Zeitschrift: Revue syndicale suisse : organe de l'Union syndicale suisse
Herausgeber: Union syndicale suisse
Band: 71 (1979)
Heft: 5

Artikel: Le travail temporaire vu par un syndicaliste
Autor: Muhr, Gerd
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-385956

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 19.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Le travail temporaire vu par un syndicaliste

Par Gerd Muhr, vice-président de l'Union syndicale allemande DGB

La plupart des syndicats européens, comme l'Union syndicale allemande ont une attitude très critique à l'égard du travail temporaire. C'est un fait. Les raisons de cette position ont trait à la politique du marché du travail, dans la mesure où elles concernent des questions de caractère social et politique d'ordre général. Je me réfère essentiellement à la situation dans mon propre pays et présente le point de vue de la DGB.
Je sais cependant, de par mon expérience des discussions au niveau européen et international, qu'il n'y a pas de divergence essentielle sur ce point. Un certain nombre de délégués des travailleurs sont intervenus, par exemple, devant la Conférence internationale du travail, en exprimant leur inquiétude au sujet de l'évolution et du développement de la «mise à disposition» de personnel. La Confédération européenne des syndicats a refusé, de son côté, en 1974, un projet de motion de la Commission qui aurait légalisé la «mise à disposition» de personnel en Europe.

Le travail n'est pas une marchandise

Depuis lors, des syndicats, et de nombreux politiciens, ont pris position contre tout placement de personnel privé, à but lucratif. De telles formes de placement, dans lesquelles le profit est réalisé sur le travail humain, avec un minimum de risques, les choque. A leur avis, on n'accorde pas suffisamment d'importance à l'intérêt du travailleur, en tant qu'individu, de même qu'à celui de la communauté dans son ensemble, au droit à l'emploi, au salaire, à une qualification et à la sécurité sociale.
«Le travail n'est pas une marchandise»; c'est un principe qui a été reconnu, depuis des siècles, tout au moins dans les pays industriels développés. Ce principe fondamental est, entre autres, contenu dans la Constitution du Bureau international du travail (BIT).
Le placement par des entreprises privées de travailleurs est d'une pratique très répandue. Le travail temporaire est une activité commerciale en expansion et elle se développe aujourd'hui dans tous les domaines de l'économie, à la fois dans l'industrie et dans le secteur des services. En raison de la tendance que cette activité montre à se développer, la Cour constitutionnelle fédérale a eu à se prononcer, en 1967, et a conclu que *l'interdiction* de la mise à dis-

position de personnel à titre professionnel était incompatible avec la Constitution de la République fédérale d'Allemagne.
Cette décision a entraîné une ruée générale. La mise à disposition de personnel, légale et illégale, a connu une croissance considérable. Pendant les quatre dernières années, dans le contexte de la crise économique continue, les dangers contre lesquels, dès le début, les syndicats avaient exprimé leur mise en garde, sont devenus de plus en plus évidents.
En République fédérale d'Allemagne, comme dans d'autres pays industrialisés occidentaux, le nombre continuellement élevé de chômeurs et le risque de nouvelles réductions d'emploi, ont conduit à une plus grande conscience de l'importance du plein emploi et à une plus grande évidence du besoin d'une politique cohérente de l'emploi, prévisionnelle et coordonnée. Plus d'un million de chômeurs en Allemagne de l'Ouest, et plus de sept millions dans la Communauté economique européenne; cela nous oblige à rechercher et mettre en lumière toutes les causes du chômage.
Selon l'Union syndicale allemande, les causes du chômage résident dans un manque de politique nationale cohérente en ce qui concerne la croissance et les mesures à prendre pour créer des emplois, de même que dans une politique de rationalisation, de la part des entreprises, sévère mais insuffisamment contrôlée et orientée. Et c'est ici que nous trouvons le premier lien évident avec le système du travail temporaire.
Une première constatation: Les syndicats allemands n'ont jamais été contre la rationalisation en soi. Ils ont toujours reconnu qu'aucun pays industriel, dépendant de l'exportation, ne peut, de nos jours, tourner le dos au progrès technologique. Mais dans un contexte de stagnation du marché, apparaissent les conséquences de la rationalisation et de l'automatisation sur la politique de l'emploi. La réduction des emplois conduit à une augmentation du chômage dont la nature structurelle est de plus en plus évidente. En peu de temps, un nouveau terme est entré dans la terminologie du travail, «la destruction des emplois».
Et ici, nous l'affirmons avec conviction, dans les calculs de la part des entreprises, pour la rationalisation destructrice d'emplois, la profession du travail temporaire joue un rôle non négligeable. De plus en plus d'entreprises réduisent le nombre de leur personnel à un point jamais vu dans le passé, sachant que, dans la situation légale actuelle, elles peuvent toujours compter sur les entreprises de location de main-d'œuvre. Les entreprises de travail temporaire livrent la «marchandise», à savoir le travail, en se souciant à peine de leurs obligations sociales à l'égard des travailleurs; elles permettent le licenciement de ces salariés, à tout moment, sans tenir compte de la protection de leurs droits et de leur salaire.

Une loi inefficace

Les dangers que soulève la légalisation de la profession de location de personnel, au plan de l'emploi et de la sécurité sociale, ont ainsi augmenté pendant ces dernières années, à la fois du fait de l'activité professionnelle des entreprises de travail temporaire légales et du fait des nombreuses officines illégales. Jusqu'à présent le nombre de ces dernières n'est pas connu.
Le contrôle, même renforcé, de l'Administration fédérale du travail n'a pas encore permis de s'attaquer efficacement à ce phénomène, en présentant les cas suspects devant les tribunaux du travail. Même les quelques trois cents notifications d'interdiction, et la condamnation, dans plus de quarante cas, à des amendes, pendant les deux dernières années, ont posé des problèmes dans leur phase d'exécution. Les sanctions administratives sont souvent esquivées par le transfert du siège social de l'entreprise, ou par un changement de directeur de l'entreprise, ou simplement par son installation ailleurs.
La Loi AUG (Loi sur la location de personnel temporaire) de 1972 avait pour but de restreindre le marché privé du travail temporaire et d'en faciliter le contrôle. Ces perspectives qui reposaient en premier lieu sur l'octroi d'une licence, et aussi sur une réglementation précise, ne se sont, de toute évidence, pas réalisées. Or, il semble, en considérant le développement de la profession jusqu'à ce jour, qu'on soit parvenu au résultat contraire. Et ce n'est pas une constatation récente.
L'Union syndicale et ses syndicats affiliés ont longuement mis en garde contre les risques, pour l'emploi, et pour la politique du travail, de l'existence des entreprises de travail temporaire. Son analyse était, dans une large mesure, partagée par l'opinion publique et par le Parlement. Dans le débat sur la Loi AUG, un député du Parti socialiste SPD, s'est exprimé en ces termes: *«Nous pensons qu'en principe le travail temporaire devrait être interdit. Nous ne voulons pas d'exploitation des travailleurs, ni d'un retour au système de l'emploi à la journée. Le prix que l'entreprise peut payer pour l'accomplissement d'une tâche devrait être payé uniquement au travailleur et aucun intermédiaire ne devrait en tirer profit. Les droits acquis en raison de l'ancienneté dans une entreprise, le temps de préavis, les congés payés d'une plus grande durée, les avances sur salaire, les cotisations de l'entreprise aux caisses de retraites, ne devraient pas être éludés du fait d'affectations d'une nature temporaire.»*
Alors, quant à nous, nous nous interrogeons sur les raisons qui ont conduit à la décision de notre Cour fédérale et nous nous demandons de surcroît, si ces raisons sont encore fondées aujourd'hui ou si l'évolution attendue, après cette décision, s'est réalisée dans les faits.
La Cour fédérale, dans son arrêt, a fait dépendre la licéité de

l'activité de travail temporaire, essentiellement du fait qu'elle constitue ou non une violation du monopole d'Etat sur le placement. La Cour, dans une décision précédente sur ce sujet, avait considéré que les raisons socio-économiques de ce monopole aussi bien que des considérations concernant le marché du travail étaient totalement justifiées et établies. L'Administration du travail, comme argument essentiel, avançait que le droit de chaque travailleur à choisir librement son emploi devrait être sauvegardé dans toute la mesure du possible.
Les instruments dont dispose l'Administration du travail, à savoir le placement, l'orientation, le recyclage, la formation permanente, contribuent tous à promouvoir le plein emploi, tout comme les mesures qu'elle prend en faveur de la création d'emplois. Cet objectif résulte du principe de progrès social contenu dans la Constitution. Notre marché du travail est caractérisé par l'attribution d'un travail, correspondant au processus de production, et par une division des fonctions. A quoi s'ajoutent des différences structurelles dans les problèmes d'emploi, résultant des caractéristiques régionales, sectorielles, professionnelles. Il faut aussi tenir compte des différentes sphères sociales et de la transformation habituelle des structures. Aux besoins d'une telle situation, seule peut répondre l'intervention d'une autorité unique et centralisée. Ainsi se justifie clairement l'importance considérable et croissante du monopole de l'Administration du travail sur le placement, autant pour la protection sociale du travailleur individuel, que pour la communauté dans son ensemble. Face à cet intérêt majeur, les intérêts de ceux qui veulent exploiter des bureaux de placement à but lucratif viennent au second plan.
Un critère déterminant de l'Administration du travail pour juger s'il y avait une infraction au monopole d'Etat sur le placement, a été l'importance toute relative, selon elle, des entreprises de travail temporaire sur le marché. Les conclusions de la Cour, selon lesquelles l'activité de mise à disposition de personnel était, quantitativement et qualitativement, de peu d'importance dans le marché du travail, se sont révélées fausses.
Même l'argument disant que ces entreprises «mobilisent» une main-d'œuvre complémentaire, argument avancé pour justifier la légalisation de l'activité des entreprises de travail temporaire, s'est avéré, au vu des données de l'Inspection du travail, difficilement défendable.

Des dispositions légales transgressées

Il est clair que les entreprises de travail temporaire ont une activité de placement. Elles placent de la main-d'œuvre dans les entre-

prises clientes, pour des périodes limitées. Mais par une fiction introduite dans la Loi AUG, cela est considéré comme une fourniture spécialisée de travailleurs temporaires, dans des circonstances spécifiques, et non pas comme un placement illégal de main-d'œuvre. Tout au moins si, au moment de la mission, une relation de travail existe déjà avec l'entreprise de travail temporaire, si cette relation persiste pendant la durée de la mission et, surtout, si elle continue après que la mission est terminée.
Ces conditions doivent, selon la décision des autorités compétentes, être observées avec une attention particulière. Ces mécanismes devraient éviter que le monopole d'Etat en matière de placement soit transgressé par des entreprises privées. En pratique, cependant, cette interdiction fondamentale de conclure des contrats de travail à durée limitée avec l'entreprise de location de main-d'œuvre est «contournée» dans la majorité des cas. Le contrat de travail est conclu, en fait, pour la durée d'une mission.
85,5 % de tous les contrats établis entre les entreprises de travail temporaire et les travailleurs temporaires, pendant le premier semestre 1977, ont duré moins de trois mois. Dans son dernier rapport, le Bureau fédéral du travail lui-même, observe que le contrat de travail est, chaque fois que cela est possible, établi pour la durée de la première mission du travailleur chez un client. Le Bureau du travail remarque que l'entreprise prestataire réduit ainsi ses risques au minimum et que, par cette pratique, la mission du travailleur temporaire constitue effectivement un cas de placement.
Ainsi de nombreuses entreprises de travail temporaire continuent, en fait – même si l'on s'en tient au critère juridique de la Cour fédérale constitutionnelle – d'exercer une activité de placement, et rien d'autre. Et depuis la décision de la Cour fédérale qui a estimé que le travail temporaire n'était pas un facteur déterminant sur le marché du travail, le nombre de travailleurs occupés par les entreprises de mise à disposition de main-d'œuvre a fortement augmenté (fin juillet 1977 80 % de plus qu'en 1975). Cette situation a suscité une plainte de l'Office du travail à propos de la nature incomplète des données fournies par les entreprises. Il n'existe ni chiffres ni estimation concernant les entreprises illégales de travail temporaire.

L'expansion des entreprises de travail temporaire

L'ampleur du problème et son importance pour le marché du travail est due, principalement, à la politique d'expansion des plus grandes entreprises de mise à disposition du personnel. Ce sont précisément ces entreprises réputées les plus «sérieuses» et membres de l'Association fédérale des entreprises de travail temporaire (BZA) qui ont pu, pendant ces dernières années, augmenter leur chiffre

d'affaires et élargir considérablement leurs activités. Il y a longtemps déjà qu'elles ont affirmé leur intention d'améliorer leur part du marché. Un membre de l'Association l'a clairement dit, dès 1972, sans aucune équivoque possible:
«L'importance, pour le marché du travail et pour l'économie, des entreprises de travail temporaire est appelée à s'accroître. Le marché du travail temporaire n'est aucunement saturé en Allemagne comme il l'est dans de nombreux pays européens. Au cours des dix années à venir, le 'service' devrait progresser considérablement. A partir de 1980, quelque 5% de l'ensemble des travailleurs seront probablement des travailleurs temporaires.» (Then, «Personal, Mensch und Arbeit», vol. 4, 1972).
La profession du travail temporaire a formulé, il y a longtemps, sa stratégie pour atteindre cet objectif. Elle a toujours mis en évidence qu'il n'était pas nécessaire de conserver d'importantes réserves de personnel, puisqu'elles pouvaient être réduites par une utilisation accrue de personnel temporaire. Utilisant le slogan «Réduisez les réserves de personnel de votre entreprise», les entreprises de travail temporaire ont toujours encouragé une rationalisation accrue dans la gestion du personnel. Lorsque, pendant les années de crise économique, les entreprises ont adopté une politique de rationalisation impliquant des amputations massives de personnel, les entreprises de travail temporaire étaient là, prêtes à mettre en pratique leurs plans d'expansion.
De sérieuses réductions de personnel dans les entreprises ont conduit:

- à un travail plus intensif, en particulier l'accélération des cadences de travail;
- à un accroissement des heures supplémentaires pour le travailleur permanent, et, finalement
- à une augmentation de ces «goulots d'étranglement» pour lesquels les entreprises de travail temporaire offrent leurs services.

On comprendra aisément que de telles conséquences provoquent des réactions dans le monde syndical.
En réuississant la mise en œuvre de leur strategie, annoncée longtemps à l'avance, les entreprises de travail temporaire n'ont pas eu à souffrir de la crise de l'économie et de l'emploi qui dure depuis 1974. Seules une ou deux petites entreprises se sont trouvées en difficulté depuis 1976 et ont disparu de la scène.
A la fin 1977, le nombre d'entreprises autorisées selon la Loi AUG s'élevait en RFA à 815, alors qu'elles n'étaient que 718, une année plus tôt. Chaque mois, l'Office du travail reçoit quelques cinquante à soixante demandes de licences.

En dépit de la récession générale, ce sont surtout les grandes entreprises qui ont réalisé d'importants accroissements de leur taux de leur chiffre d'affaires. En 1975, le taux de croissance a augmenté de plus de 40 %!
En 1977, le chiffre d'affaires de la plus importante entreprise de mise à disposition de personnel de la République fédérale a augmenté de 24 %, s'élevant à 75,6 millions de DM. Une autre entreprise importante a réalisé une augmentation de plus de 20 % de son chiffre d'affaires.

L'opposition de l'Union syndicale allemande

Dans l'intérêt des travailleurs, et de la société dans son ensemble, l'Union syndicale a toujours mis les autorités en garde contre de tels développements. Dans sa déposition devant la première commission de la Cour du Gouvernement fédéral, concernant les entreprises du travail temporaire, elle a déclaré que les entreprises de mise à disposition de main-d'œuvre et leurs fédérations cherchaient activement à promouvoir une rationalisation dans l'intérêt exclusif de deux catégories d'entreprises: l'entreprise de travail temporaire et l'utilisateur. Cette rationalisation a lieu aux dépens, à la fois des travailleurs permanents et des travailleurs temporaires.
Dans le contexte de leur stratégie pour surmonter la crise économique et pour maintenir et accroître leurs profits, de nombreuses entreprises concentrent de plus en plus leurs efforts sur une limitation des coûts de personnel. Pour atteindre leur but, ces entreprises tendent à une plus grande flexibilité et interchangeabilité du personnel. En bref, elles s'orientent vers un changement à terme visant à réduire leur dépendance du travail humain et par conséquent aussi des coûts.
Dans un premier temps, on intensifie la politique de réduction du personnel, et on évite d'embaucher. Les entreprises mettent en place une équipe minimale de travailleurs permanents, remplissant les meilleures conditions possibles, tant sur le plan de la santé que sur celui des qualifications, afin de pouvoir les utiliser avec le maximum de flexibilité, à différents postes dans l'entreprise et ainsi poursuivre leur politique d'intensification et d'allongement du travail. Les entreprises tendent, de plus en plus, à se débarrasser impitoyablement des travailleurs qui ne répondent pas à ces critères.
Cette politique comporte l'utilisation d'un personnel de réserve, fourni par les entreprises de travail temporaire en particulier; elle aboutit à des exigences intolérables pour le personnel permanent, de plus en plus réduit.
Cette situation – réductions de personnel accompagnées d'un rythme

de travail plus intense et d'horaires plus longs, utilisation croissante de travailleurs temporaires – amène à conclure que le phénomène du travail temporaire provoque une augmentation du chômage. En plus du nombre de travailleurs enregistrés auprès de ces entreprises, nous savons qu'elles occupent un fort contingent de personnes illégalement (...)
Si l'on tient compte de ces facteurs, on doit admettre que le système du travail temporaire est une des causes des difficultés actuelles dans le domaine de l'emploi, sur les plans quantitatifs et qualitatifs. Une enquête menée par la DGB auprès d'entreprises utilisatrices, dans divers secteurs, a montré que, dans de nombreux cas, les travailleurs temporaries en étaient arrivés à prendre la place de travailleurs permanents.

Un monopole

Il y a d'autres raisons encore à l'accroissement du chiffre d'affaires des entreprises de travail temporaire et à ce qu'elles usurpent la fonction de placement de l'Administration fédérale du travail. Je veux parler du fait que, même en période de crise et de chômage, il existe, dans quelques régions particulièrement, une demande considérable de travailleurs qualifiés. Les fonctionaires de l'Administration du travail déclarent que, dans de nombreux cas, les entreprises ne peuvent trouver de personnel dans les qualifications requises qu'en s'adressant à une entreprise de travail temporaire.
Ainsi ces entreprises de mise à disposition monopolisent, dans des proportions considérables, les travailleurs qualifiés disponibles. Pour certaines qualifications, on ne peut embaucher que par leur intermédiaire, en particulier dans la métallurgie, les machines-outils, l'automobile, la chimie et l'électricité. Il en est de même pour les dessinateurs industriels, les tourneurs et les plombiers notamment.
Plus de 50%, parmi les entreprises que nous avons interrogées et qui utilisaient des travailleurs temporaires ont affirmé qu'elles ne pouvaient recruter les travailleurs dont elles avaient besoin que par le biais des entreprises privées de travail temporaire.
La plupart des comités d'entreprises disent, à ce propos, qu'il faut se demander s'il ne vaudrait pas mieux embaucher un travailleur permanent plutôt que d'utiliser un travailleur temporaire.
J'aborde ici un autre point essentiel, qui a trait à l'attitude des entreprises de notre pays à l'égard du travail temporaire. C'est un problème qui, pensions-nous, n'existait que pendant les périodes de forte croissance. Avec leur possibilité de monopoliser des qualifications spécifiques, les entreprises de travail temporaire ont en

main un instrument qui devrait être confié à ceux qui négocient officiellement les accords salariaux.
A ce niveau, il faudrait aussi mentionner le fait bien connu que l'utilisation de travailleurs temporaires pose des problèmes internes à l'entreprise; cela ressort de tous les principaux rapports sur le sujet. On dit habituellement que le salaire alloué au travailleur temporaire est plus élevé. La courte durée de la mission, et le fait que le travailleur temporaire sait qu'il est défavorisé du point de vue social, aboutit, dans la plupart des cas, à un manque de solidarité de sa part. Cette attitude du travailleur temporaire, à son tour, diminue ses chances et celles du comité d'entreprise, de faire valoir leurs revendications concernant son statut.

Quel compromis?

J'ai tenté de présenter les raisons de la position dure adoptée par mon organisation. J'en arrive maintenant à la question de savoir s'il est possible d'élaborer une sorte de compromis entre ces exigences très strictes visant à la suppression totale de la mise à disposition de personnel et les raisons avancées par d'autres pour justifier l'existence de cette branche d'activité.
Je ne suis pas en mesure de proposer un tel compromis, mais je voudrais, au moins, indiquer selon quelles lignes une discussion dans ce sens pourrait s'engager. On les trouvera dans une Résolution soumise à la 58e Conférence internationale du travail, en 1973. Cette résolution reconnaît au travail temporaire une fonction économique et sociale, dans la mesure où les travailleurs mis à disposition par les entreprises de travail temporaire sont eux-mêmes disponibles temporairement et souhaitent exercer des emplois temporaires seulement.
Si la mise à disposition de personnel se limitait à ces cas seulement, ce pourrait être une façon utile d'exercer la fonction d'organisme légitime de placement.
Parallèlement, les dangers essentiels au regard du placement de travailleurs permanents seraient réduits; en raison d'une importance plus limitée de la profession d'une part, et aussi parce qu'il n'y aurait pas place pour une «monopolisation» des emplois spécifiques.