REVUE

2013/1

DE DROIT COMPARÉ
DU TRAVAIL
ET DE LA SÉCURITÉ SOCIALE

# ARTICLE UNIQUE

## LAURENCE LÉA FONTAINE

Professeure, Département des sciences juridiques, Université du Québec (Montréal), membre du Centre de recherche interuniversitaire sur la mondialisation et le travail (CRIMT) et de l'Alliance de recherche - universités – communautés (ARUC).
Thèmes de recherche : Rapports collectifs du travail, Emploi atypique, Précariat de l'emploi.
Parmi ses publications :
~ M. Coutu (et al), Le droit des rapports collectifs du travail au Québec, Yvon Blais, Cowansville, 2013.
~ S. Bernstein (et al.), « Les transformations des relations d'emploi : une sécurité compromise? », Regards sur le travail, 2009, n° 6/1, p. 19.


# La régulation française du travail temporaire, un modèle pour le Québec ?

## Deux régimes juridiques aux antipodes


### ABSTRACT

Neoliberalism has led to increased contracting out of work and a job market that overall is less favorable to workers. Temporary employment agencies occupy a central place in this job market. These agencies provide businesses – their « clients » – with qualified labor, without being subject to the usual constraints of labor laws. In France a choice was made early on to regulate temporary employment agencies, while other jurisdictions, such as Québec, have totally ignored this kind of tripartite employment relations. Québec should look to the French model for inspiration.



*KEY WORDS : Québec, Labour regulation, Temporary work, Tripartite Relationships, Working conditions.*



### RÉSUMÉ

Le Néolibéralisme a notamment conduit à l'externalisation de la main-d'œuvre. Au cœur de ce marché du travail renouvelé et défavorable aux travailleurs, les entreprises de travail temporaire occupent une place de premier ordre. Elles fournissent à des entreprises utilisatrices une main-d'œuvre qualifiée, sans être contraintes par la totalité des lois du travail. Le législateur français a très tôt choisi de réguler ce pan du marché du travail, caractérisé par les relations tripartites, alors que d'autres l'ont totalement déserté. Tel est le cas au Québec. Le législateur québécois gagnerait à s'inspirer du modèle français, qui bien qu'imparfait, propose plusieurs mesures très intéressantes.



*MOTS CLÉS : Québec, Régulation, Travail temporaire, Relations tripartites, Conditions de travail.*

L'exacerbation de la concurrence, l'influence des nouvelles technologies, la croissance des logiques financières, entre autres, ont provoqué de profondes transformations du travail salarié, qui ont introduit une plus grande flexibilité ainsi qu'une précarisation et une mobilité accrues de la main-d'œuvre[1]. Ces transformations sont liées au capitalisme néolibéral, qui offre une place de premier ordre au marché économique[2] et qui a conduit à l'émergence du travail atypique sous diverses nouvelles catégories d'emploi : notamment celle des emplois précarisés (ex. temps partiel, contrats à durée déterminée) et celle des liens d'emploi disparus au profit d'autres relations contractuelles (ex. sous-traitance, travail autonome)[3].

Lesdites relations permettent d'externaliser la main-d'œuvre, c'est-à-dire de continuer à bénéficier d'une main-d'œuvre qualifiée, sur demande, sans être contraint par la totalité des lois du travail. Le recours à l'intermédiation, et plus particulièrement, au travail temporaire[4] s'inscrit dans cette logique néolibérale, qui nie l'intensité du rapport de force opposant employeur et travailleurs. Si le droit du travail français a, en partie, réussi à protéger les travailleurs temporaires (TT), force est de constater, que globalement, il opère depuis plusieurs décennies une régression sociale certaine prenant la forme de la fragilisation et de la flexibilisation de l'emploi[5]. Toutefois, il peut constituer une source d'inspiration pour le droit québécois.

Au Québec, les agences de placement privé (APP) sont soumises aux mêmes lois sociales et du travail que toute entreprise ; or, ces dispositions ont été adoptées pour le rapport de travail bipartite et sont inadéquates pour les relations de travail tripartites. Aucune mesure législative spécifique n'encadre le travail temporaire québécois ; de nombreux problèmes découlent de cette lacune juridique.

[1] L. Boltanski et E. Chiapello, *Le nouvel esprit du capitalisme,* Paris, Gallimard, 1999 ; Commission Européenne, « Vers des principes communs de flexicurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité » (COM [2007] 359 final, du 27 juin 2007) ; S. Jube, *Droit social et normalisation comptable,* Paris, LGDJ, coll. Droit et Économie, 2011 ; J. Peck et al., « Constructing markets for temporary labour: employment liberalization and the internationalization of the staffing industry » *Global Networks-a Journal of Transnational Affairs* 5(1): 2005 3-26 ; A. Supiot, « Fragments d'une politique législative du travail », *Droit social*, 2011, p. 1151.

[2] J. Fudge et R. Owens, *Precarious Work, Women and the New Economy: The Challenge to Legal Norms*, Oxford, Hart Publishing, 2006.

[3] J. Bernier, G. Vallée et C. Jobin, *Les besoins de protection sociale des personnes en situation de travail non traditionnelle,* Gouvernement du Québec, 2003 (ci-après « Rapport BERNIER ») ; C. Cranford et al., *Self Employed Workers Organize: Law, Policy and Unions*, Montréal-Kingston, McGill-Queens University Press, 2005 ; G. Vallée, « Les nouvelles formes d'emploi et le *brouillage* de la frontière entre la vie de travail et la vie privée : jusqu'où va l'obligation de disponibilité des salariés ? », *Lex Electronica*, vol. 15.2, automne 2010.

[4] Précisions terminologiques : Le travail temporaire est aussi nommé intérim ou travail intérimaire ; une entreprise de placement privé aussi appelée agence d'intérim ou entreprise de travail temporaire ; le travailleur temporaire est parfois appelé intérimaire ; l'expression entreprise utilisatrice ne semble pas avoir de synonyme. Au Québec, il est question d'agence de location de personnel, parfois appelé agence de placement. Aux fins de compréhension, seuls les termes suivants sont utilisés : travail temporaire, travailleur temporaire (TT), agence de placement privé (APP) et entreprise utilisatrice (EU).

[5] E. Dockès, *Droit du travail*, Paris, Dalloz, Collection Hypercours, 4ème Éd., 2009, p. 17.

En France comme au Québec, le travail temporaire se présente sous la forme d'une relation tripartite établie entre une APP qui fournit, à une entreprise utilisatrice (EU) du personnel temporaire, qu'elle aura sélectionné, géré et rémunéré. Du point de vue de l'EU, cette forme de mise à disposition de main-d'œuvre présente effectivement l'énorme avantage de l'externalisation des risques et obligations liés à l'embauche de salariés permanents ainsi qu'un gain en termes de flexibilité, surtout dans le contexte socioéconomique actuel. L'EU peut disposer d'un personnel qualifié, de manière ponctuelle. Certaines EU ont à leur service, quasiment en permanence, un bassin de TT. Elles gèrent cette fourniture comme n'importe quelle autre et la négocient avec les fournisseurs[6]. Du point de vue de l'APP, il y a avantage à conclure le plus grand nombre de contrats de mise à disposition possible, puisqu'elle exerce à but lucratif. Il faut aussi noter que le placement de travailleur par les APP coexiste avec le placement assuré par d'autres acteurs telle que l'agence publique, Pôle emploi (France) et Emploi Québec[7]. Du point de vue des TT, les choses sont moins évidentes : si le travail temporaire est choisi pour quelle que raison que ce soit, personne ne s'en plaindra ; en revanche, s'il est subi par le travailleur, par exemple, pour échapper au chômage ou à défaut d'un emploi stable et permanent, la situation est plus critique[8]. Dans un cas comme dans l'autre, le rapport de force du TT, face à son employeur est réduit à peu de chose. Ceci est d'autant plus vrai que le TT interagit aussi avec un autre partenaire, soit l'EU. Il y a parfois confusion dans l'esprit du travailleur sur la question de savoir qui est son véritable employeur[9]. En conséquence, il ne s'adresse pas nécessairement à la personne compétente pour telle ou telle réclamation.

En France, le volume de travail temporaire a fortement augmenté entre 2010 et 2011; la progression est de 9,3% en une année; le même constat se fait au Québec avec une hausse de 14,6% entre 2009 et 2010[10]. En France (33%) comme au Québec (30,7%), les jeunes ont beaucoup recours au travail temporaire, qu'ils perçoivent souvent comme un tremplin pour un emploi permanent, ce qui dans les faits arrive rarement[11]. Cette industrie brasse des milliards de dollars et d'euros.

Au-delà de ces statistiques, il convient de mettre en lumière plusieurs manquements dans la législation québécoise ainsi que les tentatives de régulation du travail temporaire et il faut aussi vérifier dans quelle mesure le modèle français pourrait venir à la rescousse des TT québécois[12]. En effet, d'une part, le modèle français soulève plusieurs interrogations, qui tiennent notamment à sa très forte régulation nationale – alors que le droit régional est peu influent – ainsi qu'au fait qu'il ne parvient pas totalement à protéger pleinement les TT, les laissant parfois coincés au sein d'un marché du travail exploitant en raison d'une liberté de travail brimée.

[6] A. Gorgeu et R. Mathieu, « Nouvelles usines : nouvelle gestion des emplois ? », *La lettre du Centre d'Études de l'Emploi (CEE)*, Noisy-le-Grand, CEE, 1995, n° 36.

[7] D. Gelot et P. Nivolle (dir.), *Les intermédiaires des politiques publiques de l'emploi*, Paris, La documentation française, Cahier travail et emploi, Ministère de l'emploi et de la solidarité, 2000.

[8] D. Glaymann, *La vie en intérim,* Paris, Fayard, 2005.

[9] H. Collins, « Ascription of Legal Responsibility to Groups in Complex Patterns of Economic Integration », *Modern Law Review*, 53(6), 1990, p. 731 ; V. de Tonnancour et G. Vallée, « Les relations du travail tripartites et l'application des normes du travail au Québec », (2009) 64:3, *Relations industrielles/Industrial Relations* 399.

[10] Direction de l'animation de la recherche, des études et des statistiques (DARES), *L'intérim en 2010 : reprise du travail temporaire*, DARES Analyses, juillet 2011, n° 052, p. 1 (Ci-après « DARES 2011 » ) ; DARES, *L'intérim en 2011 : croissance soutenue*, DARES Analyses, juin 2012, n° 042, p. 1 ; Institut de la statistique au Québec (ISQ), *Travail et rémunération*, vol. 7, 2011, p. 89 (Ci-après « ISQ 2011 »).

[11] DARES 2011 ; ISQ 2011 ; DARES, *Parcours des intérimaires*, DARES Analyses, avril 2011, n° 033, p.1 ; C. Ravallec et al., *Intérim – Travail temporaire, risque permanent* ?, Les dossiers du travail & sécurité, septembre 2009, TS698, p. 1 (Ci-après « RAVALLEC »). En 2012, une légère baisse du nombre de TT a pu être constatée (DARES, *L'emploi intérimaire au 3ème trimestre 2012 : la baisse se poursuit,* décembre 2012, n° 098, p. 1. Les données statistiques québécoises étant beaucoup plus rares que les françaises, par souci d'équité, nous avons choisi de limiter les données qui existent dans les deux systèmes.

[12] Il faudra éviter les écueils de l'approche comparatiste qui consistent notamment à transférer au Québec de manière pure et simple des usages et pratiques propres au régime français, en en faisant un idéal. Voir à ce propos : Y.-M Laithier, *Droit comparé*, Paris, Dalloz, 2009 ; É. Agostini, *Droit comparé*, Paris, Presses universitaires de France, 1988 ; J. Schregle, « Étude comparée des relations professionnelles : écueils et promesses », *Revue internationale du travail*, vol. 120, n° 1, 1981, p. 17.

## I - Le droit français à la rescousse des travailleurs temporaires québécois

Les APP jouent assurément un rôle important dans la régulation du marché du travail. Avant d'entrer dans le vif du sujet, il importe de préciser quelques éléments terminologiques, dont le travail et l'emploi. Nous faisons nôtre la conception de Erbes-Seguin[13] au sujet de la notion d'emploi : celle-ci fait davantage référence au marché du travail et à ses entrées et sorties de travailleurs, alors que la notion de travail renvoie à l'activité professionnelle et à ses conditions d'exercice. Par ailleurs, nous adoptons la définition de Murray, Lévesque et Vallée[14] au sujet de la notion de régulation : celle-ci comprend simultanément le processus d'élaboration des normes et ses résultats et en tant que telle, la régulation constitue un processus par nature dynamique, multiforme et contingent. De ce point de vue, les règles sont issues de la législation, de la négociation collective et aussi de la pratique des acteurs qui interagissent dans un rapport de force. Ainsi, les interventions des différents acteurs sociaux constituent les véhicules de l'évolution et de la transformation du marché du travail et du modèle classique de la relation d'emploi – soit le rapport dualiste ou binaire – et ce, pour le meilleur et le pire des conditions de travail des TT.

Sans vouloir être exhaustif, notre choix se porte sur les problèmes québécois nous apparaissant les plus importants ainsi que sur les éléments français de régulation les plus caractéristiques et plus symboliques applicables au secteur du travail temporaire, essentiellement en raison du fait qu'ils visent la protection du TT en agissant sur le marché du travail lui-même ainsi que sur ses acteurs.

### A - L'identification du véritable employeur et la solvabilité de l'APP

D'emblée, il faut souligner qu'au Québec, une APP peut mener ses activités sans avoir de salariés à son emploi et en recourant uniquement à des TT. Qui plus est, en l'absence de législation québécoise spécifique, il est difficile d'identifier le véritable employeur du TT. Ce dernier peut ignorer qui, de l'APP ou de l'EU, est son employeur. Ceci arrive encore plus souvent lorsqu'il cumule plusieurs missions au sein de différentes EU.

Pis, toujours au Québec, certaines APP frauduleuses créent des voiles comparatifs afin d'échapper à leurs responsabilités[15]. Par exemple, il existe des APP fly by night : ces entreprises sont créées pour une courte durée, disparaissent dans la nature – en abandonnant les TT à leurs problèmes de rémunération non versée, etc. – et sont remplacées par d'autres APP. Autre exemple, le propriétaire d'une APP crée plusieurs sous-agences afin de contourner la législation minimale du travail, notamment en matière de rémunération d'heures supplémentaires. Dans un tel cas, l'APP paie le TT pour la durée normale de travail au taux simple et fait payer par une sous-agence les heures supplémentaires toujours au taux simple, puisque cette dernière apparaît comme un autre employeur. Dans un tel cas, le TT ne bénéficie jamais du taux majoré. Ce procédé existe également en France ; toutefois, le juge le contre-carre aisément en recourant à la notion d'unité économique et sociale[16]. Si les deux entreprises sont appréhendées comme un ensemble économique unique embauchant les mêmes travailleurs, les activités de mise à disposition de main-d'œuvre et de prestation de services sont mises en lumière et tombent sous le coup de l'interdiction du cumul d'activités[17]. Quant au Québec, la Cour suprême du Canada[18] a fourni un faisceau d'indices permettant d'identifier le véritable employeur ; malheureusement dans les faits, cela ne suffit pas à protéger les TT. Un tel problème ne se pose pas en France dans la mesure où le Code du travail reconnaît l'APP comme employeur. L'identification du véritable employeur est d'autant plus difficile que les APP diversifient leurs services allant du placement temporaire de TT à la gestion quasi-intégrale des ressources humaines en passant par le placement de TT à des postes permanents.

[13] S. Erbès-Seguin, « Vers une nouvelle science sociale du travail ? » *in* S. Erbès-Seguin (dir.). *L'emploi : dissonances et défis. Sociologues et économistes en débat,* Paris, L'Harmattan, 1994, p. 13.

[14] G. Murray, C. Levesque et G. Vallée, « The Re-Regulation of Labour in a Global Context : Conceptual Vignettes from Canada », *The Journal of Industrial Relations*, vol. 42, n° 2, 2000, p. 234.

[15] V. de Tonnacour et G. Vallée, *loc. cit.,* note 9.

[16] Cass. Crim. 15 décembre 1981, *Dalloz* 1983, I.R. 164. Le contournement de la loi peut aussi prendre la forme de faux contrats de prestation de services ou de dénomination éhontée. Voir : Cass. Crim. 26 mai 1988 et Cass. Crim. 25 avril 1989, *Revue de jurisprudence sociale,* 7/89, n° 656, *Contra* : Cass. Soc. 6 février 2008, *Revue de jurisprudence sociale,* 4/08, n° 493.

[17] Cass. Crim. 15 février 1985, *Bull. Crim.* n° 56.

[18] *Pointe-Claire (Ville)* c. *Québec (Tribunal du travail)*, [1997] 1 R.C.S. 1015.

Si le TT québécois parvient à identifier son employeur, celui-ci n'offre pas nécessairement les garanties nécessaires pour assumer ses responsabilités. En effet, contrairement au droit français, au Québec, il n'existe aucune obligation particulière pour créer une APP. Aucune obligation de détention d'un permis, de solvabilité, de déclaration de création d'entreprise, etc. Partant, les APP québécoises ont la voie libre pour fonctionner comme elles le désirent[19]. En France, l'APP doit se déclarer auprès de l'inspection du travail, de manière très formelle. Par ailleurs, afin de sécuriser les travailleurs, l'APP doit offrir des garanties. Entre autres choses, elle doit présenter une garantie financière permettant de couvrir notamment les salaires et accessoires, les indemnités, les cotisations obligatoires de sécurité ou institutions sociales.

## B - La stabilité de l'emploi

La recherche de la stabilité de l'emploi nécessite plusieurs mesures mises en œuvre de manière concomitante : la limitation des cas de recours au travail temporaire, le développement de l'employabilité des TT, l'égalité de traitement et l'intégration dans l'EU et l'APP.

### 1 - Les limitations du recours au travail temporaire

Au Québec, il n'existe aucune restriction quant au recours aux TT. Pis, un employeur peut très bien n'avoir à son service que des TT, et ce, même pour pourvoir des postes permanents ; cette pratique est totalement interdite en France. La législation française fait du contrat à durée indéterminée (CDI) la norme, et du contrat à durée déterminée (CDD) l'exception. Dès lors, le recours à ce dernier doit être limité ; à défaut, il y a développement du précariat[20]. Le contrat étant par nature temporaire, le législateur limite avec précision les possibilités de faire appel à des TT ; et du même coup, tente de contenir la segmentation du marché du travail. Les cas de recours sont clairement destinés à combler un déficit ponctuel de main-d'œuvre. En cas d'accroissement durable ou constant de la production, l'entreprise doit adapter de manière durable ses effectifs aux besoins de production, notamment en embauchant sous CDI. Le Code du travail français prévoit également plusieurs interdictions de recourir au travail temporaire. Deux d'entre elles visent la protection de l'emploi et la place qu'occupe le salarié ordinaire au sein de l'EU (art. L. 1251-9 et L. 1251-10, 1° Code du travail)[21]. Deux autres interdictions abordent la question de la santé (art. L. 1251-10, 3°, L. 1251-10, 2° et D. 4154-1 Code du travail)[22].

Les efforts pour limiter le développement du travail temporaire passe aussi par l'information des instances représentatives du personnel, qui reçoivent périodiquement des informations relatives à la marche générale de l'entreprise. Concrètement, l'employeur fait notamment état des contrats conclus avec des APP pour la mise à disposition des TT et précise les motifs pour lesquels il a eu recours à eux [23]. S'ils ont connaissance de faits susceptibles de caractériser un recours abusif aux contrats de travail temporaire, ils peuvent attirer l'attention de l'inspection du travail à ce sujet.

### 2 - Le développement de l'employabilité

Celui-ci comprend deux volets, l'un concerne l'embauche du TT et l'autre sa formation. Toutefois, ceux-ci comportent des limites.

#### *a - L'embauche du TT*

Une des conséquences de l'absence de régulation du travail temporaire québécois réside dans la création de clauses maintenant le TT dans le précariat : des clauses de non-concurrence et d'exclusivité de service interdisent aux TT d'occuper un emploi de même nature dans une EU concurrente ; pis, des clauses de non-embauche empêchent l'EU de recruter le TT, la violation de ces clauses emportant l'obligation de verser à l'APP une indemnité au montant très dissuasif. La conception québécoise du travail temporaire est pour le moins scandaleuse et maintient les

[19] À ce sujet, voir : J. Bernier, *L'industrie des agences de travail temporaire – Avis sur une proposition d'encadrement*, Université Laval, 26 novembre 2010 (Ci-après « BERNIER 2010 »).

[20] F. Michon et R. Belkacem, « L'intérim en France. Où en est-on? » *in* R. Belkacem et al. (dir.), *Visages de l'intérim en France et dans le monde,* Paris, L'Harmattan, 2011, p. 62.

[21] Cass. Soc. 2 mars 2011, pourvoi n° 10-13634. D'autres cas d'ouverture sont prévus en raison de l'existence d'une formation professionnelle, voir *infra* « 1.2.2.2. L'amélioration de l'employabilité par la formation du TT ».

[22] *Infra « 1.2.4. La protection de la santé et de la sécurité du TT »*.

[23] Cass. Crim. 19 juin 2001, *Bull. crim.*, n° 150.

TT dans la précarité. Au contraire, en France, le législateur oblige les parties à mentionner au CDD que l'embauche du TT par l'EU n'est pas interdite. Cette dernière disposition est remarquable et originale dans la mesure où elle vise à lutter contre la précarisation du travail : non seulement l'embauche du TT est encouragée, mais en plus, l'EU se voit obligée de porter à la connaissance des TT la liste des postes à pourvoir en son sein.

***b - L'amélioration de l'employabilité par la formation du TT***

Au Québec, sans surprise compte tenu de ce qui précède, aucune disposition ne prévoit quoique ce soit dans ce domaine. Le Code du travail français autorise le recours au travail temporaire lorsqu'il tend à améliorer l'employabilité des TT, notamment en favorisant le recrutement de personnes sans emploi rencontrant des difficultés sociales et professionnelles particulières. Les dispositions législatives françaises visent définitivement l'amélioration des aptitudes et compétences du TT afin qu'il trouve un emploi[24]. En réalité, si les APP prônent également la mise en œuvre de formation, c'est essentiellement qu'elles veulent, d'une part, développer une meilleure adaptabilité des TT lors de la succession des missions, et d'autre part, fidéliser les meilleurs d'entre eux[25]. Les APP crée un bassin de TT disponibles et dûment formés et qualifiés. En ce qui concerne les jeunes TT, ils constituent un bassin de TT perfectionnables, auxquels l'APP offre des formations ciblées et spécifiques aux besoins particuliers de certaines EU. Les APP ont ainsi avantage à ce que les savoirs et qualifications soient portables d'une EU à une autre. Malgré ces éléments, certains déshérités du travail, tel que les nomme Waltisperger, affirment ne pas avoir été formés[26].

**3 - L'égalité de traitement et l'intégration dans l'EU et l'APP**

La stabilité de l'emploi passe indéniablement par l'égalité de traitement, mais aussi par l'intégration des TT dans les communautés d'origine (APP) et d'accueil (EU).

***a - L'égalité de traitement***

Au Québec, l'égalité de traitement est prévue par la Charte des droits et libertés de la personne[27], mais son application est liée à la violation de certains droits uniquement. Le principe d'égalité de traitement en relation avec le statut d'emploi n'est absolument pas garanti[28]. En France, la disparité de traitement a longtemps perduré, dans l'EU, entre les TT et leurs homologues permanents. L'employeur, soit l'APP, doit bénéficier d'informations relatives aux conditions de travail applicables au sein de l'EU afin de rémunérer correctement ses TT[29]. Concrètement, l'égalité de traitement prend la forme du remplacement de la prime d'ancienneté par une prime de précarité et passe aussi par le versement d'une indemnité de congés payés. Toutefois, toujours au sujet de la rémunération, il semble que les TT ne soient pas nécessairement les plus mal lotis[30]. Le principe d'égalité de traitement dépasse largement la question de la rémunération : l'Accord professionnel du 6 juillet 2007 relatif à la non-discrimination, à l'égalité de traitement et à la diversité dans le cadre des activités de mise à l'emploi des entreprises de travail temporaire national vise la lutte contre toute forme de discrimination et la promotion de l'égalité de traitement et de la diversité dans le cadre des différentes activités de mise à l'emploi des APP. Ainsi, la communauté d'accueil doit offrir au TT les conditions de travail nécessaires à l'exécution de la mission, notamment en termes de conditions de travail

[24] *Accord du 29 janvier 2010 relatif aux contrats spécifiques* (NOR: ASET1050926M, respectivement art. 1er et 2.1.). La *Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire* encourage la participation des travailleurs temporaires aux programmes de formation, que ce soit au sein de l'APP ou de l'EU.

[25] F. Michon et R. Belkacem, *loc. cit.*, note 20, p. 63.

[26] D. Waltisperger, « Les ouvriers sont stressés eux aussi », *Santé et Travail,* janvier 2007, n° 57. Voir par exemple l'étude de A. Gorgeu et R. Mathieu, « Intérim, conditions de travail et santé. Une étude de cas dans la filière automobile en France » *in* R. Belkacem et al. (dir.), *Visages de l'intérim en France et dans le monde*, Paris, L'Harmattan, 2011, p. 77.

[27] L.R.Q., c. C-12.

[28] J. Bernier, « Les conventions collectives et les emplois atypiques », *Regards sur le travail*, 4 :1, 2007, p. 2 ; M. Brossard et M. Simard, *Les Statuts de travail. Une analyse socio-institutionnelle de la population active québécoise*, Québec, Commission d'étude sur le travail, 1986, p. 75.

[29] Cass. Soc. 4 décembre 1996, *Revue de jurisprudence sociale* 1/97 n° 107 ; Cass. Soc. 16 février 2012, pourvoi n° 10-21864.

[30] G. Lefebvre et al., « Les stratégies des entreprises de travail temporaire, acteurs incontournables du marché du travail, partenaires experts en ressources humaines », *Travail et Emploi,* n° 89, 2002, p. 46.

liées à la durée du travail, au travail de nuit, à la santé et à la sécurité, au travail des femmes, des enfants et des jeunes travailleurs, à la médecine du travail ou encore de moyens de transport collectifs[31]. L'application de certaines dispositions légales aux TT nécessite parfois la prise en compte de leur ancienneté, qui s'apprécie au prorata du temps de présence dans l'APP. De la même manière, la participation des travailleurs temporaires aux programmes de formation doit être encouragée[32]. En réalité, il n'est pas rare que les TT aient des horaires instables et imprévisibles, et ce, essentiellement en raison de la nature même de l'organisation du travail temporaire[33]. De manière générale, le TT pourrait faire part à l'APP du fait que l'EU ne respecte pas les conditions de travail dans la mesure où elles figurent tant au contrat de mission qu'au contrat de mise à disposition. En pratique, les choses ne sont pas si idylliques, notamment en raison de l'absence des syndicats dans la plupart des cas, essentiellement dans les petites entreprises. Toutefois, sur ce plan, le droit français devrait inspirer le législateur québécois et intégrer dans sa législation minimum le droit à l'égalité de traitement.

***b - L'intégration dans les communautés d'origine et d'accueil***

La question de l'intégration des TT dans la communauté d'origine (APP) et d'accueil (EU) n'est pas du tout prévue au Québec. Cet état des choses ne surprend pas dans la mesure où il n'existe aucune législation spécifique. Les TT québécois sont quasiment livrés à eux-mêmes. Or, leur intégration dans les différentes communautés tendrait, dans une certaine mesure, à atténuer la puissance patronale dans le rapport de force opposant TT et APP. Par communauté d'origine, on entend l'APP. Les TT sont à l'emploi de l'APP, et à ce titre, bénéficient de droits. Par communauté d'accueil, on vise l'EU dans laquelle séjournent temporairement les TT. L'intégration dans les communautés peut procurer un sentiment d'appartenance à l'entreprise, quelle qu'elle soit, et possiblement aux deux, soit l'APP et l'EU.

En droit français, la régulation du travail temporaire ne se limite pas aux articles du Code du travail spécialement consacrés au travail temporaire, mais découle d'autres dispositions législatives et conventionnelles non spécifiques, qui organisent, d'une manière ou d'une autre, l'inclusion du TT dans les différentes communautés ; la régulation prend aussi la forme de dispositions européennes.

En France comme au Québec, aucun contrat de travail ne lie le TT à l'EU, ceci n'entraîne toutefois pas l'absence de droits et d'obligations entre ces deux acteurs. L'EU a un pouvoir de direction sur le TT lors de l'exécution de la mission, faisant de ce dernier un commettant à l'égard des tiers. Concrètement, le contrat de mise à disposition permet à l'EU d'exercer un pouvoir de direction sur des travailleurs qui ne sont pas juridiquement les siens, mais qui lui sont tout de même subordonnés. Toutefois, le pouvoir disciplinaire demeure entre les mains de l'APP, ce qui dans les faits peut être ubuesque.

Les TT français sont pris en compte dans l'effectif des deux entreprises à certaines conditions[34]. L'importance de tenir compte des TT dans les effectifs de telle ou telle entreprise réside dans l'acquisition de certains droits collectifs en raison de l'atteinte d'un seuil d'effectifs. C'est le cas, par exemple, de la mise sur pied d'un comité d'entreprise qui nécessite la présence de 50 travailleurs. Les TT peuvent prendre part aux élections de leurs représentants du personnel uniquement au sein de l'APP ; ils y sont également éligibles et peuvent mettre être désignés représentant syndical, et ce, à certaines conditions liées à l'ancienneté.

Dans un contexte de segmentation du marché du travail, il est difficile, voire impossible, pour les représentants des travailleurs de rejoindre ces derniers. Les syndicats sont très préoccupés par la protection des emplois stables ; ils le sont d'autant plus lorsque les entreprises tendent

[31] Les TT doivent bénéficier d'une formation renforcée à la sécurité ; Circulaire ministérielle d'application du 24 février 1982, *Journal officiel* 19 mars 1982 ; Réponse ministérielle n° 35797, *Journal officiel de l'Assemblée nationale* 10 octobre 1983, p. 4341. *Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.* Cass. Soc. 10 mars 2010, pourvoi n° 08-21529.

[32] Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.

[33] C. Rouxel, « Conditions de travail et précarité de l'emploi », *Premières Synthèses Premières Informations* (DARES), n° 28.2, juillet 2009, p. 2.

[34] La Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire prévoit également quelques dispositions à ce sujet.

à réduire au minimum leur masse salariale. Aussi, si la défense des emplois moins traditionnels, tel que le travail temporaire, reste une priorité, il n'en demeure pas moins qu'elle est difficile à assurer, compte tenu des caractéristiques du secteur d'activité du travail temporaire. En pratique, il est difficile de construire un collectif de travailleurs quand la main-d'œuvre est volatile, comme le sont les TT. Isolé dans le rapport de force l'opposant à l'APP, le TT ne fait pas le poids. Il faut aussi reconnaître que les syndicats doivent vivre un certain malaise lorsqu'ils sont amenés à défendre les intérêts d'un TT, qui par principe, occupe une place qui n'est pas comblée par un travailleur permanent [35].

**4 - La protection de la santé et de la sécurité du TT**

La France interdit de recourir à un TT pour effectuer des travaux particulièrement dangereux, essentiellement ceux les exposant à des agents chimiques dangereux, telle que l'amiante. Malgré ces dispositions, le nombre d'accidents du travail concernant des TT est très élevé. Le secteur de la construction est deux fois plus accidentogène que la moyenne de l'ensemble des secteurs d'activités[36]. Ce sont surtout les jeunes qui sont victimes des accidents ; les TT accidentés représentent le tiers (Québec) ou la moitié (France) de la main-d'œuvre de ce secteur [37]. Les principales causes d'accidents sont les manutentions manuelles et les chutes de plain-pied[38]. Ce constat est assez logique dans la mesure où, en raison de la nature même du travail temporaire, les travailleurs sont quasiment toujours nouveaux dans l'EU. Ils doivent systématiquement faire face à des contextes de travail différents ou encore à des consignes propres à chaque entreprise. Cette situation les expose à un niveau de risque élevé, alors que le travail qui leur est confié est souvent considéré comme banal. Il en est de même au Québec, à ceci près qu'il n'existe pas d'interdiction de faire exécuter par un TT des travaux particulièrement dangereux ou nécessitant un suivi médical[39]. Pis, les EU préfèrent confier ces travaux à des TT plutôt qu'à leur propre personnel.

**5 - Requalification des contrats en guise de sanction**

En cas de violation des dispositions françaises concernant, par exemple, les limitations du recours au travail temporaire ou en l'absence de contrat écrit, l'EU est susceptible de se voir imposer une sanction civile, très pertinente compte tenu de la situation, soit la requalification contractuelle : le salarié peut invoquer l'existence d'un CDI, selon le cas, entre lui et l'EU ou lui et l'APP [40]. Ainsi, l'EU qui recourait aux services d'une APP afin de ne pas embaucher un salarié, se retrouve employeur, liée par un CDI lorsqu'elle enfreint la loi. Qui plus est, en cas de succession de contrats de mission requalifiés en un CDI, l'EU doit – à certaines conditions – rémunérer le travailleur pour les périodes d'inactivité entre ces différents contrats de mission[41]. La requalification entraîne la réintégration du TT, à titre de travailleur permanent. Si la requalification a lieu après la fin de la mission, elle se concrétisera par le versement d'une indemnité correspondant au montant des salaires que le TT aurait pu percevoir entre plusieurs contrats de mission, à certaines conditions [42]. En pratique, certaines

[35] J. Arrowsmith, « L'intérim en Union Européenne – Les stratégies des acteurs sociaux » *in* R. Belkacem et al. (dir.), *Visages de l'intérim, en France et dans le monde*, Paris, L'Harmattan, 2011, p. 409.

[36] C. Ravallec, *loc. cit.*, note 11, p. 16 ; Institut de recherche Robert-Sauvé en santé et sécurité du travail (IRSST), « Conditions d'emploi, santé et sécurité. Portrait des travailleurs québécois », *Prévention au travail*, 19 (4), 2006, p. 27 ; DARES, « L'exposition des salariés aux accidents du travail en 2007 », *Premières Synthèses Informations,* n° 50.2, décembre 2009, p. 1 (Ci-après « DARES 2009 »).

[37] Commission de la Santé et de la Sécurité du travail, *Principaux risques de lésions par secteur* d'activité, 7-8- septembre 2010 (en ligne : www.csst.qc.ca ) ; DARES 2009.

[38] C. Ravallec, *loc. cit.*, note 11, p. 17.

[39] En théorie, les APP québécoises, comme toute autre entreprise, sont assujetties aux lois en matière de santé et de sécurité du travail, et à ce titre, devraient offrir une formation en la matière.

[40] Cass. Soc. 15 septembre 2010, n° 09-40.473 ; Cass. Soc. 25 mars 2010 n° 08-45.358 : cas d'un TT ayant effectué une trentaine de missions, durant quatre années, avec des périodes d'interruption ; Cass. Soc. 21 janvier 2004, n° 03-42769 : 18 salariés ont cumulé des missions entre 1991 et 2001 au sein d'une même EU. Or, cette entreprise vivait une augmentation constante de sa production et les différents contrats de mission des TT s'inscrivaient dans cet accroissement durable et constant de son activité. En conséquence, ces contrats de travail temporaire, qui avaient pour effet de pourvoir durablement des emplois liés à l'activité normale et permanente de l'entreprise, doivent être requalifiés en CDI. Voir aussi: Cass. Soc. 11 mars 2008, n° 06-41684FD.

[41] Cass. Soc. 9 décembre 2009, *RJS* 2/10 n° 226.

[42] Cass. Soc. 9 décembre 2009, *RJS* 2/10 n° 226.

APP ne font plus appel aux TT ayant déjà travaillé 18 mois avec elle, afin d'éviter la requalification, ce qui accentue le précariat[43].

## II - Les limites du régime juridique français et les tentatives de régulation québécoises

Le régime juridique français constitue une excellente source d'inspiration. Il n'en demeure pas moins que les dispositions françaises doivent être adaptées aux besoins du marché du travail québécois ou écartées lorsqu'elles ne semblent pas adéquates. L'absence de législation québécoise en matière de travail temporaire ne doit pas masquer un réel intérêt pour les TT, tant de la part de groupes de défense des travailleurs que des chercheurs. Plusieurs idées ont, au fil du temps, émergé sans toutefois se concrétiser.

### A - Les limites du régime juridique français

En premier lieu, la requalification des contrats de mission ou de mise à disposition en CDI ou, à défaut, le versement d'indemnités compensatrices arrive fréquemment. Ceci tend à montrer que les mesures mises en œuvre pour limiter le recours au travail temporaire ne parviennent pas totalement à atteindre leur but ; l'effet préventif recherché n'est pas systématiquement atteint. La Cour de cassation rappelle régulièrement le fait que la conclusion de contrats de mission et de mise à disposition pour pourvoir des emplois liés à l'activité permanente d'une entreprise est illégale, et que, le travail temporaire n'est pas un mode normal de gestion des effectifs. Elle l'a notamment fait lors d'une affaire concernant un travailleur temporaire qui avait été mis à disposition d'une entreprise dans le cadre de 185 missions au cours d'une période de 2 ans[44].

En deuxième lieu, l'Europe adopte depuis plusieurs années la ligne de conduite de la flexicurité ainsi que de la marchandisation du travail, contrairement à ce que prônait la Déclaration de Philadelphie (1944)[45]. La flexicurité vise à concilier la sécurité et la flexibilité. Idéalement, la flexibilité devrait renvoyer à la capacité d'adaptation du système productif et non à la précarisation du statut des travailleurs ; et la sécurité s'appliquerait non plus au lien d'emploi à vie mais à la formation continue, appelée par certains la trajectoire professionnelle[46]. En fin de compte, c'est bien le travailleur qui doit être maître et responsable de sa formation professionnelle, en d'autres mots de son employabilité, de sa sécurité. La flexicurité bien que toujours mise de l'avant sur la scène européenne semble atteindre ses limites[47].

En troisième lieu, la directive européenne 2008/104 relative au travail intérimaire sur les droits nationaux a eu peu d'impact en droit français. En effet, la régulation nationale française vise la protection du TT depuis les années 70 ; elle a peu appris de la directive. D'ailleurs, certains pourraient penser que le régime français a servi de modèle au texte européen[48]. L'Europe se préoccupe du sort des TT depuis les années 80, mais aucune entente sérieuse et efficace n'avait vu le jour avant 2008. Plus exactement, deux textes ont été adoptés dans les années 90 au sujet de l'égalité de traitement entre travailleurs atypiques et travailleurs typiques, mais n'ont rien de spécifique aux TT[49]. La directive de 2008 reprend, d'une certaine manière, l'esprit du Livre vert de la Commission européenne sur la modernisation du droit du travail (2006), qui souhaitait favoriser la mise en œuvre des formes d'emploi plus flexibles et assurer le minimum de droits sociaux. Paradoxalement, le Livre vert dénonce – certes un peu mollement – la balkanisation du marché du travail. Bien que ces instruments existent, il faut reconnaître que la mise en place d'agents négociateurs est difficile dans ce segment du marché du travail, qui structurellement éparpille les TT. La directive a toutefois quelques mérites en ce qu'elle encourage les droits nationaux à intégrer des dispositions protectrices des TT comme c'est le

[43] A. Gorgeu et R. Mathieu, *loc. cit.,* note 26, p. 82.

[44] Cass. Soc. 13 octobre 2011, n° 09-72823.

[45] B. Friot, « Introduction – Marché du travail et flexicurité » in B. Appay et S. Jefferys, *Restructurations, précarisation, valeur*, Toulouse, Octares Éditions, Coll. Le travail en débats, 2009 ; A. Supiot, *loc. cit.*, note 2 ; A. Supiot, *L'Esprit de Philadelphie*, Paris, Seuil, 2010.

[46] J. Freyssinet, « Flexicurité et sécurité : quelles stratégies d'acteurs? », *Travail et emploi*, n° 118, 2009, p. 113.

[47] D. Meda, « Post-face : la flexicurité peut-elle encore constituer une ambition pour l'Europe », *Formation emploi*, n° 113, 2011, p. 97.

[48] S. Robin-Olivier, « Regards : L'impact de la directive 2008/104 relative au travail intérimaire sur les droits nationaux », *Revue de droit du travail,* n° 12, 2009, p. 737.

[49] L'*ANI du 24 mars 1990 relatif aux contrats à durée déterminée et au travail temporaire* reprend *grosso modo* les dispositions du *Code du travail* français applicables aux relations tripartites propres au travail temporaire et enjoint les parties signataires à faire le suivi de cet ANI.

cas en France. D'abord, la directive se montre sécuritaire et prescrit l'égalité de traitement entre TT et travailleurs permanents de l'EU, notamment en termes de conditions de travail, d'accès aux infrastructures, de formation et de représentation du personnel (indispensable à la négociation de leurs conditions de travail). Ensuite, la directive se fait fléxibilitaire en prévoyant des possibilités de dérogations conventionnelles à l'égalité de traitement. Ces dérogations sont cependant limitées dans la mesure où la protection globale des TT doit toujours être garantie. La directive fait également preuve de flexibilité lorsqu'elle permet aux États membres de l'Union européenne de considérer les cas de recours au travail temporaire, qui en fonction de raisons d'intérêt général pourrait être modifiés. De manière évidente, la directive permet aux droits nationaux de garantir une place de choix aux APP lors de leurs interventions sur le marché du travail.

En quatrième lieu, il faut souligner l'existence de codes de conduite et d'engagements en matière de responsabilité sociale des entreprises au sein des géants de l'intérim. Il s'agit d'une autorégulation non négligeable, même si le suivi de l'application de tels engagements est toujours sujet à discussions[50].

En cinquième lieu, si le législateur français avait en tête l'idée de faire diminuer le recours au travail temporaire et de lutter contre la précarisation de l'emploi, dans les faits, les TT sont encore très nombreux. Qui plus est, les récentes réformes législatives ont tendance à brouiller les cartes dans la mesure où les APP prennent maintenant part au processus global de gestion de la main-d'œuvre en recherche d'emploi aux côtés du service public, Pôle emploi ; comme c'est d'ailleurs le cas au Québec.

## B - Les tentatives de régulation québécoises

Dès 1910, le Québec adopte la Loi relative à l'établissement de bureaux de placement pour les ouvriers[51] applicable tant aux bureaux de placement privés que publics ; cette loi crée un encadrement minimal et un mécanisme de contrôle. Elle prévoyait, notamment pour les bureaux de placement privés, l'obtention d'un permis, des inspections et la production de rapports pour le ministre compétent. Ce régime est aboli en 1932[52].

L'absence d'encadrement du travail temporaire fait l'objet de multiples dénonciations tant par les chercheurs, certains politiciens que par les groupes d'aide aux travailleurs et les syndicats[53]. Des travaux de premier ordre ont été menés notamment au début des années 2000[54] ; ils s'inspirent principalement du droit français et du droit chilien[55]. Jusqu'à présent, ces appels sont restés lettre-morte. Pour l'essentiel les propositions sont proches du régime juridique français : création d'une obligation de posséder un permis d'exercice ainsi qu'une garantie financière, identification de l'employeur et mise en œuvre d'une coresponsabilité entre l'APP et l'EU, interdiction de collusion entre ces dernières, interdiction d'empêcher l'embauche de TT par les EU, interdiction de faire payer des frais administratifs aux TT, protection contre les représailles. Certains préconisent aussi l'adoption de mesures relatives à l'égalité de traitement, à l'accès aux conditions de travail conventionnées dans l'EU, aux cas de recours au travail temporaire ou encore à la santé et la sécurité du travail[56]. Malgré ces nombreuses propositions et manifestations, le législateur n'est toujours pas intervenu.

[50] Code de conduite : ex. www.manpower.fr. Engagements en matière de responsabilité sociale des entreprises : ex. www.adia.fr.

[51] S.Q. 1910, c. 19 ; F. Bisson, « Les premiers bureaux de placement québécois et la génération des sans-travail au début du XXè siècle », *Économie et solidarités*, 39:2, 2008, p. 38.

[52] *Loi modifiant diverses dispositions législatives*, L.Q. 1982, c. 58.

[53] Ex. Au bas de l'échelle : www.aubasdelechelle.ca

[54] Ex. Rapport Bernier ; Au bas de l'échelle, Conseil d'intervention pour l'accès aux femmes au travail et Fédération des femmes du Québec, *Rapport sur les pratiques contractuelles de l'industrie du placement temporaire, remis à monsieur David Whissell, ministre du Travail*, Montréal, 2007 ; V. de Tonnancour et G. Vallée, *loc. cit.*, note 9 ; É. Bourguignon, *Le travail temporaire en agence, une forme particulière d'emploi*, Cahier de transfert CT-2010-002, Alliance de recherche universités-communautés – Innovations, travail et emploi ; Bernier 2010.

[55] Exemple de dispositions chiliennes : garantie d'absence de lien d'affaires entre l'APP et l'EU, des cas de recours particuliers (quelques-uns étant différents des cas français), une durée maximale d'affectation, interdiction de paiement par le TT pour des services offerts par l'APP, etc.

[56] J. Bernier, « La location de personnel temporaire au Québec : un état de la situation », *Relations industrielles/Industrial Relations,* n° 67:2, 2012, p. 283.

## Conclusion

Contrairement à bon nombre de régimes juridiques, celui de la France s'est concrètement intéressé aux TT dès les années 70 et fait à cet égard figure de précurseur. Elle a rapidement reconnu le travail intérimaire en construisant un statut réglementé des APP, et par là même, en protégeant les TT. Aux antipodes, le législateur québécois ne semble pas spécialement sensible au cas des TT, qui constituent pourtant une part importante du marché du travail. Au-delà de l'intervention législative française, ce sont les acteurs sociaux qui, au fil du temps ont négocié les règles applicables au travail temporaire. De nombreux accords ont été conclus malgré la difficulté, pour les organisations syndicales, à rejoindre les TT éparpillés au sein de nombreuses EU, sur le territoire français, voire en dehors. Les organisations syndicales d'ailleurs sont partagées entre un désir de défendre les conditions de travail des TT et une crainte de voir le travail temporaire progresser sur le marché du travail.

Il n'est plus uniquement question de réguler le travail, par des mesures protectrices du TT ou encore de l'emploi stable, mais carrément de réguler le marché du travail en tant que tel. Ceci a pour conséquence que les entreprises quelles qu'elles soient ont tendance à se déresponsabiliser en externalisant de plus en plus leurs besoins en matière de main-d'œuvre ainsi que de sa gestion. D'ailleurs, les APP se voient comme des régulateurs du marché du travail et sont devenues au fil du temps des intermédiaires incontournables sur le marché du travail et y assurent une flexibilité structurelle[57].

Dans un contexte de crise, tel qu'on le connaît depuis 2008, les premiers travailleurs ayant été sacrifiés, sont les TT. En effet, alors que des milliers d'emplois sont supprimés, le secteur du travail temporaire a atteint son niveau le plus bas au printemps 2011. Au-delà de ces chiffres, ce sont des réalités saisissantes, qui sévissent tant en Europe qu'en Amérique du Nord. Les TT ont tendance à se considérer comme des sous-travailleurs[58].

La question de l'existence d'un choix de travailler de manière temporaire demeure. Plus souvent qu'autrement les TT se voient imposer le travail temporaire (80%) ; ils ne sont pas libres et, au contraire, flirtent avec le sentiment d'aliénation[59].

Au Québec, c'est clairement un manque de volonté politique qui confine les TT dans une zone grise de non-droit. Ceci est d'autant plus alarmant que le travail temporaire se développe faisant apparaître des APP toujours plus spécialisées et nombreuses. Le Québec aurait intérêt à s'inspirer de certaines mesures françaises afin de limiter la précarisation de l'emploi. Le Québec vit actuellement un momentum. En effet, la ministre du Travail, Agnès Maltais, a récemment laissé entendre que les modalités d'un encadrement du travail temporaire seront prochainement étudiées (2013).

[57] A. de la Tour, *Quel travail ? De l'agence d'intérim à l'agence d'emploi*, Paris, Prisme Éditions, 2008.

[58] M. Daniau, « L'intérimaire a tendance à être considéré comme un sous-travailleur », *Le Monde*, 21 août 2012.

[59] S. Haber, « Expérience du travail, expérience de l'aliénation », *Cités*, n° 3:35, 2008, p. 45.

# SOMMAIRE

## ÉTUDES


**p. 6** **Lance Compa**
Les entreprises européennes aux États-Unis et les normes internationales du travail : deux cas français

**p. 20** **Nanga Silue**
L'apport du droit français au droit ivoirien de la non-discrimination dans les relations de travail

**p. 30** **Ulrich Mückenberger**
Civiliser l'ordre mondial ? Spectre et potentiel des réseaux transnationaux de construction de normes

**p. 42** **Melda Sur**
L'évolution des relations collectives de travail en Turquie

**p. 50** **Anna Alexandrova**
Les droits sociaux dans les Constitutions des pays d'Europe de l'Est et de la Russie

**p. 58** **Pablo Arellano Ortiz**
Une protection égalitaire de la retraite pour les femmes : l'exemple du Chili après la réforme de 2008

**p. 68** **Suphasit Taweejamsup**
La Communauté Économique de l'ASEAN à travers le prisme de la libre circulation des travailleurs :
Des besoins reconnus, une mise en place lente et difficile

**p. 78** **Laurence Léa Fontaine**
La régulation française du travail temporaire, un modèle pour le Québec ?
Deux régimes juridiques aux antipodes


## ACTUALITÉS JURIDIQUES INTERNATIONALES


**p. 92** Argentine
**p. 94** Australie
**p. 96** Autriche
**p. 98** Bénin
**p. 100** Bulgarie
**p. 102** Conseil de l'Europe
**p. 104** Corée du Sud
**p. 106** Cour Interaméricaine des Droits de l'Homme
**p. 108** Espagne
**p. 110** États-Unis
**p. 112** Fédération de Russie
**p. 114** France - Droit du Travail
**p. 116** Grèce
**p. 118** Italie
**p. 120** Mexique
**p. 122** Organisation Internationale du Travail
**p. 124** Pays-Bas
**p. 126** Pologne
**p. 128** République Démocratique du Congo
**p. 130** République Tchèque
**p. 132** Roumanie
**p. 134** Royaume-Uni
**p. 136** Serbie
**p. 138** Turquie
**p. 140** Union Européenne - Droit de la Protection Sociale
**p. 142** Union Européenne - Droit du Travail