

ANNEXE 6

Instruments juridiques européens :

- Directive du Parlement européen et du Conseil relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires, Commission des communautés européennes, 28 novembre 2002.
- Accord-cadre sur le télétravail conclu entre la CÉS, l'UNICE/UEAPME et le CEEP
- Directive du Conseil de l'Union européenne concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CÉS, le 15 décembre 1997
- Directive du Conseil de l'Union européenne concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu par la CÉS, l'UNICE et le CEEP, 28 juin 1999

Directive du Parlement européen et du
Conseil relative aux conditions de travail des travailleurs
intérimaires, Commission des communautés européennes,
28 novembre 2002.



COMMISSION DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

Bruxelles, le 28.11.2002
COM(2002) 701 final

2002/0072(COD)

Proposition modifiée de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires

(présentée par la Commission conformément à l'article 250,
paragraphe 2 du traité CE)

EXPOSÉ DES MOTIFS

1. INTRODUCTION

Le 20 mars 2002, la Commission a adopté une proposition de directive du Parlement et du Conseil relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires¹. Cette proposition a été transmise au Parlement européen et au Conseil le 21 mars 2002.

Le 19 septembre 2002, le Comité économique et social a donné son avis sur la proposition de la Commission².

Le Parlement européen a donné son avis en première lecture le 21 novembre 2002³.

2. AMENDEMENTS

A – Amendements du Parlement européen, acceptés par la Commission :

La proposition modifiée contient deux types d'amendements. Tout d'abord, ceux qui dans un souci de clarification ou de précision, ont pour objet de reformuler des articles ou de proposer l'ajout de nouvelles dispositions. D'autre part, ceux qui modifient le contenu et la portée du texte par l'inclusion ou la suppression de dispositions importantes du texte.

La Commission est en mesure d'accepter, en partie ou en totalité, l'ensemble des amendements qui suivent, qui lui semblent contribuer à améliorer sa proposition, tout en préservant les objectifs et la viabilité politique de celle-ci :

- amendement n°1 (changement du titre de la directive) : voir titre de la proposition;
- amendement n°4 (reformulation du considérant 4) : voir considérant n°4;
- amendement n° 6 (précision des liens de la présente proposition avec la directive 1999/70 du 28 juin 1999 sur le travail à durée déterminée) : voir considérant n° 7;
- amendement n°15 (annonce des modifications proposées à l'article 5.1) : voir considérant n° 15;
- amendement n°20 (annonce des modifications proposées à l'article 4) : voir considérant n° 19;
- amendement n°22 (précision renforçant le principe de subsidiarité) : voir considérant n°22;
- amendement n°23 (reformulation du champ d'application pour mieux mettre en évidence le caractère triangulaire du travail intérimaire): voir article 1.1;
- amendement n°26 (renforcement de l'article 2) : voir article 2;
- amendement n°27 (ajout de la définition du travailleur intérimaire) : voir article 3, paragraphe 1 point b);

¹ COM(2002)149, in JO C...du....p.

² JO C du , p..

³ JO C du , p..

- amendement n°28 (suppression de la définition du travailleur comparable) : suppression de cette définition à l'article 3 ;
- amendement n°29 (précision de la définition de la mission) : voir article 3, paragraphe 1 point c);
- amendement n° 30 (ajout de la définition d'entreprise de travail intérimaire) : voir article 3 paragraphe 1 point d);
- amendement n° 31 (ajout de la définition d'entreprise utilisatrice) : voir article 3 paragraphe 1 point e);
- amendement n°32 (précisions apportées à la définition des conditions essentielles de travail et d'emploi) : voir article 3, paragraphe 1 point f) et article 5, paragraphe 1, second alinéa;
- amendement n° 85 (précision que la notion de rémunération relève des États) : voir article 3, paragraphe 2.
- amendement n° 33 (précisions quant au groupe de travailleurs ne pouvant être exclus du champ de la directive) : voir article 3 paragraphe 2;
- amendement n°34 (extension de l'obligation pesant sur les États de réexaminer les restrictions ou interdictions ne concernant que certaines catégories de travailleurs ou certaines branches à toutes les restrictions ou interdictions; Extension du champ des justifications aux interdictions /restrictions) : voir article 4, paragraphes 1 et 2;
- amendement n° 35 (ajout visant à préciser que les dispositions en vigueur concernant l'enregistrement et la surveillance des travailleurs intérimaires ne sont pas des interdictions ou restrictions au sens du précédent amendement) : voir article 4, paragraphe 3;
- amendement n° 36 (ajout d'une disposition précisant que des travailleurs intérimaires ne peuvent remplacer des travailleurs en grève dans l'entreprise utilisatrice) : voir considérant n°20;
- amendement n° 87 (acceptation s'agissant de la partie reformulant le principe de non-discrimination) : voir article 5, paragraphe 1, 1er alinéa;
- amendement n°86 (partie portant sur la limitation de la dérogation à la rémunération et consultation des partenaires sociaux) : voir article 5, paragraphe 2;
- amendement n° 92 (acceptation de la partie rendant la consultation des partenaires sociaux préalable et leur permettant de maintenir les conventions collectives existantes) : voir article 5, paragraphe 3;
- amendement n°71 (acceptation de la seule partie limitant la possibilité de dérogation à la paye) : voir article 5, paragraphe 4;
- amendement n°43 (suppression de l'article 5 paragraphe, 5) : suppression des dispositions figurant à l'article 5, paragraphe 5, ancienne version;
- amendement n°44 (précision que la mise en œuvre de l'article 5 par voie d'accord des partenaires sociaux se fait conformément aux pratiques nationales) : voir article 5, paragraphe 5;

- amendement n°46 (ajout visant à préciser le support de l'information des postes vacants) : voir article 6, paragraphe 1;
- amendement n° 47 (précisions se rapportant aux clauses interdisant la conclusion de contrats de travail) : voir article 6, paragraphe 2;
- amendement n° 48 (précisions quant à la portée de l'interdiction des honoraires) : voir article 6, paragraphe 3;
- amendement n°49 (précision de la notion de services sociaux) : voir article 6, paragraphe 4;
- amendement n° 51 (ajout visant à tenir compte que la représentation des travailleurs peut être fixée par conventions collectives) : voir article 7;
- amendement n°52 (instauration d'un choix pour l'action ouverte au travailleur –action directe ou indirecte par le biais de ses représentants - en cas de non respect de la directive): voir article 10.

B - Amendements du Parlement européen, rejetés par la Commission :

En revanche, la Commission n'est pas en mesure d'accepter à ce stade les autres amendements proposés par le Parlement. Certains d'entre eux ne lui paraissent pas présenter de valeur ajoutée ou être recevables d'un point de vue strictement juridique. D'autres pourraient, de l'avis de la Commission, rompre l'équilibre du texte initial.

Proposition modifiée de

DIRECTIVE DU PARLEMENT EUROPÉEN ET DU CONSEIL

relative au travail intérimaire ~~aux conditions de travail des travailleurs intérimaires~~

LE PARLEMENT EUROPÉEN ET LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 137 paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission⁴,

vu l'avis du Comité économique et social⁵,

vu l'avis du Comité des régions⁶,

statuant conformément à la procédure visée à l'article 251 du traité⁷,

considérant ce qui suit:

- (1) le présent acte respecte les droits fondamentaux et observe les principes qui sont reconnus notamment par la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne ; en particulier le présent acte vise à assurer le plein respect de l'article 31 de la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne qui prévoit que tout travailleur a droit à des conditions de travail saines, sûres et dignes ainsi qu'à une limitation de la durée maximale de travail et à des périodes de repos journalier et hebdomadaire, ainsi qu'à une période annuelle de congés payés;
- (2) en outre, le point 7 de la Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit, entre autres, que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne; ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour les formes de travail autres que le travail à durée indéterminée, telles que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire et le travail saisonnier;
- (3) les conclusions du Conseil européen de Lisbonne des 23 et 24 mars 2000 ont fixé un nouvel objectif stratégique pour l'Union européenne à savoir "devenir l'économie de la connaissance la plus compétitive et la plus dynamique du monde, capable d'une croissance économique durable accompagnée d'une amélioration quantitative et qualitative de l'emploi et d'une plus grande cohésion sociale";

⁴ JO C du , p..

⁵ JO C du , p..

⁶ JO C du , p..

⁷ JO C du , p..

- (4) conformément à l'Agenda social européen, qui sur la base de la Communication de la Commission a été adopté par le Conseil européen de Nice les 7, 8 et 9 décembre 2000, aux conclusions du Conseil européen de Stockholm des 23 et 24 mars 2001 ainsi qu'à la décision du Conseil du 19 janvier 2001 sur les lignes directrices pour l'emploi en 2001, il convient de mettre en place une organisation du travail satisfaisante et souple ~~dans le cadre de nouveaux contrats flexibles, y compris au travers de nouvelles formes de flexibilité réglementée,~~ assurant une sécurité appropriée et un statut professionnel plus élevé aux travailleurs concernés, ~~qui soit~~ rendant dans le même temps ~~compatible~~ compatibles les avec leurs aspirations des travailleurs et les besoins des entreprises;
- (5) la Commission a consulté les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire concernant la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs le 27 septembre 1995;
- (6) la Commission, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée le 9 avril 1996;
- (7) les parties signataires, dans le préambule de l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu le 18 mars 1999, avaient indiqué leur intention de considérer la nécessité d'un accord similaire pour le travail intérimaire et de ne pas inclure les travailleurs intérimaires dans la directive sur le travail à durée déterminée;
- (8) les organisations interprofessionnelles à vocation générale, à savoir l'Union des confédérations de l'industrie de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES), ont informé la Commission, par lettre conjointe de leur volonté d'engager le processus prévu au point 4 de l'article 138 du traité CE; elles ont, par lettre conjointe, demandé à la Commission un délai supplémentaire de trois mois; la Commission a accédé à cette demande en prolongeant le délai de négociation jusqu'au 15 mars 2001;
- (9) le 21 mai 2001 les partenaires sociaux ont reconnu que leurs négociations sur le travail intérimaire n'avaient pu aboutir;
- (10) au sein de l'Union, la situation juridique des travailleurs intérimaires se caractérise par une grande diversité;
- (11) le travail intérimaire devrait répondre aux besoins de flexibilité des entreprises, aux besoins de concilier la vie privée et professionnelle des salariés et contribue à la création d'emplois ainsi qu'à la participation et à l'insertion sur le marché du travail;
- (12) l'objectif de la présente directive est d'établir un cadre protecteur pour les travailleurs intérimaires qui constitue également un cadre commun et souple favorisant l'intervention des entreprises du secteur intervenant sur le territoire de la Communauté européenne, en évitant d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises;
- (13) la présente directive s'applique dans le respect du Traité en particulier en matière de libre prestation de services et de liberté d'établissement et sans préjudice de la

directive 96/71/CE du Parlement européen et du Conseil du 16 décembre 1996⁸ concernant le détachement de travailleurs effectué dans le cadre d'une prestations de services;

- (14) la directive 91/383/CEE du 25 juin 1991⁹ complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire fixe les dispositions applicables aux travailleurs intérimaires en matière de sécurité et santé au travail;
- (15) ~~en ce qui concerne~~ les conditions essentielles de travail et d'emploi, ~~les applicables aux~~ **applicables aux** travailleurs intérimaires ~~ne devraient être pas être traités d'une manière moins favorable qu'un "travailleur comparable" c'est à dire un travailleur de~~ **au moins celles qui s'appliqueraient à ces travailleurs s'ils étaient recrutés par** l'entreprise utilisatrice **pour occuper le même poste** ~~occupant un poste identique ou similaire en tenant compte de l'ancienneté et des qualifications et compétences;~~
- ~~(16) toutefois, des différences de traitement pourraient intervenir si elles sont objectivement et raisonnablement justifiées par un objectif légitime ;~~
- (16) S'agissant des travailleurs liés à l'entreprise de travail intérimaire par un contrat à durée indéterminée, compte tenu de la protection particulière afférente à la nature de leur contrat de travail, il convient de prévoir la possibilité de déroger aux règles applicables dans l'entreprise utilisatrice;
- (17) compte tenu de la nécessité de maintenir une certaine flexibilité dans la relation de travail, il convient de prévoir que les États membres puissent confier aux partenaires sociaux le soin de définir des conditions essentielles de travail et d'emploi adaptées aux spécificités de certains types d'emploi ou de certaines branches d'activité économique;
- (18) il convient d'assurer une certaine souplesse dans l'application du principe de non-discrimination dans les cas de missions effectuées pour réaliser un emploi, qui compte tenu de sa nature ou de sa durée, n'excède pas six semaines;
- (19) l'amélioration du socle de protection des travailleurs intérimaires découlant de l'application de la présente directive justifie un réexamen périodique des restrictions ou interdictions qui auraient pu être apportées au recours au travail intérimaire et, le cas échéant, leur élimination lorsqu'elles ne sont plus justifiées. **Elles ne peuvent être justifiées qu'en raison de l'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs salariés, aux exigences de santé et sécurité au travail et à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail, y compris la prévention d'éventuels abus;**
- (20) **les dispositions de la présente directive portant sur les restrictions ou interdictions au recours au travail intérimaire sont sans préjudice des législations ou pratiques nationales interdisant de remplacer des travailleurs grévistes par des travailleurs intérimaires;**
- (21) la représentation des droits des travailleurs intérimaires doit être effective;

⁸ JO L 18 du 21.1.1997, p.1.

⁹ JO L 206 du 29.7.1991, p.19.

- (22) conformément au principe de subsidiarité et au principe de proportionnalité visés à l'article 5 du traité, les objectifs de l'action envisagée ci-dessus, ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres, dans la mesure où il s'agit d'établir un cadre de protection pour les travailleurs intérimaires harmonisé au niveau communautaire ; en raison de la dimension et des effets de l'action envisagée, ces objectifs peuvent être mieux réalisés au niveau communautaire par le biais de l'introduction de prescriptions minimales applicables dans l'ensemble de la Communauté européenne **afin de fournir aux États membres un cadre commun qui puisse faciliter l'intégration des marchés européens du travail et la mobilité transnationale des travailleurs, en particulier dans les régions frontalières**; la présente directive se limite à ce qui est requis pour atteindre ces objectifs,

ONT ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

CHAPITRE I

DISPOSITIONS GÉNÉRALES

Article premier

Champ d'application

1. La présente directive s'applique **aux travailleurs ayant un** ~~au~~ contrat de travail ou à ~~la~~ **une** relation de travail **avec** ~~entre, d'une part,~~ une entreprise de travail intérimaire ~~qui est l'employeur et, d'autre part, le travailleur, ce dernier étant~~ **et qui sont** mis à **la** disposition ~~afin de travailler pour une~~ **d'**entreprises utilisatrices ~~et sous son~~ **afin de travailler de manière temporaire sous leur** contrôle.
2. La présente directive est applicable aux entreprises publiques et privées exerçant une activité économique, qu'elles poursuivent ou non un but lucratif, **et qui sont des entreprises de travail intérimaire ou des entreprises utilisatrices**.
3. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux, peuvent prévoir que la présente directive ne s'applique pas aux contrats ou relations de travail conclus dans le cadre d'un programme de formation, d'insertion et de reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics.

Article 2

Objet

La présente directive a pour objet :

1. **d'assurer la protection des travailleurs intérimaires et** d'améliorer la qualité du travail intérimaire en assurant le respect du principe de non-discrimination à l'égard des travailleurs intérimaires **et en reconnaissant les entreprises de travail intérimaire comme des employeurs**;
2. d'établir un cadre approprié d'utilisation du travail intérimaire pour contribuer **à la création d'emplois et** à un bon fonctionnement du marché du travail ~~et à l'emploi~~.

Article 3

Définition

1. Aux fins de la présente directive, on entend par :

a) "travailleur" : toute personne qui, dans l'État membre concerné, est protégée en tant que travailleur dans le cadre de la législation nationale sur l'emploi ~~et conformément aux pratiques nationales~~ ;

b) travailleur intérimaire : une personne ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire dans le but d'être mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle de ladite entreprise;

~~b) "travailleur comparable" : le travailleur de l'entreprise utilisatrice occupant un poste identique ou similaire à celui occupé par le travailleur mis à disposition par l'entreprise de travail intérimaire en tenant compte de l'ancienneté et des qualifications et compétences;~~

c) "mission": la période pendant laquelle le travailleur intérimaire est mis à la disposition auprès de l' d'une entreprise utilisatrice en vue d'y travailler de manière temporaire sous le contrôle de ladite entreprise .

d) "entreprise de travail intérimaire": toute personne physique ou morale qui, conformément au droit national, conclut des contrats de travail ou noue des relations de travail avec des travailleurs intérimaires en vue de les mettre à la disposition d'entreprises utilisatrices pour y travailler temporairement sous le contrôle desdites entreprises;

e) " entreprise utilisatrice" : toute personne physique ou morale pour laquelle et sous le contrôle de laquelle un travailleur intérimaire travaille temporairement;

ef) "conditions essentielles de travail et d'emploi" : les conditions de travail et d'emploi établies par la législation, la réglementation, les dispositions administratives, les conventions collectives et/ou toutes autres dispositions de portée générale relatives :

i) à la durée du travail, aux heures supplémentaires, aux temps de pause, aux périodes de repos, au travail de nuit, aux congés payés, aux jours fériés;

ii) à la rémunération;

iii) au travail des femmes enceintes et allaitantes, des enfants et des jeunes et;

~~iv) aux dispositions prises en vue de combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle.~~

2. La présente directive ne porte pas atteinte au droit national en ce qui concerne la définition de la rémunération, du contrat de travail, ~~ou~~ de la relation de travail ou du travailleur.

Cependant, les Les États membres ne sauraient exclure du champ d'application de la présente directive les travailleurs, les contrats ou relations de travail uniquement du fait qu'il s'agit de qu'ils concernent :

a) ~~des travailleurs à temps partiel, de au sens de la directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997;~~

b) ~~des travailleurs à durée déterminée ou de au sens de la directive 99/70/CE du Conseil du 28 juin 1999;~~

e) ~~des personnes ayant un contrat de travail ou une relation de travail avec une entreprise de travail intérimaire, effectuant une mission d'intérim auprès d'une entreprise utilisatrice.~~

Article 4

Réexamen des interdictions ou restrictions

~~1. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, réexaminent périodiquement, au minimum tous les cinq ans, les restrictions ou interdictions au recours au travail intérimaire concernant certaines catégories de travailleurs ou certaines branches d'activité économique afin de vérifier si les conditions particulières qui les sous-tendent demeurent valables. Dans la négative, les États membres doivent les supprimer.~~

1. Les interdictions ou restrictions au recours au travail intérimaire sont uniquement justifiées en raison de l'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs intérimaires, aux exigences de santé et de sécurité au travail et à la nécessité d'assurer le bon fonctionnement du marché du travail, y compris la prévention d'éventuels abus.

2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, réexaminent les restrictions ou interdictions susmentionnées afin de vérifier si elles restent justifiées par les raisons visées au paragraphe 1. Dans la négative, les États membres les suppriment. Les États membres informent la Commission du résultat dudit examen.

3. Les paragraphes 1 et 2 s'entendent sans préjudice des exigences nationales en matière d'enregistrement, d'agrément, de certification, de garantie financière ou de contrôle des agences de travail intérimaire

~~2. Les États membres notifient à la Commission le résultat dudit examen. En cas de maintien de telles restrictions ou interdictions, les États membres communiquent les raisons pour lesquelles ils estiment que de telles restrictions ou interdictions sont nécessaires et justifiées.~~

~~Les restrictions ou interdictions susceptibles d'être maintenues doivent être justifiées par des raisons d'intérêt général tenant, notamment, à la protection des travailleurs salariés.~~

CHAPITRE II

CONDITIONS DE TRAVAIL ET D'EMPLOI

Article 5

Principe de non-discrimination

~~1. Les travailleurs intérimaires sont traités, pendant la durée de leur mission, d'une manière au moins aussi favorable qu'un travailleur comparable de l'entreprise utilisatrice, pour ce qui concerne les conditions essentielles de travail et d'emploi, y compris celles qui sont soumises à une ancienneté particulière dans l'emploi, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.~~

~~Lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique.~~

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

Lors de l'application de l'alinéa précédent, les règles en vigueur dans l'entreprise utilisatrice concernant :

i) la protection des femmes enceinte et allaitantes et la protection des enfants et des jeunes ainsi que

ii) l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et toute action pour combattre toute discrimination fondée sur le sexe, la race ou l'origine ethnique, la religion ou les convictions, un handicap, l'âge ou l'orientation sexuelle

doivent être respectées quelles soient établies par la législation, la réglementation, les dispositions administratives, les conventions collectives et/ou toutes autres dispositions de portée générale.

2. **En ce qui concerne la rémunération, les** Les États membres peuvent, **après consultation des partenaires sociaux,** prévoir qu'il peut être dérogé au principe fixé au paragraphe 1er lorsque les travailleurs intérimaires, liés à l'entreprise de travail intérimaire par un contrat à durée indéterminée, continuent à être rémunérés dans l'intervalle de temps entre l'exécution de deux missions.

3. Les États membres peuvent ~~confier aux~~, **après avoir consulté les** partenaires sociaux au niveau approprié, **leur confier** la possibilité **de maintenir ou** de conclure des conventions collectives qui dérogent au principe fixé au paragraphe 1er à condition qu'un niveau de protection adéquat soit assuré aux travailleurs intérimaires.

4. Sans préjudice des dispositions des paragraphes 2 et 3 ci-dessus, les Etats membres peuvent, **en ce qui concerne la rémunération,** prévoir que le paragraphe 1 ne s'applique pas, lorsqu'un travailleur intérimaire travaille, à l'occasion d'une mission ou d'une série de missions, au sein de la même entreprise utilisatrice, dans un emploi qui, compte tenu de sa durée ou sa nature, peut être réalisé dans une période qui ne peut excéder six semaines.

Les Etats membres prennent les mesures nécessaires, en vue d'éviter le recours abusif à l'application de ce paragraphe.

~~5. Lorsque selon la présente directive, la comparaison doit se faire avec un travailleur comparable dans l'entreprise utilisatrice mais qu'il n'existe pas de tel travailleur, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable à l'entreprise utilisatrice ; lorsqu'il n'existe pas de telle convention collective applicable, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable à l'entreprise de travail intérimaire ; en l'absence de convention collective applicable, les conditions essentielles de travail et d'emploi du travailleur intérimaire relèvent de la législation nationale et des pratiques nationales.~~

65. Les modalités de mise en œuvre des dispositions du présent article sont définies par les États membres après consultation des partenaires sociaux. Les États membres peuvent également confier aux partenaires sociaux au niveau approprié le soin de définir par voie d'accord négocié ces modalités, **conformément aux pratiques nationales.**

Article 6

Accès à l'emploi permanent et de qualité

1. Les travailleurs intérimaires sont informés des postes vacants dans l'entreprise utilisatrice dans le but de leur assurer la même possibilité que les autres travailleurs de cette entreprise d'obtenir des postes permanents. **Une telle information peut être fournie au moyen d'une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise pour laquelle et sous le contrôle de laquelle les travailleurs intérimaires travaillent temporairement.**

2. Les États membres prennent les mesures nécessaires pour que les clauses interdisant ou ayant pour effet d'empêcher la conclusion d'un contrat de travail ou d'une relation de travail entre l'entreprise utilisatrice et le travailleur intérimaire, après l'expiration de sa mise à disposition, soient nulles ou puissent être déclarées nulles.

Le présent paragraphe ne porte pas atteinte aux dispositions en vertu desquelles les entreprises de travail intérimaire perçoivent une compensation d'un montant raisonnable en contrepartie de services rendus à l'entreprise utilisatrice quant à la mise à disposition, au recrutement et à la formation des travailleurs intérimaires.

3. Les entreprises de travail intérimaire ne mettent pas des honoraires à la charge des travailleurs, **notamment** en échange d'affectations dans une entreprise utilisatrice, **ou pour avoir conclu un contrat ou une relation de travail avec une entreprise utilisatrice après avoir effectué une mission dans celle-ci.**

4. Les travailleurs intérimaires **ont accès dans** ~~bénéficient des services sociaux de~~ l'entreprise utilisatrice, **aux installations ou aux services communs, notamment aux services de restauration, aux infrastructures d'accueil des enfants et aux transports, dans les mêmes conditions que les travailleurs employés directement par cette entreprise,** à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

5. Les États membres prennent les mesures appropriées ou favorisent le dialogue entre les partenaires sociaux, conformément à leurs traditions et pratiques nationales, en vue :

- d'améliorer l'accès des travailleurs intérimaires aux opportunités de formation dans les entreprises de travail intérimaire, y compris dans les périodes se situant entre les missions afin de promouvoir leur développement de carrière et leur employabilité,
- d'améliorer l'accès des travailleurs intérimaires aux opportunités de formation des travailleurs des entreprises utilisatrices dans lesquelles ils sont mis à disposition.

Article 7

Représentation des travailleurs intérimaires

Les travailleurs intérimaires sont pris en compte, **dans les conditions définies par les États membres**, au sein de l'entreprise de travail intérimaire, pour le calcul du seuil au-dessus duquel les instances représentatives des travailleurs prévues par ~~les législations nationales~~ **le droit et communautaires et national ou les conventions collectives** doivent être constituées.

Les États membres peuvent prévoir, dans les conditions qu'ils définissent, que ces travailleurs, sont pris en compte au sein de l'entreprise utilisatrice, pour le calcul du seuil au-dessus duquel les instances représentatives des travailleurs prévues par ~~les législations nationales~~ **le droit et communautaires et national ou les conventions collectives** peuvent être constituées, **de la même manière que le sont ou le seraient des travailleurs employés directement, pour la même durée, par l'entreprise utilisatrice.**

Article 8

Information des représentants des travailleurs

Sans préjudice des dispositions nationales et communautaires, plus contraignantes et/ou plus spécifiques, relatives à l'information et consultation, l'entreprise utilisatrice doit fournir des informations appropriées sur le recours au travail intérimaire au sein de l'entreprise lors de la transmission d'informations sur la situation de l'emploi dans l'entreprise aux instances représentatives des travailleurs instituées conformément à la législation communautaire et nationale.

CHAPITRE III

DISPOSITIONS FINALES

Article 9

Exigences minimales

1. La présente directive ne porte pas atteinte au droit des États membres d'appliquer ou d'introduire des dispositions législatives, réglementaires ou administratives plus

favorables aux travailleurs ou de favoriser ou de permettre des conventions collectives ou des accords conclus entre les partenaires sociaux plus favorables aux travailleurs.

2. La mise en œuvre de la présente directive ne constitue en aucun cas un motif suffisant pour justifier une réduction du niveau général de protection des travailleurs dans les domaines couverts par la présente directive. Les mesures prises pour la mise en œuvre de la présente directive sont sans préjudice des droits des États membres et/ou des partenaires sociaux d'arrêter eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes de celles qui existent au moment de l'adoption de la présente directive, pour autant que les exigences minimales prévues par la présente directive soient respectées.

Article 10

Sanctions

Les États membres déterminent le régime des sanctions applicables aux violations des dispositions nationales arrêtées en application de la présente directive et prennent toute mesure nécessaire pour assurer leur mise en œuvre. Les sanctions ainsi prévues doivent être effectives, proportionnelles et dissuasives. Les États membres notifient ces dispositions à la Commission au plus tard à la date mentionnée à l'article 11, ainsi que toute modification ultérieure dans les meilleurs délais. Ils veillent en particulier à ce que les travailleurs ~~et~~ ou leurs représentants disposent de procédures adéquates aux fins de l'exécution des obligations prévues par la présente directive.

Article 11

Mise en œuvre

1. Les États membres adoptent les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le ... (deux ans après l'adoption), ou s'assurent que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toutes dispositions nécessaires leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

2. Lorsque les États membres adoptent ces dispositions, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 12

Réexamen par la Commission

Au plus tard le... (cinq ans après l'adoption de la présente directive) après l'adoption de la présente directive, la Commission réexamine, en consultation avec les États membres et les partenaires sociaux au niveau communautaire, son application, en vue

de proposer au Parlement et au Conseil, en tant que de besoin, les modifications nécessaires.

Article 13

Entrée en vigueur

La présente directive entre en vigueur le vingtième jour suivant celui de sa publication au *Journal officiel des Communautés européennes*.

Article 14

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le

Par le Parlement européen
Le Président

Par le Conseil
Le Président

Accord-cadre sur le télétravail conclu entre
la CÉS, l'UNICE/UEAPME et le CEEP

Accord cadre européen sur le télétravail

1. Considérations générales

Dans le cadre de la Stratégie Européenne pour l'Emploi, le Conseil européen a invité les partenaires sociaux à négocier des accords en vue de moderniser l'organisation du travail, incluant des arrangements de travail flexibles, dans le but d'améliorer la productivité et la compétitivité des entreprises et de réaliser l'équilibre nécessaire entre la flexibilité et la sécurité.

La Commission européenne, dans la seconde phase de consultation des partenaires sociaux sur la modernisation et l'amélioration des relations de travail, a invité les partenaires sociaux à engager des négociations sur le télétravail. Le 20 septembre 2001, la CES (et le comité de liaison EUROCADRES/CEC), l'UNICE/UEAPME et le CEEP ont annoncé leur intention d'ouvrir des négociations en vue d'un accord à mettre en œuvre par les organisations membre des parties signataires dans les Etats membres et dans les pays de l'Espace Economique Européen. Par ces négociations, ils ont souhaité contribuer à préparer le passage vers l'économie et la société de la connaissance comme décidé par le Conseil européen de Lisbonne.

Le télétravail couvre un large éventail de situations et de pratiques sujettes à des évolutions rapides. Pour cette raison, les partenaires sociaux ont choisi une définition du télétravail qui permette de couvrir différentes formes de télétravail régulier.

Les partenaires sociaux considèrent le télétravail à la fois comme un moyen pour les entreprises et les organisations de services publics de moderniser l'organisation du travail, et comme un moyen pour les travailleurs de réconcilier vie professionnelle et vie sociale et de leur donner une plus grande autonomie dans l'accomplissement de leurs tâches. Si l'Europe désire tirer le meilleur parti de la société de l'information, elle doit encourager cette nouvelle forme d'organisation du travail, de façon à ce que la flexibilité et la sécurité aillent de pair, que la qualité des emplois soit accrue et que les chances des personnes handicapées sur le marché du travail soient améliorées.

Cet accord volontaire a pour objet d'établir un cadre général au niveau européen, à mettre en œuvre par les organisations membres des parties signataires, conformément aux procédures et aux pratiques nationales spécifiques aux partenaires sociaux. Les parties signataires invitent aussi leurs organisations membres des pays candidats à mettre en œuvre cet accord.

La mise en œuvre de cet accord ne constitue pas une raison valable pour réduire le niveau général de protection accordée aux travailleurs dans le champ du présent accord. Lors de la mise en œuvre de cet accord, les membres des organisations signataires évitent d'imposer des charges inutiles aux PME.

Cet accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des accords adaptant et/ou complétant le présent accord d'une manière qui prenne en compte les besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.

2. Définition et champ d'application

Le télétravail est une forme d'organisation et/ou de réalisation du travail, utilisant les technologies de l'information, dans le cadre d'un contrat ou d'une relation d'emploi, dans laquelle un travail, qui aurait également pu être réalisé dans les locaux de l'employeur, est effectué hors de ces locaux de façon régulière.

Le présent accord couvre les télétravailleurs. On entend par télétravailleur toute personne qui effectue du télétravail tel que défini ci-dessus.

3. Caractère volontaire

Le télétravail est volontaire pour le travailleur et l'employeur concernés. Le télétravail peut faire partie du descriptif initial du poste du travailleur, ou on peut s'y engager volontairement par la suite.

Dans les deux cas, l'employeur fournit au télétravailleur les informations écrites pertinentes conformément à la directive 91/533/CEE, en ce compris des informations relatives aux conventions collectives applicables, une description du travail à réaliser, etc. Les spécificités du télétravail demandent normalement des informations écrites complémentaires sur des questions telles que le département de l'entreprise auquel le télétravailleur est rattaché, son supérieur immédiat ou autres personnes auxquelles le télétravailleur peut adresser des questions de nature professionnelle ou personnelle, les modalités pour faire rapport, etc.

Si le télétravail ne fait partie du descriptif initial du poste, et si l'employeur fait une offre de télétravail, le travailleur peut accepter ou refuser cette offre. Si un travailleur exprime le désir d'opter pour un télétravail, l'employeur peut accepter ou refuser cette demande.

Le passage au télétravail, en tant que tel, parce qu'il modifie uniquement la manière dont le travail est effectué, n'affecte pas le statut d'emploi du télétravailleur. Le refus d'un travailleur d'opter pour un télétravail n'est pas, en soi, un motif de résiliation de la relation d'emploi ni de modification des conditions d'emploi de ce travailleur.

Si le télétravail ne fait pas partie du descriptif initial du poste, la décision de passer au télétravail est réversible par accord individuel et/ou collectif. La réversibilité peut impliquer un retour au travail dans les locaux de l'employeur à la demande du travailleur ou à celle de l'employeur. Les modalités de cette réversibilité sont établies par accord individuel et/ou collectif.

4. Conditions d'emploi

En ce qui concerne les conditions d'emploi, les télétravailleurs bénéficient des mêmes droits, garantis par la législation et les conventions collectives applicables, que les travailleurs comparables dans les locaux de l'entreprise. Cependant, pour tenir compte des particularités du télétravail, des accords spécifiques complémentaires collectifs et/ou individuels peuvent être nécessaires.

5. Protection des données

Il incombe à l'employeur de prendre les mesures qui s'imposent, notamment d'ordre logiciel, pour assurer la protection des données utilisées et traitées par le télétravailleur à des fins professionnelles.

L'employeur informe le télétravailleur de toutes législations et règles de l'entreprise pertinentes pour la protection des données.

Il incombe au télétravailleur de se conformer à ces règles.

L'employeur informe le télétravailleur, en particulier:

- de toute restriction à l'usage des équipements ou outils informatiques comme l'Internet;
- des sanctions en cas de non-respect.

6. Vie privée

L'employeur respecte la vie privée du télétravailleur.

Si un moyen de surveillance est mis en place, il doit être proportionné à l'objectif et introduit conformément à la directive 90/270 relative aux écrans de visualisation.

7. Équipements

Toutes les questions relatives aux équipements de travail, à la responsabilité et aux coûts sont définies clairement avant le début du télétravail.

En règle générale, l'employeur est chargé de fournir, d'installer et d'entretenir les équipements nécessaires au télétravail régulier, sauf si le télé-travailleur utilise son propre équipement.

Si le télétravail est réalisé régulièrement, l'employeur couvre les coûts directement causés par ce travail, en particulier ceux liés aux communications.

L'employeur fournit au télétravailleur un service approprié d'appui technique.

L'employeur a la responsabilité conformément à la législation nationale et aux conventions collectives en ce qui concerne les coûts liés à la perte ou à l'endommagement des équipements et des données utilisés par le télétravailleur.

Le télétravailleur prend dûment soin des équipements qui lui sont confiés; il ne rassemble ni ne diffuse de matériel illicite via l'Internet.

8. Santé et sécurité

L'employeur est responsable de la protection de la santé et de la sécurité professionnelles du télétravailleur conformément à la directive 89/391, ainsi qu'aux directives particulières, législations nationales et conventions collectives pertinentes.

L'employeur informe le télétravailleur de la politique de l'entreprise en matière de santé et de sécurité au travail, en particulier des exigences relatives aux écrans de visualisation. Le télétravailleur applique correctement ces politiques de sécurité.

Afin de vérifier l'application correcte des dispositions applicables en matière de santé et de sécurité, l'employeur, les représentants des travailleurs et/ou les autorités compétentes ont accès au lieu du télétravail, dans les limites des législations et conventions collectives nationales. Si le télétravailleur travaille à domicile, cet accès est soumis à une notification préalable et à son accord. Le télétravailleur est autorisé à demander une visite d'inspection.

9. Organisation du travail

Dans le cadre de la législation, des conventions collectives et règles d'entreprise applicables, le télétravailleur gère l'organisation de son temps de travail.

La charge de travail et les critères de résultats du télétravailleur sont équivalents à ceux de travailleurs comparables dans les locaux de l'employeur.

L'employeur s'assure que des mesures sont prises pour prévenir l'isolement du télétravailleur par rapport aux autres travailleurs de l'entreprise, en lui donnant la possibilité de rencontrer régulièrement ses collègues et d'avoir accès aux informations de l'entreprise.

10. Formation

Les télétravailleurs ont le même accès à la formation et aux possibilités de carrière que des travailleurs comparables qui travaillent dans les locaux de l'employeur et sont soumis aux mêmes politiques d'évaluation que ces autres travailleurs.

Les télétravailleurs reçoivent une formation appropriée, ciblée sur les équipements techniques à leur disposition et sur les caractéristiques de cette forme d'organisation du travail. Le superviseur et les collègues directs des télétravailleurs peuvent également avoir besoin d'une formation à cette forme de travail et à sa gestion.

11. Droits collectifs

Les télétravailleurs ont les mêmes droits collectifs que les travailleurs dans les locaux de l'entreprise. Il n'est pas fait obstacle à la communication avec les représentants des travailleurs.

Les télétravailleurs sont soumis aux mêmes conditions de participation et d'éligibilité aux élections pour les instances représentatives des travailleurs ou prévoyant une représentation des travailleurs. Les télétravailleurs sont inclus dans le calcul déterminant les seuils nécessaires pour les instances de représentation des travailleurs, conformément aux législations européennes et nationales ainsi qu'aux conventions collectives et pratiques nationales. L'établissement auquel le télétravailleur sera rattaché afin d'exercer ses droits collectifs est précisé au départ.

Les représentants des travailleurs sont informés et consultés sur l'introduction du télétravail conformément aux législations européennes et nationales ainsi qu'aux conventions collectives et pratiques nationales.

12. Mise en œuvre et suivi

Dans le cadre de l'article 139 du Traité, cet accord-cadre européen sera mis en œuvre par les membres de l'UNICE/UEAPME, du CEEP et de la CES (et du Comité de Liaison EUROCADRES/CEC), conformément aux procédures et pratiques propres aux partenaires sociaux dans les Etats membres.

Cette mise en œuvre sera effectuée dans les trois ans suivant la date de signature de cet accord.

Les organisations membres feront rapport sur la mise en œuvre de cet accord à un groupe ad hoc créé par les parties signataires sous la responsabilité du comité du dialogue social. Ce groupe ad hoc préparera un rapport conjoint sur les actions de mise en œuvre prises. Ce rapport sera préparé dans les quatre ans suivant la date de signature de cet accord.

En cas de questions sur le contenu de l'accord, les organisations membres pourront en référer conjointement ou séparément aux parties signataires.

Les parties signataires passeront en revue l'accord cinq ans après la signature si l'une des parties signataires le demande.

Cet accord a été conclu le 23 mai 2002 et signé à Bruxelles le 16 juillet 2002 par la CES, l'UNICE/UEAPME et le CEEP en présence d'Anna Diamantopoulou Commissaire européen chargée de l'emploi et des affaires sociales.

Directive du Conseil de l'Union européenne concernant
l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par
l'UNICE, le CEEP et la CÉS, le 15 décembre 1997

31997L0081

Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES - Annexe : Accord-cadre sur le travail à temps partiel

Journal officiel n° L 014 du 20/01/1998 p. 0009 - 0014

CONSLEG - 97L0081 - 05/05/1998 - 13 p.

DIRECTIVE 97/81/CE DU CONSEIL du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu l'accord sur la politique sociale, annexé au protocole (n° 14) sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 4, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission,

(1) considérant que, sur la base du protocole (n° 14) sur la politique sociale, les États membres, à l'exception du Royaume-Uni de Grande-Bretagne et d'Irlande du Nord, ci-après dénommés «États membres», désireux de poursuivre dans la voie tracée par la charte sociale de 1989, ont arrêté entre eux un accord sur la politique sociale;

(2) considérant que les partenaires sociaux, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de l'accord sur la politique sociale, peuvent demander conjointement que les accords au niveau communautaire soient mis en oeuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission;

(3) considérant que le point 7 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit, entre autres, que «la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté. Ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour la forme de travail autre que le travail à durée indéterminée tel que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire, le travail saisonnier»;

(4) considérant que le Conseil n'a pas statué sur la proposition de directive relative à certaines relations de travail en ce qui concerne les distorsions de concurrence (1), telle que modifiée (2), ni sur la proposition de directive relative à certaines relations de travail en ce qui concerne les conditions de travail (3);

(5) considérant que les conclusions du Conseil européen d'Essen ont souligné la nécessité de prendre des mesures pour promouvoir l'emploi et l'égalité des chances des femmes et des hommes, et appelé à prendre des mesures visant une augmentation de l'intensité en emploi de la croissance, en particulier par une organisation plus souple du travail, qui répondent tant aux souhaits des travailleurs qu'aux exigences de la concurrence;

(6) considérant que la Commission, conformément à l'article 3, paragraphe 2, de l'accord sur la politique sociale, a consulté les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire en matière de flexibilité du temps de travail et de sécurité des travailleurs;

(7) considérant que la Commission, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, a de nouveau consulté les partenaires sociaux au niveau communautaire sur le contenu de la proposition envisagée, conformément à l'article 3, paragraphe 3, dudit accord;

(8) considérant que les organisations interprofessionnelles à vocation générale [Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), Centre européen de l'entreprise publique (CEEP) et Confédération européenne des syndicats (CES)] ont informé la Commission, par lettre conjointe du 19 juin 1996, de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 4 de l'accord sur la politique sociale; qu'ils ont demandé à la Commission, par lettre conjointe du 12 mars 1997, un délai supplémentaire de trois mois; que la Commission a accordé ce délai;

(9) considérant que lesdites organisations professionnelles ont conclu, le 6 juin 1997, un accord-cadre sur le travail à temps partiel et qu'elles ont transmis à la Commission leur demande conjointe de mettre en oeuvre cet accord-cadre, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de l'accord sur la politique sociale;

(10) considérant que le Conseil, dans sa résolution du 6 décembre 1994 sur certaines perspectives d'une politique sociale de l'Union européenne: contribution à la convergence économique et sociale de l'Union (4), a invité les partenaires sociaux à mettre à profit les possibilités de conclure des conventions, puisqu'ils sont, en règle générale, plus proches de la réalité sociale et des problèmes sociaux;

(11) considérant que les parties signataires ont souhaité conclure un accord-cadre sur le travail à temps

partiel énonçant les principes généraux et prescriptions minimales relatifs au travail à temps partiel; qu'ils ont manifesté leur volonté d'établir un cadre général pour l'élimination des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et de contribuer au développement des possibilités de travail à temps partiel sur une base acceptable pour les employeurs et pour les travailleurs;

(12) considérant que les partenaires sociaux ont voulu attacher une attention particulière au travail à temps partiel, tout en indiquant qu'ils avaient l'intention de considérer la nécessité d'accords similaires pour d'autres formes de travail;

(13) considérant que, dans les conclusions du Conseil européen d'Amsterdam, les chefs d'État et de gouvernement de l'Union européenne se sont vivement félicités de l'accord conclu par les partenaires sociaux en matière de travail à temps partiel;

(14) considérant que l'acte approprié pour la mise en oeuvre de cet accord-cadre est une directive au sens de l'article 189 du traité; qu'il lie, dès lors, les États membres quant au résultat à atteindre, tout en laissant aux instances nationales la compétence quant à la forme et aux moyens;

(15) considérant que, conformément au principe de subsidiarité et au principe de proportionnalité, tels qu'énoncés à l'article 3 B du traité, les objectifs de la présente directive ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc être mieux réalisés au niveau communautaire; que la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre aux objectifs;

(16) considérant que, en ce qui concerne les termes employés dans l'accord-cadre, sans y être définis de manière spécifique, la présente directive laisse aux États membres le soin de définir ces termes en conformité avec le droit et/ou les pratiques nationales, comme il en est pour d'autres directives adoptées en matière sociale qui emploient des termes semblables, à condition que lesdites définitions respectent le contenu de l'accord-cadre;

(17) considérant que la Commission a élaboré sa proposition de directive, conformément à sa communication du 14 décembre 1993 concernant la mise en oeuvre du protocole (n° 14) sur la politique sociale et sa communication du 18 septembre 1996 concernant le développement du dialogue social au niveau communautaire, en tenant compte de la représentativité des parties signataires et de la légalité des clauses de l'accord-cadre;

(18) considérant que la Commission a élaboré sa proposition de directive dans le respect de l'article 2, paragraphe 2, de l'accord sur la politique sociale, qui prévoit que la législation dans le domaine social «évite d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles contrarieraient la création et le développement de petites et moyennes entreprises»;

(19) considérant que la Commission, conformément à sa communication du 14 décembre 1993 concernant la mise en oeuvre du protocole (n° 14) sur la politique sociale, a informé le Parlement européen en lui envoyant le texte de sa proposition de directive contenant l'accord-cadre;

(20) considérant que la Commission a également informé le Comité économique et social;

(21) considérant que la clause 6, paragraphe 1, de l'accord-cadre dispose que les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables;

(22) considérant que la clause 6, paragraphe 2, de l'accord-cadre dispose que la mise en oeuvre de la présente directive ne peut pas justifier de régression par rapport à la situation existant dans chaque État membre;

(23) considérant que la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs reconnaît l'importance de la lutte contre les discriminations sous toutes leurs formes, notamment celles fondées sur le sexe, la couleur, la race, les opinions et les croyances;

(24) considérant que l'article F, paragraphe 2, du traité sur l'Union européenne prévoit que l'Union respecte les droits fondamentaux, tels qu'ils sont garantis par la convention européenne de sauvegarde des droits de l'homme et des libertés fondamentales et tels qu'ils résultent des traditions constitutionnelles communes aux États membres, en tant que principes généraux du droit communautaire;

(25) considérant que les États membres peuvent confier aux partenaires sociaux, à leur demande conjointe, la mise en oeuvre de la présente directive, à condition de prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive;

(26) considérant que la mise en oeuvre de l'accord-cadre contribue à la réalisation des objectifs visés à l'article 1er de l'accord sur la politique sociale,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

La présente directive vise à mettre en oeuvre l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu le 6 juin 1997 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (UNICE, CEEP et CES) tel qu'il figure à l'annexe.

Article 2

1. Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 20 janvier 2000 ou s'assurent au plus tard à cette date que les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Les États membres peuvent, si nécessaire pour tenir compte de difficultés particulières ou d'une mise en oeuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire.

Ils doivent informer immédiatement la Commission de ces circonstances.

Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées au premier alinéa, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

2. Les États membres communiquent à la Commission le texte des dispositions essentielles de droit interne qu'ils ont adoptées ou qu'ils adoptent dans le domaine régi par la présente directive.

Article 3

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel des Communautés européennes.

Article 4

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Bruxelles, le 15 décembre 1997.

Par le Conseil

Le président

J.-C. JUNCKER

(1) JO C 224 du 8. 9. 1990, p. 6.

(2) JO C 305 du 5. 12. 1990, p. 8.

(3) JO C 224 du 8. 9. 1990, p. 4.

(4) JO C 368 du 23. 12. 1994, p. 6.

ANNEXE

UNION DES CONFÉDÉRATIONS DE L'INDUSTRIE ET DES EMPLOYEURS D'EUROPE
CONFÉDÉRATION EUROPÉENNE DES SYNDICATS CENTRE EUROPÉEN DES ENTREPRISES À
PARTICIPATION PUBLIQUE

ACCORD-CADRE SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Préambule

Le présent accord-cadre est une contribution à la stratégie européenne générale pour l'emploi. Le travail à temps partiel a exercé un impact important sur l'emploi au cours des dernières années. C'est pourquoi les parties au présent accord ont attaché une attention prioritaire à cette forme de travail. Elles ont l'intention de considérer la nécessité d'accords similaires pour d'autres formes de travail flexibles.

Reconnaissant la diversité des situations dans les États membres et que le travail à temps partiel est une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs et activités, le présent accord énonce les principes généraux et prescriptions minimales relatifs au travail à temps partiel. Il illustre la volonté des partenaires

sociaux d'établir un cadre général pour l'élimination des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et de contribuer au développement des possibilités de travail à temps partiel sur une base acceptable pour les employeurs et pour les travailleurs.

Le présent accord porte sur les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel, reconnaissant que les questions concernant les régimes légaux de sécurité sociale relèvent de la décision des États membres. Dans le cadre du principe de non-discrimination, les parties au présent accord ont pris note de la déclaration sur l'emploi du Conseil européen de Dublin de décembre 1996, dans laquelle le Conseil soulignait, entre autres, la nécessité de rendre les systèmes de sécurité sociale plus favorables à l'emploi en développant «des systèmes de protection sociale capables de s'adapter aux nouveaux modèles de travail et d'offrir une protection sociale appropriée aux personnes engagées dans le cadre de tels modèles». Les parties au présent accord considèrent qu'effet devrait être donné à cette déclaration. La CES, l'UNICE et le CEEP demandent à la Commission de soumettre le présent accord-cadre au Conseil afin que, par une décision, celui-ci rende ces prescriptions contraignantes dans les États membres parties à l'accord sur la politique sociale annexé au protocole (n° 14) sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne.

Les parties au présent accord prient la Commission, dans sa proposition visant à mettre en oeuvre le présent accord, de demander aux États membres d'adopter les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la décision du Conseil au plus tard deux ans après l'adoption de la décision ou de s'assurer (1) que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord avant la fin de cette période. Les États membres peuvent, si nécessaire pour tenir compte de difficultés particulières ou d'une mise en oeuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire pour se conformer à la présente disposition.

Sans préjudice du rôle des tribunaux nationaux et de la Cour de justice, les parties au présent accord demandent que toute question relative à l'interprétation du présent accord au niveau européen leur soit en premier lieu renvoyée par la Commission pour qu'elles donnent leur avis.

Considérations générales

1. Vu l'accord sur la politique sociale, annexé au protocole (n° 14) sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 3, paragraphe 4, et son article 4, paragraphe 2;

2. considérant que l'article 4, paragraphe 2, de l'accord sur la politique sociale prévoit que les accords conclus au niveau communautaire sont mis en oeuvre, à la demande conjointe des parties signataires, par décision du Conseil sur proposition de la Commission;

3. considérant que la Commission, dans son second document de consultation sur la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs, a annoncé son intention de proposer une mesure communautaire juridiquement contraignante;

4. considérant que les conclusions du Conseil européen d'Essen ont souligné la nécessité de prendre des mesures pour promouvoir l'emploi et l'égalité des chances des femmes et des hommes, et appelé à prendre des mesures visant une «augmentation de l'intensité en emploi de la croissance, en particulier par une organisation plus souple du travail, qui réponde tant aux souhaits des travailleurs qu'aux exigences de la concurrence»;

5. considérant que les parties au présent accord attachent de l'importance aux mesures qui faciliteraient l'accès au travail à temps partiel pour les hommes et les femmes en vue de préparer la retraite, de concilier la vie professionnelle et la vie familiale et de profiter des possibilités d'éducation et de formation pour améliorer leurs compétences et leur progression professionnelle, dans l'intérêt mutuel des employeurs et des travailleurs et d'une manière qui favorise le développement des entreprises;

6. considérant que le présent accord renvoie aux États membres et aux partenaires sociaux pour la définition des modalités d'application de ces principes généraux, prescriptions minimales et dispositions, afin de prendre en compte la situation dans chaque État membre;

7. considérant que le présent accord prend en considération la nécessité d'améliorer les exigences de la politique sociale, de favoriser la compétitivité de l'économie de la Communauté et d'éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles entraveraient la création et le développement des petites et moyennes entreprises;

8. considérant que les partenaires sociaux sont les mieux placés pour trouver des solutions qui correspondent aux besoins des employeurs et des travailleurs et qu'un rôle particulier doit par conséquent leur être accordé dans la mise en oeuvre et l'application du présent accord,

LES PARTIES SIGNATAIRES ONT CONCLU LE PRÉSENT ACCORD:

Clause 1: Objet

Le présent accord-cadre a pour objet:

- a) d'assurer la suppression des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et d'améliorer la qualité du travail à temps partiel;
- b) de faciliter le développement du travail à temps partiel sur une base volontaire et de contribuer à l'organisation flexible du temps de travail d'une manière qui tienne compte des besoins des employeurs et des travailleurs.

Clause 2: Champ d'application

1. Le présent accord s'applique aux travailleurs à temps partiel ayant un contrat ou une relation de travail définis par la législation, les conventions collectives ou pratiques en vigueur dans chaque État membre.
2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux au niveau approprié conformément aux pratiques nationales de relations industrielles peuvent, pour des raisons objectives, exclure totalement ou partiellement des dispositions du présent accord les travailleurs à temps partiel qui travaillent sur une base occasionnelle. Ces exclusions devraient être réexaminées périodiquement afin d'établir si les raisons objectives qui les sous-tendent demeurent valables.

Clause 3: Définitions

Aux fins du présent accord, on entend par:

- 1) «travailleur à temps partiel»: un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable;
- 2) «travailleur à temps plein comparable»: un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou de relation de travail et un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte d'autres considérations pouvant inclure l'ancienneté et les qualifications/compétences. Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales.

Clause 4: Principe de non-discrimination

1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.
2. Lorsque c'est approprié, le principe du pro rata temporis s'applique.
3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres et/ou les partenaires sociaux, compte tenu des législations européennes et de la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.
4. Lorsque des raisons objectives le justifient, les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux peuvent, le cas échéant, subordonner l'accès à des conditions d'emploi particulières à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire. Les critères d'accès des travailleurs à temps partiel à des conditions d'emploi particulières devraient être réexaminés périodiquement compte tenu du principe de non-discrimination visé à la clause 4.1.

Clause 5: Possibilités de travail à temps partiel

1. Dans le contexte de la clause 1 du présent accord et du principe de non-discrimination entre travailleurs à temps partiel et à temps plein:
 - a) les États membres, après consultation des partenaires sociaux conformément aux législations ou pratiques nationales, devraient identifier et examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer;
 - b) les partenaires sociaux, agissant dans leur domaine de compétence et au travers des procédures prévues dans les conventions collectives, devraient identifier et examiner les obstacles qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer.
2. Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel, ou vice versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement, sans préjudice de la possibilité de procéder, conformément aux législations, conventions collectives et pratiques nationales, à des licenciements pour d'autres raisons telles que celles qui peuvent résulter des nécessités du fonctionnement de l'établissement considéré.
3. Autant que possible, les employeurs devraient prendre en considération:

- a) les demandes de transfert des travailleurs à temps plein à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'établissement;
- b) les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à temps plein ou d'accroissement de leur temps de travail si cette possibilité se présente;
- c) la fourniture en temps opportun d'informations sur les postes à temps partiel et à temps plein disponibles dans l'établissement de façon à faciliter les transferts d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel ou vice versa;
- d) les mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris les postes qualifiés et les postes de direction, et, dans les cas appropriés, les mesures visant à faciliter l'accès des travailleurs à temps partiel à la formation professionnelle pour favoriser la progression et la mobilité professionnelles;
- e) la fourniture, aux organes existants représentant les travailleurs, d'informations appropriées sur le travail à temps partiel dans l'entreprise.

Clause 6: Dispositions sur la mise en oeuvre

1. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables que celles prévues dans le présent accord.
 2. La mise en oeuvre des dispositions du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord, et ceci sans préjudice du droit des États membres et/ou des partenaires sociaux de développer, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes, et sans préjudice de l'application de la clause 5.1 pour autant que le principe de non-discrimination visé à la clause 4.1 soit respecté.
 3. Le présent accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure, au niveau approprié, y compris au niveau européen, des conventions adaptant et/ou complétant ses dispositions d'une manière qui tienne compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.
 4. Le présent accord est sans préjudice de dispositions communautaires plus spécifiques, et notamment des dispositions communautaires relatives à l'égalité de traitement et des chances entre hommes et femmes.
 5. La prévention et le traitement des litiges et plaintes résultant de l'application du présent accord sont traités conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales.
 6. Les parties signataires revoient le présent accord cinq ans après la date de la décision du Conseil, si l'une des parties au présent accord en fait la demande.
- (1) Au sens de l'article 2, paragraphe 4, de l'accord sur la politique sociale du traité instituant la Communauté européenne.

Directive du Conseil de l'Union européenne concernant
l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée conclu par
la CÉS, l'UNICE et le CEEP, 28 juin 1999

31999L0070

Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée

Journal officiel n° L 175 du 10/07/1999 p. 0043 - 0048

DIRECTIVE 1999/70/CE DU CONSEIL

du 28 juin 1999

concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée

LE CONSEIL DE L'UNION EUROPÉENNE,

vu le traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 139, paragraphe 2,

vu la proposition de la Commission,

considérant ce qui suit:

(1) à la suite de l'entrée en vigueur du traité d'Amsterdam, les dispositions de l'accord sur la politique sociale annexé au protocole sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne, ont été incorporées aux articles 136 à 139 du traité instituant la Communauté européenne;

(2) les partenaires sociaux, conformément à l'article 139, paragraphe 2, du traité, peuvent demander conjointement que les accords au niveau communautaire soient mis en oeuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission;

(3) le point 7 de la charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs prévoit, entre autres, que la réalisation du marché intérieur doit conduire à une amélioration des conditions de vie et de travail des travailleurs dans la Communauté européenne; ce processus s'effectuera par un rapprochement dans le progrès de ces conditions, notamment pour les formes de travail autres que le travail à durée indéterminée, telles que le travail à durée déterminée, le travail à temps partiel, le travail intérimaire et le travail saisonnier;

(4) le Conseil n'a pas été en mesure de statuer sur la proposition de directive relative à certaines relations de travail en ce qui concerne les dispositions de concurrence(1), ni sur la proposition de directive relative à certaines relations de travail en ce qui concerne les conditions de travail(2);

(5) les conclusions du Conseil européen d'Essen ont souligné la nécessité de prendre des mesures en vue d'une "augmentation de l'intensité de l'emploi de la croissance, en particulier par une organisation plus souple du travail, qui réponde tant aux souhaits des travailleurs qu'aux exigences de la concurrence";

(6) la résolution du Conseil du 9 février 1999 sur les lignes directrices pour l'emploi en 1999 invite les partenaires sociaux à négocier, à tous les niveaux appropriés, des accords visant à moderniser l'organisation du travail, y compris des formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre flexibilité et sécurité;

(7) la Commission, conformément à l'article 3, paragraphe 2, de l'accord sur la politique sociale, a consulté les partenaires sociaux sur l'orientation possible d'une action communautaire concernant la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs;

(8) la Commission, estimant après cette consultation qu'une action communautaire était souhaitable, a de nouveau consulté les partenaires sociaux sur le contenu de la proposition envisagée, conformément à l'article 3, paragraphe 3, dudit accord;

(9) les organisations interprofessionnelles à vocation générale, à savoir l'Union des confédérations de l'industrie et des employeurs d'Europe (UNICE), le Centre européen des entreprises à participation publique (CEEP) et la Confédération européenne des syndicats (CES), ont informé la Commission, par lettre conjointe du 23 mars 1998, de leur volonté d'engager le processus prévu à l'article 4 dudit accord; elles ont, par lettre conjointe, demandé à la Commission un délai supplémentaire de trois mois; la Commission a accédé à cette demande en prolongeant le délai de négociation jusqu'au 30 mars 1999;

(10) lesdites organisations professionnelles ont conclu, le 18 mars 1999, un accord-cadre sur le travail à durée déterminée et elles ont transmis à la Commission leur demande conjointe afin que cet accord-cadre soit mis en oeuvre par une décision du Conseil sur proposition de la Commission, conformément à l'article 4, paragraphe 2, de l'accord sur la politique sociale;

(11) le Conseil, dans sa résolution du 6 décembre 1994 sur "certaines perspectives d'une politique sociale de l'Union européenne: contribution à la convergence économique et sociale de l'Union"(3), a invité les partenaires sociaux à mettre à profit les possibilités de conclure des conventions, puisqu'ils sont en règle générale plus proches de la réalité sociale et des problèmes sociaux;

(12) les parties signataires, dans le préambule de l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu le 6 juin 1997, ont annoncé leur intention de considérer la nécessité d'accords similaires pour d'autres formes de travail flexible;

(13) les partenaires sociaux ont voulu accorder une importance particulière au travail à durée déterminée, tout en indiquant qu'ils avaient l'intention de considérer la nécessité d'un accord similaire pour le travail intérimaire;

(14) les parties signataires ont souhaité conclure un accord-cadre sur le travail à durée déterminée énonçant les principes généraux et prescriptions minimales relatifs aux contrats et aux relations de travail à durée déterminée; elles ont manifesté leur volonté d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en garantissant l'application du principe de non-discrimination et d'établir un cadre pour prévenir les abus découlant de l'utilisation de relations de travail ou de contrats à durée déterminée successifs;

(15) l'acte approprié pour la mise en oeuvre de cet accord-cadre est une directive au sens de l'article 249 du traité; il lie dès lors les États membres en ce qui concerne le résultat à atteindre, tout en leur laissant le choix de la forme et des moyens;

(16) conformément aux principes de subsidiarité et de proportionnalité, tels qu'énoncés à l'article 5 du traité, les objectifs de la présente directive ne peuvent être réalisés de manière suffisante par les États membres et peuvent donc être mieux réalisés au niveau communautaire; la présente directive n'excède pas ce qui est nécessaire pour atteindre ces objectifs;

(17) en ce qui concerne les termes employés dans l'accord-cadre, sans y être définis de manière spécifique, la présente directive laisse aux États membres le soin de définir ces termes en conformité avec le droit et/ou les pratiques nationales, comme il en est pour d'autres directives adoptées en matière sociale qui emploient des termes semblables, à condition que lesdites définitions respectent le contenu de l'accord-cadre;

(18) la Commission a élaboré sa proposition de directive, conformément à sa communication du 14 décembre 1993 concernant la mise en oeuvre du protocole sur la politique sociale et à sa communication du 20 mai 1998 "Adapter et promouvoir le dialogue social au niveau communautaire", compte tenu de la représentativité des parties signataires, de leur mandat et de la légalité de chaque clause de l'accord-cadre; les parties signataires ont une représentativité cumulée suffisante;

(19) la Commission, a informé le Parlement européen et le Comité économique et social en leur envoyant le texte de l'accord, accompagné de sa proposition de directive et de l'exposé de motifs, conformément à sa communication concernant la mise en oeuvre du protocole sur la politique sociale;

(20) Le Parlement européen a adopté, le 6 mai 1999, une résolution sur l'accord-cadre des partenaires sociaux;

(21) la mise en oeuvre de l'accord-cadre contribue à la réalisation des objectifs visés à l'article 136 du traité,

A ARRÊTÉ LA PRÉSENTE DIRECTIVE:

Article premier

La présente directive vise à mettre en oeuvre l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée, figurant en annexe, conclu le 18 mars 1999 entre les organisations interprofessionnelles à vocation générale (CES, UNICE, CEEP).

Article 2

Les États membres mettent en vigueur les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la présente directive au plus tard le 10 juillet 2001 ou s'assurent, au plus tard à cette date, que les partenaires sociaux ont mis en place les dispositions nécessaires par voie d'accord, les États membres devant prendre toute disposition nécessaire leur permettant d'être à tout moment en mesure de garantir les résultats imposés par la présente directive. Ils en informent immédiatement la Commission.

Les États membres peuvent, si nécessaire, et après consultation des partenaires sociaux, pour tenir compte de difficultés particulières ou d'une mise en oeuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire. Ils informent immédiatement la Commission de ces circonstances.

Lorsque les États membres adoptent les dispositions visées au premier alinéa, celles-ci contiennent une référence à la présente directive ou sont accompagnées d'une telle référence lors de leur publication officielle. Les modalités de cette référence sont arrêtées par les États membres.

Article 3

La présente directive entre en vigueur le jour de sa publication au Journal officiel des Communautés européennes.

Article 4

Les États membres sont destinataires de la présente directive.

Fait à Luxembourg, le 28 juin 1999.

Par le Conseil
Le président
M. NAUMANN

(1) JO C 224 du 8.9.1990, p.6 et JO C 305 du 5.12.1990, p.8.

(2) JO C 224 du 8.9.1990, p. 4.

(3) JO C 368 du 23.12.1994, p. 6.

ANNEXE

CES, UNICE et CEEP

Accord-cadre sur le travail à durée déterminée

Préambule

Le présent accord illustre le rôle que les partenaires sociaux peuvent jouer dans la stratégie européenne pour l'emploi, adoptée au sommet extraordinaire de Luxembourg de 1997 et, faisant suite à l'accord-cadre sur le travail à temps partiel, représente une nouvelle contribution vers un meilleur équilibre entre "la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs".

Les parties au présent accord reconnaissent que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale de relations d'emploi entre employeurs et travailleurs. Elles reconnaissent également que les contrats de travail à durée déterminée répondent, dans certaines circonstances, à la fois aux besoins des employeurs et à ceux des travailleurs.

Le présent accord énonce les principes généraux et prescriptions minimales relatifs au travail à durée déterminée, reconnaissant que leur application détaillée doit prendre en compte les réalités des situations spécifiques nationales, sectorielles, et saisonnières. Il illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour assurer l'égalité de traitement pour les travailleurs à durée déterminée en les protégeant contre la discrimination et pour l'utilisation de contrats de travail à durée déterminée sur une base acceptable pour les employeurs et les travailleurs.

Le présent accord s'applique aux travailleurs à durée déterminée, à l'exception de ceux qui sont mis à la disposition d'une entreprise utilisatrice par une agence de travail intérimaire. Il est dans l'intention des parties de considérer la nécessité d'un accord similaire relatif au travail intérimaire.

Le présent accord porte sur les conditions d'emploi des travailleurs à durée déterminée, reconnaissant que les questions concernant les régimes légaux de sécurité sociale relèvent de la décision des États membres. À cet égard, les partenaires sociaux prennent note de la déclaration sur l'emploi du Conseil européen de Dublin de 1996 qui soulignait, entre autres, la nécessité de développer des systèmes de sécurité sociale plus favorables à l'emploi en développant des systèmes de protection sociale capables de s'adapter aux nouveaux modèles de travail et d'offrir une protection sociale appropriée aux personnes engagées dans le cadre de tels modèles. Les parties au présent accord réitèrent l'opinion exprimée dans l'accord-cadre de 1997 sur le travail à temps partiel, à savoir que les États membres devraient donner effet à cette déclaration sans délai.

De plus, il est également reconnu que des innovations sont nécessaires dans les systèmes de protection sociale complémentaires afin de les adapter aux conditions actuelles, et notamment pour permettre la transférabilité des droits.

La CES, l'UNICE et le CEEP demandent à la Commission de soumettre le présent accord au Conseil afin que, par une décision, celui-ci rende ces prescriptions contraignantes dans les États membres parties à l'accord sur la politique sociale annexé au protocole (no 14) sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne.

Les parties au présent accord prient la Commission, dans sa proposition visant à mettre en oeuvre le présent accord, de demander aux États membres d'adopter les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la décision du Conseil au plus tard deux ans après l'adoption de la décision ou de s'assurer⁽¹⁾ que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord avant la fin de cette période. Les États membres peuvent, si nécessaires pour tenir compte de difficultés particulières ou d'une application par convention collective et après consultation des partenaires sociaux, disposer au maximum d'une année supplémentaire pour se conformer à la présente disposition.

Les parties au présent accord demandent que les partenaires sociaux soient consultés préalablement à toute initiative législative, réglementaire ou administrative prise par un État membre pour se conformer au présent accord.

Sans préjudice du rôle des tribunaux nationaux et de la Cour de justice, les parties au présent accord demandent que toute question relative à l'interprétation du présent accord au niveau européen leur soit en premier lieu renvoyée par la Commission pour qu'elles donnent leur avis.

Considérations générales

1. Vu l'accord sur la politique sociale annexé au protocole (no 14) sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne, et notamment son article 3, paragraphe 4, et son article 4, paragraphe 2,
2. considérant que l'article 4, paragraphe 2, de l'accord sur la politique sociale prévoit que les accords conclus au niveau communautaire peuvent être mis en oeuvre, à la demande conjointe des parties signataires, par décision du Conseil sur proposition de la Commission;
3. considérant que la Commission, dans son second document de consultation sur la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs, a annoncé son intention de proposer une mesure communautaire juridiquement contraignante;
4. considérant que le Parlement européen, dans son avis sur la proposition d'une directive sur le travail à temps partiel, invitait la Commission à soumettre immédiatement des propositions de directives portant sur d'autres formes de travail flexibles tels que le travail à durée déterminée et le travail intérimaire;
5. considérant que, dans les conclusions du sommet extraordinaire sur l'emploi adoptées à Luxembourg, le Conseil européen a invité les partenaires sociaux à négocier des accords "visant à moderniser l'organisation du travail, y compris les formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité";
6. considérant que les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de relations de travail et contribuent à la qualité de vie des travailleurs concernés et à l'amélioration de la performance;
7. considérant que l'utilisation des contrats de travail à durée déterminée basée sur des raisons objectives est un moyen de prévenir les abus;
8. considérant que les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs, occupations et activités qui peuvent convenir à la fois aux travailleurs et aux employeurs;
9. considérant que plus de la moitié des personnes travaillant à durée déterminée dans l'Union européenne sont des femmes et que le présent accord peut dès lors contribuer à améliorer l'égalité des chances entre les femmes et les hommes;
10. considérant que le présent accord renvoie aux États membres et aux partenaires sociaux pour la définition des modalités d'application de ses principes généraux, prescriptions minimales et dispositions, afin de prendre en compte la situation dans chaque État membre et les circonstances de secteurs et occupations particuliers, y compris les activités de nature saisonnière;
11. considérant que le présent accord prend en considération la nécessité d'améliorer les exigences de la politique sociale, de favoriser la compétitivité de l'économie de la Communauté et d'éviter d'imposer des contraintes administratives, financières et juridiques telles qu'elles entraveraient la création et le développement des petites et moyennes entreprises;
12. considérant que les partenaires sociaux sont les mieux placés pour trouver des solutions qui correspondent tant aux besoins des employeurs qu'à ceux des travailleurs et qu'un rôle particulier doit, par conséquent, leur être accordé dans la mise en oeuvre et l'application du présent accord,

LES PARTIES SIGNATAIRES ONT CONCLU LE PRÉSENT ACCORD:

Objet (clause 1)

Le présent accord-cadre a pour objet:

- a) d'améliorer la qualité du travail à durée déterminée en assurant le respect du principe de non-discrimination;
- b) d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

Champ d'application (clause 2)

1. Le présent accord s'applique aux travailleurs à durée déterminée ayant un contrat ou une relation de travail défini par la législation, les conventions collectives ou les pratiques en vigueur dans chaque État membre.

2. Les États membres, après consultation de partenaires sociaux, et/ou les partenaires sociaux peuvent prévoir que le présent accord ne s'applique pas:

- a) aux relations de formation professionnelle initiale et d'apprentissage;
- b) aux contrats ou relations de travail conclus dans le cadre d'un programme de formation, insertion et reconversion professionnelles public spécifique ou soutenu par les pouvoirs publics.

Définitions (clause 3)

Aux termes du présent accord, on entend par:

1. "travailleur à durée déterminée", une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé;
2. "travailleur à durée indéterminée comparable", un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement, et ayant un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte des qualifications/compétences. Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à durée indéterminée comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

Principe de non-discrimination (clause 4)

1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.
2. Lorsque c'est approprié, le principe du "pro rata temporis" s'applique.
3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les États membres, après consultation des partenaires sociaux, et/ou par les partenaires sociaux, compte tenu de la législation Communautaire et la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.
4. Les critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi sont les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiés par des raisons objectives.

Mesures visant à prévenir l'utilisation abusive (clause 5)

1. Afin de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs, les États membres, après consultation des partenaires sociaux, conformément à la législation, aux conventions collectives et pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux, quand il n'existe pas des mesures légales équivalentes visant à prévenir les abus, introduisent d'une manière qui tienne compte des besoins de secteurs spécifiques et/ou de catégories de travailleurs, l'une ou plusieurs des mesures suivantes:

- a) des raisons objectives justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail;
- b) la durée maximale totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs;
- c) le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail.

2. Les États membres, après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, lorsque c'est approprié, déterminent sous quelles conditions les contrats ou relations de travail à durée déterminée:

- a) sont considérés comme "successifs";
- b) sont réputés conclus pour une durée indéterminée.

Information et opportunités de l'emploi (clause 6)

1. Les employeurs informent les travailleurs à durée déterminée des postes vacants dans l'entreprise ou

l'établissement pour leur assurer la même opportunité qu'aux autres travailleurs d'obtenir des postes permanents. Une telle information peut être fournie au moyen d'une annonce générale placée à un endroit approprié dans l'entreprise ou l'établissement.

2. Autant que possible, les employeurs devraient faciliter l'accès des travailleurs à durée déterminée à des opportunités de formation appropriées afin d'améliorer leurs compétences professionnelles, le développement de leur carrière et leur mobilité professionnelle.

Information et consultation (clause 7)

1. Les travailleurs à durée déterminée sont pris en considération pour le calcul du seuil au-dessus duquel les instances représentatives des travailleurs prévues par les législations nationales et communautaires peuvent être constituées conformément aux dispositions nationales.

2. Les modalités d'application de la clause 7, point 1, sont définies par les États membres après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, conformément aux législations, conventions collectives et pratiques nationales et dans le respect de la clause 4, point 1.

3. Autant que possible, les employeurs devraient prendre en considération la transmission aux organes existants représentant les travailleurs, d'informations appropriées sur le travail à durée déterminée dans l'entreprise.

Dispositions sur la mise en oeuvre (clause 8)

1. Les États membres et/ou les partenaires sociaux peuvent maintenir ou introduire des dispositions plus favorables pour les travailleurs que celles prévues dans le présent accord.

2. Le présent accord est sans préjudice de dispositions communautaires plus spécifiques, et notamment des dispositions communautaires relatives à l'égalité de traitement et des chances entre hommes et femmes.

3. La mise en oeuvre du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord.

4. Le présent accord ne porte pas préjudice au droit des partenaires sociaux de conclure au niveau approprié, y compris au niveau européen, des accords adaptant et/ou complétant les dispositions du présent accord d'une manière qui tienne compte des besoins spécifiques des partenaires sociaux concernés.

5. La prévention et le règlement des litiges et plaintes résultant de l'application du présent accord sont traités conformément à la législation, aux conventions collectives et aux pratiques nationales.

6. Les parties signataires revoient l'application du présent accord cinq ans après la date de la décision du Conseil, si l'une des parties au présent accord en fait la demande.

Fritz VERZETNITSCH

Président de la CES

Georges JACOBS

Président de l'UNICE

Antonio CASTELLANO AUYANET

Président du CEEP

Emilio GABAGLIO

Secrétaire général de la CES

Dirk F. HUDIG

Secrétaire général de l'UNICE

Jytte FREDENSBORG

Secrétaire général du CEEP

le 18 mars 1999

(1) Au sens de l'article 2, paragraphe 4, de l'accord sur la politique sociale annexé au protocole (no 14) sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne.

ANNEXE 7

Bibliographie

Bibliographie¹

1. Ouvrages, articles et documents

ACALO. *Les faits saillants de la législation du travail du 1^{er} septembre 2001 au 31 août 2002*, 37 pages.

*ADAMS, G. W. *Canadian Labour Law*, 2^{ème} éd., Aurora, Canada Law Book, 1993 (feuilles mobiles).

*ARTHURS, H.W. « The Dependant Contractor : A Study of the Legal Problems of Countervailing Power », (1965) 16 *University of Toronto Law Journal* 89.

Au bas de l'échelle. *Attention travail précaire - Des normes pour sortir de la précarité*, Montréal, 1996, 36 pages.

Au bas de l'échelle. *Une réforme en profondeur, c'est l'heure! Avis sur la Loi sur les normes du travail*, Montréal, 2000, 64 pages.

Au bas de l'échelle. *Une réforme en profondeur, c'est l'heure! Dossier manifeste sur la Loi sur les normes du travail*, Montréal, 2000, 35 pages.

AUBERT-MONPEYSSSEN, Thérèse. « Les frontières du salariat à l'épreuve des stratégies d'utilisation de la force de travail », (1997) *Droit social* 616.

BEAUCAGE, André. *Les motifs du passage au travail autonome selon une enquête électronique auprès de travailleurs autonomes québécois*, Hull, Université du Québec à Hull, Département des relations industrielles, 2000, 24 pages.

BAUDET, Véronique et Solange DELACROIX. *Travail temporaire*, Liaisons sociales, supplément au numéro 12853 du 19 février de *Liaisons sociales quotidien*, Rueil-Malmaison, 1999, pp. 1-83.

1. Un astérisque indique que le document a été cité dans le rapport.

BEAUDRY, Christian et Daniel LEDUC. *Principaux aspects juridiques du télétravail*, Conférence sur le droit du travail et santé et sécurité au travail, Montréal, 26-27 novembre 2001, 31 pages.

BEAULIEU, M.-L. *Les conflits de droit dans les rapports collectifs du travail*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1955, 540 pages.

BÉLIER, Gilles. « Temps de travail effectif et permanence du lien de subordination », (1998) *Droit social* 530.

*BENDEL, M. « The Dependant Contractor : An Unecessary and Flawed Development in Canadian Labour Law », (1982) 32 *University of Toronto Law Journal* 374.

BENOÎT, Carmelle et autres. *Le travail autonome : un plan d'action interministériel*, Sous-comité « Emploi, entrepreneuriat et formation continue », Québec, 1998, 18 pages.

BERNIER, J. et autres. *Comité de travail interministériel sur les rapports collectifs du travail en milieu forestier : rapport*, Québec, 1999, 157 pages.

BERNIER, J. et autres. *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Les presses de l'Université Laval, Sainte-Foy, 2001, 169 pages.

BERNIER, Jean. *L'extension juridique des conventions collectives au Québec*, Gouvernement du Québec, Commissions consultative sur le travail, 1986, 130 pages.

*BERNIER, Jean, M^e Georges MARCEAU et M^e Michel TOWNER (dissident). *Rapport du Comité d'experts sur le statut des camionneurs-propriétaires*, rapport remis à la ministre du Travail et au ministre des Transports, Québec, 9 avril 1999, 111 pages avec annexes.

*BERNSTEIN, Stephanie, Katherine LIPPEL et Lucie LAMARCHE. *Les femmes et le travail à domicile : le cadre législatif canadien*, Ottawa, Condition féminine Canada, Ottawa, 2001, 227 pages, Disponible sur le site de Condition féminine Canada à l'adresse suivante : www.swc-cfc.gc.ca/publish/research/010419-0662854500-f.html.

BICH, Marie-France. «De quelques idées imparfaites et tortueuses sur l'intermédiation du travail», dans *Développements récents en droit du travail*, no 153, Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 2001, pp. 257-337.

*BICH, Marie-France. «De quelques idées imparfaites et tortueuses sur l'intermédiation du travail», dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, vol. 153, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2001, p. 257.

*BICH, Marie-France. «Le contrat de travail, Code civil du Québec, Livre cinquième, titre deuxième, chapitre septième (articles 2085-2097 C.c.Q)», dans *La réforme du Code civil*, Volume 2, Les Presses de l'Université Laval, 1993, p.741.

*BICH, Marie-France, Pierre DION, Guy LEMAY et Normand RATTI. *La location de personnel, la problématique du travailleur autonome, la problématique de l'administrateur et du dirigeant*, Rapport des travaux d'un comité formé par la Commission de la santé et de la sécurité du travail, Gouvernement du Québec, juillet 1997, 155 pages.

*BLACK, H. C. *Black's Law Dictionary*, 5^{ème} éd., St. Paul (Minn.), West Publishing Co., 1979.

BLOUIN, Rodrigue. *La notion de salarié dans les lois du travail*, document préliminaire, Direction générale de la recherche, Ministère du Travail, Octobre 1973, 301 pages.

BOISSONAT, Jean et René MABIT, *Le travail dans vingt ans*, Rapport de la commission présidée par Jean Boissonnat, Éditions Odile Jacob/La documentation française, 1995, 373 pages.

BOURHIS, Anne et Thierry WILS. « L'éclatement de l'emploi traditionnel: les défis posés par la diversité des emplois typiques et atypiques », (2001) 56 Relations industrielles 66.

*BOUVIER, Philippe. «L'indemnisation des travailleurs: la base salariale et ses modalités», dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, vol. 148, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2001, p. 73.

- *BRIÈRE, Jean-Yves. «Le Big Bang de l'emploi ou la confrontation de la *Loi sur les normes du travail* et des emplois atypiques », dans L. LAMARCHE (dir.). *Emploi précaire et non-emploi : droits recherchés*, Actes de la 5^e journée en droit social et du travail, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1994, p. 1.
- *BRIÈRE, Jean-Yves Robert P. GAGNON. *Droit du travail*, collection de droit 2001-2002, vol. 8, École du Barreau du Québec, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2001, 216 pages.
- *BRIÈRE, Jean-Yves, Réjane CARON et Jean-Pierre VILLAGGI. *Loi sur l'assurance-emploi annotée*, CCH, Brossard, 2001, 674 pages.
- *BROSSARD, Michel et Marcel SIMARD. *Les statuts de travail. Une analyse socio-institutionnelle de la population active québécoise*, Gouvernement du Québec, Commissions consultative sur le travail, 1986, 121 pages.
- *Bureau international du travail. Conseil d'administration, 280^e session, mars 2001, *Deuxième question à l'ordre du jour*, GB280-2001-02-0287-01-fFR.doc/v.3.
- *Bureau international du travail. *Réunion d'experts sur les travailleurs se trouvant dans des situations où ils ont besoin de protection (Le champ de la relation d'emploi)*, Document technique de base, Genève, 15-19 mai 2000, (MEWNP/2000) et Rapport sur la discussion, annexé au document, GB.279/2.
- Bureau international du travail, Bureau des activités pour les travailleurs. *Main-d'œuvre protégée : quel syndicalisme pour l'économie informelle?*, Édition provisoire, Éducation ouvrière 2002/2, Numéro 127, 64 pages.
- *CARNEVALE, Anthony P., Lynn A. JENNINGS and James M. EISENMANN. « Contingent Workers and Employment Law », in Kathleen Barker and Kathleen Christensen (eds), *Contingent Work. American Employment in Transition*, Ithaca and London, ILR Press (Cornell University Press), 1998, p. 281.
- CARRÉ, Françoise, Marianne A. FERBER, Lonnie GOLDEN and Stephen A. HERZENBERG (eds). *Nonstandard Work. The Nature and Challenges of Changing Employment Arrangements*, Industrial Relations Research Association Series, 2000, 426 pages.

CARROTHERS, A. W. R., E. E. PALMER and W. B. RAYNER. *Collective Bargaining Law in Canada*, 2^{ème} éd., Toronto, Butterworths, 1986, 785 pages.

*CARTER, Donald D., Geoffrey ENGLAND, Brian ETHERINGTON et Gilles TRUDEAU. *Labour Law in Canada*, 5^{ème} éd., The Hague, Kluwer Law International Butterworths, 2002, 406 pages.

*CHRISTIE, I., G. ENGLAND et W. B. COTTER. *Employment Law in Canada*, 2^{ème} éd., Butterworths, 1993.

CLARKE, G. J. *Clarke's Canada Industrial Relations Board*, vol. 1 et 2, Canada Law Book inc., Aurora, 2002 (feuilles mobiles).

*CLICHE, Bernard et Martine GRAVEL. *Les accidents du travail et les maladies professionnelles : indemnisation et financement*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, 995 pages.

*CLICHE, Bernard, Serge LAFONTAINE et Richard MAILHOT. *Traité de droit de la santé et de la sécurité au travail*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1993, 608 pages.

COIQUAUD, Urwana. *Le régime juridique des nouvelles formes de travail*, Document de travail, Programme du travail, Politique stratégique et partenariats, Développement des ressources humaines Canada, 1998, 85 pages.

COIQUAUD, Urwana. «Les nouvelles formes du travail : une réalité juridique encore confuse », (1999) 2 Gazette du travail 145.

*Comité consultatif sur le milieu de travail en évolution. *Réflexion collective sur le milieu de travail en évolution*, Canada, Ministre des Travaux publics et Services gouvernementaux, 1997, 267 pages.

*Commission consultative sur le travail et la révision du *Code du travail*. *Le travail, une responsabilité collective*, Rapport final, Gouvernement du Québec, 1985.

Commission de coopération dans le domaine du travail. *Droit des relations de travail en Amérique du Nord*, Washington, Secrétariat de la Commission de coopération dans le domaine du travail, 2000, 263 pages.

- *Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse. *Mémoire à la Commission de l'économie et du travail sur la rémunération à double palier et les autres clauses dites « orphelins » dans les conventions collectives*, Québec, août 1998, 23 pages.
- *Commission des normes du travail. *Les agences de placement temporaire et la Loi sur les normes du travail*, Document de travail présenté à des fins de discussion au Conseil d'administration de la Commission des normes du travail, janvier 1996, 34 pages.
- *Conférence internationale du travail. 77^e session 1990, *Rapport VII Promotion de l'emploi indépendant*, Bureau international du travail, Genève, 129 pages.
- Conseil du statut de la femme. *Emploi atypique cherche normes équitables*, Avis, Québec, mars 2000, 71 pages.
- Conseil du statut de la femme. *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? Les femmes et le travail atypique*, Québec, 2000, 213 pages.
- Conseil économique et social. *Le travail à temps partiel*, Journal officiel de la République française, séance des 28 et 29 janvier 1997, 143 pages.
- *CORIATT-ATTIA, Isabelle. *Le statut de la pluriactivité en droit social*, Aix-en-Provence, Les Presses Universitaires d'Aix-Marseille, 1999, 596 pages.
- *COTNOIR, Jocelyne, Robert L. RIVEST et Stéphanie SOFIO. « La protection accordée par la *Loi sur les normes du travail* en matière d'absence pour cause de maladie : diagnostics et pronostics », Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, vol. 171, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2002, p. 63.
- *COUTU, Michel. « Le non-renouvellement du contrat de travail à durée déterminée : évolution comparée du droit du travail français et de la jurisprudence québécoise récente », (1986) 46 *R. du B.*57.
- *COX, Rachel, Jacques DESMARAIS et Katherine LIPPEL. *Les enjeux juridiques du télétravail au Québec*, Rapport de recherche publié par le CEFRIO, Mai 2001, 163 pages, Disponible sur le site du CEFRIO à l'adresse suivante : www.cefrio.qc.ca/projets/teletravail/enjeux_juridiques.pdf.

DAGENAIS, Lucie-France (textes présentés par). *Nouvelles formes de travail : Les droits ont-ils un avenir?*, Actes du 2^{ème} forum Droits et Libertés, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, 10 décembre 1997, 115 pages.

DAGENAIS, Lucie-France. *Travail éclaté : protection sociale et égalité*, Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, études et documents de recherche sur les droits et libertés (n° 7), Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 1998, 233 pages.

DELAGE, Benoît. *Résultats de l'Enquête sur le travail indépendant au Canada*, Hull, Direction générale de la recherche appliquée, Développement des ressources humaines Canada, 2002, 116 pages.

DEMERS, D., G. A. LEBEL et G. VALOIS (éds.). *La gestion du social par la fiscalité*, Actes de la 9^e Journée en droit social et du travail, 1998, Université du Québec à Montréal, Département des sciences juridiques, Cowansville, Les éditions Yvon Blais, 1999, 158 pages.

*DE NIVERVILLE, P. et H. OUMET. *Loi annotée sur les décrets de convention collective*, Wilson & Lafleur, 2002.

*DE SENGA, Arnaud. « Les faux travailleurs indépendants face aux droits du travail et de la protection sociale : les avatars de la requalification », in *Droit Ouvrier*, Juin 2001, aux pages 241 à 252.

*DE SENGA, Arnaud (note de). « La requalification de contrats de société et de gérance en un contrat de travail », SA CHE contre Berthet et autres, Cour d'appel de Paris, 7 juin 2001, rapportée à *Droit ouvrier*, décembre 2001, aux pages 525 et 526.

*DESROCHERS, Lucie. *Travailler autrement : pour le meilleur ou pour le pire? – les femmes et le travail atypique*, Gouvernement du Québec, Conseil du statut de la femme, 2000, 213 pages.

Développement des ressources humaines Canada. *Résultats de l'enquête sur le travail indépendant au Canada*, Préparé par Benoît Delage, Direction générale de la recherche appliquée, 2002, 117 pages.

Division de l'étude du marché du travail et de l'emploi. *Rapport sur la qualité de l'emploi en Belgique*, Ministère fédéral de l'Emploi et du Travail, Bruxelles, 2002, 52 pages.

*DUBÉ, Jean-Louis. *Décrets et comités paritaires. L'extension juridique des conventions collectives*, Sherbrooke, Les Éditions Revue de Droit Université de Sherbrooke, 1990, 376 pages.

*DUBÉ, Jean-Louis et Nicola DI IORIO. *Les normes du travail*, deuxième édition, Sherbrooke, Les Éditions Revue de droit Université de Sherbrooke, 1992. 779 pages.

*DURIVAGE, Virginia L., Françoise J. CARRÉ and Chris TILLY. « Making Labour Law Work for Part-Time and Contingent Workers », in Kathleen Barker and Kathleen Christensen, *Contingent Work. American Employment Relations in Transition*, Ithaca, ILR Press, 1998, p. 263.

EDMONDSON, Warren et autres. « Table ronde sous l'égide du ministère du Travail sur la modernisation de la politique de la main-d'œuvre dans le cadre d'une stratégie de capital humain pour le Canada », *Analyse de politiques*, volume XXVIII, n° 1, mars 2002, pp. 71-152.

*ENGLAND, G. *Individual Employment law*, Toronto, Irwin Law, 2000, 421 pages.

*FOISY, C. H., D. E. LAVERY and L. MARTINEAU. *Canada Labour Relations Board Policies and Procedures*, Toronto, Butterworths, 1986.

Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail. *Conditions de travail dans le cadre du travail atypique*, EF/01/59/FR, 8 pages.

Force jeunesse. *Le silence d'une main-d'œuvre jetable – Réflexion sur les causes de la faible organisation des jeunes du secteur des services*, Montréal, 1999, 38 pages.

*FORD, Karen E., Kerry E. NOTESTINE and Richard N. HILL. *Fundamentals of Employment Law*, Chicago, American Bar Association, 2000, 774 pages.

- *FUDGE, Judy, Eric TUCKER et Leah F. VOSKO. *The Legal Concept of Employment: Marginalizing Workers*, Rapport à la Law Commission of Canada, 25 octobre 2002, 142 pages.
- *GAGNON, Jean-Denis. « Employé parfois ou quelquefois. Le travail atypique ou précaire: les insuffisances du droit canadien et québécois », (1991) 70 *Revue du Barreau canadien* 71.
- *GAGNON, Robert P. *Le droit du travail du Québec. Pratiques et théories*, 4^{ème} éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1999, 677 pages.
- *GAGNON, Robert P., Louis LEBEL et Pierre VERGE. *Droit du travail*, Deuxième édition, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1991, 1065 pages.
- *GENEST, Christian. « La détermination du revenu brut d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (1998)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1998, p. 181.
- GENEST, Christian. *La détermination du revenu brut d'un travailleur victime d'une lésion professionnelle*, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (1998)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1998, pp. 181-206.
- *GOSSELIN, Andrée. « L'affaire Cavalier : les agences de location de personnel et la détermination du véritable employeur », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail (1994)*, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1994, pp. 99-118.
- GOULD IV, William B. *A primer on American Labor Law*, 3^{ème} éd., Cambridge et Londres, The MIT Press, 1993, 326 pages.
- GOYETTE, Renée M. « À la recherche du véritable statut : salarié ou travailleur autonome », dans *Développements récents en droit du travail*, n^o 102, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1998, pp. 19-53.
- GOYETTE, Renée M. « Le travailleur autonome : Une solution à vos problèmes ou une solution à problèmes? », *Forum sur les relations du travail*, Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles du Québec, 15 avril 1999, 44 pages.

GRANT, Michel et Ghyslaine MARCOTTE. *Le travail temporaire et les bureaux de louage de main-d'œuvre*, Montréal, Université du Québec à Montréal, Service aux collectivités, 1986, 272 pages.

Groupe de travail interministériel sur le travail autonome. *Rapport du groupe de travail interministériel sur le travail autonome*, Québec, 4 novembre 1997, non publié, 50 pages.

Groupe de travail interministériel sur le travail autonome. *Rapport du sous-comité sur le statut de travail et la fiscalité*, rapport remis au ministre du Travail, Québec, 2 juin 1998, non publié, 23 pages.

*HARDIN, P. (éd.). *The Developing Labor Law*, 3^{ème} éd., volume II, Washington, Bureau of national Affairs, 1992; (mise à jour) C. T. HEXTER, J. T. NEIGHBOURS et J. E. HIGGINS JR (éds). *The Developing Labor Law*, 3^{ème} éd., 1999 *Cumulative Supplement*, Washington, Bureau of national Affairs, 1999, pp. 663-669.

*HOOD, Jack B., Benjamin A. HARDY et Harold S. LEWIS, *Workers' Compensation and Employee Protection Laws in a Nutshell*, 2^{ème} éd., St-Paul, West Publishing Co, 1990, 361 pages.

*JAMOULLE, Micheline. *Seize leçons sur le droit du travail*, Collection scientifique de la Faculté de Droit de Liège, 1994, 310 pages.

JEAMMAUD, Antoine. «Le droit du travail en changement. Essai de mesure », (1998) Droit social 211.

*KHEEL, Theodore. *Business Organizations – Labor Law*, New York, Matthew Bender and Co. Inc.(feuilles mobiles).

LAFERTÉ, Sylvie et Gilles SAINT-PIERRE, *Profession : travailleur autonome*, Montréal, Éditions Transcontinental, 1997, 272 pages.

LAFLAMME, G. et autres (sous la direction de). *La crise de l'emploi : De nouveaux partages s'imposent*, Sainte-Foy, Les presses de l'Université Laval, 1997, 266 pages.

LAMARCHE, Lucie et autres. *Emploi précaire et non-emploi : droits recherchés*, Actes de la 5^e Journée en droit social et du travail (3 juin 1994), UQÀM, Département des sciences juridiques, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1996, 150 pages.

LANGÉVIN, Louise et Marie-Claire BELLEAU. *Le trafic des femmes au Canada : une analyse critique du cadre juridique de l'embauche d'aides familiales immigrantes résidentes et de la pratique des promesses par correspondance*, Ottawa, octobre 2000, 235 pages.

LAPORTE, P. et H. OUIMET, *Code du travail du Québec – Législation, jurisprudence, Doctrine*, 14^{ème} éd. 2001-2002, Montréal, coll. Alter Ego, Wilson & Lafleur Ltée, 2001.

*LARSON, Arthur. *Larson's Workmen's Compensation Law*, New York, Matthew Bender, Time Mirror Books (feuilles mobiles).

LEBLANSH, Kees et autres. *Atypical Work in the EU*, Working paper, Social Affairs Series, Directorate General for Research, European Parliament, Luxembourg, 2000, 166 pages.

*LE LOUARN, Jean-Yves. « Les emplois atypiques et l'efficacité de la gestion des ressources humaines », dans *Le défi de la gestion des emplois*, sous la direction de Jean BOIVIN et autres, Les Presses de l'Université Laval, Québec, 1990, p. 93-103.

LETOURNEUX, Véronique. *Précarité et conditions de travail dans l'Union Européenne*, Fondation Européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, EF/97/42/FR, 8 pages.

*LIPPEL, Katherine. « Face aux conséquences de la flexibilisation de l'emploi : les solutions juridiques et leurs limites », dans J. Bernier, R. Blouin, G. Laflamme, F. Morin et P. Verge, *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 2001, pp. 45-52.

*LIPPEL, Katherine. *La notion de lésion professionnelle*, 4^e éd., Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2002, 428 pages.

*LIPPEL, Katherine. « Les présomptions relatives au caractère professionnel des lésions : interprétation et application », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit de la santé et sécurité au travail*, vol. 148, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2001, p. 1.

LIPPEL, Katherine. *Le travail atypique et la législation en matière de santé et sécurité du travail*, Rapport préliminaire soumis aux partenaires dans le cadre des travaux de l'équipe financée par le FCAR « Travail atypique : protection légale des conditions minimales et de la santé au travail », Septembre 2002, 106 pages.

LYON-CAEN, G. *Le droit du travail non salarié*, Paris, Sirey, 1990, 208 pages.

MARSAN, Jean-Sébastien. *Devenir son propre patron ?*, Éditions Écosociété, 2002, 152 pages.

MARSHALL, Katherine. « Durée du cumul d'emploi », L'emploi et le revenu en perspective, volume 14, numéro 2, été 2002, Statistique Canada, pp. 16-23.

*MATTE, Denis, Domenico BALDINO et Réjean COURCHESNE. *L'évolution de l'emploi atypique au Québec*, Québec, ministère du Travail, Les publications du Québec, 1998, 88 pages.

MERCURE, Daniel. *Le travail déraciné. L'impartition flexible dans la dynamique sociale des entreprises forestières au Québec*, Les Éditions du Boréal, 1996, 232 pages.

*MERCURE, Daniel. « Nouvelles dynamiques d'entreprise et transformation des formes d'emploi : du fordisme à l'impartition flexible », dans J. Bernier, R. Blouin, G. Laflamme, F. Morin et P. Verge, *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, LVI^e congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, Sainte-Foy, 2001. 169 pages, pp. pages 5-20.

*Ministère fédéral de l'emploi et du travail. *Projet de loi complétant l'article 5bis de la loi du 3 juillet 1978 relative au contrat de travail*, Bruxelles, février 2002.

*MOBERLY, Robert B. « Temporary, Part-Time, and Other Atypical Employment Relationship in The United States », (1987) *Labor Law Journal* 689, 695.

MORIN, F. « Le « salarié », selon le *Code du travail* ! Qui peut-il être ? », in : Desmarais, Jacques (éd.), *Élargir le Code du travail*, Actes de la 10^e Journée de droit social et du travail, 1999, Université du Québec à Montréal, Département des sciences juridiques, Montréal : Centre Juris, 2000, pp. 11-28.

MORIN, F. *Un véritable code du travail : un projet réalisable*, Gouvernement du Québec, Commission consultative sur le travail, 1986, 41 pages.

MORIN, Fernand. « L'adaptation des lois du travail aux besoins du XXI^e siècle – Carence du processus législatif ou simple absence d'une réelle volonté? », dans J. Bernier, R. Blouin, G. Laflamme, F. Morin et P. Verge, *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, LVI^e congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 2001, pp. 109-131.

MORIN, Fernand. « Le salarié, nouvelle conception civiliste! », (1996) 51 *Relations industrielles* 5.

*MORIN, F. et J.-Y. BRIÈRE. *Réforme du Code du travail, analyse critique*, CCH, 2001.

MORIN, Fernand et Jean-Yves BRIÈRE. « Épilogue : L'emploi atypique et le droit de l'emploi », in *Le droit de l'emploi*, Montréal, Wilson et Lafleur, 1998, 1448 pages, aux pages 1303 à 1327.

*MORIN, Fernand et Jean-Yves BRIÈRE, *Le droit de l'emploi au Québec*, Montréal, Wilson et Lafleur, 1998, 1448 pages.

*MOTOMURA, H. « Employees and Independent Contractors under the *National Labor Relations Act* », (1977-78) *Industrial Relations L.J.* 278.

MUHL, Charles J. « What is an employee? The answer depends on the Federal law », *Monthly Labor Review*, vol. 125, n^o 1, Washington, January 2002, pp. 3-11.

*PÉLISSIER, Jean, Alain SUPIOT et Antoine JEAMMAUD. *Droit du Travail*, Précis Dalloz, 21^e édition, Paris, Éditions Dalloz, 2002, 1327 pages.

PINSONNEAULT, Alain et Martin BOISVERT. «Le télétravail : l'organisation de demain? », *Gestion*, vol. 21, n° 2, juin 1996, p.76.

**Pour un Code du travail renouvelé - Orientations ministérielles*, Québec. Ministère du Travail, mars 2000.

PRATTE, Pierre. *Le travailleur autonome et la Loi sur les accidents du travail : le cas du sous-traitant*, 55 R. du B. 553, sept.-oct. 1995.

PRIESTLEY, Thierry. « À propos du « contrat d'activité » proposé par le rapport Boissonnat », (1995) *Droit social* 955.

*Rapport de l'Équipe spécialisée en relations de travail. *Les relations du travail au Canada*, Ottawa, Imprimeur de la Reine, 1968.

ROSE, Ruth et Elizabeth OUELLET. *Le métier d'aide familiale : à la recherche d'un salaire équitable*, Montréal, Services aux collectivités de l'UQAM, n° 96, 2002, 182 pages.

*ROUX, Dominic. « Le recours en vertu de l'article 124 de la *Loi sur les normes du travail* dans un contexte de licenciement : vers un renforcement de la protection d'emploi du salarié? », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, vol. 153, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2001, p. 31.

ROY, Gilles. *Diagnostic sur le travail autonome - version synthèse*, Direction des affaires publiques de la Société québécoise de développement de la main-d'œuvre, Montréal, 1997, 81 pages.

RUTA, Sabrina. *Les systèmes de protection sociale et d'encadrement juridique des travailleurs autonomes : comparaisons Europe-Amérique*, Rapport de recension documentaire de la Direction de la recherche et de la planification de la Commission des droits de la personne et des droits de la jeunesse, sous la direction de Lucie-France Dagenais, La Commission, Septembre 2002, 145 pages.

*SANSFAÇON, Michel. *L'indemnisation des victimes d'accidents du travail et des maladies professionnelles. Aspects juridiques en droit québécois*, 2^{ème} éd., Montréal, Wilson et Lafleur, 2000, 488 pages.

SARFATI, Hedva et Guiliano BONOLI (sous la direction de). *Mutations du marché du travail et protection sociale dans une perspective internationale : voies parallèles ou convergentes?*, Note de synthèse, Association internationale de sécurité sociale, Berne, avril 2002, 16 pages.

*SAVARD, Johanne. « Les indemnités ordonnées par les commissaires du travail en vertu de l'article 128 de la *Loi sur les normes du travail* : compensations justifiées ou indemnités punitives », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, vol. 153, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2001, p. 219.

SIMONNEAU, Maryline et Adrien DESPLAT. *Travail à temps partiel*, Liaisons sociales, supplément au numéro 11786 du 13 octobre 1994, Rueil-Malmaison, 1999, pp. 1-115.

*SNYDER, Roland. *The 2001 Annotated Canada Labour Code*, Toronto, Carswell, 2001, 979 pages.

Statistique Canada. *Enquête sur le milieu de travail et les employés – Compendium*, Ottawa, 2001, 55 pages.

*ST-LAURENT, France. « L'équité salariale : questions préliminaires », dans Service de la formation permanente, Barreau du Québec, *Développements récents en droit du travail*, vol. 171, Cowansville, Éditions Yvon Blais, 2002, p. 365.

STORRIE, Donald. *Temporary agency work in the European Union*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Luxembourg, Office for the Publications of the European Communities, 2002, 110 pages.

*STRAUSS, J. H. « The Independent Contractor – Do We Know It When We See it? », (1984), Annual Midwinter Meeting of the Committee on Development of the Law Under the *National Labor Relations Act*, Committee of the Section of Labor and Employment Law of the American Bar Association (texte photocopié de la communication).

SUPIOT, Alain (dir.). *Au-delà de l'emploi. Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Paris, Flammarion, 1999, 321 pages.

SUPIOT, Alain. *Critique du droit du travail*, Paris, PUF, collection «Voies du droit », 1994, 280 pages.

*SUPIOT, Alain. « Travail salarié et travail indépendant », *Rapports du 6^{ème} Congrès européen de droit du travail et de la sécurité sociale*, Société internationale de droit du travail et de la sécurité sociale, Section Polonaise, Varsovie, 1999, pp. 141-176.

Syndicat des entreprises de travail temporaire. *Provenance, devenir et regard des intérimaires sur l'intérim*, Paris, 2000, 30 pages.

*TAPIN, Jean-Robert. *Agences de placement temporaire*, Ministère de la Main-d'œuvre, de la Sécurité du revenu et de la Formation professionnelle, 20 octobre 1993, 83 pages.

TAYLOR, Benjamin J. and Fred WITNEY. *Labor Relations Law*, 6^{ème} éd., Prentice-Hall, 1992, 504 pages.

*TRENTIN, B. « Un nouveau contrat de travail », *Droit Social*, 1999.

*TRUDEAU, Gilles. « L'impact de l'Accord de libre-échange sur les relations du travail au Québec et leur encadrement légal », dans *La libéralisation des échanges Canada-Etats-Unis et les relations industrielles au Québec. Négociier l'avenir*, Montréal, Université de Montréal, Vingtième colloque, Relations industrielles, 1989, p. 98.

*U. S. Department of Labor. *State Workers' Compensation Laws*, Washington, U. S. Department of Labor, Janv. 1999.

*VALLÉE, Guylaine. « Pluralité des statuts de travail et protection des droits de la personne: quel rôle pour le droit du travail ? », (1999) 54 *Relations industrielles* 277.

*VENEZIANI, Bruno. *Labour Flexibility, the Law and Collective Bargaining in EC Countries*, The Japan International Labour Law Forum, Special Series N^o. 9, Tokyo, March 2000, 92 pages.

VERGE, P. « Les modes canadiens de régulation juridique du travail: disparition ou adaptation », communication présentée à la Conférence sur les relations industrielles au XXI^e siècle, Montréal, mars 1996, et publié in *Le marché du travail*, vol. 17, n^o 6, juin 1996, pages 9-10 et 81-84.

*VERGE, Pierre. « L'adaptation du droit du travail à la nouvelle entreprise », dans J. Bernier, R. Blouin, G. Laflamme, F. Morin et P. Verge (dir.), *L'incessante évolution des formes d'emploi et la redoutable stagnation des lois du travail*, LVI^e congrès des relations industrielles de l'Université Laval, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 2001, pp. 21-42.

VERGE, Pierre et Gregor MURRAY. *La représentation syndicale. Visage juridique actuel et futur*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1999, 182 pages.

*VERGE, Pierre et Gregor MURRAY. *Le droit et les syndicats. Aspects du droit syndical québécois*, Sainte-Foy, Les Presses de l'Université Laval, 1991, 500 pages.

*VERGE, Pierre et Guylaine VALLÉE. *Un droit du travail? Essai sur la spécificité du droit du travail*, coll. « Le droit aussi... », Cowansville, Éditions Yvon Blais, 1997, 221 pages.

*VERKINDT, Pierre-Yves. « L'application du principe d'égalité de traitement aux travailleurs précaires », (1995) *Droit social* 870.

WILLEMS, Jean-Pierre. *Contrat de travail et contrats voisins*, Liaisons sociales, supplément au numéro 11838 du 29 décembre 1994, Rueil-Malmaison, pp. 1-73.

ZAQUIN, Samuel et Aurélien Le VIGAN. *Employés de maison – Assistantes maternelles*, Liaisons sociales, supplément au numéro 12629 du 20 mars 1998, Rueil-Malmaison, pp. 1-72.

ZEYTIINOGLU, Isik Urla. *Changing Work Relationships in Industrialized Economies, Advances in Organisation Studies*, Amsterdam/Philadelphie, John Benjamin Publishing Company, 1999, 255 pages.

2. Mémoires concernant le Projet de loi n° 182

Association des propriétaires de machinerie forestière du Québec inc.
Association nationale des entreprises en recrutement, gestion et placement de personnel
Association québécoise de l'industrie du disque, du spectacle et de la vidéo
Conférence des coopératives forestières du Québec
Fédération canadienne de l'entreprise indépendante
Regroupement des milieux résidentiels d'hébergement des Basses-Laurentides
Société des auteurs de radio, télévision et cinéma
Union des artistes

3. Mémoires concernant la consultation sur la révision de la *Loi sur les normes du travail*

Alliance québécoise des regroupements régionaux pour l'intégration des personnes handicapées
Association des aides familiales du Québec
Au bas de l'échelle
Centrale des syndicats du Québec
Centre des travailleurs et travailleuses immigrants
Collectif pour une loi sur l'élimination de la pauvreté
Comité aviseur-jeunes d'Emploi-Québec
Comité d'action des non-organisés
Comité sectoriel de la main-d'œuvre des services de soins personnels
Confédération des syndicats démocratiques
Confédération des syndicats nationaux
Conseil de la famille et de l'enfance
Conseil d'intervention pour l'accès des femmes au travail
Conseil du statut de la femme
Conseil permanent de la jeunesse

Fédération étudiante collégiale du Québec

Fédération étudiante universitaire du Québec

Fédération des femmes du Québec

Force jeunesse

Jeunesse ouvrière chrétienne nationale du Québec

Ordre des conseillers en ressources humaines et en relations industrielles agréés du Québec

Syndicat de la fonction publique du Québec

Union des municipalités du Québec

4. Conventions et recommandations de l'Organisation internationale du travail

Convention n° 175 sur le travail à temps partiel (1994)

Convention n° 177 sur le travail à domicile (1996)

Convention n° 181 sur les agences d'emploi privées (1997)

Recommandation n° 182 sur le travail à temps partiel (1994)

Recommandation n° 184 sur le travail à domicile (1996)

Recommandation n° 188 sur les agences d'emploi privées (1997)

5. Document émanant de l'Union européenne

*Accord-cadre sur le télétravail, intervenu entre la CES (et le Comité de liaison EUROCADRES/CEC), l'UNICE/UEAPME et le CEEP, le 16 juillet 2002.

*AVIS du Comité économique et social sur la « Proposition de directive du Parlement européen et du Conseil relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires » (COM(2002) 149 final – 2002/0072 COD).

- *Commission des Communautés Européennes. *Moderniser l'organisation du travail, une approche positive du changement*, CB-CO-98-708-FR, 7 pages.

- *Commission des Communautés Européenne. *Proposition de Directive du Parlement européen et du Conseil relative aux conditions de travail des travailleurs intérimaires* (présentée par la Commission), , Bruxelles, le 20.3.2002, COM(2002) 149 final, 2002/0072 (COD).

- *Commission européenne. *Transformation du travail et devenir du droit du travail en Europe*, Rapport final, Alain Supiot, rapporteur général, Direction générale Emploi, relations industrielles et affaires sociales, C.E., 1999, 100 pages.

- *Conseil de l'Union européenne. *Directive du Conseil sur la santé et la sécurité du travail*, 91/383/CEE – JO L n°206/19- 29.7.91.

- *Conseil de l'Union européenne. *Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES - Annexe : Accord- cadre sur le travail à temps partiel*, Journal officiel n° L 014 du 20/01/1998 p. 0009 – 0014, CONSLEG - 97L0081 - 05/05/1998, 13 pages.

- *Conseil de l'Union européenne. *Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée*, Journal officiel n° L 175 du 10/07/1999 p. 0043 – 0048.