

Europe

Intérim et temps de travail : deux directives difficiles à conclure

François MICHON

2008 devait être une année d'avancées significatives de l'Europe sociale sur l'intérim et le temps de travail, deux terrains emblématiques de la qualité de l'emploi tant prônée par la stratégie européenne pour l'emploi. Depuis de nombreuses années en effet, sur ces deux terrains, les instances de l'Union européenne restaient incapables de faire émerger un consensus. Au second semestre 2007, la présidence portugaise avait tenté de résoudre la difficulté en liant plus ou moins les deux questions, de façon à faciliter l'émergence d'un compromis politique lors du Conseil européen de décembre. Cette stratégie était restée sans succès au moins dans l'immédiat. Les espoirs s'étaient reportés alors sur la présidence française prévue au second semestre 2008 (Trinczek, 2008). C'est pourtant avant même cette présidence, dès le début de l'été, que l'on annonçait qu'un double compromis était enfin trouvé par le Conseil européen, le 10 juin. Une directive sur l'intérim allait donc voir le jour. La directive de 1993 sur les temps de travail allait enfin pouvoir être révisée (Lucking, 2008).

En cette fin 2008, le compromis trouvé sur l'intérim n'est pas remis en ques-

tion. Il est approuvé par les partenaires sociaux et le Parlement européen. En revanche, sur le terrain des temps de travail, la CES juge inacceptable le projet élaboré par le Conseil européen de juin dernier et en novembre, pour la seconde fois, le Parlement européen est intervenu pour corriger le projet.

Comme souvent en matière sociale, les conflits opposent le Royaume-Uni suivi par quelques autres pays d'un côté, et une majorité de pays d'Europe continentale de l'autre. Depuis plus de dix ans les oppositions s'étaient figées ainsi sur un petit nombre de points essentiels, concernant tant le temps de travail que l'intérim. Dernièrement toutefois, les oppositions avaient quelque peu évolué. En particulier, le changement de la position britannique permettait le déblocage des négociations européennes sur l'intérim en juin dernier. Sur le temps de travail en revanche, le revirement d'Etats-membres parmi les plus importants (Allemagne, France, entre autres) a sans doute contribué à approfondir les oppositions entre les partenaires sociaux européens. Une occasion saisie par le Parlement européen pour renforcer sa présence au sein des

EUROPE

processus d'élaboration des règles européennes.

En France, on a un peu de mal à imaginer que cela puisse être si compliqué de parvenir à un accord sur ces deux terrains, d'autant que les règles européennes qu'il s'agit d'instaurer restent très en retrait de ce qui est en vigueur depuis longtemps au niveau national. Alors de quoi s'agit-il ? Comment les choses se sont-elles déroulées ? Où en est-on aujourd'hui ?

Temps de travail : la clause de l'*opt-out* et le décompte des temps de garde

Commençons par le plus simple. En 1993, la Commission européenne adoptait une directive sur les temps de travail. Cette directive fixait à 48 heures la durée hebdomadaire maximale de travail (heures supplémentaires incluses et 48 heures calculées en moyenne sur une période de 4 mois maximum), à 8 heures le maximum de travail de nuit en moyenne par période de 24 heures, à 11 heures consécutives la période minimum de repos journalier. Elle prévoyait également un repos minimum hebdomadaire d'une journée, enfin 4 semaines de congés payés dans l'année. Tous les Etats-membres devaient avoir transposé ces règles dans leurs législations nationales le 23 novembre 1996 au plus tard. Ce n'est pourtant qu'en avril 2003 que le dernier des Etats-membres à le faire, l'Italie, opérait cette transposition.

Cette directive admettait deux dérogations, demandées alors principalement par le gouvernement britannique. Chacune d'elles ouvrait la possibilité de considérables allongements des horaires de travail. Tout d'abord, une clause dite d'*opt-out* permettait aux employeurs de déroger au maximum hebdomadaire dès lors que les salariés acceptaient indivi-

duellement que leur employeur puisse leur faire dépasser le plafond. Ensuite, la période de référence de quatre mois utilisée pour le calcul des moyennes hebdomadaires pouvait être étendue à six mois, voire douze mois par convention collective. Il était prévu qu'après sept ans d'application de ces deux clauses dérogatoires, la Commission européenne devait en réexaminer l'opportunité.

La question la plus importante concernait l'*opt-out*. L'usage de cette clause s'était en effet généralisé dans certains pays. Au Royaume-Uni presque un salarié sur cinq travaillait plus de 48 heures hebdomadaires.

Par ailleurs, la Cour européenne de justice était intervenue à plusieurs reprises sur la question des temps de garde, en particulier dans le secteur de la santé. Par deux arrêts pris en 2000 et 2003, elle avait jugé que dès lors que les temps de garde imposent une présence sur les lieux de travail, ils doivent être inclus dans le décompte des temps de travail (Trinczel, 2008). Ces deux arrêts étaient très critiqués par certains Etats-membres, et l'on soulignait qu'ils incitaient à multiplier les recours à l'*opt-out* pour éviter la désorganisation des services que pouvait engendrer l'application des décisions de la Cour.

En 2004 enfin, dix nouveaux Etats-membres adhéraient à l'UE avec des conditions d'emploi et de rémunération très nettement inférieures aux normes en vigueur dans les quinze anciens Etats-membres de l'UE. Cela a sans doute fortement encouragé un mouvement d'allongement des horaires de travail dans des pays comme l'Allemagne, la France, les Pays-Bas, la Suède, pourtant engagés de longue date dans des dynamiques de réduction du temps de travail (Michon, 2005 ; Boulin *et al*, 2006). A l'instigation

de la stratégie européenne pour l'emploi, profondément révisée dans le cadre de la relance de la stratégie de Lisbonne décidée en 2005, les nouvelles politiques engagées par plusieurs Etats-membres parmi les plus importants se réorientaient très nettement vers plus de flexibilité des temps de travail et ouvraient plus de possibilités d'allongement de ces temps. Toute limitation paraissait un obstacle à un bon fonctionnement des marchés du travail et à l'obtention de niveaux de coûts assurant une bonne compétitivité sur les marchés européens.

Seule une révision de la directive de 1993 sur les temps de travail paraissait donc à même de remédier à de telles difficultés, en particulier de mieux limiter l'usage des deux dérogations possibles au plafonnement de la durée hebdomadaire du travail, l'*opt-out* et l'allongement de la période de calcul des moyennes de durée. En décembre 2003, la Commission européenne lançait une consultation sur la révision de cette directive.

L'intérim : quelle égalité de traitement entre intérimaires et permanents ?

Dans la seconde moitié des années 1990 les autorités européennes ont organisé pour la première fois des négociations entre les partenaires sociaux sur « la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs ». Les négociations portaient en particulier sur trois formes particulières d'emploi, le temps partiel, les contrats à durée déterminée et l'intérim. Elles ont été couronnées de succès pour le temps partiel en 1997, pour les contrats à durée déterminée en 1999 et ont abouti sur

ces deux questions à deux directives européennes. Sur l'intérim, les négociations furent les dernières à être organisées, elles ont échoué en mai 2001, malgré les efforts répétés de la Commission européenne pour résoudre les désaccords.

Les syndicats accusaient les organisations patronales de rechercher une totale dérégulation de l'intérim. Les organisations patronales étaient elles-mêmes divisées par les divergences d'intérêts séparant les entreprises de travail temporaire et les entreprises clientes. D'un Etat-membre à un autre, les positions adoptées par les représentants des employeurs s'opposaient entre elles de façon conséquente.

Le point d'achoppement principal portait sur le principe de parité entre intérimaires et travailleurs permanents. Le résultat des négociations fut à cette époque une simple déclaration de principe en faveur de l'égalité de traitement entre intérimaires et salariés permanents. Cette déclaration était riche d'ambiguïtés et fut discutée pied à pied par les représentants nationaux des organisations patronales. En particulier, elle ne clarifiait pas sur quelles caractéristiques de l'emploi permanent devait porter l'égalité de traitement, ni quels travailleurs permanents serviraient de référence, ceux de l'entreprise de travail temporaire ou ceux de l'entreprise utilisatrice.

De telles questions auraient sans doute été relativement simples à résoudre dans un contexte purement national. En France, elles le sont depuis longtemps. Au niveau européen c'est une toute autre affaire. Certains pays, comme la France jusqu'en janvier 2005¹, restreignaient le

1. La loi de cohésion sociale de janvier 2005, dite plan Borloo, a en effet autorisé les entreprises françaises de travail temporaire à pratiquer une activité de recrutement de travailleurs permanents pour le compte de leurs entreprises clientes, et ce faisant a levé l'obligation d'exclusivité de l'activité d'intérim qui leur était faite. L'intérim doit cependant rester leur activité principale.

EUROPE

rôle des entreprises de travail intérimaire à une offre de salariés temporaires de l'entreprise de travail temporaire, placés temporairement au service d'une entreprise cliente. D'autres, en particulier le Royaume-Uni, ont toujours autorisé les agences d'emploi à pratiquer les deux métiers d'agence d'intérim et d'intermédiaire de recrutement de travailleurs permanents. Mieux, dans ce pays, les statuts des personnels intérimaires y sont aussi bien des statuts de salariés temporaires que de salariés permanents de l'agence d'emploi, ou encore de travailleurs indépendants (Osborne, 2005). Le patronat britannique faisait ainsi valoir que les permanents de l'agence d'emploi constituent la bonne référence d'un principe d'égalité de traitement, faute de quoi disparaîtrait la souplesse que donne le travail intérimaire à l'entreprise utilisatrice. L'intérim perdrait alors tout son intérêt.

Au début des années 2000, on observait que le Royaume-Uni était loin d'être isolé dans son refus d'appliquer une égalité de traitement entre intérimaires et permanents. L'Allemagne n'a introduit le principe qu'en 2003, tout en admettant qu'une négociation collective peut y déroger. De fait, cette possibilité de dérogation y est fréquemment utilisée aujourd'hui (Weinkopf, 2009)¹. Par ailleurs, si l'on a fini par admettre au niveau européen que l'égalité de traitement devait s'apprécier entre intérimaires et permanents de l'entreprise utilisatrice, le débat a glissé sensiblement du « mode d'emploi » de ce principe aux dérogations qu'il est possible d'envisager. En France, l'égalité de traitement s'applique dès le premier jour de la mission d'intérim. Au Royaume-Uni, elle ne s'appliquait

qu'après six mois. Autant dire jamais, s'il est vrai que l'une des caractéristiques de l'intérim est de porter sur de courtes missions.

Le succès des négociations sur l'intérim, le revirement britannique

La question de l'intérim s'est avérée *in fine* la plus facile à résoudre. En 2002, pour sortir de l'impasse des négociations entre les partenaires sociaux européens, la Commission européenne proposait un projet de directive admettant comme principe de base une égalité de traitement entre intérimaires et travailleurs permanents. L'égalité était conçue :

a) en termes de rémunération et de conditions d'emploi – étaient nommément désignés le temps de travail, la protection des femmes enceintes ou des jeunes mères, la protection des enfants, la non-discrimination selon l'âge, le sexe, la race et l'appartenance ethnique, la religion, les orientations sexuelles ;

b) pour des tâches comparables effectuées dans la même entreprise. Le projet autorisait toutefois quelques exceptions dès lors que les agences d'emploi peuvent également offrir des contrats permanents d'intérim ou bien lorsque les accords collectifs proposent une protection jugée suffisante. Il admettait également un délai de carence de six semaines, pendant lequel l'égalité de traitement n'est pas requise.

Le projet était accepté en première lecture par le Parlement européen. Il était accueilli favorablement par la CES. Du côté patronal, les réactions de l'UNICE étaient plutôt positives. On y soulignait néanmoins qu'une équivalence de traitement appréciée par rapport aux salariés

1. Voir aussi l'article d'Adelheid Hege dans ce numéro de la *Chronique internationale de l'IRES*.

comparables de l'entreprise utilisatrice complique inutilement les choses. L'UNICE proposait que les deux méthodes d'équivalence soient retenues au même titre, soit avec les permanents de l'agence d'emploi soit avec les salariés de l'entreprise utilisatrice. L'UNICE demandait également un allongement du délai de carence (Broughton, 2002).

Le Conseil européen réuni le 4 octobre 2004 à Luxembourg discuta des questions associées au principe d'équivalence de traitement et ne put que constater que beaucoup restait à faire pour aboutir à un compromis (Harper, 2004).

En février 2007, un communiqué commun de l'Eurociett, la confédération patronale des agences privées d'emploi, et de l'UNI-Europa, son homologue syndical (Eurociett, Uni-Europa, 2007) affirmait en particulier la nécessité d'« améliorer la qualité du travail intérimaire en instaurant le principe d'égalité de traitement à deux niveaux : les obligations d'égalité de traitement résultant de la relation de travail entre l'employeur et l'employé, à savoir l'agence et le travailleur intérimaire ; les obligations d'égalité de traitement qui tiennent au fait que les travailleurs intérimaires sont affectés à des travaux requis et supervisés par une entreprise utilisatrice ». Le communiqué prenait le soin de préciser que les organisations d'employeurs britanniques et irlandais ne souscrivaient pas à un point précis de la déclaration, portant sur la nécessité de clairement stipuler que les agences de travail intérimaire ont les obligations d'un employeur. Le communiqué ajoutait que dans ces pays, « les travailleurs intérimaires ne sont pas habituellement considérés comme des salariés des agences intérimaires ».

Le projet de compromis présenté en décembre 2007 par la présidence portugaise maintenait un délai de carence de six semaines. L'opposition britannique, soutenue semble-t-il par l'Allemagne, ne désarmait pas. Les syndicats britanniques demandaient pourtant à leur gouvernement de cesser cette opposition. Ils dénonçaient les comportements d'employeurs britanniques utilisant la présence accrue des travailleurs migrants au sein de l'intérim pour remplacer leurs personnels permanents par une main-d'œuvre temporaire non protégée (Carley, 2007).

Mais à la surprise générale, dès mai 2008, le gouvernement britannique annonçait un accord entre le patronat et les syndicats sur cette question de l'équivalence de traitement. Une possibilité d'accord européen s'ouvrait. L'accord britannique admettait une équivalence entre intérimaires en mission et travailleurs recrutés directement par l'entreprise utilisatrice sur les mêmes emplois avec un délai de carence de douze semaines. Il écartait cependant de l'égalité de traitement les dispositifs de sécurité sociale professionnelle. Surtout, on peut croire qu'en favorisant un tel accord entre patronat et syndicats, et dans la mesure où la présidence européenne souhaitait traiter dans un même paquet les deux directives sur l'intérim et le temps de travail, le gouvernement britannique espérait ainsi mieux faire passer son objectif essentiel, le maintien d'une clause d'*opt-out* dans la directive sur le temps de travail (Hall, 2008).

Effectivement le Conseil européen du 10 juin 2008 parvenait à un accord, allant au-delà du projet soumis à discussion puisque cet accord admettait que l'équivalence de traitement devait intervenir

EUROPE

dès le premier jour d'une mission d'intérim. L'accord validait la possibilité de dérogations par accord collectif. Il recevait un accueil très favorable. Il était validé par le Parlement européen réuni en session plénière en décembre 2008. L'UNI-Europa se félicitait que le principe de l'égalité de traitement dès le premier jour d'une mission ait été validé et que dans son ensemble le texte restait équivalent à la déclaration commune UNI-Europa et Eurociett de mai 2008. L'UNI-Europa a néanmoins souligné la responsabilité future des organisations syndicales concernant les possibilités de dérogations ouvertes à la négociation collective « pour autant qu'un niveau de protection suffisant soit assuré aux intérimaires ». Ce sera aux organisations syndicales nationales de décider si une dérogation peut être acceptée.

L'échec sur le temps de travail

Deux consultations des partenaires sociaux européens en janvier et mai 2004 ont abouti à un refus de statuer sur la révision de la directive de 1993. Les partenaires ont demandé à la Commission européenne d'émettre ses propres propositions. La Commission a publié ses propositions en septembre 2004.

Le projet de directive maintenait pourtant une évaluation sur quatre mois des 48 heures hebdomadaires. Il donnait aux Etats-membres la possibilité d'allonger jusqu'à un an la période d'évaluation, par voie législative ou conventionnelle. Et s'il précisait que les Etats-membres doivent encourager le dialogue social sur le sujet, il prenait le soin d'ajouter que pour les contrats de travail à durée infra-annuelle, la période de référence ne peut pas être supérieure à la durée du con-

trat. Par ailleurs il proposait que l'*opt-out* soit d'abord obligatoirement autorisé par accord collectif avant d'être soumis à l'approbation individuelle des salariés concernés, l'autorisation devant être renouvelée tous les ans. Il reprenait enfin les décisions antérieures de la Cour européenne de justice concernant la définition des heures de garde et leur prise en compte dans le calcul des horaires (Broughton, 2002).

Le projet a été immédiatement contesté par les partenaires sociaux, du côté syndical (la CES) naturellement, mais du côté patronal également. Pour l'UNICE, la proposition restait encore trop timide et ne donnait pas assez de flexibilité aux entreprises. Personne ne paraissait donc satisfait du compromis proposé par la Commission européenne (Broughton, 2004). La procédure d'une double approbation du Parlement européen et du Conseil des ministres était néanmoins lancée.

Comme pour la directive sur le travail temporaire, un premier échange de vues lors du Conseil européen de Luxembourg, le 4 octobre 2004, laissait peu d'espoir d'arriver rapidement à un accord. L'examen du projet montrait aussitôt de fortes oppositions d'Etats-membres, le Royaume-Uni tout particulièrement. D'autant qu'en mai 2005, le Parlement européen modifiait considérablement les propositions initiales de la Commission. Il décidait que la clause d'*opt-out* devait être progressivement supprimée dans les trois ans et que les temps de garde devaient être intégrés dans le calcul des temps de travail. Mais une nouvelle proposition de la Commission écartait aussitôt ces amendements du Parlement. Les Conseils européens suivants (juin et décembre 2005, juin 2006) s'avéraient

incapables de trouver un accord face à une minorité de blocage emmenée par le Royaume-Uni. Après une session extraordinaire du Conseil en novembre 2006, consacrée à une discussion approfondie du projet de directive et sans doute pour faire pression sur les Etats-membres, la Commission menaçait d'entamer une procédure d'infraction à l'encontre de 23 des Etats-membres pour non-respect des règles européennes concernant les temps de garde. Le programme de la présidence allemande du 1^{er} semestre 2007 ne mentionnait même pas l'objectif d'arriver à un accord sur le temps de travail (Weiler, 2007).

Les profonds désaccords qui séparaient les diverses autorités européennes bloquaient complètement le dossier. Dans ces conditions on mesure la surprise que constitue le compromis trouvé en juin 2008 sur le temps de travail. On en comprend difficilement la nature. Ou plutôt on la comprend très bien. La manœuvre de la présidence portugaise du second semestre 2007 produisait son effet : l'équivalence de traitement entre intérimaires et permanents contre le maintien de l'*opt-out*.

Le Parlement européen défenseur du modèle social ?

L'accord de juin 2008 reconnaissait en effet la validité de la procédure de l'*opt-out*. Il l'assortissait toutefois de conditions : ne pas dépasser la durée maximale de 48 heures hebdomadaires dans le premier mois de la mission, ne dépasser en aucun cas un maximum de 60 heures hebdomadaires (ou 65 heures lorsque des temps de garde « non actifs » sont inclus dans le temps de travail).

A la suite de l'accord de juin, les réactions furent assez vives. Certains gouvernements (dont le gouvernement espagnol) ont fait part de leurs réserves. La CES l'a déclaré inacceptable tandis que le patronat européen s'en félicitait.

Surtout, le 17 décembre 2008, au nom de la défense de l'Europe sociale et du refus des allongements du temps de travail, le Parlement européen a refusé à nouveau de valider l'*opt-out* (par 421 voix contre 273) et a maintenu la définition du temps de garde comme temps de travail (plus de 500 députés européens se sont prononcés en ce sens). On en est là. C'est à nouveau le blocage, obligeant à une procédure de conciliation entre le Conseil et le Parlement européens, dans les huit semaines suivant la décision du Parlement ¹.

Conclusions

Plusieurs remarques s'imposent. La première porte sur le cheminement complexe des procédures européennes qui prennent des routes variées voire opposées sinon obscures. Les difficultés de la négociation sur l'intérim entre les partenaires sociaux européens ont été résolues par un transfert du dossier vers le Conseil européen. L'échec sur le temps de travail survient après accord au Conseil des ministres, dans une situation de conflit déclaré entre les partenaires sociaux européens, l'opposition de la Confédération européenne des syndicats étant relayée avec succès au sein du Parlement européen. L'efficacité des procédures européennes se teste encore et toujours, dans le succès comme dans l'échec.

La deuxième concerne ces relations complexes voire conflictuelles entre les

1. *Le Monde*, 19 décembre 2008.

EUROPE

trois instances européennes, la Commission, le Conseil et le Parlement. D'ores et déjà certains observateurs ne se privent pas de donner au Parlement un brevet de démocratie et de dénoncer les manœuvres des Conseils. « Il s'agit donc d'un enjeu majeur pour le Parlement européen, qui devra prouver sa capacité à pouvoir négocier d'égal à égal avec les Etats. Un test démocratique également... » (Gros-Verheyde, 2008) L'affrontement oppose pourtant deux légitimités démocratiques. On le conçoit aisément, l'enjeu est éminemment politique.

La dernière remarque enfin relève les paradoxes voire les contradictions des politiques européennes et en particulier de la stratégie européenne pour l'emploi. Pour améliorer la situation de ses marchés du travail, l'Union européenne s'est fixé un double objectif, l'un quantitatif, de taux d'emploi, l'autre de qualité de l'emploi. Au cœur de ce double objectif : la réduction de la précarité de l'emploi, le développement de la flexibilité des temps de travail et de la vie active. Au-delà des bonnes intentions pourtant, les contradictions et les conflits apparaissent. Un seul exemple : si l'*opt-out* continuait à être possible sans vraie limitation, cela n'équivaudrait-il pas à porter à 60 heures le maximum hebdomadaire de durée de travail et à faire des 48 heures une norme européenne et non un maximum ? La flexicurité tant vantée par les instances européennes et les gouvernements nationaux se montre sous leur vrai jour : moins la solution incontournable des difficultés européennes qu'un enjeu social décisif, cristallisant les oppositions entre partenaires sociaux et dont les solutions possibles sont loin de s'imposer. Tout ceci est hautement significatif des enjeux et des difficultés actuelles de l'Europe sociale.

Sources :

Boulin J.Y., Lallement M., Messenger J., Michon F., (ed.) (2006), « Decent Working Time. New Trends, New Issues », ILO, Geneva, 441 p.

Broughton A. (2002), « Commission Proposes Directive on Temporary Agency Workers », EIRObservatory, document EU0204205F, 23-04-2002, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2002/04/feature/eu0204205f.htm>.

Broughton A. (2004), « Commission Proposes Amendments to Working Time Directive », EIRObservatory, document EU0410205F, 20-10-2004, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/feature/eu0410205f.htm>.

Carley M. (2007), « Debate on Temporary Agency Work Intensifies », EIRObservatory, document UK07120291, 20-01-2008, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2007/12/articles/uk07120291.htm>.

Eurociett, Uni-Europa (2007), « Déclaration conjointe d'Eurociett/Uni-Europa dans le cadre du débat sur la « flexicurité » tel que lancé et défini par la Commission européenne », Bruxelles, 20 février, http://www.euro-ciett.org/fileadmin/templates/eurociett/docs/position_papers/Eurociett_Uni-Europa_joint-declaration_on_Flexicurity_FR.pdf

Gros-Verheyde N. (2008), « Intérim – temps de travail, le Parlement reprend la main », *Europe sociale au jour le jour*, 8 octobre, <http://europe.sociale.over-blog.com/categorie-1198683.html>

Hall M. (2008), « Government and Social Partners Agree on Equal Treatment for Agency Workers in EU Directive », EIRObservatory, document UK08060391, 03-07-2008, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/06/articles/uk08060391.htm>.

Harper B. (2004), « Temporary Work, Working Time and Equality Discussed at Council », EIRObservatory, document EU0410204F, October 21, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2004/10/feature/eu0410204f.htm>.

Lucking S. (2008), « Political Agreement Reached on Working Time and Temporary Work Directives », EIRObservatory, document EU08070491, September 15, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/07/articles/eu08070491.htm>.

Michon F. (2005), « Longues durées de travail, temps flexibles, temps contraints. Les nou-

INTERIM ET TEMPS DE TRAVAIL

veaux enjeux du temps de travail », *La Revue de l'IRES*, n° 49, 2005/3 [numéro spécial « Les longues durées de travail. Enjeux et conséquences »], p. 9-33.

Osborne M. (2005), « Industry Report: Temporary Work Agencies in the UK », paper prepared for the Russell Sage Foundation project, *Low Wage Work in Europe*, London, National Institute of Economic and Social Research, 46 p.

Trinczek R. (2008), « Agreement on Temporary Agency Work and Working Time Directives Shelved », EIRObservatory, document EU0802019I, May 07, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/02/articles/eu0802019i.htm>.

[Europa.eu/eiro/2008/02/articles/eu0802019i.htm](http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2008/02/articles/eu0802019i.htm).

Weinkopf C. (2009), « Les agences de travail temporaire en Allemagne et les effets des récentes déréglementations », in Belkacem R., Kornig C., Michon F., *L'intérim dans tous ses états*, Paris, L'Harmattan (à paraître).

Weiler A. (2007), « Deadlock in Progress on Revision of Working Time Directive », EIRObservatory, document EU0612019I, 12-02-2007, <http://www.eurofound.europa.eu/eiro/2006/12/articles/eu0612019i.htm>.