2.1 L'accès à la formation et le profil des formés

Les informations sur la formation suivie par les travailleurs flexibles sont données par DOORZAAM.[124] Mais le dernier rapport accessible est encore publié sous le nom de STOOF en partenariat avec KBA Nijmegen[125].

En 2016 a été effectuée la 3ème mesure du moniteur de formation des travailleurs flexibles [*OpleidingsMonitor Flexbranche*]. Les précédentes mesures avaient eu lieu en 2009 et 2012. Cette troisième mesure permet de mieux identifier les tendances à long terme.

Les mesures sont réalisées sur trois catégories de salariés : les salariés flexibles, les salariés non permanents ayant une relation de travail directe avec les entreprises et les salariés permanents.

Dans le moniteur de la formation, on regroupe dans la catégorie des *« travailleurs flexibles »* les intérimaires, les travailleurs en détachement et les travailleurs payés par des sociétés de payrolling. Il n'est pas possible d'isoler les intérimaires.[126]

En 2016, en moyenne, 273 000 travailleurs flexibles sont employés quotidiennement et 14 %, soit 38 800 d'entre eux, ont participé à une formation. Ce taux est plus faible que celui des salariés permanents qui s'établit à 19 % la même année mais supérieur à celui des salariés non permanents (12 %).

Au cours des dernières années, les personnes peu qualifiées sont devenues une part de plus en plus réduite de la population active totale. Ainsi, entre 2009 et 2016, la proportion de travailleurs « sans qualification de base » tend à diminuer un peu partout, mais avec plus de lenteur en ce qui concerne les travailleurs flexibles : cette proportion passe de 35 % à 28 % chez aux alors qu'elle recule de 24 % à 18 % pour les employés sans qualification dotés d'un autre statut. Cela dit, les sociétés de placement s'intéressent à nouveau à cette population en raison des pénuries de main-d'œuvre ; elles y voient un réservoir de croissance potentiel sous réserve que la distance par rapport au marché du travail puisse être réduite.

Les travailleurs âgés de 25 à 34 ans sont le plus susceptibles d'être formés, qu'ils appartiennent au groupe des travailleurs flexibles, du personnel non permanent en contrat direct avec les employeurs ou encore du personnel permanent.

[124] Source : https://www.doorzaam.nl/fileadmin/media/onderzoeken/Opleidingsmonitor_Flexbranche_2017_infographic.pdf

[125] Rappelons que STOOF a fusionné en 2018 avec STAF pour donner DOORZAAM.

[126] Les sources d'information utilisées dans le moniteur de la formation sont : l'Enquête sur les forces de travail menée par l'office statistique néerlandais, l'enquête sur les sociétés de placement menée par KBA Nijmegen et des entretiens téléphoniques réalisés par KBA Nijmegen.

Les taux d'accès à la formation sont respectivement de 19 % pour les travailleurs flexibles et de 22 % pour les deux autres catégories statutaires. Que les travailleurs flexibles soient issus de l'immigration (35 % des effectifs) ou non (65 % des effectifs), le taux d'accès à la formation est le même : 14 %.

Les travailleurs flexibles dotés des meilleurs niveaux d'éducation (à partir du Bachelor) suivent plus fréquemment des formations que les autres : 20 % des travailleurs hautement qualifiés ont accédé à une formation en 2016, contre 15 % des travailleurs de niveau secondaire et 9 % des travailleurs les moins qualifiés. Pour cette dernière catégorie, les données longitudinales montrent que la participation à la formation stagne.

Cependant, ces travailleurs flexibles sans qualification de base ont plus de chances d'être en formation que leurs pairs salariés non permanents sans qualification de base (taux d'accès à la formation de 6 %).

Les dernières observations montrent qu'il n'y a pas de différence dans le taux d'accès à la formation selon que les travailleurs flexibles sont en phases A ou 1 et 2, B ou 3 ou encore C ou 4 (se référer aux deux conventions collectives de la branche pour comprendre l'organisation de ces phases – Voir paragraphe 2.5.2 – Particularités des conventions collectives qui régissent les emplois intérimaires).

En 2016, les travailleurs flexibles ont principalement suivi une formation leur permettant de faire un autre travail (37 %). Pour les employés non permanents et permanents, il est plus important de garder les connaissances à jour. Le constat était identique dans les précédentes éditions du moniteur de la formation.

40 % des travailleurs flexibles qui accèdent à la formation suivent un cours de 6 mois ou plus. C'est deux fois plus qu'en 2010. Dans plus de 70 % des cas, les cours suivis par les intérimaires sont de courte durée et axés sur un travail ou des postes spécifiques. 23 % des travailleurs flexibles sans qualification de base suivent un cours menant à l'obtention d'une qualification de départ.

En ce qui concerne les modes d'accès à la formation, ils semblent relativement diversifiés ; cela peut aller par exemple de l'usage de bons de formation remis par DOORZAAM pour suivre une formation liée au travail (le système existe depuis 2011 et s'est beaucoup développé, le bon peut atteindre la somme de 500 €, mobilisable par le salarié intérimaire) jusqu'à l'accès gratuit à des cours de e-learning proposés par exemple par le portail d'apprentissage en ligne du Fonds provincial A&O [*A&O ProvinciE-learning*].[127]

À noter la politique de l'ABU qui propose une formation d'assistant de qualification professionnelle niveau 1 pour des groupes spécifiques d'intérimaires qui n'ont pas de qualification de base : cours de *« BKA »* [*Beroeps Kwalificerend Assistent*]. La formation doit figurer sur la liste des formations professionnelles qualifiantes présentée sur le site de l'organisation sectorielle des établissements d'enseignement secondaire professionnel [*middelbaar beroepsonderwijs - MBO*] et d'éducation des adultes [*MBO Raad*[128]]. Si le programme d'études ne figure pas dans la liste, un dossier de qualification doit être établi. Il décrit les tâches principales et les processus de travail ; il doit être soumis à DOORZAAM pour approbation (le programme doit comporter au moins 240 heures et être destiné à des personnes sans qualification de base).

7.2.2 Les coûts de la formation et leur financement

La plupart des travailleurs flexibles effectuent leur formation sans congé particulier. Ils se forment donc sur leur temps personnel. Leur situation est nettement moins favorable sur ce plan que celle des deux autres catégories de travailleurs.

Répartition des personnes qui se forment avec ou sans congés de formation payé

	Travailleurs flexibles en formation	Salariés non permanents en formation	Salariés permanents en formation
Congés de formation payé	13 %	28 %	43 %
Pas de congés de formation payé	86 %	70 %	55 %
Situation non connue	1 %	2 %	2 %

Source : STOOF et KBA Nijmegen, "Opleidings Monitor Flexbranche 2017", Wouter de Wit, Hedwig Vermeulen, Pieter Aalders, Joost van der Horst, Annet Jager

[127] Ce portail a été créé en collaboration avec les provinces ; il est accessible à tous les employés provinciaux. 16 cours sont disponibles en ligne à tout moment. Les formations relèvent du développement personnel, de la bureautique, de la communication et de la conduite de projet. (Ces cours ne sont pas exclusivement réservés aux intérimaires). https://aenoprovincies.nl/aanbod-diensten/voor-medewerkers/ao-provincie%E2%80%90learning-medewerkers/

[128] https://www.mboraad.nl/themas/kwalificatiestructuur

Le pourcentage d'organisations qui engagent des dépenses de formation est passé de 75 % en 2009 à 90 % en 2012 et à 94 % en 2017. Le montant moyen des dépenses de formation des travailleurs flexibles a diminué par rapport à celui de 2012 (respectivement 716 € contre 902 € auparavant). La baisse des dépenses moyennes est plus forte dans les grandes entreprises. Il s'agit ici du montant moyen dépensé par travailleur. Si le nombre total de travailleurs flexibles formés augmente par rapport à 2012, alors il est tout à fait possible que le montant global consacré à la formation soit aussi plus élevé.

En tout cas, le nombre de sociétés de placement qui prévoient de plus (ou beaucoup plus) dépenser pour la formation en 2017 qu'en 2016 s'élève à 45 % tandis que le nombre de sociétés de placement qui estiment qu'elles dépenseront moins (ou beaucoup moins) en 2017 dans la formation n'est que de 4 %. Ce résultat constituait un signal positif en termes de formation sur les années récentes.

61 % des sociétés de placement disposent d'un budget annuel de formation. Un quart des organisations a son propre centre de formation ou contribue à la formation en fournissant des enseignants/praticiens. C'est plus souvent le cas dans les grandes entreprises que dans les petites.

37 % des travailleurs flexibles en formation suivent un programme qui n'est pas financé par le gouvernement. Ce pourcentage a augmenté par rapport à 2014 (28 %). Il en est de même pour les employés non permanents et les employés permanents : le nombre de programmes non financés par le gouvernement est proportionnellement supérieur à celui des années précédentes.

Entre 2009 et 2017, le pourcentage de sociétés de placement recevant des subventions pour la formation est passé de 15 % à 38 %. Les options de subvention sont utilisées plus souvent dans les petites ETT.

Contributions financières à la formation des travailleurs flexibles dans les sociétés de placement (pourcentage d'entreprises ayant reçu des subventions)

	2009	2012	2017
UWV Werkbedrijf (1)	8 %	7 %	16 %
STOOF (2)	6 %	18 %	24 %
Municipalités	5 %	9 %	12 %
Fonds de formation autre secteur	3 %	3 %	7 %
Plan sectoriel	-	-	6 %
Fonds social européen	3 %	7 %	7 %
Total des sociétés percevant des subventions	**15%**	**29 %**	**38 %**

Source : Enquête auprès des sociétés de placement, KBA Nimègue 2017

(1) UWV Werkbedrijf est l'équivalent de Pôle Emploi

(2) Note bene : STOOF a fusionné avec STAF fin 2018 pour former DOORZAAM financé par le SFU. Le SFU reçoit des fonds d'un prélèvement sur les salaires basé sur la masse salariale des salariés temporaires. Les services proposés par DOORZAAM sont alors mis gratuitement à la disposition de toutes les agences de travail temporaire qui versent des cotisations au SFU.

Le nombre d'ETT ayant reçu des contributions à la formation d'autres fonds sectoriels a augmenté.

Dans la mesure où la formation sert souvent l'intérêt des entreprises utilisatrices, certaines sociétés de placement mobilisent les contributions provenant d'autres fonds de formation, augmentant ainsi les possibilités de former des travailleurs flexibles en même temps que des employés en service direct dans les entreprises utilisatrices.

7.2.3 Les motifs de la formation

41 % des sociétés de placement signalent que la formation est liée à la demande en personnel qualifié sur le marché du travail et 33 % qu'elle est exigée par l'entreprise utilisatrice en tant que preuve de la qualité de la prestation. Mais pour 22 % des sociétés de placement, la formation constitue aussi un facteur de développement des compétences des travailleurs flexibles. Cependant, le fait que la formation soit nécessaire pour effectuer correctement le travail confié au travailleurs flexibles reste le motif le plus fréquemment mis en avant : dans environ 90 % des cas, ce motif a joué un rôle dans la formation de ces travailleurs.

Le moniteur de la formation fait toutefois apparaître d'autres conceptions de la formation : ainsi l'opinion selon laquelle la formation doit « permettre aux personnes d'accéder à un meilleur travail ou à des postes plus élevés » est dorénavant mentionnée par 67 % des sociétés de placement. De même l'opinion selon laquelle la formation permet d'obtenir un diplôme professionnel est exprimée par 57 % des sociétés.

De plus, la formation apparaît à 77 % des sociétés de placement comme un moyen important de fidéliser les bonnes personnes pour s'engager dans les affaires. Les sociétés de placement essaient de s'attacher les intérimaires dans un contexte où elles s'attendent à des pénuries de main-d'œuvre.

Enfin, on pense aussi qu'à l'avenir, il y aura une forte demande de personnes déjà instruites (avis de 61% des sociétés de placement).

4 sociétés de placement sur 5 discutent des besoins en formation. 70 % fournissent des informations sur la formation aux travailleurs et un peu moins de 70 % d'entre elles établissent des plans et signes des accords personnels avec les travailleurs flexibles.

Enfin, environ un tiers des sociétés de placement ont des dispositions destinées en particulier à des groupes cibles tels que les demandeurs d'emploi peu qualifiés et au chômage ou les travailleurs soumis à des restrictions de travail. Les grandes entreprises sont clairement à la pointe de ce processus.

7.3 Place de la santé et de la sécurité dans la formation initiale et continue

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

7.4 Évaluation de l'efficacité des formations et expériences remarquables

Chapitre non renseigné ou traité dans une autre partie de la monographie.

8. Sources

Webographie

Ministère des affaires sociales et de l'emploi [*Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*]
https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-sociale-zaken-en-werkgelegenheid

Ministère de la justice [*Ministerie van Justitie en Veiligheid*]
https://www.rijksoverheid.nl/ministeries/ministerie-van-justitie-en-veiligheid

Office néerlandais des statistiques [*Centraal Bureau voor de Statistiek – CBS]*
https://www.cbs.nl/

Organisme de gestion des assurances sociales aux Pays-Bas [*Uitvoeringsinstituut Werknemersverzekeringen -UWV]*
https://www.uwv.nl/particulieren/

Inspection du travail [*Inspectie SZW - Sociale Zaken en Werkgelegenheid*]
https://www.inspectieszw.nl/

Fédération des agences de placement [*Algemene Bond Uitzendbureaus - ABU*]
https://www.abu.nl/

Fédération néerlandaise des sociétés de médiation et de travail temporaire [*Nederlandse Bond van Bemiddelings- en Uitzendondernemingen - NBBU]*
https://www.nbbu.nl/

Association des entreprises de Payroll [*Vereniging Payroll Ondernemingen - VPO*]
www.payrollbranche.nl/

Confédération syndicale néerlandaise **[***Federatie Nederlandse Vakbeweging - FNV*
https://www.fnvflex.nl/docs/vragen.html

Fédération nationale des syndicats chrétiens **[***Christelijk Nationaal Vakverbond - CNV*]
www.cnvvakmensen.nl

L'Union [*De Unie*]
www.unie.nl/wordlid

Association d'intérêts nationale [*Landelijke Belangen Vereniging -LBV*]
www.lbv.nl

Portail santé au travail [*Arboportaal - Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid*]
https://www.arboportaal.nl/

Association néerlandaise pour la médecine du travail [*Nederlandse Vereniging voor Arbeids- en Bedrijfsgeneeskunde – NVAB]*
https://www.nvab-online.nl/

Fonds social pour le secteur de l'emploi temporaire [*Sociaal Fonds voor de Uitzendbranche - SFU*]
https://www.sfu-online.nl/

Organisation néerlandaise pour la recherche scientifique appliquée TNO **[***Netherlands Organisation for applied scientific research TNO]* (site en néerlandais et en anglais)
https://www.tno.nl/en/

Institut de recherche et conseil en éducation et organisation du travail KBA Nijmegen
https://www.kbanijmegen.nl/

Confédération internationale des agences d'emploi privées [*World Employment Confederation Europe*]
https://www.weceurope.org/

Agence européenne d'informations sur les politiques sociales et le travail [*Eurofound*]
https://www.eurofound.europa.eu/

Organisation de coopération et de développement économiques (*OCDE*)
https://data.oecd.org/fr/emp/emploi-temporaire.htm

Organisation Internationale du Travail [*International Labour Organization – ILO*]
https://www.ilo.org/labadmin/info/WCMS_156052/lang--en/index.htm

Site de l'Union européenne sur la santé et la sécurité au travail [*European agency for safety and health at work*]
https://osha.europa.eu/en/about-eu-osha/national-focal-points/netherlands

Personnes interviewées

- 2 salariées permanentes d'une grande entreprise du travail temporaire aux Pays-Bas.
- 1 chercheur de l'Université de Lorraine spécialisé dans les travaux sur l'intérim à l'échelle internationale.

Nota bene :

Les contacts pris avec des représentants d'un autre grand réseau du travail temporaire aux Pays-Bas ainsi qu'avec une juriste spécialisée en droit du travail n'ont pas abouti malgré plusieurs relances.

Par ailleurs, un appui a été sollicité pour résoudre des problèmes de traduction de certains documents en néerlandais.

Auteurs

SCHWEITZER Jean-Michel
Conseil en relations sociales
jm.schweitzer.pro@orange.fr

FILPA Catherine
Institut d'études Catherine FILPA
filpa.catherine@free.fr

Cliquez pour revenir... au Sommaire général

Intérimaires en sécurité :
quelles pratiques de prévention au-delà de nos frontières ?

Bibliographie transversale

Cahier n°7

OBSERVATOIRE DE L'INTÉRIM ET DU RECRUTEMENT

2019

Préambule/Bibliographie

Contexte

L'Observatoire de l'Intérim et du Recrutement est maître d'œuvre d'une étude commanditée par la Commission Paritaire Nationale de Santé et de Sécurité au Travail (CPNSST) de la branche du travail temporaire.

Son objet est d'identifier, dans les politiques de prévention de cinq pays étrangers, des pratiques de nature à alimenter la réflexion des partenaires sociaux de la branche en France. Les pays concernés sont : l'Allemagne, la Belgique, l'Espagne (en particulier la communauté autonome de Catalogne), le Canada (en particulier la province du Québec) et les Pays-Bas.

Documents

L'étude a donné lieu aux productions finales suivantes :

- **Allemagne, Belgique, Canada, Espagne, Pays-Bas, focus sur 21 expériences inspirantes**
  (Cahier n°1, 64 pages)

  Dans ce recueil, après une rapide présentation de certaines caractéristiques du pays, 21 expériences remarquables sont présentées sous forme de fiches.

- **Monographies détaillées**
  (Cahiers n°2 à 6, 25 à 54 pages par monographie)

  Le secteur de l'intérim et l'organisation de la santé et de la sécurité au travail dans les pays observés sont présentés avec davantage d'informations. Ces 5 monographies, dont certains thèmes nécessiteraient d'être encore approfondis, consignent les résultats obtenus dans le temps imparti à l'étude, c'est-à-dire une année. Malgré leur hétérogénéité, les monographies apportent de précieux renseignements.

- **Bibliographie transversale**
  (Cahier n°7, 19 pages)

  Elle restitue une information sur la littérature consultée durant les travaux. Les références bibliographiques y sont complémentaires à celles qui figurent déjà dans les monographies.

Accessibilité

Toutes les publications sont disponibles sur le site de l'OIR en téléchargement.

Pour explorer certains thèmes en particulier, les internautes peuvent obtenir des extraits pertinents grâce une requête prédéfinie, par pays ou par thème, effectuée sur un document numérique compilant toutes les productions finales.

Organisation de la bibliographie transversale

Les sources consultées lors de cette étude ont été rassemblées dans :

- Chacune des **5 monographies** lorsqu'elles traitaient spécifiquement du pays étudié (Cahiers n°2 à 6),
- La présente **bibliographie transversale** pour toute référence traitant du cadre général (Cahier n°7).

La présentation des sources est faite par ordre anti-chronologique. Des sources sont accompagnées d'une note de lecture. Celles-ci ont été rédigées pour mémoire et en relation avec la problématique de l'étude. Il ne s'agit aucunement d'un résumé complet et fidèle à la source.

Tableau des références bibliographiques

	Rapports généraux	Marché de l'intérim	Santé et conditions de travail	Tarification	Obligations de prévention	Dialogue social	Formation
« **Exemples d'incitations financières à la prévention des risques professionnels en Europe** », Eurogip, note technique, 2018. 22 pages. ***Mots clefs :*** *tarification, incitations financières, mesures incitatives*				X			
« **Les ouvriers intérimaires sont-ils plus exposés aux risques professionnels ?** » Thomas COUTROT et Martine LEONARD, 2018, Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques. 7 pages ***Mots clefs :*** *conditions de travail, expositions professionnelles, enquêtes*			X				
« **Dans les petites entreprises, la tarification à l'expérience contribue à diminuer les AT** », Pascale LENGAGNE, 2018. Institut de recherche et documentation en économie de la santé. ***Mots clefs :*** *tarification à l'expérience, incitation à la prévention en France*				X			
« **Pour quelles raisons la formation aux techniques sécuritaires de manutention ne fonctionne-t-elle pas ?** » Denys Denis & coll., 2018. Institut de recherche Robert-Sauvé en Santé et en sécurité du travail. Rapport scientifique R-1013. 102 pages. ***Mots clefs :*** *manutentions manuelles, formation aux gestuelles, troubles musculo-squelettiques*							X
« **Maladies et pathologies professionnelles dans l'industrie et les moyens à déployer pour leur élimination** », Rapport de la commission d'enquête de l'Assemblée Nationale. 2018. 150 pages ***Mots clefs :*** *maladies professionnelles, industrie, prévention*	X						
« **Santé et sécurité au travail : entreprises utilisatrices, et vos intérimaires** ? », Préfecture des Hauts de France. Brochure non datée, probablement 2017 ou 2018. 9 pages ***Mots clefs :*** *responsabilité entreprise utilisatrice, obligations, relation entreprise utilisatrice - agence d'emploi*					X		
"**Economic Report, Enabling work, adaptation, security & prosperity**", World Employment Confederation. Rapport, 2017. ***Mots clefs :*** *situation économique de l'emploi intérimaire, marché de l'intérim dans le monde*		X					
« **Inciter les entreprises à améliorer la santé au travail. La tarification à l'expérience dans les systèmes d'assurance des risques** », Pascale LENGAGNE, 2017. Institut de recherche et documentation en économie de la santé. ***Mots clefs :*** *formes de tarification, incitation à la prévention, comparaison internationale*				X			
« **Régulation, changement et environnement du travail** », Katherine LIPPEL, Richard JOHNSTONE et Geneviève BARIL-GINGRAS, 2017. Département des relations industrielles Université de Laval. ***Mots clefs :*** *évolution du marché de l'intérim, sous-traitance et risques professionnels*		X					
« **Les évolutions du travail temporaire et du management de transition. Étude internationale** », Rachid BELKACEM, 2016. Pour PagePersonnel. ***Mots clefs :*** *nouvelles formes d'emploi dans le monde, évolution du travail temporaire*		X					X
« **Les effets des formes atypiques d'emploi sur la santé et la sécurité des travailleurs** », Michael QUILAN, 2015. Étude du Bureau International du Travail. & Michael QUILAN, 2015. « **Rapport pour discussion à la réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi** ». ***Mots clefs :*** *évolution des emplois atypiques, droit et protections des travailleurs, santé et sécurité pour les emplois atypiques, graphes comparatifs d'échantillons de contrôle*			X				
« **La représentation des travailleurs en matière de santé et de sécurité en Europe** », L. Fulton, 2013. Labour Research Department et ETUI http://fr.worker-participation.eu ***Mots clefs :*** *participation représentation du personnel, dialogue social, négociation*						X	
« **Incitations financières à la prévention des risques professionnels. Une étude sur 7 pays européens : Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Uni** », Jean-Loup WANNEPAIN, 2013. Eurogip. ***Mots clefs :*** *tarification, incitations financières, comparaison européenne*				X			
« **Les pratiques de formation dans l'intérim** », Rachid BELKACEM et Hervé LHOTEL, 2012. In Travail et Emploi. ***Mots clefs :*** *pratiques de formation en intérim, dispositifs et financement de la formation*							X

	Rapports généraux	Marché de l'intérim	Santé et conditions de travail	Tarification	Obligations de prévention	Dialogue social	Formation
« **Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires** », Rachid BELKACEM et Laurence MONTCHARMONT, 2012. Revue Pistes - Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé. ***Mots clefs :*** *conditions de travail des intérimaires, vulnérabilité face aux accidents, enjeux de prévention*			X				
« **Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers** », Alice BELIN & Coll., 2011. European Parliament, Employement and Social Affairs. ***Mots clefs :*** *travailleurs vulnérables, santé et sécurité, précarité, politique des États membres de l'Union européenne*			X				
« **Intérim, conditions de travail et santé : une étude de cas dans la filière automobile en France** », Armelle GORGEU et René MATHIEU, 2011. In Visages de l'intérim en France et dans le monde. ***Mots clefs :*** *étude de cas secteur automobile, différences de traitement entre intérimaires et permanents, sous-déclaration*			X				
« **L'intérim en Union Européenne. Les stratégies des partenaires sociaux** », James ARROWSMITH In « Visages de l'intérim en France et dans le monde », 2011, Rachid BELKACEM, Cathel KORNIG et François MICHON, L'Harmattan. ***Mots clefs :*** *marché de l'intérim en Europe, cadre réglementaire, négociation sociale*						X	
« **Le non-recours : définitions et typologies »,** Philippe WARIN, 2010. Document de travail, Observatoire des non-recours aux droits et services. ***Mots clefs :*** *non recours aux droits, sous déclaration*			X				
« **Diversité de la main-d'œuvre et évaluation des risques : pour que tous soient couverts** », Synthèse du rapport Agence européenne pour la SST, 2009. European Agency for Safety and Health at Work. ***Mots clefs :*** *santé et formes atypiques d'emplois en Europe, surexposition et précarité*	X						
« **De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable** », Catherine OMNES, 2009. Revue d'histoire moderne et contemporaine. ***Mots clefs :*** *représentation et perception des risques professionnels, évolution du droit, mesures incitatives*					X		
« **Étude sur l'intérim, les conditions de travail et la santé** », Rachid BELKACEM, Laurence MONTCHARMONT & Christophe NOSBONNE, 2009. Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi, Université de Lorraine. ***Mots clefs :*** *conditions de travail des intérimaires, enquête industrie et BTP, prévention et accidentologie*			X				
« **Quel travail ? De l'agence d'intérim à l'agence d'emploi** », Arnaud DE LA TOUR, Sophie COIGNARD et François ROUX, 2008. Ouvrage collectif, Prisme Editions. 234 pages. ***Mots clefs :*** *histoire de l'intérim, négociation sociale, réglementation et législation*		X					
« **Le travail intérimaire en Europe** **Rapport des voyages d'étude effectués en Belgique, Autriche et Pays-Bas** », Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 2004. 74 pages. ***Mots clefs :*** *inspection du travail, pratiques sociales, réglementation*	X						

Publications

Exemples d'incitations financières à la prévention des risques professionnels en Europe

Eurogip, note technique, 2018. 22 pages.

Mots clefs : *tarification, incitations financières, mesures incitatives*

La note présente les pratiques de 4 pays européens : Allemagne, Autriche, Danemark et Italie. Le constat est que la plupart des organismes européens d'assurance Accident du travail et maladies professionnelles (ATMP) mettent en place des incitations à la prévention des risques professionnels. Ces incitations sont principalement fondées sur les résultats de sinistralité ou sur l'effort de prévention à déployer.

Les incitations portant sur le résultat de la sinistralité sont largement utilisées : différenciation des primes, attributions de bonus et malus. Pour Eurogip, les limites admises sont notamment :

- Les taux d'accidents, en particulier dans les PME/TPE, sont soumis à de fortes fluctuations. Or la statistique peut masquer des négligences en matière de SST ; inversement, la survenance de sinistres peut être pénalisante lorsqu'elle est liée à un événement purement aléatoire et non pas nécessairement à une mauvaise prise en compte de la SST dans l'entreprise.
- Il existe un retard significatif entre la tarification fondée sur la sinistralité passée, et le moment de la prévention : l'éventuel effet levier sur la politique de l'entreprise en est d'autant réduit.

D'autres incitations économiques, indépendantes de la sinistralité passée, sont mises en place. Elles cherchent à inciter les entreprises, en particulier les TPE et PME à investir sur la prévention.

Les exemples sélectionnés par Eurogip :

- **Allemagne :** la loi oblige la tarification à l'expérience et permet aux caisses AT MP d'autres mesures d'incitation. 5 caisses sur 9 ont mis en place ces mesures (carrière, alimentation, santé, administration et construction). Les primes liées aux nouvelles mesures de prévention sont versées sur la base d'une enquête experte et indépendamment des résultats (succès ou échec individuel). Dans l'alimentation, elle se fait par un questionnaire déclaratif, adapté à tout type de taille d'entreprise. La prime est de 25 € par ETP ; 8 millions d'euros ont été versés. La prime ouvre droit à un logo « entreprise récompensée par la BGN ».
- **Autriche :** la loi oblige les entreprises à recourir à l'une des compétences en charge de l'employeur : recours aux spécialistes, à l'AUVAsicher. L'institution de la caisse des accidents (l'AUVA) a mis en place pour les PME de moins de 50 salariés un accès gratuit à son service expert (depuis 17 ans). Le principe est un modèle standardisé, peu coûteux et digital d'analyse des pratiques de prévention par des techniciens rayonnant en proximité des entreprises. Coût 27 millions € par an.
- **Danemark :** les « paquets prévention » ont été mis en place de 2010 à 2016 par le Gouvernement. Ils s'adressent aux PME dont l'activité est « à haut risque » (boucherie, transport, métaux, construction, nettoyage) et proposent des offres prédéfinies en fonction de chacune des activités. Les « paquets » ont été conçus par des préventeurs et des partenaires sociaux. Ils doivent pouvoir être mis en place en autonomie par l'entreprise. La mise en œuvre du « paquet » permet le remboursement du temps salarié par le gestionnaire ainsi que des investissements.
- **Italie :** des sommes importantes sont consacrées aux incitations à la prévention (249 millions € en 2017). Un système subventionne (de 5 à 130 k€) des projets incluant des enjeux de SST durable. Les critères sont liés à l'entreprise, au niveau de risque, au projet. Un système de points cote la recevabilité du projet. Les projets portent sur des investissements, l'organisation et la responsabilité sociale, la suppression de l'amiante. Les PME sont privilégiées. Les résultats sont capitalisés et valorisés.
- **Italie :** un dispositif automatisé et généralisé de ristournes sur les cotisations AT et MP permet aux entreprises, TPE et PME en particulier, de bénéficier d'une incitation à conduire des actions préventives. Le dispositif privilégie les entreprises de moins de 10 salariés. Celles-ci peuvent bénéficier de 28 % de ristourne contre 5 % de ristourne par exemple pour les plus de 200 salariés. Il présente l'avantage d'un traitement très rapide des demandes des entreprises, il propose une large palette d'actions de prévention ainsi que des référentiels, et implique les partenaires sociaux. Il engage en particulier les entreprises à appliquer des recommandations construites selon les activités.

Les ouvriers intérimaires sont-ils plus exposés aux risques professionnels ?

Thomas COUTROT et Martine LEONARD, 2018. Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques. 7 pages

Mots clefs : *conditions de travail, expositions professionnelles, enquêtes.*

La DARES (Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques) s'appuie sur 2 sources d'information périodiques s'intéressant à tous les salariés en France, l'une traitant des conditions de travail (2013), la seconde traitant des expositions professionnelles (Sumer 2010). Le choix fait par les auteurs est de comparer la population des ouvriers intérimaires (ils représentent la majorité des intérimaires et 8 % des ouvriers), à l'ensemble de la population ouvrière.

Les principaux résultats :

- Les ouvriers intérimaires sont très fortement exposés à des contraintes physiques dans leur travail. Ils sont 22 % à manipuler des charges lourdes plus de 20 heures par semaine contre 12 % pour l'ensemble des ouvriers. Ces contraintes s'expliquent toutefois davantage par les caractéristiques des métiers qu'exercent les intérimaires que par leur statut d'intérimaire.
- Ils semblent moins exposés aux produits chimiques dangereux que les autres ouvriers. Mais ce résultat doit être nuancé du fait d'une large méconnaissance de leurs expositions par les médecins du travail ou par eux-mêmes.
- Les rythmes de travail des ouvriers intérimaires sont particulièrement contraints. Selon l'enquête Sumer, ils déclarent deux fois plus souvent que les autres ouvriers que leur rythme de travail est déterminé par le déplacement automatique d'un produit (23 % contre 11 %) ou par la cadence automatique d'une machine (25 % contre 12 %).

Dans les petites entreprises, la tarification à l'expérience contribue à diminuer les AT

Pascale LENGAGNE, 2018. Institut de recherche et documentation en économie de la santé.

Mots clefs : *tarification à l'expérience, incitation à la prévention en France.*

En France, la tarification à l'expérience est liée à l'effectif de l'entreprise : moins de 20 salariés (taux collectif du secteur), de 20 à 149 salariés (taux partiellement individualisé), plus de 150 salariés (taux individuel complet). La motivation est d'équilibrer l'incitation et la préservation de l'entreprise.

L'étude s'intéresse à l'efficacité de la tarification à l'expérience en observant la sinistralité dans les entreprises de 20 à 49 salariées, en comparant les résultats du régime général et celui d'Alsace-Moselle dont les progressivités sont différentes sur la tranche 20-49 salariés. Elle regarde pour cela la différence des AT pour ces 2 tarifications.

Elle constate que sur la tranche d'effectif 20-49 salariés, contrairement aux autres tranches, le nombre d'AT évolue défavorablement en Alsace-Moselle. Elle montre ainsi que la tarification à l'expérience à une influence sur la sinistralité. Les écarts estimés d'AT supplémentaires pour 1 000 salariés : + 4,2 (tranche d'effectif 21-34 salariés) et + 8,7 AT (tranche d'effectif 35-49 salariés).

L'étude ne permet cependant pas de conclure à une meilleure prévention, car d'autres facteurs ne sont pas documentés : la sous-déclaration, la sélection des travailleurs sains et le recours à la sous-traitance.

Pour quelles raisons la formation aux techniques sécuritaires de manutention ne fonctionne-t-elle pas ?

Denys Denis & coll., 2018. Institut de recherche Robert-Sauvé en Santé et en sécurité du travail. Rapport scientifique R-1013. 102 pages.

Mots clefs : *manutentions manuelles, formation aux gestuelles, troubles musculo-squelettiques.*

Face à un questionnement à propos de l'efficacité des formations des travailleurs aux gestuelles sécuritaires, la recherche a pour objectif de réaliser une revue critique de 77 publications traitant de la formation aux manutentions manuelles. Ces publications sont analysées à l'aide de 86 variables.

Les résultats de la recherche en résumé par les auteurs :

- Dans une forte majorité de cas, former à la manutention est synonyme d'apprendre les rudiments de la technique sécuritaire dite « dos droit – genoux fléchis ». Peu d'options alternatives sont offertes.
- L'efficacité de cette approche est questionnée. Ce jugement s'appuie surtout sur un échantillon limité d'études dont le devis d'évaluation est jugé de qualité élevée, c'est-à-dire environ 1 formation sur 10.
- Les études rapportent des effets positifs des formations dans plus de 50 % des cas. La technique sécuritaire apparaît donc offrir un certain potentiel pour la prévention.
- Des biais méthodologiques existent dans les études. L'évaluation des formations considérées de moindre qualité est plus facile. Il existe des limites des évaluations d'inspiration biomédicale alors que les évaluations sont plus complexes en contexte réel, mais apportent pourtant un gage de qualité supérieure.
- La formation à la manutention devrait être revisitée pour conserver sa pertinence dans un programme global de prévention. La technique sécuritaire ne devrait plus être le savoir dominant et devrait être complétée par d'autres savoirs spécifiques aux contextes réels des manutentionnaires. Comme préalable à la formation, ces contextes devraient faire l'objet d'analyses pour mieux les comprendre.
- Une approche par compétences est souhaitée et non l'apprentissage de techniques prédéterminées. Les manutentionnaires doivent pouvoir s'adapter à des contextes changeants et réguler les fréquents impondérables et aléas auxquels ils font face.

Maladies et pathologies professionnelles dans l'industrie et les moyens à déployer pour leur élimination

Rapport de la commission d'enquête de l'Assemblée Nationale. 2018. 150 pages

Mots clefs : *maladies professionnelles, industrie, prévention*

Santé et sécurité au travail : entreprises utilisatrices, et vos intérimaires ?

Préfecture des Hauts de France. Brochure non datée, probablement 2017 ou 2018. 9 pages

Mots clefs : *responsabilités entreprise utilisatrice, obligations, relations entre entreprise utilisatrice et agence d'emploi.*

La brochure indique les obligations réglementaires qui s'imposent aux entreprises utilisatrices ayant recours à du personnel intérimaire. Les points traités sont :

- L'information à transmettre à l'agence d'emploi concernant les conditions de travail.
- La formation nécessaire à la sécurité pour l'intérimaire, commune ou renforcée selon les risques aux postes. À défaut, rappel de la faute inexcusable en cas d'accident.
- Le processus du suivi médical des intérimaires : visites d'embauche et périodiques.
- La description du suivi individuel renforcé, des travaux interdits, modèle de fiche de poste EU vers ETT.

Economic Report, Enabling work, adaptation, security & prosperity

World Employment Confederation. Rapport, 2017.

Mots clefs : *situation économique de l'emploi intérimaire, marché de l'intérim dans le monde.*

Inciter les entreprises à améliorer la santé au travail

La tarification à l'expérience dans les systèmes d'assurance des risques. Pascale LENGAGNE, 2017. Institut de recherche et documentation en économie de la santé.

Mots clefs : *formes de tarification, incitation à la prévention, comparaison internationale.*

L'auteure présente la tarification à l'expérience comme l'un des instruments de sensibilisation et prévention pour les pays qui en sont dotés, en particulier en France. Cette forme de tarification dépasse donc le seul objectif de réparation et d'équilibre des comptes du régime. Mais différents rapports concluent pourtant sur la difficulté à démontrer l'effectivité de cette incitation. Pour répondre, l'auteure fait un repérage puis une comparaison des dispositifs de tarification dans différents pays (8 pays dont 1 hors Union européenne).

Les dispositifs sont très variables selon les pays : privés ou publics, modulation +/- forte selon le risque ou l'expérience, modes privés encadrés ou non par la loi. Les modulations sont supposées suffisantes pour inciter à la prévention. La lisibilité des règles de calcul est aussi un facteur d'incitation, ce qui explique l'adoption en France du coût moyen des AT et des MP selon la durée et l'incapacité.

L'observation des 8 pays montre des pratiques différentes de la tarification à l'expérience : AT, MP, accident de trajet, invalidité professionnelle et non professionnelle. La tarification à l'expérience est optimale lorsque l'étendue des risques est financièrement incitative tout en permettant une action effective.

La tarification à l'expérience a des effets positifs sur la sinistralité. Effet se faisant *ex ante* (l'employeur connaît le risque et l'anticipe pour l'éviter) ou *ex post* (l'employeur bénéficie de l'expérience d'un événement pour corriger la situation).

Mais la tarification à l'expérience a des effets non désirés : la sous-déclaration des AT et MP, une sélection accrue sur le marché du travail (travailleur sain), le recours à la sous-traitance dont l'intérim permettant de sous-traiter le risque, le développement des contentieux (500 M€/an en France).

Tableau des pratiques de tarification et incitations

✚ certain ○ partiel – négatif

		France	Allemagne	Belgique	Etats Unis	Espagne	Finlande	Italie	Pays Bas
Régime	Public	✚	✚	✚ MP			✚ Invalidité	✚	
	Privé			✚ AT	✚		✚		○
	Mutuelle					✚			
	Branche		✚						
	Encadré par la loi			✚	✚				
Calcul à l'expérience	AT	○	✚	✚	✚	✚	○	✚	–
	MP	○	○	–	✚	✚ Max 10 %	○	✚	–
	Trajet			○					
Mesures incitatives	Invalidité						✚		✚
	Incapacité temporaire								○
	Plan retour au travail								✚
	Plan prévention							✚	

Régulation, changement et environnement du travail

Katherine LIPPEL, Richard JOHNSTONE et Geneviève BARIL-GINGRAS, 2017. Département des relations industrielles Université de Laval.

Mots clefs : *évolution du marché de l'intérim, sous-traitance et risques professionnels.*

Le département des relations industrielles du Québec publie un article en introduction d'une publication traitant de recherches sur les relations entre la SST et les formes atypiques de travail dans le monde. Les auteurs montrent la convergence des résultats des recherches quant à la relation évidente entre précarité, mobilité et SST.

Ils définissent la notion de « régulation », mécanisme historique mis en place par les États et traitant à la fois d'une législation protectrice SST et d'un droit à un soutien économique en cas de lésion. Ces dispositions historiques et quasi universelles (publiques) émergent dès le 19ème siècle en Europe. Leurs caractéristiques universelles : couverture assurée sans égard de la faute de l'employeur ou du salarié, litiges réglés plus faibles que les règlements devant les tribunaux qui ne sont pas de droit commun. Elles n'ont cependant pas été suffisamment accompagnées d'innovations *ad hoc* permettant de répondre aux nouveaux défis de la SST face aux formes atypiques de travail (généralement privées). De rares innovations ont par exemple été remarquables lorsqu'elles convoquaient la participation des travailleurs. Des régulations entre le public et le privé existent mais sont très hétérogènes selon les pays.

L'externalisation de l'activité par la sous-traitance est une modalité pour ne pas subir le coût de la protection sociale et de la SST. En conséquence, les travailleurs prennent à leur charge les temps « non productifs » et les déplacements géographiques de main-d'œuvre pour lesquels ils ne sont pas rémunérés. Le travail temporaire est l'une de ces formes de relation triangulaire de travail organisant ce transfert de charge. L'exemple des marins chinois disparus en mer montre que la fragmentation des relations de travail associée à l'ambiguïté juridictionnelle, compromettent l'effectivité de la SST.

L'article cite la situation atypique de l'Australie qui crée une obligation de diligence SST imposée non aux employeurs, mais aux exploitants/utilisateurs de la main-d'œuvre.

Les évolutions du travail temporaire et du management de transition

Étude internationale, Rachid BELKACEM, 2016. Pour PagePersonnel.

https://www.pagepersonnel.fr/sites/pagepersonnel.fr/files/travail-temporaire-etude-internationale.pdf

Mots clefs : *nouvelles formes d'emploi dans le monde, évolution du travail temporaire.*

L'étude a une visée prospective sur les évolutions du marché du travail temporaire (TT) et du management de transition (MT). Elle s'appuie sur une enquête mondiale auprès de 2 panels : employeurs EU (2 000) et salariés (4 000).

Elle rend compte des évolutions : élargissement de la nature des missions confiées aux intérimaires et spécialisation ; attentes plus fortes en matière de qualification et de formation (adaptation et motivation) ; responsabilités significativement augmentées ; spécialisation des profils par TT.

Les recruteurs ayant recours au TT ont une image positive de l'intérim, en particulier en Europe continentale (82 %), plus favorable chez les acheteurs du TT et moins favorable chez les ingénieurs.

Accord entre les attentes des recruteurs et des salariés sur les évolutions : plus de souplesse, d'autonomie, de communication et de contrôle de temps. Ces attentes sont nuancées selon les cultures (par exemple plus de contrôle temporel en Amérique du Sud et en Italie).

L'investissement en formation estimé par les recruteurs est très différent selon le pays : Belgique 75 %, Espagne 72 %, et à l'opposé : Pays-Bas 47 %, Allemagne 45 %, France 40 % ; en partie expliqué par les responsabilités différentes employeur/salarié. La formation permet motivation et transition. Elle est généralement à la charge de l'EU, dans un rapport de 1 à 10. Les thèmes par ordre d'importance : technique, réglementaires, hygiène et sécurité (44 % EU – 8 % ETT), gestion, langues.

Les effets des formes atypiques d'emploi sur la santé et la sécurité des travailleurs

Michael QUILAN, 2015. Étude du Bureau International du Travail.

& Michael QUILAN, 2015. Rapport pour discussion à la réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi.

Mots clefs : *évolution des emplois atypiques, droit et protections des travailleurs, santé et sécurité pour les emplois atypiques, graphes comparatifs d'échantillons de contrôle*

L'auteur montre la relation évidente qui existe entre les formes atypiques d'emplois et la santé-sécurité des travailleurs. Il traite de 7 situations en lien avec des formes atypiques d'emplois :

- Les travailleurs temporaires,
- Les travailleurs d'agences d'emploi soumis à une relation triangulaire,
- Les travailleurs travaillant à domicile,
- Le travail à temps partiel,
- Les travailleurs indépendants mais sous contrat (« ubérisés »),
- Le travail dissimulé et non déclaré,
- Les travailleurs vulnérables.

Il note les principaux changements ces 40 dernières années : l'évolution du secteur public vers le privé, les statuts d'emploi dont les indépendants, le travail dissimulé, la spécialisation et l'externalisation, la flexibilité des rythmes et des contrats et les effets psychosociaux. Sur le plan international, une migration de l'activité vers les pays à faible représentation syndicale (et secteur peu structuré) et un recul des protections collectives, un mélange des problématiques et une répétition des phénomènes. L'étude pointe la difficulté à comparer les phénomènes selon les pays du fait des spécificités.

À propos du travail dit « temporaire », c'est-à-dire occupant des emplois pour un certain temps (saisonniers, CDD…), la gravité et la fréquence des accidents est double ou triple, la santé mentale moins bonne, la vulnérabilité plus importante (conditions de travail, avances sexuelles, accès aux soins...).

Le travail dit « intérimaire » sous-tend une relation triangulaire. Le constat est celui d'une surexposition : la sinistralité est plus importante à travail équivalent, les mesures de protection SST sont parfois supprimées par 1 agence sur 2 (Grande-Bretagne). L'inexpérience et la jeunesse des travailleurs, l'affectation à des travaux « moins souhaitables » et sur des horaires parfois atypiques expliquent la sur-sinistralité. La SST est affectée par des conditions précaires, par exemple la paie à la pièce pour des agents d'entretien en hôtel (Australie), le matériel de pêche en mer défectueux (Philippines)… Autre prévalence : la fatigue des travailleurs intérimaires, liée à des horaires atypiques et des cumuls d'emplois, parfois non déclarés. Les études pointent une insuffisance des cadres réglementaires, en termes de SST et d'indemnisations. Le retour à l'emploi pour les travailleurs victimes est parfaitement insuffisant, les blessures conduisant généralement au chômage. Ce panorama est d'autant plus complexe à préciser que le travail temporaire est parfois contigu au travail dissimulé ou mafieux.

L'étude pose des constats transverses aux différentes formes atypiques d'emploi :

- L'insécurité économique liée au statut de l'emploi est en relation directe avec une santé moins bonne que chez les travailleurs ayant des garanties d'emploi (physique et psychologique). Le présentéisme est un facteur aggravant car il révèle un moindre accès au repos et au soin. Impact aussi sur les trajectoires professionnelles.
- L'utilisation de travailleurs inexpérimentés et moins formés affaiblit la SST. Les travailleurs sont soumis à des règles et contextes de travail différents selon l'EU. En cause : la faiblesse des cadres réglementaires de formation, l'affaiblissement de la représentation syndicale, l'arrangement des différents emplois cumulés.
- Hétérogénéité des règles et de l'appréciation du bien-être au niveau mondial, difficulté des inspections pour le contrôle. Même au sein de l'UE, une concurrence se joue sur les règles et les normes du travail (temps, conditions sociales…). Les indemnisations ne sont parfois pas versées, la sous déclaration et le non recours sont très répandus. Des études montrent le transfert de coûts cachés à la collectivité (Suède) : l'invalidité produite par l'intérim n'est par exemple pas prise en charge par le secteur. La prévention se concentre plus sur les symptômes que sur les causes réelles des accidents et des maladies ; femmes et travailleurs âgés participent moins à la négociation collective, lorsqu'elle existe. Les efforts des EU portent plus sur la qualité des travaux fournis que sur la SST des travailleurs employés ; il est de même pour les assurances maladies, plus enclines à recouvrer les cotisations que de mener des politiques de prévention.

Réponses politiques et recommandations. Un mouvement syndical, notamment européen et nord-américain, fait campagne pour que cette situation de fait évolue. Quelques initiatives comme la Fédération internationale des transports, des initiatives réglementaires (Chili : l'amendement 2006 du Code du travail pose que l'entreprise principale soit responsable conjointement avec ses sous-traitants, idem Uruguay en 2014 et Australie). Une suggestion est d'augmenter la protection de ces travailleurs ; l'exemple de l'Allemagne, Croatie, Roumanie et République Tchèque (restriction du recours à l'intérim et CDD) ; l'exemple des Pays-Bas traitant de la « flexicurité ».

La représentation des travailleurs en matière de santé et de sécurité en Europe.

L. Fulton, 2013. Labour Research Department et ETUI http://fr.worker-participation.eu

Mots clefs : *participation représentation du personnel, dialogue social, négociation*

Incitations financières à la prévention des risques professionnels. Une étude sur 7 pays européens : Allemagne, Belgique, Espagne, Italie, Luxembourg, Pays-Bas et Royaume-Uni

Jean-Loup WANNEPAIN, 2013. Eurogip.

Mots clefs : *tarification, incitations financières, comparaison européenne.*

L'étude rappelle les 2 grandes approches complémentaires de l'incitation des entreprises à la prévention, le contrôle et l'incitation financière (indirecte). La 1ère approche est systématique, la 2ème est moins répandue, encouragée par la politique européenne, et a pour vocation d'aller au-delà des obligations.

Les incitations financières se traduisent par des variations de taux (bonus-malus liés à la sinistralité ou aux actions de prévention), des obligations de financement d'actions, et parfois des subventions.

- Le bonus-malus (Allemagne, Italie) ou bonus (Espagne). Il exclut la plupart du temps les accidents de trajet et les maladies professionnelles. Il compare généralement le taux de l'entreprise avec celui de la branche. Outils d'évaluation du public pour la négociation du secteur privé peu efficace (GB). Il est limité par le besoin d'équilibre des comptes de l'assureur, mais est efficace lorsque le coût des AT/MP est suffisamment élevé, les variations sont sensibles et immédiates. La lisibilité des mécanismes est déterminante, en particulier en PME et TPE.
- La subvention peut être efficace pour les entreprises en croissance ou les TPE/PME (Italie). Elle est parfois limitée à une aubaine (Espagne, Pays-Bas) et les effets sont difficilement mesurables.
- La sanction financière (Allemagne, Belgique, Royaume-Uni) se traduit généralement par des pénalités et/ou l'obligation de mettre en œuvre des mesures correctrices.

L'étude présente les modes de calcul pour chacun des 7 pays. Quelques points intéressants…

- **Allemagne :** Les branches ont une large latitude pour décider des bonus-malus. Proposition d'une liste large d'actions de prévention à choisir. La sinistralité baisse significativement lorsque les entreprises mettent en place ces programmes. Système de classe à points selon la prévention modulant le prix des sinistres. Subventions sur la base des investissements, parfois conséquentes (23 M€ branche matériaux). Fort déploiement des systèmes de management de la SST.
- **Belgique :** Obligation d'une assurance privée agréée dotée de préventeurs internes (analyse, plan, déploiement). Concept de risque aggravé de manière disproportionné (2009) appliqué selon la gravité des résultats de la sinistralité et impliquant un plan de prévention agréé. Pas de bonus-malus, demandé par le gouvernement mais contesté par les compagnies d'assurance sur l'insécurité juridique, l'absence d'argument et la réduction de la liberté tarifaire… Fonds de l'expérience professionnelle pour le maintien en emploi des travailleurs âgés.
- **Espagne :** bonus seul jusqu'à 10 % pour les entreprises ayant des programmes de prévention, investissements, certifications SST et des résultats sur la sinistralité. Dispositif intéressant mais peu utilisé (27 % du budget disponible) pour motifs de complexité, délai, imprécision des référentiels, investissements lourds aux effets incertains.
- **Italie :** Assurance nationale obligatoire. 4 secteurs ayant chacun leurs grilles de taux de cotisation, puis groupes et sous-groupes. Pas de variation selon l'effectif, mais selon la sinistralité et les mesures de prévention financées (+ 100 M€ par an). Les mesures : le système de management SST, la politique RSE, la formation, la surveillance médicale, les activités routières, les contrats de travail atypiques et la gestion de la sous-traitance… Les analyses montrent une baisse des AT pour les entreprises ayant un programme.
- **Luxembourg :** Appui financier à la mise en place de 4 systèmes de management de la sécurité (MASE, OSHA 18 001, label Sécher & Gesond mat system, norme VCA). Appui financier au déploiement d'un logiciel de gestion des postes et des risques professionnels et d'articles didactiques. Taux de cotisation, variant auparavant entre 0,45 % et 6 %, devenu unique depuis 2011 (1,15 %) par la suppression des classes de risques. Motivé par une solidarité des activités : développement du tertiaire et allègement du poids de la sinistralité sur l'industrie et les mines.
- **Pays-Bas :** Pas d'assurance AT/MP : pris en charge par la maladie et l'incapacité. *Arboconvenant* (1999-2007), programme d'accords sectoriels visant la prévention des risques, l'amélioration des conditions de travail, et la réduction de l'absentéisme. 50 % des salariés couverts. Financé en grande partie par l'État sous forme de ristourne. Difficultés : les grandes entreprises sollicitent plus facilement, les investissements ne sont pas plus nombreux. Rapport investissement/bénéfice très positif : 3 € pour 1 € investi. *Actieplan Arbeidsveiligheid* (2010-2012) vise la réduction des AT par la culture et les comportements (jeunes, étrangers, BTP, hôtellerie, industrie). Constat de baisse des AT pour les entreprises participantes.
- **Royaume-Uni :** Assurance privée obligatoire en responsabilité civile. Outil public d'information des résultats Hygiène Sécurité Environnement des entreprises de plus de 250 salariés (nominatif) : le *CHaSPI (Corporate Health and Safety Performance Index)*. Pour les moins de 250 salariés : outil d'évaluation périodique permettant de négocier les primes d'assurance. Depuis 2012, *Fee for intervention (FFI)* : l'action auparavant publique est facturée aux entreprises qui ne respectent pas la loi.

Les pratiques de formation dans l'intérim

Rachid BELKACEM et Hervé LHOTEL, 2012. In Travail et Emploi.

Mots clefs : *pratiques de formation en intérim, dispositifs et financement de la formation*

L'étude questionne les pratiques de formation de la branche en France, à un moment où la collecte est devenue conséquente (150 M€ en 2011, dont 89 % affectés à la formation professionnelle). Elle s'appuie sur des données FAF TT et sur des monographies d'ETT de l'auteur.

La formation est d'autant plus importante qu'elle s'adresse potentiellement à des intérimaires ouvriers, peu ou pas qualifiés, mais elle s'adresse à peu d'intérimaires au regard de leur nombre. La formation est un objet d'intermédiation et de quasi-intégration des AE avec les EU, phase d'ultime partenariat prenant forme par l'implant de l'AE dans les locaux de l'EU. Elle s'adresse de manière privilégiée aux intérimaires en voie de fidélisation, et d'autant moins aux candidats-intérimaires précaires.

Statut : les intérimaires en formation sont considérés en mission. 7 dispositifs de formation : VAE, DIF, CBC, CIF, CPro, Contrat d'insertion pro intérimaire et Contrat de développement professionnel intérimaire. Environ 18 000 personnes bénéficient d'un dispositif en 2011 (soit 1 % de la population). Ce sont principalement les intérimaires déjà les mieux insérés qui en bénéficient.

La relation entre la formation et les besoins en santé/sécurité est citée sans être évaluée et chiffrée. *« Aussi, la formation préalable à une mission est-elle essentielle pour permettre une bonne adaptation du travailleur à son poste ainsi qu'une meilleure connaissance du milieu et des matériaux. ».* Citation aussi d'une action Manpower pour la formation à la sécurité pour les électriciens (Union Technique de l'Électricité - UTE).

Les obstacles à une meilleure pratique de formation :

- Les intérimaires occasionnels (grande majorité) ne représentent pas de « retour sur investissement » pour les AE,
- Les missions sont préparées dans l'urgence et les AE se centrent sur le transfert de qualifications d'une EU à une autre EU,
- Les qualifications (nature du travail – type d'emploi – qualités de l'intérimaire) sont en tension car elles déterminent le niveau de rémunération.

Analyse des conditions de travail des travailleurs intérimaires

Rachid BELKACEM et Laurence MONTCHARMONT, 2012. Revue Pistes - Perspectives interdisciplinaires sur le travail et la santé.

Mots clefs : *conditions de travail des intérimaires, vulnérabilité face aux accidents, enjeux de prévention.*

L'article interroge la vulnérabilité des intérimaires aux accidents du travail.

Pour y répondre, les auteurs rappellent la permanence des recherches sur les nouvelles formes d'emploi, dont l'intérim, qui relèvent à la fois d'une flexibilité du marché du travail et d'une diversité des attentes des populations intérimaires. Mais ils constatent aussi la quasi absence des études portant sur les conditions de travail des intérimaires, à l'exception de ceux employés dans le secteur automobile. Dans ce secteur la précarité des intérimaires prend différentes dimensions, dont la santé et les conditions de travail. Les auteurs questionnent la relation entre l'urgence dans laquelle les missions sont effectuées et la surexposition des intérimaires aux accidents du travail. En cause : la nature de la tâche, les conditions d'exécution dans l'urgence, la précarité psychologique.

Dans une seconde partie, les auteurs montrent sur la base d'un échantillon de 60 intérimaires, des caractéristiques de pénibilité, en particulier port de charge, contrôle fréquent par pression hiérarchique et manque d'autonomie, la nuisance des machines-outils. Ils pointent la relation entre polyvalence, faible qualification et temps très réduits d'apprentissage au poste. La vulnérabilité aux accidents est aggravée par une organisation fluctuante du temps de travail. Le taux de fréquence des AT des intérimaires est 2 fois celui de la moyenne de l'ensemble des salariés. La gravité est aussi doublée (Tg = 2,5 contre 1,27). La fonction socio-économique de l'intérim est discutée : modalité d'adaptation des volumes de la main-d'œuvre aux variations de l'activité.

Dans une troisième partie est traitée la prévention. La quasi-totalité des intérimaires indiquent être sensibilisés aux risques par leur ETT. Sont cités les engagements de la branche dans les années 2000 : création CPNSST, salarié permanent… Un bonus/malus auprès des EU est posé comme une suggestion mais non aboutie. La

conclusion cite 2 pistes d'amélioration de la prévention : la responsabilisation des EU et la stabilisation des parcours des intérimaires.

Occupational health and safety risks for the most vulnerable workers

Alice BELIN & Coll., 2011. European Parliament, Employement and Social Affairs.

Mots clefs : *travailleurs vulnérables, santé et sécurité, précarité, politique des États membres de l'Union européenne.*

Intérim, conditions de travail et santé : une étude de cas dans la filière automobile en France

Armelle GORGEU et René MATHIEU, 2011. In Visages de l'intérim en France et dans le monde.

Mots clefs : *étude de cas secteur automobile, différences de traitement entre intérimaires et permanents, sous-déclaration.*

Les auteurs constatent la rareté d'études statistiques permettant de rendre compte de la santé des intérimaires. Seule publication, un extrait de l'enquête Conditions de travail de 2005. Assimilation des intérimaires à la catégorie ouvrière, et importance des missions (la part des intérimaires est en constante augmentation / salariés de l'EU) : d'où le choix d'une focale sur l'intérim dans le secteur automobile. Mais l'enquête butte aussi sur des difficultés d'accès à la parole des intérimaires (seulement 8 entretiens).

Ils posent le cadre du développement de la sous-traitance et de la raréfaction du CDI chez les constructeurs, de la précarité de l'emploi et du rapport sélectif entretenu par les AE sur les bassins industriels automobile. La reconstitution d'activités plus répétitives possibles du fait d'affectations d'intérimaires. Les postes affectés aux intérimaires sont les plus pénibles ; mais c'est aussi le manque d'habitude du poste de travail et une acceptation conditionnée de la pénibilité (compétition / faibles expériences professionnelles). La différence de traitement entre intérimaires et salariés est pointée ; le contrat en CDI est plébiscité chez le constructeur, plus rarement chez le sous-traitant.

La sous-déclaration des AT, plus encore des MP, et le non signalement des difficultés de santé sont habituels, d'une part liés à la précarité, d'autre part au manque de suivi des médecins du travail et au manque d'information. Une inquiétude sur l'absence de mission après un épisode de soin.

L'intérim en Union Européenne. Les stratégies des partenaires sociaux

James ARROWSMITH In Visages de l'intérim en France et dans le monde, 2011, Rachid BELKACEM, Cathel KORNIG et François MICHON, L'Harmattan.

Mots clefs : *marché de l'intérim en Europe, cadre réglementaire, négociation sociale.*

Depuis les années 1990, l'intérim a connu un essor important en Europe comme pour l'ensemble du monde. Au départ exceptionnelle, cette forme travail évolue en raison :

- Du coût du travail et de la flexibilité, du fait du renforcement de la concurrence ; de l'externalisation du risque ; de l'ouverture à de nouvelles activités : commerce, hôtellerie, tourisme… ; du coût des ruptures (Espagne et France).
- L'arrivée des femmes et des étudiants sur le marché du travail crée une extension de la demande d'emploi.
- Dans un contexte de chômage de masse, le changement de point vue des syndicats salariés sur l'intérim, et l'évolution positive du rôle des entreprises de travail temporaire.

En Europe les règles ont été assouplies, au profit de pratiques différentes selon les pays : purement libérale au Royaume-Uni et en Irlande *vs* cadres réglementaires législatifs, ou encore plus de responsabilité aux partenaires sociaux (pays nordiques et Pays-Bas). Cette dernière approche de « gestion de la croissance » par la responsabilité des partenaires sociaux donne en retour une meilleure régulation et une reconnaissance de plein droit des partenaires sociaux.

L'intérim a connu en Europe une croissance très importante ces 2 dernières décennies. Doublement ou triplement parfois du nombre d'ETP sur 5 années. La France est par exemple devenue un des plus gros marchés

de la société américaine Manpower. Les nouveaux états membres de l'UE ont une légalisation plus récente (République Tchèque et Roumanie 2004, Slovénie 2005).

L'intérim est depuis reconnu comme un secteur économique à part entière (nomenclature Nace : code 74.5). On retiendra cette définition : les entreprises de travail temporaire sont les employeurs légaux des personnels intérimaires plutôt que les entreprises utilisatrices (sauf pour l'Irlande et situation ambiguë pour le Royaume-Uni). Questionnement sur le sens de l'appartenance à un secteur d'activité spécifique plutôt que celui de la branche utilisatrice.

20 sociétés détiennent les 4/5ème du marché mondial (Adecco, Kelly Services, Manpower, Randstad, USG People). S'en suit un développement des concentrations d'employeurs et des fonctions représentatives, réglementations et accords collectifs sectoriels. Mise en place en 2 000 d'un « comité sectoriel pour le dialogue social » sous les auspices de la commission européenne. Employeurs EuroCiett, salariés Uni-Europa. Le développement économique du secteur se fait malgré des surcoûts liés au statut, mais moindres au regard du coût des suremplois des EU. Création de droits sociaux et de normes de protection des travailleurs. Hétérogènes selon les pays (vrai en particulier en France, Japon, Espagne, Allemagne). Code de conduite de l'EuroCiett.

Les déclinaisons sont plus ou moins restrictives selon les pays : égalité de traitement (Belgique, France, Espagne, Allemagne, Pays-Bas) circonstances d'utilisation (Belgique, France, Espagne), limites de durées (Belgique, France), restrictions de secteur (Belgique, Espagne).

L'intérim transforme les relations collectives : ouverture à l'opportunisme des candidatures, démotivation du rapport au travail et travail d'équipe. La syndicalisation est faible, la représentation sectorielle diversement organisée. Négociation forte (France, Allemagne, Espagne, Pays-Bas) ou faible (Norvège, Irlande, Royaume-Uni). Les Pays-Bas sont cités pour leur système « innovant » de création de droits selon le temps de mission.

Le non-recours : définitions et typologies

Philippe WARIN, 2010. Document de travail, Observatoire des non-recours aux droits et services.

Mots clefs : *non recours aux droits, sous déclaration.*

À partir de 1930 commence la circulation de la notion de « *non take-up of social benefits* » (non-recours aux prestations sociales, non-recours aux droits), répondant au besoin d'évaluer la bonne affectation des prestations. Le non-recours pourrait être apprécié au travers le calcul d'un taux mettant en rapport le nombre de bénéficiaires d'une prestation et le nombre de personnes ayant droit à cette prestation. Mais ce calcul se heurte à une difficulté évidente qui est la mesure du nombre de personnes ayant droit. Dans de nombreux cas, cette mesure est difficile à réaliser. Cet écueil ne saurait justifier d'abandonner l'évaluation du non-recours, du fait que : l'impossibilité de comptage ne supprime en rien le phénomène de non-recours, les populations éligibles évoluent au fil du temps et des règles changeantes, le public n'a aucune obligation de recourir à l'offre.

La définition du non-recours devient ainsi : « Le non-recours renvoie à toute personne qui – en tout état de cause – ne bénéficie pas d'une offre publique, de droits et de services, à laquelle elle pourrait prétendre ». La CNAF (Caisse nationale des Allocations familiales) propose en 1996 une typologie des non-recours centrée sur le niveau de la demande/non demande. 3 phases dynamiques sont identifiées :

- Le seuil, phase durant laquelle l'individu doit prendre conscience que l'offre existe,
- L'arbitrage, phase d'évaluation des coûts et des bénéfices permettant de faire le choix du recours ou non,
- La demande, phase de recours à la prestation, quelle qu'en soit le résultat.

Le non-recours est encouragé par une perception déficitaire des bénéfices au regard des coûts, la fluctuation des critères d'éligibilité…

L'Odenore propose une typologie explicative du non-recours :

- Non-connaissance, du fait de l'absence de proposition ou non-connaissance de l'offre,
- Non-demande, par choix (non-adhésion aux principes, manque d'intérêts, estime de soi, alternatives) ou par contrainte (complexité, accessibilité, craintes d'effets induits, stigmatisation, dénigrement de capacités…),
- Non-réception, du fait de l'abandon, d'un arrangement, d'un dysfonctionnement procédure ou prestataire…

Le non-recours est à comprendre de manière dynamique, dans le temps et dans la combinaison des facteurs. Il dépend nettement de la confiance en soi et de la confiance dans le contenu de l'offre (élément actif du non-recours).

« Le non-recours rend compte du libre choix des individus et exprime des désintérêts, des désaccords ou des impossibilités (…) ».

Diversité de la main-d'œuvre et évaluation des risques : pour que tous soient couverts

Synthèse du rapport Agence européenne pour la SST, 2009. European Agency for Safety and Health at Work.

Mots clefs : *santé et formes atypiques d'emplois en Europe, surexposition et précarité.*

L'étude rappelle les motivations de la flexibilité du travail qui débouche en partie sur le développement de l'intérim. Augmenter la flexibilité du travail signifie réduire les contraintes posées par les lois du travail, les conventions collectives, les systèmes de formation ou les marchés du travail généralement destinés à protéger le revenu ou l'emploi des travailleurs sécurisés. L'insécurité de l'emploi : « la menace subjective de la perte d'emploi involontaire » ou « la divergence entre le niveau de sécurité qu'une personne éprouve et le niveau auquel elle aspire ».

Elle indique la convergence de la littérature (76 études sur 93) sur le constat que la précarité de l'emploi surexpose les travailleurs aux blessures et aux risques, indépendamment du pays, de l'activité ou du métier. Détérioration de la SST en termes de taux d'AT, d'expositions aux risques ou connaissances insuffisantes des travailleurs (et des gestionnaires) en matière de sécurité et de santé au travail et de réglementation et responsabilités.

Ces surexpositions sont intrinsèques à la nature des emplois proposés, mais aussi liées à l'incertitude de la situation. Effets négatifs importants sur la santé physique et mentale auto-déclarée, mortalité significativement plus élevée chez les travailleurs temporaires.

Les travailleurs qui subissent de fréquents changements d'emploi sont plus susceptibles de fumer du tabac, de consommer plus d'alcool et de faire moins d'exercice, et les travailleurs qui perçoivent l'insécurité de l'emploi ont des effets négatifs importants sur leur état physique et mental.

L'affiliation syndicale est souvent faible parmi les travailleurs occasionnels, limitant un plaidoyer plus large de leurs intérêts. Combinaison d'heures atypiques, cumuls d'emplois et crainte de signaler une maladie ou une blessure peuvent les rendre moins visibles pour les inspecteurs de la SST.

Des recherches récentes sur l'emploi précaire menées en Espagne ont montré que les principaux facteurs de risque de l'emploi précaire sont liés au sexe, à l'âge et la classe sociale. Les femmes ont généralement des emplois plus précaires que les hommes et les jeunes travailleurs sont plus souvent dans une situation précaire que les travailleurs âgés.

De la perception du risque professionnel aux pratiques de prévention : la construction d'un risque acceptable

Catherine OMNES, 2009. Revue d'histoire moderne et contemporaine.

Mots clefs : *représentation et perception des risques professionnels, évolution du droit, mesures incitatives.*

Les enjeux de prévention des risques professionnels sont posés au travers d'une frise historique, montrant d'une part les évolutions de la santé au travail, et d'autre part la manière dont les institutions et le dialogue social ont réussi, ou non, à structurer des politiques et actions de prévention.

Il est rappelé l'importance encore d'actualité du poids de la dégradation de la santé du fait du travail, et la tension qui se joue entre économie des entreprises et santé. Le coût du risque au travail a été évalué au sein de l'Union Européenne, et représentent 2,6 à 3,8 % du PNB (2000) ; il s'accompagne d'inégalités sociales importantes selon les catégories socio-professionnelles ; les disparités de réparations sont importantes selon les pays.

La perception des risques est l'une des causes freinant la mise en œuvre de politiques de prévention efficace, du fait de constats différés de certaines expositions, de représentations sexuées du travail et de la santé. S'ajoutent les positionnements d'expertises parfois contradictoires, produites par des représentants patronaux, de nature à politiser le débat et affaiblir les évaluations scientifiques.

En France, la lenteur de la réparation et le faible coût supporté par les entreprises est l'une des principales causes de l'insuffisance de la prévention. Sont rappelés les travaux de Philippe Askénasy (2004), montrant que le renchérissement des

assurances a joué aux États-Unis un rôle favorable pour faire baisser la sinistralité. Or en France, le coût mutualisé des AT et MP des TPE et PME n'est pas incitatif, d'autant qu'elles concentrent une part importante des accidents.

Les difficultés de prévention sont aussi liées à l'organisation des acteurs de prévention, en France une dichotomie existe parfois entre les professionnels de santé et le pouvoir/direction organisationnelle des entreprises. La santé est finalement peu présente dans les espaces décisifs, en particulier pour les petites entreprises bénéficiant de moins d'action des professionnels de santé.

La prévention peine à agir sur « les comportements à risque ». Selon les cultures et pays, les représentants syndicaux jouent un rôle important dans l'inclusion de critères de santé dans les règles professionnelles (Pays de Galles : création par les ouvriers des inspecteurs syndicaux) ; dans d'autres cas, les syndicats en France ont finalement peu investi les lieux tels les CHSCT.

Étude sur l'intérim, les conditions de travail et la santé

Rachid BELKACEM, Laurence MONTCHARMONT & Christophe NOSBONNE, 2009. Groupe de recherche sur l'éducation et l'emploi, Université de Lorraine.

Mots clefs : *conditions de travail des intérimaires, enquête industrie et BTP, prévention et accidentologie.*

L'étude cherche à identifier la nature de l'impact de l'intérim sur la santé des salariés et mettre en relation la précarité du statut et la précarité des conditions de travail. Elle questionne les différentes définitions de la santé, objet polysémique dont la relation au travail est d'autant plus difficile à qualifier.

Elle rappelle la fonction socio-économique de l'intérim, l'évolution vers une hyper-adaptabilité aux fluctuations (missions répétées et plus courtes), la surreprésentation des moins de 30 ans (+50 %), des hommes (+60 %), l'utilisation principalement par l'industrie et le développement des services. L'enquête indique que 73 % des intérimaires considèrent que leurs conditions de travail évoluent selon les missions.

L'enquête s'appuie sur 60 questionnaires d'intérimaires de l'industrie et du BTP. Les postures pénibles et des cadences élevées fréquemment citées : accroupi (42 %), à genoux (35 %), charges lourdes (73 %), vibration (42 %). En relation avec la santé : maux de dos (60 %), épaules et cou (27 %). Troubles du sommeil (25 %), anxiété (17 %), stress (35 %), grande fatigue (76 %), exposé à la poussière (43 %) en lien avec le travail. Troubles auditifs (18 %).

Les intérimaires déclarent être plutôt bien informés des risques (91 %) mais tous n'ont pas à disposition des équipements de protection individuelle (10 % non disponible). Les AT sont fréquents : blessures (60 %), chutes (52 %), projections (37 %) pour lesquels le manque de formation est cité comme cause. L'enquête pointe un contrôle hiérarchique important, peu de latitude décisionnelle et des effets positifs comme le sentiment d'apprendre et la qualité des équipements et la bonne entente au sein de l'EU (97 %).

L'étude explique la prévalence d'AT par : l'urgence de préparation et réalisation des missions, le manque de formation, de qualification et d'expérience des intérimaires d'autant qu'ils sont jeunes, la nature des activités industrielles et des travaux de construction et des conditions de travail globalement plus difficiles dans un contexte de précarité psychologiquement contraignant et encourageant l'acceptation des activités même difficiles. Les causes structurelles du déficit de prévention dans la branche : le désinvestissement des EU, le manque d'indicateurs sur les conditions de travail et la sinistralité sous-déclarée, la faiblesse de la surveillance médicale par la médecine du travail.

Quel travail ? De l'agence d'intérim à l'agence d'emploi

Arnaud DE LA TOUR, Sophie COIGNARD et François ROUX, 2008. Ouvrage collectif, Prisme Éditions. 234 pages.

Mots clefs : *histoire de l'intérim, négociation sociale, réglementation et législation.*

L'ouvrage est une commande de Prism'emploi. Il est le résultat d'une réflexion stratégique au moment où les agences d'emploi interviennent parmi les opérateurs de placement.

Dans une première partie, l'histoire de l'intérim est rappelée : naissance en 1924 puis croissance continue, développement de l'emploi (flexible) des femmes en bureautique (en 1969, l'intérim compte 60 % de femmes) et des ouvriers de l'industrie. Les organisations syndicales sont divisées sur l'existence même de cette forme d'emploi (1970).

La première Loi en 1972 pose les principales lignes du droit qui prévaut encore aujourd'hui : reconnaissance de la relation triangulaire, contrat écrit limité à 3 mois, indemnité de précarité… et le devoir de l'EU de recouvrir les salaires en cas de défaillance de l'AE. Le nombre d'intérimaires est divisé par 2 les deux années suivant la

promulgation de la Loi. La caution financière sera par la suite rendue obligatoire pour toutes les AE (1979). L'emploi intérimaire se développe : 2,8 millions de contrats en 1980 et plus de 780 agences.

Sous le ministère Auroux (1982), le choix est fait de ne pas supprimer l'intérim mais de l'encadrer : limitation à 6 mois, délai de carence, double indemnité, limitation des cas de recours, accès aux équipements, salaire au moins équivalent… Les volumes d'activités de l'intérim sont alors divisés par 2.

Les accords de branche ont été privilégiés du fait des multiples employeurs des intérimaires. Premier accord en 1982 créant la Commission paritaire nationale du travail temporaire, puis de multiples accords sur le décès et l'invalidité, la maternité, la formation… création des fonds sociaux et pour la formation.

En 2003 sous le Ministère Fillon, la branche est saluée par le gouvernement pour sa contribution à la flexi-sécurité, au développement de l'égalité professionnelle, l'insertion et l'emploi.

En 2005 la Loi Borloo légitime le travail temporaire : économique, social et juridique.

L'ouvrage poursuit sur le développement et la structuration du marché de l'intérim de 2000 à 2010. Il ne traite cependant pas les enjeux de santé et de sécurité des intérimaires.

La situation au-delà des frontières est évoquée. En Europe, les législations sont hétérogènes, par exemple à propos de l'équivalence des salaires EU/AE, les interdictions d'activités pour certains secteurs utilisateurs… Les parts de marché sont elles aussi très hétérogènes. La quasi-totalité des pays reconnaissent que l'agence d'emploi est l'employeur, à l'exception de l'Irlande qui reconnaît l'entreprise utilisatrice.

À défaut de négociation collective entre les représentants syndicaux européens, l'Europe écrit une directive (2001) dont l'égalité des salaires constitue la principale décision. L'obligation de réviser périodiquement les interdictions selon les secteurs est abandonnée.

Le travail intérimaire en Europe

Rapport des voyages d'étude effectués en Belgique, Autriche et Pays-Bas. Institut national du travail, de l'emploi et de la formation professionnelle, 2004. 74 pages.

Mots clefs : *inspection du travail, pratiques sociales, réglementation.*

L'ouvrage est ancien (2004), mais il apparaît utile de le citer car il est une des rares traces des questionnements sur l'intérim qui émergeaient au sein des services de l'inspection du travail et des partenaires sociaux en France il y a plus de 15 ans.

Textes européens ou internationaux

Directive européenne 2014/67/CE

Du 15 mai 2014, relative à l'exécution de Directive concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre de prestations de services (…).

La directive réaffirme la liberté de circulation des travailleurs et la liberté d'installation et de prestation. Elle énonce des difficultés de contrôle et la nécessite d'informer les travailleurs détachés des droits locaux.

Elle énonce des mesures en matière d'application de la Directive 96/71/CE en termes de conditions de travail et d'emploi. Elle définit les éléments caractérisant le détachement.

Obligations d'information par un site Internet unique sur les conditions d'emploi et de travail. Obligation de coopération et d'assistance mutuelle entre les Etats membres quant aux informations sur les travailleurs détachés.

Obligation d'information auprès de l'Etat membre recevant le détachement, par le prestataire, des détachements effectués (identité, durée, adresse, services) et de mise à disposition de documents…

Directive européenne 2008/104 CE

Directive du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.

La directive s'appuie sur les engagements du traité de Lisbonne, le droit à la SST, à la dignité au travail et au repos. Elle reconnaît le besoin de flexibilité et promeut la flexi-sécurité. Elle reconnaît le constat d'échec des négociations des partenaires sociaux.

Elle a pour objet la protection des travailleurs intérimaires, l'égalité de traitement et la qualité du travail. La Directive pose de définitions du travail intérimaire : travailleur intérimaire, entreprise de travail intérimaire, entreprise utilisatrice, mission, conditions essentielles de travail et d'emploi (durée et rémunération).

La Directive pose le principe d'égalité et de traitement : les « conditions de travail essentielles » sont au moins équivalentes, y compris les règles de l'EU pour les femmes enceintes et jeunes mères, égalité des sexes et lutte contre la discrimination (dont handicap), la possibilité de dérogation à l'égalité de salaire dans le cas du CDI intérimaire rémunéré en inter-missions, l'articulation avec les CC.

Mesures incitatives ou d'interdiction pour permettra l'accès à l'emploi dans l'EU, égalité d'accès aux équipements collectifs, accès à la formation au sein de l'EU. Prise en compte du nombre d'intérimaire pour le calcul des seuils pour la représentation.

Convention n°181 sur les agences d'emploi privées

Convention du 19 juin 1997 de l'OIT.

Ratifiée par B E F NL et non ratifiée D et Canada

La Convention autorise aux membres d'interdire l'accès aux agences d'emploi ou aux travailleurs temporaires de certaines branches ou parties d'activités. Elle interdit la discrimination syndicale, de sexe, religion ou handicap… Protection des données personnelles.

Interdiction de faire subir aux travailleurs des frais.

Garantie et exigence de répartition EU/AE : des libertés syndicales, de la négociation collective, du salaire minimum et des horaires et durée, des prestations SS.

Directive européenne 96/71/CE

Directive du 16 décembre 1996 concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre de prestations de services.

La directive traite des prestations de services transnationales réalisées par des entreprises d'un Etat membre. Incluant le détachement d'un travailleur intérimaire à une entreprise d'un Etat membre (lieu = territoire). Elle oblige au respect pour ces travailleurs des dispositions locales législatives, réglementaires, conventionnelles. Traitant en particulier de la durée du travail, du taux de salaire minimal, conditions de mise à disposition « notamment par des entreprises de travail intérimaire », la SST, égalité de traitement F/H.

Directive européenne 91/383/CEE

Directive du 25 juin 1991 complétant les mesures pour promouvoir la SST des travailleurs en CDD ou intérimaires.

La Directive 91/383/CEE est motivée ces considérations : améliorer la SST des travailleurs, ne pas freiner le développement des TPE et PME par de nouvelles mesures administratives, prendre en compte la croissance du marché de l'intérim, renforcer la prévention par l'information et la formation préalable, réaliser une surveillance médicale renforcée pour les expositions à des dangers spécifiques.

L'objet vise à garantir « le même niveau de protection » que celui des autres travailleurs de l'entreprise utilisatrice ; s'assurer un même traitement, en particulier pour « l'accès aux équipements de protection individuelle ».

Les dispositions générales prévoient une information préalable ainsi que l'annonce des qualifications et aptitudes professionnelles requises par l'entreprise utilisatrice auprès de l'ETT et du travailleur. La formation du travailleur doit être « suffisante et adéquate aux caractéristiques propres de poste de travail, compte tenu de sa qualification et de son expérience ».

Les Etats peuvent interdire des travaux réputés dangereux ou nécessitant une surveillance médicale spéciale. Ils peuvent prolonger cette surveillance au delà de la mission.

Durant la mission, la responsabilité de la SST appartient à l'EU. Elle est « responsable des conditions d'exécution du travail ». Les professionnels de prévention de l'EU doivent être informés de la présence d'intérimaires.

Directive européenne 89/391 CE

Directive du 12 juin 1989 concernant la mise en œuvre des mesures de promotion de l'amélioration de la SST.

La directive pose l'obligation d'assurer la santé et sécurité du travailleur, sa complète responsabilité. Les principes : éviter les risques, les évaluer, les combattre à la source, adapter le travail à l'homme, prendre les mesures collectives de prévention en priorité.

D'où l'évaluation des risques, la prise en compte des capacités du travailleur, restriction des zones à risque aux travailleurs instruits. La gratuité des mesures HSCT pour les travailleurs. La formation et compétences suffisantes internes ou externes pour la SST. Notion de travailleur désigné SST.

Possibilité donnée de se retirer d'une situation en cas de danger grave et immédiat et mesures conséquentes. Obligation de tenue d'une liste pour les AT avec arrêt de + 3 jours.

Obligation de formation (embauche, modification d'un processus…) et de consultation du travailleur quant aux risques et SST. Obligation des travailleurs à utiliser correctement les équipements et signaler des dysfonctionnements en lien avec la SST.

Obligation de protéger spécifiquement les « groupes à risque ».

Auteurs

SCHWEITZER Jean-Michel
Conseil en relations sociales
jm.schweitzer.pro@orange.fr

FILPA Catherine
Institut d'études Catherine FILPA
filpa.catherine@free.fr