

DOSSIER

Une série de publications
de l'Union syndicale suisse

Dossier N° 133



Le travail temporaire en Suisse

Importance, abus et revendications syndicales

Juillet 2019
Daniel Lampart/Joël Bühler



Liste des abréviations

AÜG :	Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (loi sur la location de services et le placement de personnel, D)
CCT :	convention collective de travail
CP :	commission paritaire
EPT :	équivalent plein temps
SUVA :	Caisse nationale suisse d'assurance en cas d'accidents

Sommaire

1 Introduction	4
2 Étendue du travail temporaire	5
2.1 Le travail temporaire à son plus haut niveau historique.....	5
2.2 Des employé-e-s temporaires actifs surtout dans l'industrie et la construction	5
2.3 La déréglementation engendre plus de travail temporaire dans toute l'Europe.....	7
2.4 Libre circulation des personnes : ouverture du marché pour les entreprises suisses locataires de services	7
2.5 Des employé-e-s temporaires plus âgés	10
3 Motivations pour le travail temporaire	11
3.1 Salarié-e-s : la majorité ne fait pas de son plein gré du travail temporaire.....	11
3.2 Côté patronal : le travail temporaire pour atténuer les fluctuations des commandes.....	11
4 Répercussions sur les conditions de travail	12
4.1 Risque accru d'accident, mais les mesures de prévention renforcées portent leurs fruits	12
4.2 Possibilités de formation continue	13
4.3 Intégration sur le marché du travail.....	14
4.4 Intégration sociale et satisfaction.....	15
4.5 Couverture sociale.....	15
5 Répercussions sur les salaires	16
5.1 Résultats des contrôles salariaux : infractions contre les dispositions salariales des CCT	16
5.2 Des salaires inférieurs à ceux des employé-e-s fixes	16
5.3 Les exceptions au salaire minimum CCT font baisser les salaires.....	17
5.4 Le principe « salaire minimum égal » dans la CCT dès 2021	17
6 Réglementation du travail temporaire	18
6.1 Principe d'égalité de traitement dans l'UE.....	18
6.2 Les pays nordiques parviennent à endiguer le travail temporaire.....	18
6.3 Allemagne : une réglementation décisive.....	19
6.4 Moins de travail temporaire dans les pays avec une réglementation plus stricte	21
6.5 En matière de migration, réglementer est aussi déterminant.....	21
7 Actions préconisées	23
7.1 Mesure en faveur de l'égalité de traitement	23
7.2 Mesures pour des restrictions quantitatives	23
7.3 Contrôles, offensive d'application, protection de la santé et sécurité au travail	24
8 Bibliographie	25

1 Introduction

Le travail temporaire est potentiellement une forme de travail précaire. Les employé-e-s sont inscrits dans une agence de travail temporaire et sont loués par celle-ci à une entreprise de mission, la plupart du temps pour une durée limitée. La majorité de ces personnes sont en réalité à la recherche d'un emploi durable. Ce n'est pas de leur plein gré qu'elles travaillent de manière temporaire, mais parce que les perspectives d'avenir sont toujours plus incertaines, les débouchés professionnels moins bons et parce qu'il y a encore et toujours des abus.

Afin d'éviter ces situations peu souhaitables, les syndicats et swissstaffing, l'association patronale des agences de travail temporaire, ont conclu une CCT en 2011, entrée en vigueur le 1^{er} janvier 2012. Cette CCT contient des dispositions sur le salaire minimum et des mesures en matière de formation initiale et continue ainsi qu'une meilleure couverture sociale. Du point de vue des salarié-e-s, il s'agit là clairement d'un progrès par rapport à avant. En plus de la CCT, les partenaires sociaux et les autorités ont déployé des efforts qui ont porté leurs fruits en matière de réduction des risques d'accident courus par les employé-e-s temporaires.

Le travail temporaire a toutefois continué de se multiplier, en dépit de ces améliorations. Aujourd'hui, il atteint son plus haut niveau historique. Les contrôles des salaires et des conditions de travail continuent à faire apparaître de nombreuses infractions. Ainsi, des salaires trop bas ont été constatés dans 35 % des agences de travail temporaire en 2017.

C'est pourquoi, du point de vue syndical, de nouvelles avancées sont nécessaires. Le travail temporaire doit être limité et les abus combattus. Les expériences faites dans d'autres pays montrent quelles mesures sont efficaces. Le principe de l'égalité de traitement est particulièrement important ici : le personnel temporaire doit être engagé aux mêmes conditions (salaire, durée du travail, entre autres) que le personnel fixe. Il faut en outre prévoir des restrictions quantitatives, davantage de contrôles et une application systématique des lois.

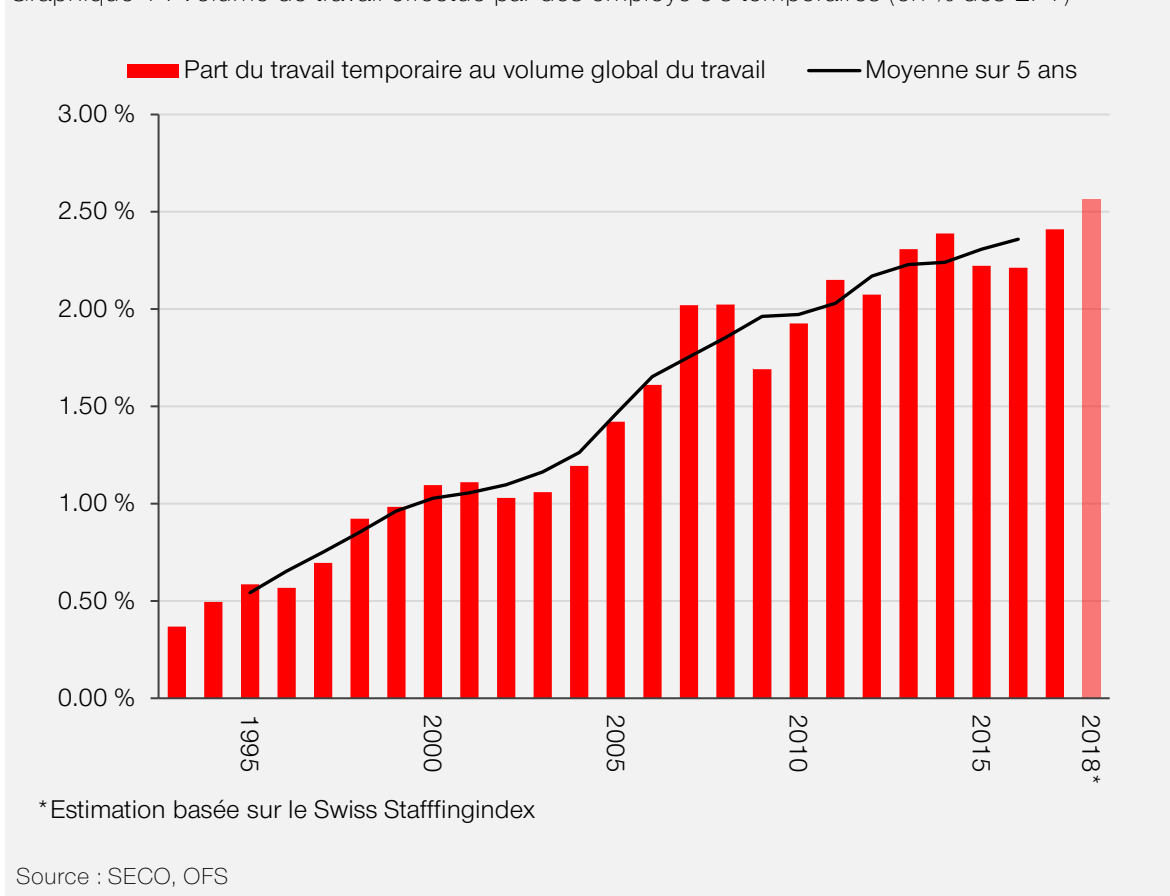
La CCT a certes représenté un pas important vers l'abolition de la discrimination à l'encontre des employé-e-s temporaires, mais le temps est maintenant venu pour de nouvelles améliorations. Le travail temporaire doit être l'exception sur le marché suisse du travail.

2 Étendue du travail temporaire

2.1 Le travail temporaire à son plus haut niveau historique

Le recours au travail temporaire a énormément augmenté en Suisse depuis que nous disposons de données à son sujet. Depuis le début des années 1990, la part du volume de travail concerné a plus que quintuplé (cf. graphique 1). Le nombre absolu des employé-e-s temporaires a augmenté encore davantage. En 2018, avec une part de 26 % du volume total de travail, il a atteint un record historique.

Graphique 1 : Volume de travail effectué par des employé-e-s temporaires (en % des EPT)



2.2 Des employé-e-s temporaires actifs surtout dans l'industrie et la construction

La majorité (61 %) des employé-e-s temporaires travaille dans le secteur secondaire. La répartition entre les branches des emplois temporaires diffère beaucoup de la répartition de l'emploi total. Un nombre particulièrement élevé d'employé-e-s temporaires travaille dans le secteur principal de la construction. En moyenne annuelle, 10 % environ des salarié-e-s y sont engagés à titre temporaire. Pendant les mois de haute saison, la part de la main-d'œuvre temporaire peut même aller jusqu'à 20 %. Environ 5 % des salarié-e-s travaillent de manière temporaire dans l'industrie. Selon les enquêtes de GfS pour swissstaffing, cette répartition n'a guère changé entre 2004 et 2014. Dans l'industrie cependant, le travail temporaire a quelque peu gagné en importance.

Tableau 1 : Répartition des employé-e-s temporaires par branche

Branche	Part en 2014 (swissstaffing 2015)	Part des employé-e-s temporaires à l'emploi (calculs des auteurs)
Industrie	37 %	5,0 %
Chimie, pharma	7 %	
Horlogerie	2 %	
Industrie des machines	10 % ¹	
Métallurgie	3 %	
Denrées alimentaires/tabac	6 %	
Textile, habillement	-	
Automobiles, véhicules	1 %	
Bois/papier/imprimerie	2 %	
Construction	24 %	6,8 %
Second œuvre/installation de chantiers	12 %	5,1 %
Secteur principal de la construction/bâtiments + génie civil	12 %	10,0 %
Services	39 %	1,2 %
Commerce	-	
Commerce de gros	2 %	
Commerce de détail	5 %	
Santé humaine, action sociale	3 %	
Hébergement/restauration/tourisme	8 %	
Administration publique	2 %	
Transports	6 % ²	
Informatique, communication	-	
Centres d'appels, démarchage téléphonique	2 % ³	
Nettoyage, travaux ménagers	2 %	
Banques, assurances	2 %	

Avec la numérisation croissante, les missions temporaires et la location de services se font toujours plus via des plates-formes⁴ ; c'est le cas par exemple dans le domaine de la migration pendulaire, et plus précisément dans celui de la prise en charge des séniors en service 24h sur 24. Ces salarié-e-s sont souvent loués via une agence située à l'étranger (la plupart du temps en Europe orientale), ce qui est contraire à la loi.

¹ Y c. industrie électrique, appareils médicaux, instruments de précision

² Y c. entreposage

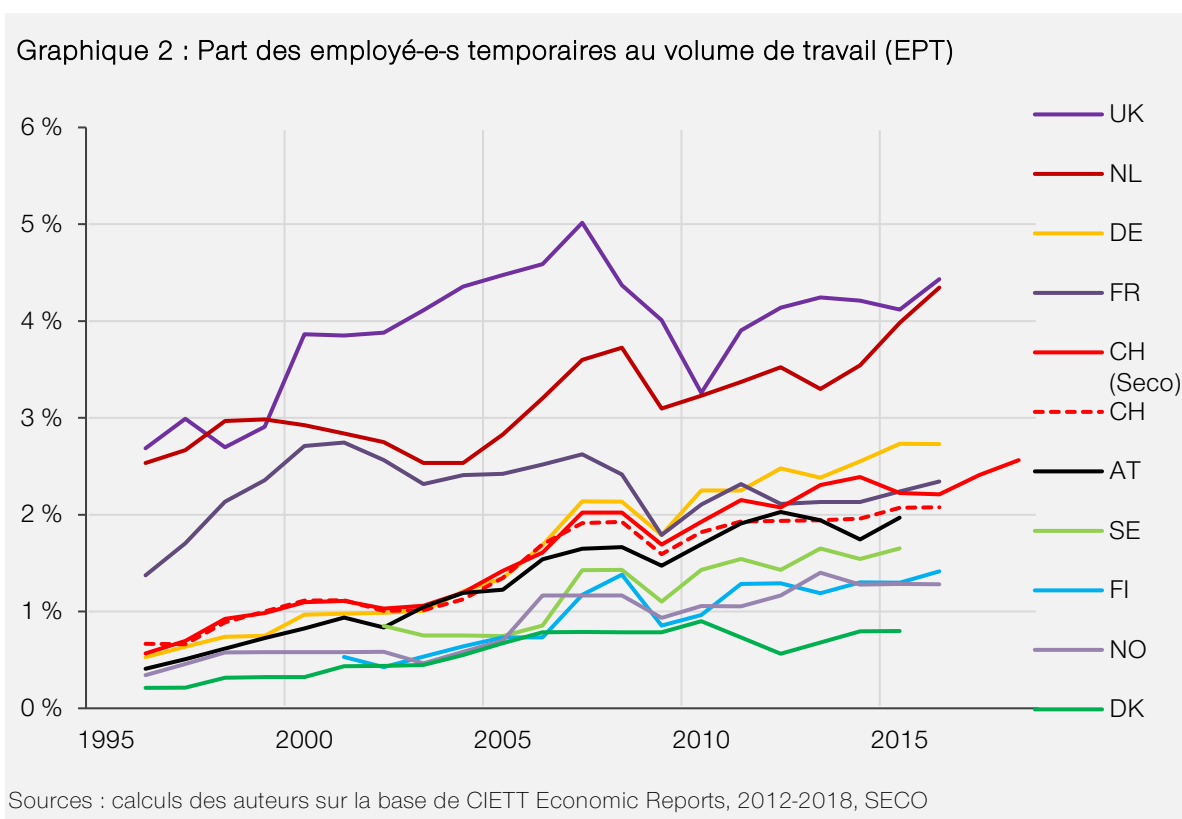
³ Y c. communication

⁴ <https://www.srf.ch/news/wirtschaft/flexible-werden-verkuppelt-eine-dating-app-fuer-stellensuchende>.

2.3 La déréglementation engendre plus de travail temporaire dans toute l'Europe

L'importance du travail temporaire est très différente d'un pays à l'autre de l'Europe. C'est dans les pays nordiques qu'il est le moins répandu. La Suisse se situe à peu près dans la moyenne européenne. Pour tous les pays sauf la Suisse, nous avons comparé ici les équivalents plein temps (EPT) temporaires à la totalité des EPT. Pour la Suisse, nous avons utilisé en plus la part au volume de travail (cf. graphique 1).

La tendance à la hausse constatée dans une bonne partie des pays est frappante. Pendant les années 1990 et au début des années 2000, le travail temporaire a été déréglementé dans la plupart des pays européens, voire même seulement légalisé à cette époque (cf. chapitre 6). En Europe, surtout après 2001, l'extension de l'Union européenne (UE) vers l'est et d'autres changements dans la régulation ont entraîné une augmentation générale du travail temporaire. Le graphique 2 ci-dessous montre toutefois que les pays se différencient fortement quant à l'ampleur de ce phénomène.



2.4 Libre circulation des personnes : ouverture du marché pour les entreprises suisses locataires de services

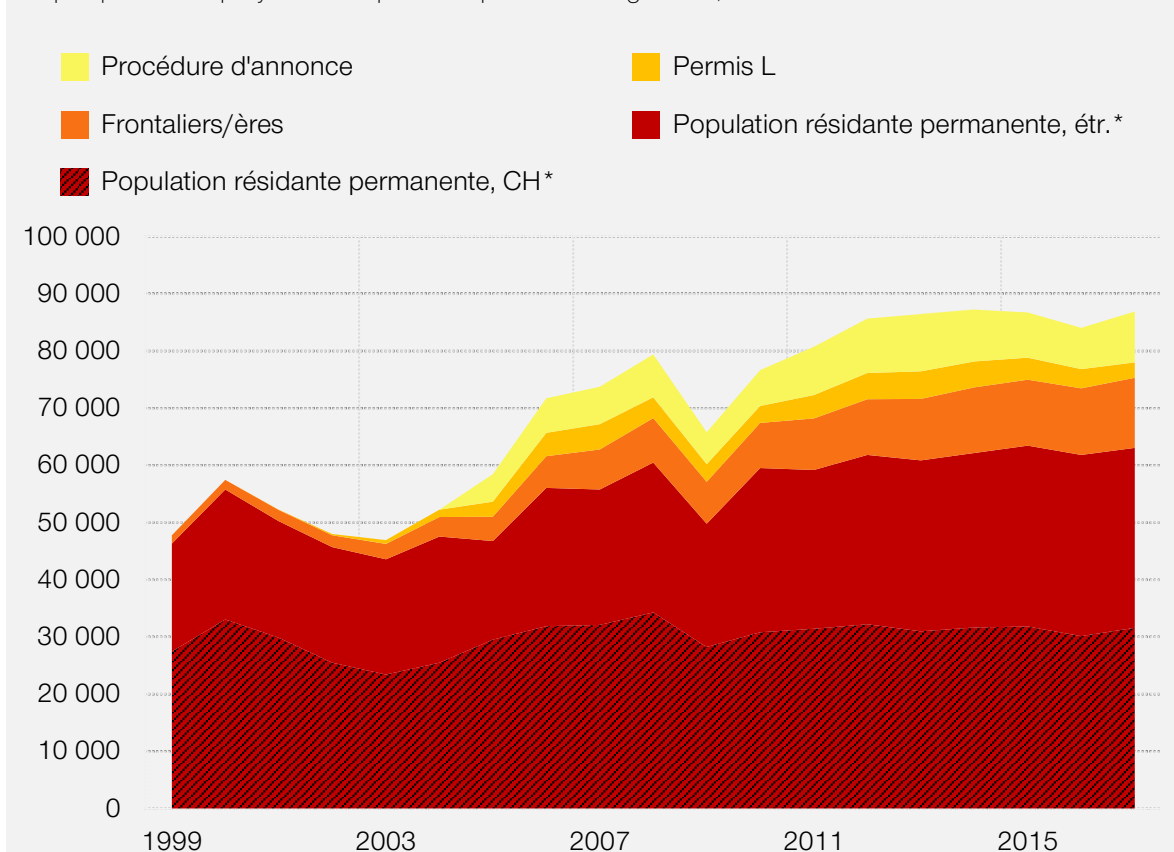
L'introduction de la libre circulation des personnes a nettement renforcé le potentiel de recrutement des entreprises suisses de location de services. Auparavant, les agences de travail temporaire ne pouvaient louer que les services de personnes titulaires d'une autorisation de séjour de longue durée (permis B et C). Les résident-e-s de courte durée n'étaient pas admis et la location de services de frontaliers et frontalières était limitée⁵. Aujourd'hui, ces entreprises ont aussi le droit de louer les

⁵ À partir de 1992, dans les zones frontalières (avec priorité à la main-d'œuvre indigène et contrôle préalable des salaires). Une condition est que les frontaliers et frontalières soient autorisés à changer d'emploi et de profession.

services de personnes soumises à l'obligation d'annonce (jusqu'à 90 jours) et de résident-e-s de courte durée. Les restrictions concernant les frontaliers et frontalières ont été levées.

Le graphique 3 ci-après montre que les entreprises de location de services ont fait grand usage de leurs nouvelles possibilités de recrutement. Depuis l'introduction de la libre circulation des personnes en 2002 et 2004, le nombre des frontaliers et frontalières ainsi que des personnes soumises à la procédure d'annonce (activité de 90 jours au maximum) a fortement augmenté. Depuis 2004, 55 % de la hausse du nombre d'employé-e-s temporaires est imputable au recours plus fréquent à des personnes non titulaires d'un statut de séjour à long terme. Ces personnes effectuent désormais près de 30 % de l'ensemble des heures « temporaires » de travail. Les expert-e-s des syndicats observent que le travail temporaire des personnes qui ne résident pas de manière permanente en Suisse est utilisé comme substitut au statut de saisonnier, aujourd'hui supprimé. C'est particulièrement vrai dans la construction.

Graphique 3 : Employé-e-s temporaires par statut migratoire, en EPT



Sources : calculs des auteurs ; données : Statistique de l'emploi (STATEM), Statistique des frontaliers (STAF), SEM, OFS

* = Estimation par les auteurs du nombre des étrangers/étrangères et Suisses/Suisseuses dans la population résidante permanente, basée sur SECO EXLSE

Même au sein de la population résidante permanente, des ressortissant-e-s étrangers sont de plus en plus souvent employé-e-s de manière temporaire. Alors que le nombre des Suisses et Suisseuses en mission temporaire est resté pratiquement constant depuis l'an 2000, on observe une très forte augmentation de celui des étrangers et étrangères : en 2016, il y avait plus de trois fois plus

d'étrangers et étrangères qu'en 2000 (cf. EXLSE du SECO)⁶. Ces chiffres permettent d'estimer quelle part du travail temporaire effectué par la population résidante permanente revient à des personnes ayant un passeport étranger. À ce sujet, le graphique 3 fait lui aussi clairement apparaître que l'ensemble de la hausse du travail temporaire au sein de la population résidante permanente depuis 1999 est imputable aux ressortissant-e-s étrangers, alors que les EPT temporaires des Suisses et Suissesses ont pratiquement stagné.

Ce tableau renforce l'impression que l'extension du travail temporaire a été très déséquilibrée. Beaucoup d'employé-e-s temporaires n'ont pas de résidence permanente en Suisse et dépendent par conséquent encore plus de leur emploi. En outre, on peut imaginer qu'une part essentielle de la population résidante étrangère, mais permanente, actuellement occupée de manière temporaire, avait déjà été recrutée via des agences de travail temporaire.

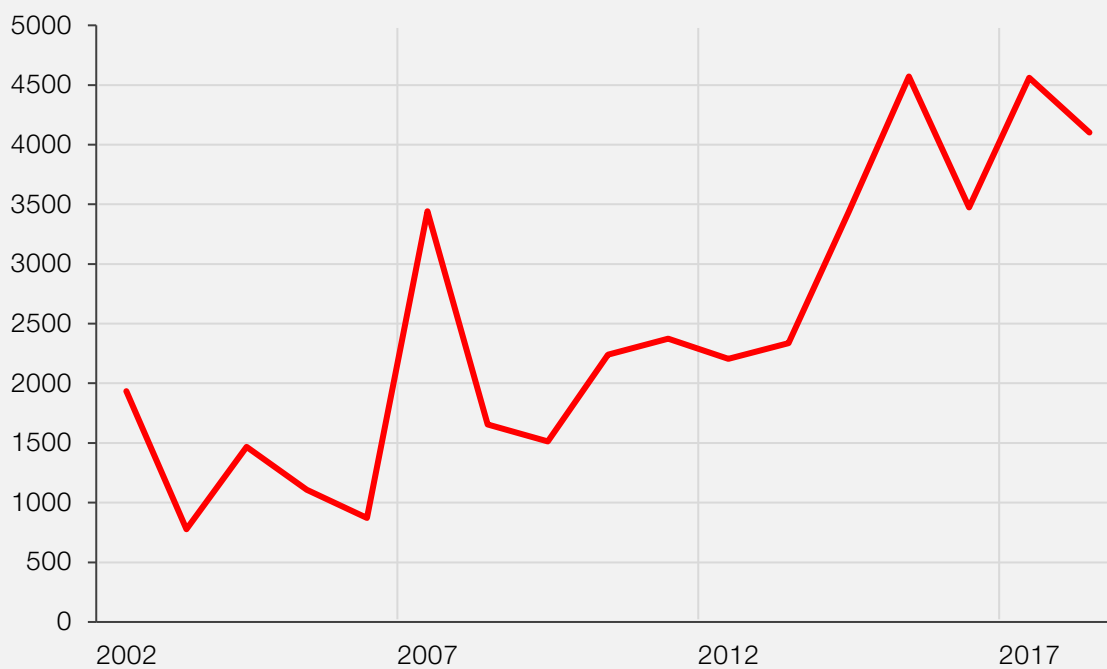
Jon Horgen Friberg (2016) s'est intéressé en Norvège au rôle joué par le travail temporaire après l'ouverture du marché du travail norvégien aux migrant-e-s est-européens et arrive exactement à cette conclusion : l'ouverture du marché à l'Europe de l'Est a entraîné le recrutement de migrant-e-s, sur une base temporaire. Ces personnes connaissent des conditions de travail précaires et s'établissent souvent en Norvège, mais restent quand même otages du travail temporaire. De ce fait, elles touchent des salaires substantiellement inférieurs à ceux des salarié-e-s fixes des mêmes pays ou des employé-e-s temporaires norvégiens.

⁶ Ce que confirment aussi les données de l'ESPA.

2.5 Des employé-e-s temporaires plus âgés

Alors qu'entre 2001 et 2006, environ 40 % des employé-e-s temporaires se trouvaient encore au début de leur vie professionnelle, leur part avait reculé à près de 20 % en 2018. De plus en plus d'employé-e-s temporaires se trouvent en pleine vie active (entre 25 et 54 ans) ou proches de la retraite. Le travail temporaire est un grand désavantage pour eux, puisque le travail précaire rend difficile la constitution d'une épargne en vue de leur retraite.

Graphique 4 : Employé-e-s temporaires de 55 ans et + (actifs/actives de la population résidente permanente)



Source : ESPA

3 Motivations pour le travail temporaire

3.1 Salarié-e-s : la majorité ne fait pas de son plein gré du travail temporaire

La majorité des employé-e-s temporaires cherche un emploi fixe. Même dans une étude de l'Association des agences de travail temporaire swissstaffing (2019), 57 % des personnes interrogées indiquent qu'elles travaillent de manière temporaire faute d'alternative. Mais plus de la moitié des employé-e-s temporaires espère obtenir un emploi fixe via le poste temporaire. D'autres personnes utilisent le travail temporaire pour faire le pont entre deux activités ou pour accumuler des expériences. Selon swissstaffing (2015), seule une petite minorité des personnes interrogées semble avoir refusé de choisir un emploi fixe parce que le travail temporaire lui paraissait plus attrayant. Comme critères principaux pour ce choix, ces personnes indiquent la souplesse dans le choix du moment et de la durée du travail (32 %), la recherche d'un changement (25 %) ou la recherche d'un complément à d'autres activités (18 %).

Une étude au Portugal montre que ces motivations volontaires ou autonomes diminuent significativement avec la durée des missions temporaires (Maria José Chambel et Filipa Sobral, 2018). En Suisse, la durée la plus fréquente d'une mission temporaire se situait encore entre un et six mois en 2010 ; en 2014, elle était de 6 à 18 mois. On peut donc supposer que de plus en plus de personnes travaillent temporairement sans le souhaiter.

3.2 Côté patronal : le travail temporaire pour atténuer les fluctuations des commandes

Du côté des employeurs et employeuses, on utilise le travail temporaire principalement pour quatre raisons, selon des études : reporter sur les salarié-e-s les risques comme les fluctuations de la conjoncture et des commandes (Susan N. Houseman, 2014; Eckhard Voss et al., 2013) ; économiser les frais de recrutement et de licenciement (Joakim Hveem, 2013) ; pouvoir profiter de meilleures correspondances profil-emploi grâce aux agences temporaires (ibid.) et évaluer les compétences des salarié-e-s (Screening, David Autor, 2001) ; enfin, éviter des frais liés au fait d'avoir du personnel fixe (E. Voss et al., 2013).

Les enquêtes de swissstaffing (2019) pour la Suisse confirment le constat que le travail temporaire est surtout utilisé, du côté des employeurs et employeuses, pour traverser des périodes de manque de personnel et pour remplacer des salarié-e-s absents. Quatre-vingt-deux pourcents des entreprises misent sur le travail temporaire pour « couvrir des besoins à court terme en personnel ». Seuls 46 % des entreprises interrogées donnent des motifs non spécifiques (« rencontrer de nouveaux collaborateurs »).

4 Répercussions sur les conditions de travail

4.1 Risque accru d'accident, mais les mesures de prévention renforcées portent leurs fruits

Même la SUVA le reconnaît : les employé-e-s temporaires sont exposés à un risque plus élevé d'accident que des employé-e-s fixes⁷. En cause : les courtes durées de mission et le changement fréquent d'entreprises où ils sont envoyés. Les employé-e-s temporaires sont moins habitués aux tâches et aux processus de l'entreprise que des employé-e-s permanents. Même chez ces derniers, les accidents se produisent plus souvent à leurs débuts dans l'entreprise. Autre facteur de risque : le travail temporaire est plus souvent effectué par des jeunes. Plus d'un quart des employé-e-s temporaires a moins de 26 ans (swissstaffing, 2015), et les jeunes travailleurs et travailleuses courent d'une manière générale un risque accru d'accident. On peut aussi supposer que souvent, les employé-e-s temporaires ne bénéficient pas d'une introduction ou d'instructions adéquates dans l'entreprise de mission. Parfois aussi, les employé-e-s temporaires sont affectés à des tâches particulièrement dangereuses.

Les salarié-e-s, mais surtout les employé-e-s temporaires ne sont souvent pas suffisamment dotés d'équipements de protection individuelle (EPI). De plus, les employeurs et employeuses refusent de prendre en charge les frais de remplacement et de renouvellement de ces équipements. L'entreprise d'affectation a pourtant l'obligation de payer l'EPI nécessaire pour une mission d'affectation.⁸

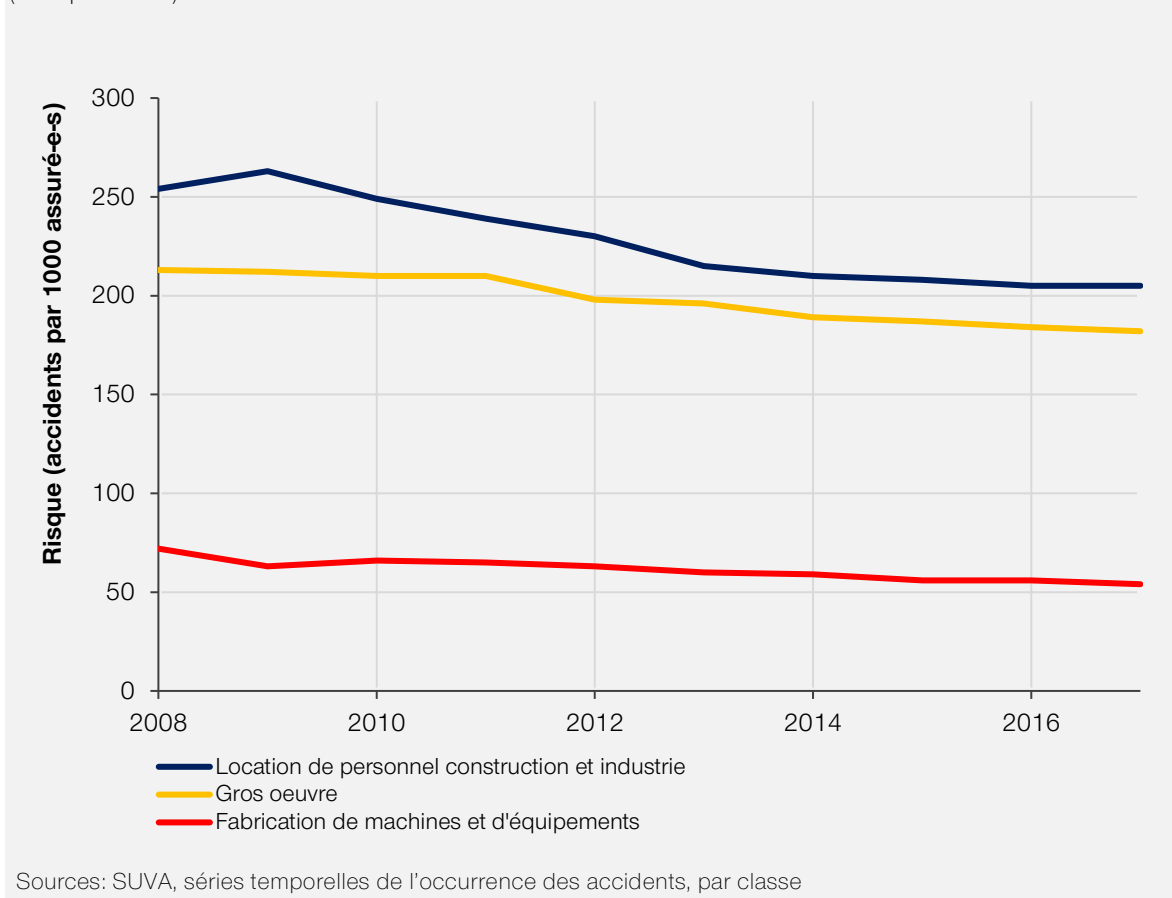
Les risques élevés d'accident dans la location de services ont déjà donné lieu à d'intenses discussions (voir SSAA, 2009). Les efforts pour améliorer la sécurité au travail dans la location de services, aussi par le biais des CCT, portent toutefois leurs fruits. Selon la SUVA, le nombre de cas annoncés sur l'ensemble de ce secteur n'a cessé de baisser : en 2017, le taux d'accidents était de 142 pour 1000 personnes à plein temps, soit 25 % de moins qu'en 2008. Malgré cela, le nombre de nouveaux cas reste supérieur à la moyenne, puisque la prévention des accidents a également eu un impact positif au sein des branches d'affectation.).

Le tableau n°5 illustre sur un temps donné le risque d'accident dans la location de services pour la construction et l'industrie ainsi que pour deux branches de comparaison. Grâce à la forte pression des syndicats, le risque d'accident pour les employé-e-s temporaires a nettement diminué au cours des dernières années. Et jusqu'en 2013 en particulier, il s'est rapproché de celui des branches d'affectation. Mais les employé-e-s temporaires restent exposés à un risque d'accident légèrement plus élevé que les autres employé-e-s du gros œuvre de la construction. Comparé à celui d'une personne travaillant dans la construction de machines-outils, ce risque est plus de trois fois supérieur. La SUVA ne dispose pas de données détaillées qui permettraient de faire une comparaison du travail temporaire dans les différentes branches.

⁷ <https://www.suva.ch/fr-ch/prevention/themes-selon-les-branches/pre-t-de-personnel-travail-temporaire?lang=fr-CH>

⁸ Art. 5 et 90 de l'Ordonnance sur la prévention des accidents (OPA)

Graphique 5 : accidents dans la location de services pour la construction et l'industrie (comparaison)



Ce qui frappe, c'est qu'en plus du risque accru d'accident que court la main-d'œuvre temporaire dans l'absolu, les courbes de risque ont cessé de se rapprocher ces dernières années : par rapport à 2013, le risque d'accident pour les employé-e-s temporaires n'a plus pu être réduit davantage que celui des branches locataires de services. Les missions via la location de services restent donc nettement plus dangereuses qu'un travail comparable dans le cadre d'un emploi fixe. Au vu de cette tendance, il est peu probable que des progrès puissent être réalisés à l'avenir sans que de nouvelles mesures soient prises.

Plusieurs protagonistes⁹ assurent en Suisse la mise en œuvre de la santé et de la sécurité au travail (contrôles, amendes, etc.). Actuellement, les contrôles sont trop rares, en particulier les vérifications aléatoires et non annoncées dans les entreprises locataires de services.

4.2 Possibilités de formation continue

Avec l'entrée en vigueur de la « Convention collective de travail Location de services » en 2012, il y a eu un début d'amélioration en ce qui concerne les possibilités de formation continue. On a créé le fonds paritaire « temptraining » qui finance les formations continues à des fins professionnelles. Mais la mise en place de « temptraining » a-t-elle suffi à combler le manque de possibilités de formation continue pour les employé-e-s temporaires ? Parmi les employé-e-s qui avaient suivi une formation continue, seuls 11 % ont indiqué que celle-ci avait été financée par « temptraining », selon

⁹ Suva, cantons, SECO, coordination par la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST)

swissstaffing (2015). Il faut toutefois souligner que depuis cette enquête, les demandes acceptées de formation ont pratiquement triplé. Mais même en 2017, l'importance de « temptraining » était encore relativement modeste : pour l'ensemble des entreprises en Suisse, les coûts directs de formation continue s'élevaient en moyenne à 0,8 % du coût total du travail, selon l'OFS (2013). En 2017, « temptraining » a dépensé 8,5 millions de francs pour des formations continues : sur une masse salariale de 6,6 milliards de francs, cela représente à peine 0,15 %. « temptraining » a bien une certaine importance, mais il faudrait en faire davantage.

C'est d'autant plus important qu'en 2017, le nombre de demandes déposées et acceptées a nettement diminué. Dans le tableau 2, on voit bien que le nombre de demandes déposées avait beaucoup progressé entre 2013 et 2016, et que jusqu'en 2015, une part croissante d'entre elles étaient acceptées. Comme les dépenses augmentaient alors plus vite que les recettes, la commission paritaire a décidé de procéder à un programme d'économie. Les conditions d'octroi ont dû être resserrées, ce qui a fait baisser de près de 10 % la part des demandes acceptées. Si le nombre de demandes déposées a chuté de près d'un quart en 2017, c'est probablement dû, notamment, à cette pratique plus restrictive. Le besoin de rattrapage dans la formation continue reste conséquent : c'est ce que semble indiquer le fait que la demande pour des contributions à une formation continue dépasse largement les moyens à disposition. Et cela ne devrait pas beaucoup changer, même si, le 1^{er} avril 2019, les critères d'octroi ont été légèrement assouplis et les contributions pour la formation continue augmentées.

Tableau 2 : demandes déposées et acceptées chez « temptraining »

	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Demandes déposées	766	4050	7545	9902	12584	9632
Demandes acceptées	760	3189	6492	9396	10738	8481
Part des demandes acceptées	100,0 %	78,7 %	86,0 %	94,9 %	85,3 %	88,1 %

Source : tempservice (2018)

4.3 Intégration sur le marché du travail

On dit souvent que le travail temporaire est un tremplin pour un emploi permanent (« Stepping-Stone », selon la documentation anglophone). Mais une autre théorie est tout aussi plausible : l'« effet d'enfermement » du travail temporaire (« Lock-in »). Travailler sur la durée uniquement dans des emplois temporaires peut s'avérer stigmatisant. De plus, des employé-e-s temporaires recherchent peut-être moins activement un emploi fixe que des personnes au chômage. Si les emplois temporaires sont principalement des missions de courte durée exigeant peu de qualifications, les employé-e-s temporaires sont, eux, souvent surqualifiés. Il est peu probable qu'ils parviennent à améliorer réellement leurs compétences dans ce type d'emploi (Lewis Segal et Daniel Sullivan, 1997). Cette absence de progression ou de nouveaux contacts avec des employeurs ou employeuses potentiels est un obstacle à l'obtention d'un poste fixe.

L'existence d'un « effet tremplin » n'est pas non plus vraiment avérée empiriquement. D. Autor et S. N. Houseman (2005) constatent même que le passage vers le marché du travail régulier peut s'avérer plus difficile pour les employé-e-s temporaires des niveaux inférieurs. Plusieurs études parviennent à des conclusions semblables : J. Hveem (2013, dans une partie de son échantillonnage) et Florent Fremigacci (2013, mais dans les cas de travail temporaire subventionné) constatent également des effets d'enfermement. Pauline Givord et Lionel Wilner (2014) pour leur part n'ont trouvé aucun indice d'effet tremplin. En Suisse aussi, une enquête en cours arrive à la

conclusion que des gains intermédiaires dans le sens large du terme n'ont aucun effet positif sur le fait qu'une personne sorte du chômage ou non (B,S,S., 2018).

Il existe aussi des études qui démontrent que le travail temporaire peut servir de tremplin dans certaines circonstances : lorsque le marché du travail fonctionne exceptionnellement bien (Elke Jahn et Michael Rosholm, 2010), que les employé-e-s temporaires sont des migrant-e-s (E. Jahn et M. Rosholm, 2012 et 2018) et/ou qu'ils ont des compétences particulières (Christian Hopp et al., 2016), ceux-ci peuvent espérer obtenir plus rapidement un emploi fixe. Mais C. Hopp et al. (2016) observent aussi que des employé-e-s temporaires sans compétences particulières et avec plusieurs missions à leur actif ont moins de chance de décrocher un emploi fixe. Dans leur étude, E. Voss et al. (2013) restent globalement prudents quant à une conclusion définitive. S. N. Houseman (2014) constate qu'en général, on ne peut parler d'effet tremplin. Cela correspond aussi à nos observations : les employé-e-s temporaires sont utilisés dans des branches majeures pour atténuer les variations conjoncturelles et saisonnières. Dans ce contexte, les employeurs et employeuses n'ont pas vraiment intérêt à engager un-e employé-e temporaire de manière indéterminée, même si cette personne a fait ses preuves grâce à ses compétences. Parallèlement, les périodes de missions temporaires sont devenues plus longues entre 2010 et 2014 : en 2010, elles duraient entre un et six mois pour la majorité des employé-e-s temporaires ; en 2014, elles étaient de 6 à 18 mois. Pour la plupart des employé-e-s temporaires, un passage rapide vers un contrat à durée indéterminée reste donc une vaine promesse.

4.4 Intégration sociale et satisfaction

Une personne qui travaille temporairement n'est que de passage : elle est donc moins bien intégrée dans l'entreprise que les employé-e-s permanents. Pour beaucoup de gens pourtant, le travail et la situation au lieu de travail sont des facteurs importants pour la qualité de vie. Des études allemandes montrent que les employé-e-s temporaires ont nettement moins de sentiment d'appartenance à la société (Stefanie Getert et Christian Hohendanner, 2014). De même, Kristina Håkansson et al. (2013) ont fait la synthèse de nombreuses études selon lesquelles les employé-e-s temporaires sont moins satisfaits que les salarié-e-s fixes.

4.5 Couverture sociale

En raison de l'aspect transversal du travail temporaire entre les différentes branches locataires de services, il est particulièrement difficile d'analyser la couverture sociale dans ce domaine. Toutefois, avec la CCT Location de services, les employé-e-s temporaires sont d'office affiliés à une caisse de pension avec effet immédiat si leur mission dépasse une durée de 13 semaines, ou qu'il est dès le début convenu qu'elle serait à durée indéterminée. Autrement, les employé-e-s temporaires doivent être assurés à partir du moment où il est clair qu'une mission à durée déterminée dépassera 13 semaines. Les missions dans la même entreprise sur une période de 12 mois sont cumulées. De plus, tous les employé-e-s temporaires avec des enfants à charge sont assurés dès le début du rapport de travail. Tous les autres employé-e-s temporaires peuvent exiger d'être assurés dès le début, mais ne le sont pas d'office.

5 Répercussions sur les salaires

En raison des lacunes dans les statistiques disponibles, il n'existe que peu d'analyses de la situation salariale des employé-e-s temporaires en comparaison avec leurs collègues permanents. Plusieurs indicateurs montrent toutefois que le travail temporaire exerce une pression à la baisse sur les salaires.

5.1 Résultats des contrôles salariaux : infractions contre les dispositions salariales des CCT

Les contrôles salariaux pour les employé-e-s temporaires sont effectués soit directement par la Commission paritaire (CP) Location de services, soit par la CP de la branche locataire de services, si celle-ci dispose d'une CCT déclarée de force obligatoire. Selon le rapport sur les mesures d'accompagnement (SECO, 2018), les contrôles par les CCT en 2017 ont permis de détecter des salaires trop bas dans 35 % des entreprises (et pour 32 % des personnes).¹⁰ Les infractions restent depuis des années au même niveau élevé. Le travail temporaire joue donc un rôle déterminant dans la sous-enchère salariale.

Les rapports annuels de la Commission paritaire suisse pour la location de services CPSLS donnent des informations spécifiques sur les contrôles dans le cadre de la CCT Location de services. Jusqu'à présent, quelque 1000 contrôles ont été effectués dans les entreprises de location de services. Les rapports mentionnent régulièrement que les suppléments de salaires pour le temps supplémentaire et le respect des horaires de travail sont les problèmes les plus fréquents. Les salaires minimaux sont presque toujours respectés. Mais il est plus que probable que les employé-e-s temporaires sont engagés au salaire minimum. Les salaires effectifs dans la plupart des branches avec salaire minimum sont plus élevés.

5.2 Des salaires inférieurs à ceux des employé-e-s fixes

Parallèlement à cette démonstration indirecte, il existe aussi une analyse des salaires qui examine les écarts salariaux sur la base d'un modèle économétrique pour la Suisse (Mattia Mandaglio, 2008). Entre 2002 et 2006, les employé-e-s temporaires gagnaient de 10 % (hommes) à 15 % (femmes) de moins que les autres salarié-e-s, selon cette étude. Ces écarts sont statistiquement significatifs. Les différences sont particulièrement marquées dans les secteurs de l'industrie et du transport/information, alors que dans la construction, on ne constate pratiquement aucune différence de salaire. Une explication possible réside dans l'existence d'une Convention nationale qui garantit des bonnes conditions de travail dans le secteur principal de la construction, estime M. Mandaglio.

Des nouvelles enquêtes en Allemagne (Tanja Buch et Annekatrin Niebuhr, 2018) constatent un écart salarial négatif pour les jeunes employé-e-s temporaires. Certes, cet écart ne se transpose pas lors du passage vers un contrat de travail à durée indéterminée. Mais 30 % des employé-e-s temporaires ne parviennent pas à quitter le travail temporaire et le préjudice salarial devient durable. Les statistiques de l'agence allemande de l'emploi (Bundesagentur für Arbeit, 2019b) révèlent, elles aussi, des écarts salariaux inexpliqués entre employé-e-s temporaires et fixes. Sur un écart de rémunération non corrigé de 1392 euros, seuls 55 % s'expliquent par des différences de caractéristiques. L'écart non expliqué s'élève donc à 630 euros. Ces constatations ne peuvent se

¹⁰ Les infractions sont qualifiées de « présumées » par le SECO, même s'il s'agit là de contrôles achevés. Toutefois, les sanctions ne sont parfois pas encore définitives au cours de l'année de référence.

transposer telles quelles en Suisse en raison d'une situation institutionnelle différente. Mais elles donnent tout de même un avertissement à prendre au sérieux concernant la pression sur les salaires due au travail temporaire.

5.3 Les exceptions au salaire minimum CCT font baisser les salaires

De plus, de nombreuses branches de l'industrie ainsi que les transports publics sont exemptés des salaires minimaux de la CCT Location de services. Dans cette CCT, on explique ces exceptions par le fait que « dans les branches précitées, les salaires minimums usuels en fonction de la localité et de la branche sont supérieurs à ceux fixés à l'art. 20 de la présente CCT ». Mais une enquête d'Unia, réalisée sur la base de l'Enquête suisse sur le niveau et la structure des salaires 2014, montre qu'on peut douter sérieusement de cette affirmation (voir tableau 3). Pour chacune des branches, les salaires effectifs les plus bas (premier quartile) sont inférieurs au salaire minimum CCT dans au moins une région.

Tableau 3: régions où les salaires effectifs les plus bas (premier quartile) sont inférieurs aux salaires minimaux de la CCT Location de services

Branche	Non qualifié	Semi-qualifié	Qualifié
MEM	-	Tessin	Tessin
Pharma	-	Tessin	Tessin, région de hauts et de bas salaires
Chimie	-	-	Tessin, région de hauts et de bas salaires
Industrie graphique	Tessin, région de hauts et de bas salaires	Tessin, région de hauts et de bas salaires	Tessin, région de hauts et de bas salaires
Horlogerie	Tessin, région de hauts et de bas salaires	Tessin	Tessin
Alimentation	Tessin, région de hauts et de bas salaires	Tessin, région de hauts et de bas salaires	Tessin, région de hauts et de bas salaires

Sources : ESSS 2014, analyse Unia, sans transports publics

5.4 Le principe « salaire minimum égal » dans la CCT dès 2021

Lors des négociations sur la prolongation de la CCT Location de services, les partenaires sociaux se sont entendus sur la volonté d'introduire dès 2021 le principe du « salaire minimum égal » (« Equal Minimum Pay »). En vertu de ce principe, les mêmes salaires minimaux s'appliqueraient aux employé-e-s temporaires et aux employé-e-s fixes, même dans les branches et entreprises dont les conventions collectives de travail n'ont pas été déclarées de force obligatoire générale. Les effets d'une telle mesure dépendront essentiellement de la possibilité de faire des contrôles et d'infliger des sanctions en cas d'infractions. Sur le fond, toutes les revendications pour un « salaire minimum égal » sont à saluer, même si elles ne concernent que les salaires minimaux. Dans de nombreuses branches des services, une bonne partie des salaires sont supérieurs au salaire minimum.

6 Réglementation du travail temporaire

6.1 Principe d'égalité de traitement dans l'UE

Dans le chapitre 2.3, nous avons constaté que le travail temporaire a connu des évolutions très différentes selon les pays. Il est bon de rappeler ici qu'il existe des chiffres très différents sur la proportion d'employé-e-s temporaires. Mais pour les pays que nous étudions de plus près, les chiffres de la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT) concordent avec ceux de l'étude de Kristin Alsos et Claire Evans (2018). De plus, les données de la CIETT sont les seules qui incluent aussi les employé-e-s temporaires ayant un contrat à durée indéterminée (Werner Eichhorst et al., 2013).

La régulation explique pour une bonne part la diversité de ces évolutions. L'étude la plus complète sur les différentes réglementations compare celles en vigueur en Norvège, en Suède, au Royaume-Uni et en Allemagne (K. Alsos et C. Evans, 2018). Alors que la Norvège et la Suède ont connu une hausse relativement faible du travail temporaire, sa part a fortement augmenté en Allemagne comme en Suisse. Au sein de l'UE, les réglementations se sont rapprochées depuis la directive 2008/104/EC : tous les pays doivent édicter des lois pour mettre sur pied d'égalité les employé-e-s temporaires et les employé-e-s fixes et réexaminer des restrictions existantes. Mais la mise en œuvre de cette directive diffère sur plusieurs points importants (ibid., 2018).

Au Royaume-Uni, le travail temporaire n'est que peu réglementé. Les mesures de protection pour les employé-e-s temporaires ne s'appliquent qu'après trois mois de mission auprès d'une même entreprise (ibid., 2018). Parallèlement, le Royaume-Uni utilise des dispositions dérogatoires assez conséquentes : les employé-e-s temporaires qui touchent un salaire de l'entreprise de location de services même entre les missions (« Guaranteed Payment Between Assignments », PBA) n'ont pas droit au même salaire que les employé-e-s fixes. Les employeurs et employeuses inscrivent le PBA dans les contrats, mais il arrive souvent qu'ils ne le versent pas. Les salarié-e-s se voient ainsi privés d'un milliard de livres sterling chaque année au total (David Metcalf, 2018). Le gouvernement britannique a décidé de supprimer à partir d'avril 2020 cette possibilité de verser des salaires inférieurs.

6.2 Les pays nordiques parviennent à endiguer le travail temporaire

À l'inverse, dans les pays nordiques (Suède, Finlande et Danemark), le travail temporaire est soumis depuis longtemps à des contrats collectifs. Traditionnellement, ces pays jouissent d'une forte densité en conventions collectives. Les syndicats sont donc parvenus très tôt à ce que la branche temporaire soit largement couverte par des CCT (Kerstin Ahlberg et al., 2008). De plus, au moins 30 % des employé-e-s temporaires sont syndiqués (E. Voss et al., 2013). La Norvège régule quant à elle davantage le travail temporaire à travers des lois, qu'elle est d'ailleurs en train de durcir.

En *Suède*, les personnes dont le contrat prévoit le PBA sont exclues, comme au Royaume-Uni, de l'égalité de traitement au sens de la loi. Les CCT contiennent cependant depuis 1988 des directives sur l'égalité de traitement qui, dans l'industrie, concernent aussi le salaire (K. Alsos et C. Evans, 2018). Grâce au versement du salaire entre les missions, à des contrats pour la plupart de durée indéterminée et des CCT historiquement fortes, les conditions sont comparativement bonnes (K. Håkansson et al., 2013). En outre, la Suède a les meilleures conditions sur l'égalité de traitement. Pourtant, malgré de bonnes conditions de travail, les employé-e-s temporaires y ressentent aussi leur emploi comme étant peu sûr (ibid., 2013).

La situation au *Danemark* est comparable à celle de la Suède. Depuis les libéralisations des années 1990, les contrats collectifs y jouent un rôle important, tant ceux de la branche temporaire que ceux des branches locataires de services. Dans celles-ci, 62 % des employé-e-s temporaires sont couverts par des CCT, contre 84 % de l'ensemble des salarié-e-s et 74 % des travailleurs et travailleuses du secteur privé (Stine Rasmussen et al., 2016). Souvent, des protocoles additionnels garantissent que le contrat collectif s'applique également à tous les employé-e-s temporaires (ibid.). En outre, le syndicat 3F a trouvé un modèle qui a une grande portée pour la protection des employé-e-s temporaires : dans les branches sans CCT, on applique des CCT sélectionnées parmi les autres secteurs d'activité de ce syndicat (Jens Kristiansen, 2015). La construction aussi connaît depuis longtemps des CCT garantissant l'égalité de traitement, surtout en matière de salaire (ibid.).

En *Finlande*, on trouve assez souvent des CCT qui prévoient des restrictions du travail temporaire en fonction des buts des missions, par exemple lors de brusques pics de commandes ou d'autres circonstances particulières. La Cour de justice de l'UE a déclaré que ces restrictions étaient compatibles avec la directive européenne sur le travail temporaire (Jari Hellsten, 2015). En Finlande aussi, les employé-e-s sont a priori mis sur pied d'égalité avec tous les autres employé-e-s, sauf en cas de CCT de branche, auquel cas ses règles en matière de salaire, de conditions de travail, etc. s'appliquent. De plus, la Finlande connaît depuis 1997 déjà des contrats collectifs temporaires (K. Ahlberg et al., 2008).

En *Norvège*, les réglementations sur le recours au travail temporaire sont restrictives. Ce dernier n'est autorisé qu'à certaines fins¹¹ ou au maximum pendant 12 mois, si les employé-e-s temporaires représentent moins de 15 % du personnel. Cette limite supérieure pouvait certes être dépassée jusqu'à récemment encore par des CCT conclues avec des très petits syndicats. Mais le parlement a durci la disposition à ce sujet au 1^{er} janvier 2019, de sorte que les entreprises ne pourront à l'avenir signer de tels contrats que si elles sont soumises à une CCT conclue avec un syndicat comptant au moins 10 000 membres. Les salaires minimums norvégiens viennent avant tout d'accords salariaux étendus appliqués dans les entreprises locataires de services (K. Alsos et C. Evans, 2018). On ne trouve certes pratiquement aucune CCT n'appliquant pas le principe de l'égalité de traitement (ibid., 2018), mais la Norvège peine à l'imposer dans les branches de la construction et de la construction navale. Nombre d'employeurs ont en effet adapté leurs structures salariales avant, ou directement lors de l'introduction de cette règle, si bien que maintenant, pratiquement tous les employé-e-s temporaires touchent le salaire minimum ou seulement un tout petit peu plus (K. Alsos et al., 2016). Les syndicats exigent de nouvelles mesures pour endiguer le mésusage du travail temporaire.

6.3 Allemagne : une réglementation décisive

À cause de nombreuses libéralisations, l'Allemagne avait réglementé son marché du travail d'une manière à peu près aussi laxiste que la Suisse en ce qui concerne le travail temporaire (OCDE, 2019). Depuis le milieu des années 1980 et à nouveau pendant les années 2000, le travail temporaire a été libéralisé, comme l'ensemble du marché du travail. Les réglementations moins strictes ont cependant engendré une insatisfaction croissante, des salaires plus bas et un sentiment grandissant d'insécurité sur le lieu de travail (Henna Busk et al., 2017). Bien que le principe de l'égalité de traitement ait aussi été introduit en 2003, il ne s'applique toutefois qu'en l'absence de contrat collectif. Désormais, 97 % des entreprises de location de services sont assujetties à des contrats collectifs, mais ces derniers n'existaient pas avant l'introduction du principe de l'égalité de traitement, contrairement aux cas de la Suède, du Danemark et de la Finlande. Ces contrats ont

¹¹ Le travail se différencie de l'activité à proprement parler de l'entreprise et nécessite du personnel temporaire pour remplacer provisoirement des employé-e-s ou dans des situations d'emploi spéciales (personnes dans des programmes d'emploi, stagiaires ou sportifs/sportives professionnels).

donc été décidés uniquement pour que le principe d'égalité de traitement puisse être contourné. L'Allemagne a connu une forte hausse du travail temporaire, tout comme l'Autriche et la Suisse.

Mais ces dernières années, l'Allemagne a opéré un changement de cap en douceur. Ainsi, la loi renforcée sur la location de services et le placement de personnel (AÜG) s'applique depuis avril 2017. Cette loi prévoit l'obligation de l'égalité salariale¹², mais aussi une interdiction des missions à la chaîne sur plus de 18 mois ainsi qu'une interdiction explicite d'engager des employé-e-s temporaires pour « briser » des grèves. Le principe de l'égalité salariale exige que, pour des activités comparables, les employé-e-s placés reçoivent le même salaire que les employé-e-s fixes.

Entre avril 2017 et le début de 2018, l'AÜG a effectivement freiné l'évolution de l'emploi dans le travail temporaire (Statistique de l'Agence fédérale de l'emploi, 2019a). Ce dernier peut certes aussi jouer un rôle d'indicateur avancé de la conjoncture (Marius Osterfeld, 2018). Mais cette explication ne peut pas s'appliquer à ce recul : le retard pris par le ralentissement était trop important, et l'emploi total devrait quand même continuer à croître en dépit de ce dernier (Statistique de l'Agence fédérale de l'emploi, 2019a).

Il est intéressant de noter qu'une part importante des employé-e-s temporaires a soit été engagée par l'entreprise locataire de services, soit a trouvé un autre emploi non temporaire (Statistique de l'Agence fédérale de l'emploi, 2019a). Ainsi, le nombre des personnes au chômage a augmenté moins fortement que celui des rapports de travail temporaires ayant pris fin. Pour beaucoup d'entreprises, le travail temporaire n'était pas une nécessité, mais une occasion bienvenue de faire porter aux travailleurs et travailleuses ainsi qu'à la société certains risques entrepreneuriaux et leurs responsabilités.¹³

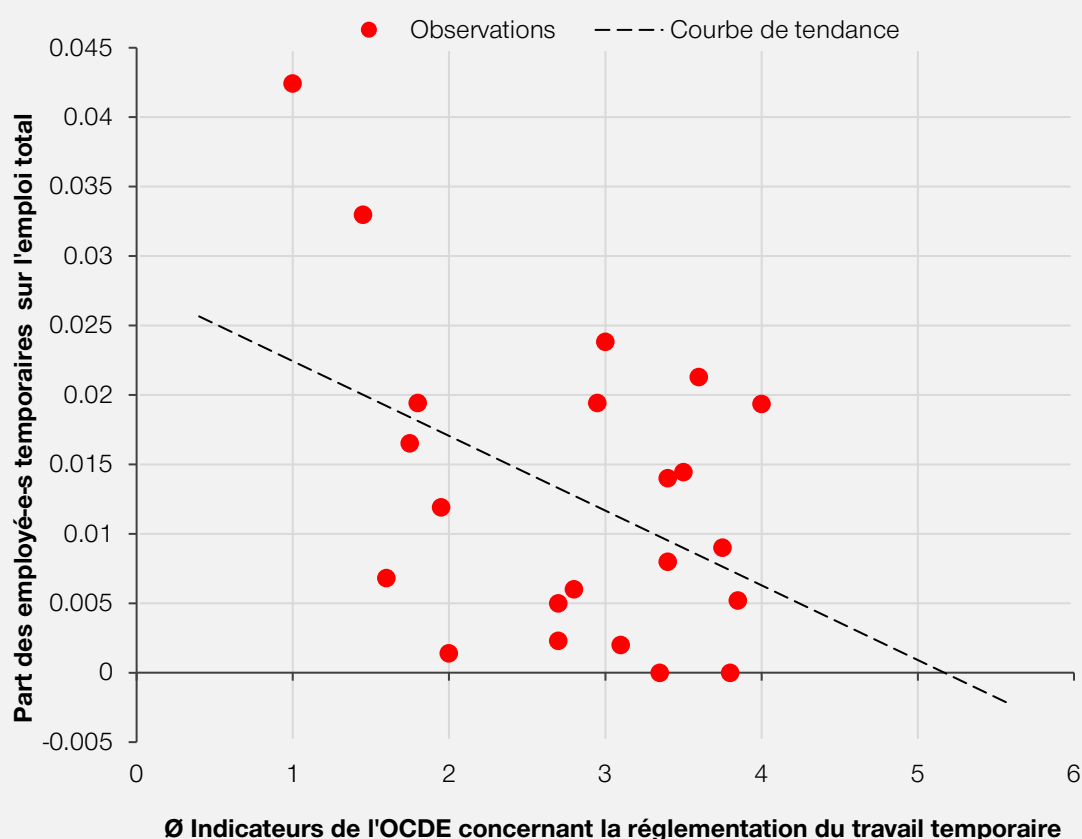
¹² Mais seulement après une durée de mission de 9 mois.

¹³ A. Micco et P. Muñoz-Henríquez (2019) arrivent à des résultats similaires à propos d'une réforme au Chili.

6.4 Moins de travail temporaire dans les pays avec une réglementation plus stricte

Les indicateurs de l'OCDE sur la réglementation du travail temporaire permettent aussi de voir qu'il y a un lien étroit entre réglementation et étendue du travail temporaire. Dans le graphique 6, nous avons représenté sous la forme d'un point tous les pays de l'OCDE dont les données sont disponibles. L'axe horizontal indique la moyenne des cinq indicateurs de l'OCDE et l'axe vertical, la part des employé-e-s temporaires sur l'ensemble de la population active, en EPT. La ligne indiquant la tendance linéaire fait apparaître qu'il existe une corrélation négative entre les deux variables. Le coefficient de corrélation est de -0,36. On trouve donc dans les pays qui réglementent de manière plus stricte le travail temporaire une part moins grande d'employé-e-s temporaires. Ce rapport négatif s'applique aussi à chacun des indicateurs présentés sous forme de moyenne¹⁴.

Graphique 6 : Corrélation entre réglementation et part du travail temporaire



Sources : Rapports économiques de la CIETT, OCDE (2019)

6.5 En matière de migration, réglementer est aussi déterminant

En Suisse, nous avons constaté une relation étroite entre migration et travail temporaire. Cette relation existe aussi dans les pays de notre groupe de comparaison. À cet égard, l'extension de l'UE

¹⁴ Il s'agit en particulier d'indicateurs relatifs à des activités pour lesquelles le travail temporaire est autorisé, à des limitations ou à la prolongation des missions, à la durée maximale des missions, à l'obligation d'autorisation ou d'annonce des missions pour les entreprises de location de services ainsi qu'au principe de l'égalité de traitement dans l'entreprise locataire de services.

vers l'Est est un exemple intéressant : grâce à ses CCT fortes, la Suède était préparée et elle est parvenue à imposer le principe de l'égalité de traitement, alors que le contexte était nettement moins favorable en Norvège et au Royaume-Uni (K. Alsos et C. Evans, 2018). La Suède et la Grande-Bretagne sont deux des trois seuls pays à avoir ouvert immédiatement et sans réserves leur marché du travail lors de l'extension de l'UE vers l'Est. La réglementation conséquente que connaît le marché du travail suédois a toutefois empêché les employeurs et employeuses d'engager à des conditions moins bonnes des migrant-e-s provenant des États d'Europe de l'Est membres de l'UE (Martin Ruhs, 2006). Au Royaume-Uni et en Norvège par contre, on s'est servi du travail temporaire pour imposer des conditions de travail moins bonnes aux travailleurs et travailleuses de nationalité étrangère (K. Alsos et C. Evans, 2018).

Les expériences faites au plan international peuvent être résumées comme suit :

- Dans tous les pays analysés, des mesures ont été prises pour limiter le travail temporaire, mettre les employé-e-s temporaires sur pied d'égalité avec leurs collègues fixes ou améliorer les conditions de travail.
- Dans les pays nordiques, la location de services est beaucoup moins répandue. Ces pays ont depuis longtemps déjà des CCT fortes avec des prescriptions claires en matière de travail temporaire, ou alors des restrictions au plan légal.
- En Norvège, les institutions des partenaires sociaux se trouvent désormais sous pression, ce qui s'est déjà traduit par des interventions des pouvoirs publics. Mais les syndicats accentuent aussi leur pression pour que des mesures plus poussées soient prises.
- En Allemagne, des réglementations plus strictes ont stoppé la tendance à la hausse du travail temporaire. Depuis 2017, la durée des missions a été limitée à 18 mois, et au bout de neuf mois, les employé-e-s temporaires doivent bénéficier des mêmes conditions de travail que le personnel fixe.
- Ailleurs aussi, travail temporaire et sous-enchère salariale vont de pair. Mais certains pays, comme la Suède, ont largement pu contrer cette pression grâce à des institutions solides.
- Même des pays comme le Royaume-Uni, où la part des employé-e-s temporaires est traditionnellement importante, serrent la vis au plan légal.
- Plus la location de services est réglementée de manière stricte, plus sa part à l'emploi total est faible.

7 Actions préconisées

Nombre des réglementations appliquées avec succès au plan international sont aussi applicables en Suisse. Voici deux des mesures les plus efficaces pour empêcher une expansion débridée du travail temporaire ainsi que les abus : le principe de l'égalité de traitement et des restrictions quantitatives.

Le principe de l'égalité de traitement suppose que la main-d'œuvre temporaire soit engagée aux mêmes conditions (salaire, durée de travail notamment) que les employé-e-s fixes. Cette mesure empêche les abus et la sous-enchère par le biais du travail temporaire. Les expériences faites dans les pays nordiques montrent que l'application ferme du principe d'égalité de traitement a permis de freiner l'expansion du travail temporaire. Les moutons noirs parmi les loueurs de services ont perdu leur fonds de commerce. Contrairement aux plafonds quantitatifs, le principe d'égalité de traitement nécessite un travail de contrôle plus conséquent. Pour les entreprises de la Confédération, ce principe doit être une évidence.

Certaines restrictions quantitatives au travail temporaire existent déjà en Suisse. Par exemple, une convention complémentaire de la CCT des CFF fixe un plafond de 4 % d'employé-e-s temporaires sur la totalité des emplois (EPT) au niveau du groupe, avec toutefois des exceptions (Rail Clean, spécialistes comme les informaticien-ne-s, etc.). Le canton de Genève a essayé en outre de fixer dans son règlement sur l'attribution des marchés publics que seules les entreprises de construction ayant une proportion d'employé-e-s fixes d'au moins 80 % ont le droit de faire des offres pour des mandats publics. Le but était d'atténuer, dans l'intérêt de la collectivité, les conséquences sociales négatives comme un risque accru d'accident et des rentes plus basses dans le 2^e pilier. La Chambre constitutionnelle genevoise a certes invalidé cette mesure pour des raisons formelles, parce qu'elle porte atteinte à la liberté économique. Il faudrait créer une base légale correcte au niveau de l'ordonnance ou de la loi. Mais fondamentalement, selon le tribunal, des restrictions quantitatives sont autorisées au plan cantonal.

De plus, les conditions d'autorisation ne sont contrôlées ni à intervalles réguliers, ni systématiquement, selon le SECO. L'an dernier, trois autorisations cantonales ont été retirées ; quatre autres retraits ont été prononcés pour cause de location transfrontalière de services. Ces contrôles doivent être intensifiés.

L'USS demande que des mesures soient prises pour l'égalité de traitement entre les employé-e-s temporaires et le personnel fixe, ainsi que pour limiter quantitativement le travail temporaire. En outre, la sécurité au travail doit être améliorée.

7.1 Mesure en faveur de l'égalité de traitement

- Le principe de l'égalité de traitement entre employé-e-s temporaires et personnes au bénéfice de contrats de travail ordinaires doit être inscrit dans la loi pour ce qui concerne le salaire, les durées de travail, la protection contre le licenciement et les droits en matière de sécurité sociale.
- Les entreprises de la Confédération appliquent le principe de l'égalité de traitement sans modifier la loi.

7.2 Mesures pour des restrictions quantitatives

- Des plafonds concernant la part d'employé-e-s temporaires sont inscrits dans les lois et les ordonnances relatives aux marchés publics.

- Les employé-e-s temporaires peuvent être placés pendant six mois au maximum dans une entreprise locataire de services. Si la mission dure plus longtemps, l'employé-e temporaire a droit à un engagement fixe.

7.3 Contrôles, offensive d'application, protection de la santé et sécurité au travail

- La Confédération et les cantons examinent à intervalles réguliers et systématiquement les autorisations des agences de travail temporaire. Si les conditions d'autorisation ne sont plus remplies, cette dernière doit être systématiquement retirée.
- La Confédération et les cantons contrôlent l'application de l'égalité de traitement.
- Les conditions de travail comme le travail sur appel et la demeure (retard d'acceptation) de l'employeur ou l'employeuse sont systématiquement contrôlées. En cas d'abus grave et de violation de la protection des travailleurs et travailleuses, l'autorisation est systématiquement retirée.
- Protection de la santé et sécurité au travail : de nouvelles mesures de prévention plus efficaces sont développées pour les employé-e-s temporaires et rapidement mises en œuvre avec les revendications formulées depuis longtemps déjà par les syndicats.
- Le passeport de sécurité pour les employé-e-s temporaires devient obligatoire. La preuve de l'application de ce système devient une condition à l'octroi d'une autorisation de louer des services.
- Tous les protagonistes contribuent à ce qu'il y ait davantage de contrôles et qu'ils soient meilleurs. En tant qu'autorité de surveillance, le SECO attribue aux inspectorats cantonaux du travail, respectivement à la Commission fédérale de coordination pour la sécurité au travail (CFST) ainsi qu'à la SUVA, des quotas annuels de contrôles obligatoires. Si les organes d'exécution ne remplissent pas ces quotas, l'inspection fédérale du travail le fera à leur place.
- On cherchera et mettra en œuvre de nouvelles mesures efficaces de prévention dans le domaine de la protection de la santé et de la sécurité au travail : en tant qu'autorité de surveillance de l'application des prescriptions par les cantons, le SECO assume les responsabilités que lui confère la loi et édicte des directives à l'intention des cantons sur le nombre et la qualité des contrôles concernant les employé-e-s temporaires (p. ex. contrôles des équipements personnels de protection).
- Les plateformes numériques étrangères d'employé-e-s temporaires et de location de services sont systématiquement bloquées ; au besoin, une base légale est créée pour ces blocages de réseau.

8 Bibliographie

- Ahlberg, K., B. Bercusson, N. Bruun, H. Kountouros, C. Vigneau et L. Zappalà (2008) : Transnational labour regulation - a case study of temporary agency work (Vol. 60).
- Alsos, K., M. Bråten et S. C. Trygstad (2016) : Sjatteringer av likhet, Evaluering av reglene om likebehandling av utleid arbeidskraft.
- Alsos, K. et C. Evans (2018) : Temporary work agencies: Triangular disorganization or multilevel regulation? *European Journal of Industrial Relations*, 24(4), 391-407.
- Autor, D. (2001) : Why Do Temporary Help Firms Provide Free General Skills Training? *The Quarterly Journal of Economics*, 116(4), 1409-1448.
- Autor, D. et S.N. Houseman (2005) : Do Temporary Help Jobs Improve Labor Market Outcomes for Low-Skilled Workers? Evidence from Random Assignments, W.E. Upjohn Institute for Employment Research, Staff Working Papers, 05-124.
- BFS (2013) : Direkte Kosten für berufliche Weiterbildungskurse nach Unternehmensgrösse et Wirtschaftssektor, 2011
- B,S,S. (2018) : Wirksamkeit der öffentlichen Arbeitsvermittlung in der Schweiz im Zeitraum 2003-2016, Studie im Auftrag der Aufsichtskommission für den Ausgleichsfonds der Arbeitslosenversicherung.
- Buch, T. et A. Niebuhr (2018) : Wage effects of labour market entry via temporary work agency employment: Evidence from German apprenticeship graduates. *International Journal of Manpower*, 39(7), 937-953.
- Busk, H., C. Dauth, E. Jahn (2017) : Do Changes in Regulation Affect Temporary Agency Workers' Job Satisfaction? *Industrial Relations* 56(3), 514-544.
- Chambel, M. J. et F. Sobral (2018) : When temporary agency work is not so temporary. *Economic and Industrial Democracy* 19(1), 1-19.
- Eichhorst, W., M. Braga, A. Broughton, A. de Coen, H. Culot, F. Dorssemont, U. Famira-Mühlberger, M. Gerard, U. Huemer, M. J. Kendzia, J. L. Pedersen, B. Vanderweghe, E. Slezak (2013) : The Role and Activities of Employment Agencies. IZA Research Report.
- Fremigacci, F., et A. Terracol (2013) : Subsidized temporary jobs: lock-in and stepping stone effects. *Applied Economics* 45(33), 4719-4732.
- Friberg, J.H. (2016) : The Rise and Implications of Temporary Staffing as a Migration Industry in Norway. *Nordic Journal of Migration Research* 6(2), 81-92.
- GfS (2014) : Das Image der Temporärfirmen, Studie i. A. von Swissstaffing.
- Givord, P. et L. Wilner (2014) : When does the stepping-stone effect work? Fixed-term contracts versus temporary agency work in changing economic conditions. *Journal of Applied Econometrics* 30, 787-805.

- Getert, S. et C. Hohendanner (2014) : Do fixed-term and temporary agency workers feel socially excluded? Labour market integration and social well-being in Germany. *Acta Sociologica*, 57(2), 135-152.
- Håkansson, K. et T. Isidorsson (2015) : Temporary Agency Workers—Precarious Workers? Perceived Job Security and Employability for Temporary Agency Workers and Client Organization Employees at a Swedish Manufacturing Plant. *Nordic Journal of Working Life Studies* 5(4), 3-22.
- Håkansson, K., T. Isidorsson et P. Strauss-Raats (2013) : Work environment for staffing agency workers – the physical and psychosocial work environment of staff provided by employment agencies. Swedish Work Environment Agency & Department of Sociology and Work Science, Gothenburg University.
- Hellsten, J. (2015) : European Court of Justice allows agency work restrictions. <https://www.sak.fi/en/whats-new/news/european-court-justice-allows-agency-work-restrictions>, besucht am 16. April 2019
- Hopp, C., A. Minten et N. Toporova (2016) : Signaling, selection and transition: empirical evidence on stepping-stones and vicious cycles in temporary agency work. *The International Journal of Human Resource Management*, 27(5), 527-547
- Houseman, S.N. (2014): Temporary agency work : Temporary agency work is not generally a stepping stone to regular employment. *IZA World of Labour*.
- Hveem, J. (2013) : Are temporary work agencies stepping stones into regular employment? *IZA Journal of Migration*, 2013, 2-21
- Jahn, E. et M. Rosholm (2010) : Looking Beyond the Bridge: The Effect of Temporary Agency Employment on Labor Market Outcomes. *European Economic Review*, 65, 108-125.
- Jahn, E. et M. Rosholm (2012) : Is temporary agency employment a stepping stone for immigrants? *Economics Letters*, 118(2013), 225-228.
- Jahn, E. et M. Rosholm (2018) : The Cyclicity of the Stepping-Stone Effect of Temporary Agency Employment. *IZA Discussion Paper No. 11377*.
- Kristiansen, J., Hrsg. (2015) : Europe and the Nordic Collective-Bargaining Model: The Complex Interaction between Nordic and European Labour Law. Nordic Council of Ministers.
- Mandaglio (2008) : Die Leiharbeit in der Schweiz: eine empirische Analyse et ökonomische Bewertung. Masterarbeit.
- Metcalf, D. (2018) : United Kingdom Labour Market Enforcement Strategy 2018/19. HM Government.
- Micco, A. et P. Muñoz-Henríquez (2019) : The Impact of Extended Employment Protection Laws on the Demand for Temporary Agency Workers. Working Papers wp463, University of Chile, Department of Economics.
- OECD (2019) : Strictness of employment protection – temporary contracts (indicator).
- Osterfeld (2018) : Was Temporärarbeit über die Wirtschaftslage aussagt. *Die Volkswirtschaft*, 8-9(2018), 65-66.

- Rasmussen, S., B. Refslet, O.H. Sørensen et T.P. Larsen (2016) : Reducing precarious work in Europe through social dialogue: the case of Denmark. Aalborg: Aalborg University, PRECAWO.
- Ruhs, M. (2006) : Greasing the wheels of the flexible labour market: East European labour immigration in the UK. Working Paper No. 38, Centre on Migration, Policy and Society, University of Oxford.
- SECO (2018) : Statistischer Anhang des FlaM-Berichts 2017.
- Segal, L. et D. Sullivan, (1997) : The Growth of Temporary Services Work. Journal of Economic Perspectives, 11, 117-136.
- SSUV (2009) : Unfallrisiken et Schadenverlauf im Personalverleih: Eine wissenschaftliche Analyse der SSUV im Auftrag der EKAS zur Optimierung der Unfallprävention für Leiharbeiter.
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019a), Berichte : Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen der Zeitarbeit, Nürnberg
- Statistik der Bundesagentur für Arbeit (2019b), Gretlagen : Methodenbericht – Bereinigter Pay Gap von Leiharbeitnehmern, Nürnberg
- Swissstaffing (2019) : Temporärarbeit - zwischen Arbeitsmarktintegration et Fachkräftemangel.
- Swissstaffing (2015) : Die Temporärarbeit in der Schweiz: Aktualisierungsstudie 2014.
- tempservice (2018) : Jahresbericht 2017 des Vereins paritätischer Vollzug, Weiterbildung et Sozialfonds für den Personalverleih.
- Voss, E., K. Vitols, N. Farvaque, A. Broughton, F. Behling, F. Dota, S. Leonardi et F. Naedenoen (2013) : The Role of Temporary Agency Work and Labour Market Transitions in Europe: Institutional frameworks, empirical evidence, good practice and the impact of social dialogue. Final Report for the Joint Eurociett / UNI Europa Project: "Temporary Agency Work and Transitions in the Labour Market".

- 91 Unternehmensbesteuerung: Unternehmen müssen Steuern zahlen – Steuergeschenke für Firmen sind volkswirtschaftlich falsch, *avec synthèse en français*. Oktober 2012
- 92 Der „liberale“ Arbeitsmarkt der Schweiz – Entzauberung eines Mythos. November 2012. *Le marché du travail « libéral » en Suisse – Une démystification. Novembre 2012.*
- 93 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2012/2013. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. *April 2013. Négociations conventionnelles et salariales 2012/2013. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Mai 2013.*
- 94 Halbierte Sozialpartnerschaft in der Schweiz. August 2013. *Le semi-partenariat social en Suisse. Août 2013.*
- 95 GAV in der Schweiz: Probleme, Handlungsbedarf, Lösungen. August 2013. *Les CCT en Suisse : problèmes, mesures requises, solutions. Août 2013*
- 96 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2012. Okt. 2013. *Évolution des effectifs des syndicats en 2012. Oct. 2013.*
- 97 Boni et wachsende Lohnschere. Oktober 2013.
- 98 Der Detailhandel. Schwache Lohnentwicklung trotz Produktivitätsschub, *avec résumé en français*. November 2013.
- 99 Kantonsfinanzen. Fragwürdige, schädliche Sparmassnahmen in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse, Dezember 2013 *Finances cantonales. Programmes d'austérité douteux et préjudiciables dans les cantons. Une analyse économique. Décembre 2013*
- 100 Arbeitszeitkontrollieren statt Burnouts kurieren. Mangelhafter Vollzug der Arbeitszeiterfassung in den Kantonen, *avec l'introduction, conclusions et perspectives en français. Janvier 2014*
- 101 12. SGB-Frauenkongress vom 15. et 16. November 2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail! Adesso e in futuro! Wir Frauen zahlen eure Krise nicht. April 2014. *12e Congrès des femmes de l'USS des 15 et 16.11.2013. Gute Arbeit – gutes Leben! Pour de bonnes conditions de travail ! Adesso e in futuro! Ce n'est pas aux femmes de payer la crise! Avril 2014.*
- 102 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2013/2014 ; Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. April 2014. *Négociations conventionnelles et salariales 2013/2014; un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Avril 2014.*
- 103 Ein starker Service Public – damit die Schweiz funktioniert. Reden der Tagung vom 27.2.2014. April 2014. *Des services publics forts pour une Suisse qui fonctionne ! Les interventions de la journée du 27.2.2014. Avril 2014.*
- 104 Was für die Lohngleichheit zu tun ist. Eine Analyse der Lohnunterschiede zwischen den Geschlechtern et der politischen Gegenmassnahmen. April 2014. *Que faire pour instaurer l'égalité de salaire entre les sexes ? Analyse des différences de salaire entre les femmes et les hommes et contre-mesures politiques. Juin 2014.*
- 105 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2013. Sept. 2014. *Évolution des effectifs des syndicats en 2013. Sept. 2014*
- 106 55. SGB-Kongress vom 23. – 24. Oktober 2014. Positionspapiere et Resolutions. November 2014. *55e Congrès de l'USS des 23 et 24 octobre 2014. Textes d'orientation et résolutions. Novembre 2014.*
- 107 SGB-Verteilungsbericht. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 108 Höhere Prämienverbilligungen gegen die Krankenkassen-Prämienlast. Eine Analyse der durchschnittlichen Prämienlast in der Schweiz et Vorschläge für den Ausbau der Prämienverbilligungen. Januar 2015, *avec résumé en français.*
- 109 *Un projet européen disputé. Les débats de politique européenne des syndicats depuis les années 70. Mars 2015.* Existiert nur auf Französisch.
- 110 Vertrags- und Lohn-Verhandlungen 2014/15. *Négociations contractuelles et salariales 2014/15. Mai 2015.*
- 111 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Eine ökonomische Analyse. Juni 2015. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Août 2015*
- 112 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2014. Okt. 2015. *Évolution des effectifs des syndicats en 2014. Octobre 2015.*
- 113 Mehr Stellensuchende wegen Leistungsabbau bei den Sozialversicherungen. Dezember 2015. *Davantage de demandeurs et demandeuses d'emploi à cause du démantèlement des prestations des assurances sociales. Janvier 2016.*
- 114 Fragwürdige Spar- und Steuerpolitik in den Kantonen. Januar 2016. Eine ökonomische Analyse. *Une politique cantonale d'austérité et fiscale contestable. Analyse économique. Janvier 2016.*
- 115 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2015/2016. März 2016. *Négociations conventionnelles et salariales 2015/2016. Mars 2016.*
- 116 Lohnkontrollen – ein Reader. Juni 2016. *25 ans après la Grève des femmes – Les contrôles des salaires. Juin 2016.*
- 117 SGB-Verteilungsbericht 2016. Eine Analyse der Lohn-, Einkommens- und Vermögensverteilung in der Schweiz. Juli 2016. *Rapport 2016 de l'USS sur la répartition des salaires, des revenus et de la fortune en Suisse. Octobre 2016.*
- 118 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2015. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2015. Octobre 2016.*
- 119 USR III kostet jeden Haushalt mindestens 1000 Franken pro Jahr. Januar 2017, *avec résumé en français.*
- 120 SGB- Juristen-Tagung 2015: Zwischen Strassburg et Genf: Die Bedeutung des Völkerrechts für das Arbeitsrecht. März 2017
- 121 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2016/2017. März 2017. *Négociations conventionnelles et salariales 2016/2017. Mars 2017.*
- 122 Zutritts- und Informationsrechte für Gewerkschaften im Betrieb. Juni 2017. *Les droits d'accès à l'entreprise et à l'information des syndicats. Juin 2017*
- 123 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2016. Sept. 2016. *Évolution des effectifs des syndicats en 2016. Sept. 2017.*
- 124 *Augmentation du niveau de formation des travailleuses et travailleurs : analyse et revendications syndicales. Sept. 2017.* Mit einer Zusammenfassung auf Deutsch.
- 125 Digitalisierung muss den Berufstätigen nützen: Analyse et Handlungsbedarf. Oktober 2017. *La numérisation doit servir aux salarié(e)s : analyse et mesures requises. Octobre 2017.*
- 126 Die ILO – Bedeutung für Gewerkschaften in der Schweiz. Februar 2018. *Importance de l'OIT pour les syndicats de Suisse. Février 2018.*
- 127 Über den Tellerand. Ein gewerkschaftlicher Blick auf Europa, April 2018.
- 128 Unsere Zeit ist mehr wert! 13. SGB-Frauenkongress vom 19. et 20. Januar 2018. Oktober 2018 *Notre temps vaut plus que ça ! 13^e Congrès des femmes de l'USS des 19 et 20 janvier 2018. Octobre 2018*
- 129 Vertrags- und Lohnverhandlungen 2017/2018. Eine Übersicht aus dem Bereich der SGB-Gewerkschaften. Juni 2018. *Négociations conventionnelles et salariales 2017/2018. Un aperçu des secteurs couverts par les syndicats de l'USS. Juin 2018*
- 130 Verteilungsbericht 2018. Die Verteilung der Löhne, Einkommen et Vermögen sowie die Belastung durch Steuern et Abgaben in der Schweiz. Oktober 2018
- 131 Analyse der Kantonsfinanzen. Budget 2019/AFP 2020-2022. November 2018. *Analyse des finances cantonales. Budget 2019/PFN 2020-2022. Novembre 2018*
- 132 Zur Mitgliederentwicklung der Gewerkschaften im Jahr 2017. Dezember 2018. *Évolution des effectifs des syndicats en 2017. Décembre 2018*