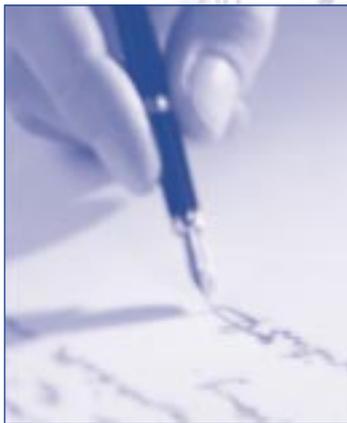


NOS PRIORITÉS

Accords cadres
sur le travail à temps partiel et
les contrats à durée déterminée



Cette brochure présente les accords cadres conclus en juin 1997 et en mars 1999 sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée et l'analyse qu'en fait la CES pour leurs interprétations dans la mise en œuvre dans les pays membres de l'Union mais aussi dans les pays candidats.

Accords-cadres
conclus en juin 1997
et en mars 1999

Quand suite à la consultation de la Commission lancée en 1995 sur la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs ayant des contrats " atypiques " la CES accepta de négocier ces sujets difficiles qui étaient restés sur la table du Conseil pendant 12 ans sans résultats, la confédération poursuivait quatre objectifs :

- supprimer les zones de non-droits pour assurer des normes minimales dans les 15 pays membres ;
- garantir l'égalité de traitement pour les conditions d'emploi de ces travailleuses et travailleurs ;
- améliorer la qualité du travail ;
- établir des conditions d'utilisation qui permettent d'éviter l'utilisation abusive de ces formes de travail.

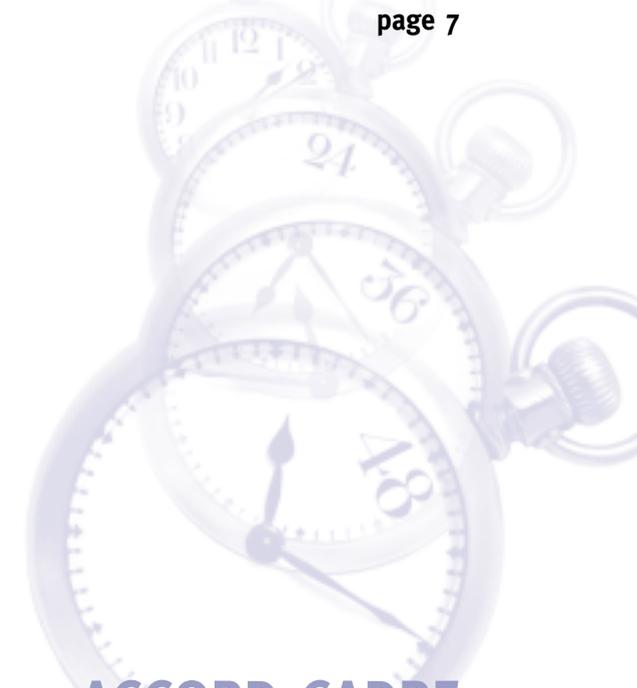
Nous pouvons dire que nous avons réussi tous ces objectifs, avec beaucoup de difficultés et parfois pas au niveau ou nous l'aurions souhaité, mais avec la volonté de faire converger vers le haut les normes sociales de nos différents pays en tenant compte de la diversité des situations, en évitant tout atteinte aux droits existants et en laissant un espace de subsidiarité indispensable pour la mise en œuvre des accords cadres européens dans les différentes réalités. Ainsi, dans certains pays, la transposition des directives émanant des accords cadres par les partenaires sociaux nationaux a permis de donner une valeur ajoutée à ces accords.

Des efforts sont encore nécessaires en particulier au niveau des Etats membres pour assurer, comme nous l'avons demandé dans nos accords, l'égalité de traitement en matière de protection sociale et de retraite qui est un élément particulièrement discriminatoire pour ces travailleuses et travailleurs.

Ces deux accords cadres européens apportent une nouvelle pierre à la construction de la dimension sociale contractuelle et législative de l'Union Européenne.

**ACCORD CADRE
SUR LE TRAVAIL
À TEMPS PARTIEL**

page 7



**ACCORD CADRE
SUR LES CONTRATS
À DURÉE DÉTERMINÉE**

page 31



ACCORD CADRE SUR LE TRAVAIL À TEMPS PARTIEL



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	9
Points-clé de l'accord	11
Préambule	13
Considérations générales	15
Clause 1: Objet	19
Clause 2: Champ d'application	19
Clause 3: Définitions	21
Clause 4: Principe de non-discrimination	23
Clause 5: Possibilités de travail à temps partiel	25
Clause 6: Dispositions sur la mise en œuvre	27

INTRODUCTION

Le 15 décembre 1997, le Conseil de l'UE a adopté la directive rendant contraignant pour les Etats membres l'accord cadre sur le travail à temps partiel conclu entre la CES, l'UNICE et le CEEP en juin de la même année après 9 mois de négociation.

L'accord a été conclu suite à la consultation en 1995 de la Commission Européenne sur la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs "atypiques" (soit à temps partiel ¹, à durée déterminée et temporaire). Depuis 1981, ces trois formes de travail atypique ont fait l'objet d'initiatives législatives communautaires n'ayant pas abouti.

Les Etats membres disposent de deux ans pour appliquer la Directive sur le travail à temps partiel, c'est-à-dire jusqu'au mois de décembre 1999. Ce faisant, ils devraient - comme demandé dans l'accord - impliquer les partenaires sociaux dans le processus. L'objectif de ce guide est de clarifier le texte de l'accord et de soutenir le processus d'application.

¹ Une Directive mettant en oeuvre l'accord-cadre sur le travail à temps partiel a été adoptée par le Conseil le 28 juin 1999 (1999/70/EC).

L'ACCORD COMPORTE SIX CLAUSES :

- Objet de l'accord
- Champ d'application de l'accord
- Définition du travailleur à temps partiel et du travailleur à temps plein comparable
- Principe de non-discrimination
- Possibilités de travail à temps partiel
- Dispositions sur la mise en œuvre

De plus, l'accord comporte un préambule et des considérations générales qui fournissent la base politique de l'accord et en soutiennent l'interprétation.



Commentaires

Ceci situe l'accord dans le contexte de la stratégie européenne pour l'emploi dans laquelle l'égalité des chances joue un rôle central. A ce propos, la CES a toujours insisté sur le fait que les discussions sur la quantité et la qualité du travail doivent être menées de pair.

Nous attirons également l'attention sur le fait que nous avons l'intention de négocier sur d'autres formes flexibles de travail (contrats à durée déterminée et travail temporaire).

Ceci souligne que l'accord est un accord cadre définissant des principes généraux et des prescriptions minimales à développer au niveau national ou sectoriel.

Il n'était pas possible de traiter la sécurité sociale légale dans l'accord car ce sujet relève principalement de la compétence des gouvernements. Une pression accrue sur les gouvernements (également sur le Parlement Européen) est nécessaire pour appliquer le principe d'égalité de traitement en matière de sécurité sociale à toutes les formes de travail. De plus, les gouvernements doivent adapter les systèmes de sécurité sociale de sorte que la protection sociale soit moins dépendante de modes de travail "masculins" à durée indéterminée et à temps plein. Adapter la protection sociale aux besoins actuels des travailleurs est pour la CES une condition préalable à un marché du travail plus flexible.

PRÉAMBULE

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

Reconnaissant la diversité des situations dans les Etats membres et que le travail à temps partiel est une caractéristique de l'emploi dans certains secteurs et activités, le présent accord énonce les principes généraux et prescriptions minimales relatifs au travail à temps partiel. Il illustre la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour l'élimination des discriminations à l'égard des travailleurs à temps partiel et de contribuer au développement des possibilités de travail à temps partiel sur une base acceptable pour les employeurs et les travailleurs.

Le présent accord porte sur les conditions d'emploi des travailleurs à temps partiel, reconnaissant que les questions concernant les régimes légaux de sécurité sociale relèvent de la décision des Etats membres. Dans le cadre du principe de non-discrimination, les parties au présent accord ont pris note de la déclaration sur l'emploi du Conseil européen de Dublin de décembre 1996; dans laquelle le Conseil soulignait, entre autres, la nécessité de rendre les systèmes de sécurité sociale plus favorables à l'emploi en développant "des systèmes de protection sociale capables de s'adapter aux nouveaux modèles de travail et d'offrir une protection sociale appropriée aux personnes engagées dans le cadre de tels modèles". Les parties au présent accord considèrent qu'effet devrait être donné à cette déclaration.

La **CES**, l'**UNICE** et le **CEEP** demandent à la Commission de soumettre le présent accord-cadre au Conseil afin que, par une décision, celui-ci rende ces prescriptions contraignantes dans les Etats membres parties à l'accord sur la politique sociale annexé au protocole sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne.



Aucun gouvernement ne devrait avoir besoin de plus de deux ans pour appliquer l'accord.

Cela devrait donner aux partenaires sociaux le droit de parole lors de la clarification de la future interprétation de l'accord.

Ces considérations définissent la base légale et la légitimité de la procédure de négociation définie dans le Traité et de la décision du Conseil qui transpose cet accord dans la législation communautaire.

Les parties au présent accord prient la Commission, dans sa proposition visant à mettre en oeuvre le présent accord, de demander aux Etats membres d'adopter les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la décision du Conseil au plus tard deux ans après l'adoption de la décision ou de s'assurer² que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord avant la fin de cette période. Les Etats membres peuvent, si nécessaire pour tenir compte de difficultés particulières ou d'une mise en oeuvre par convention collective, disposer au maximum d'une année supplémentaire pour se conformer à la présente disposition.

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

Considérations générales

1. Vu l'accord sur la politique sociale annexé au protocole sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne, et notamment ses articles 3.4. et 3.2.;
2. Considérant que l'article 4.2. de l'accord sur la politique sociale prévoit que les accords conclus au niveau communautaire sont mis en oeuvre, à la demande conjointe des parties signataires, par décision du Conseil sur proposition de la Commission;
3. Considérant que la Commission, dans son second document de consultation sur la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs, a annoncé son intention de proposer une mesure communautaire juridiquement contraignante;

² au sens de l'article 2.4. sur l'accord sur la politique sociale du Traité de l'Union européenne



Ce point rappelle que les Etats membres se sont engagés à obtenir l'égalité des chances pour les hommes et les femmes ainsi que de plus hauts niveaux d'emploi. C'est important dans la mesure où les politiques d'emploi encourageant la flexibilité sur le marché du travail peuvent exacerber les inégalités existantes.

Ici, nous mettons l'accent sur le fait que le travail à temps partiel devrait représenter une possibilité attrayante tant pour les hommes que pour les femmes au cours de périodes particulières de leur vie active - et non pas une option que de nombreuses femmes sont obligées d'accepter parce qu'il n'y a pas de garde d'enfants ou de postes à plein temps dans le secteur où elles travaillent.

Ce raisonnement - selon lequel nous devrions être capables de créer des opportunités de postes à temps partiel bien payés et intéressants dans tous les secteurs de l'économie en général et à chaque niveau de l'entreprise - forme en gros la base de la Clause 5.

Cela signifie que, dans la plupart des cas, le travail à temps partiel ne sera pas un choix permanent pour les travailleurs mais plutôt une forme transitoire de travail au cours de certaines périodes particulières de la vie active (particulièrement pour des raisons familiales, formation, retraite anticipée).

Ce paragraphe soutient une application dynamique et flexible de l'accord au niveau national.

La référence aux PME est reprise de l'Article 118b du Traité et indique que les inquiétudes spécifiques des PME doivent être prises en considération dans l'accord.

Ce paragraphe souligne le rôle que les partenaires devraient jouer dans l'application de l'accord.

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

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

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

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

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



L'objet forme la base de l'accord et comporte 4 éléments :

- Appliquer le principe de non-discrimination (comme stipulé à la Clause 4);
 - Améliorer la qualité du temps à temps partiel (en appliquant la Clause 4 et comme recommandé à la Clause 5);
- Faciliter le développement du travail qualitatif à temps partiel choisi de plein gré pour les hommes et les femmes (comme également recommandé à la Clause 5);
 - Permettre une plus grande flexibilité dans le travail à temps partiel tant dans l'intérêt des employeurs que des travailleurs.

Pour la CES, il est important de souligner que l'amélioration de la qualité du travail à temps partiel (par l'égalité des chances et de plus nombreuses opportunités pour les travailleurs à temps partiel) est une étape fondamentale dans le développement du travail à temps partiel.

L'accord couvre tous les travailleurs à temps partiel sans aucune exclusion au niveau européen. Cependant, il peut y avoir des exclusions au niveau national en ce qui concerne les travailleurs à temps partiel "travaillant sur une base occasionnelle". Il n'a pas été possible de définir les termes "base occasionnelle" au niveau européen mais ils ne peuvent être utilisés que pour décrire des contrats de très courte durée, temporaires et non répétitifs.

En tous cas, la CES considère que les exclusions ne sont pas justifiées vu que la Clause 4 (qui est la seule Clause à stipuler des obligations au niveau national) permet aux Etats membres et/ou aux partenaires sociaux d'exclure en tous cas certains travailleurs à temps partiel de conditions spécifiques d'emploi si cela se justifie par des raisons objectives.

Là où des exclusions se produisent et elles ne peuvent être qu'exceptionnelles, il faudrait prévoir une procédure de révision pour s'assurer que les raisons invoquées restent valables.

LES PARTIES SIGNATAIRES ONT CONCLU LE PRESENT ACCORD

Clause 1 : Objet

Le présent accord a pour objet :

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

Clause 2 : Champ d'application

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



Les définitions fournissent une base de comparaison des travailleurs à temps partiel par rapport aux travailleurs à plein temps afin d'assurer un traitement égal.

La comparabilité est au centre du principe de l'égalité de traitement. La Clause 3.2. définit le travailleur comparable à temps plein. La CES aurait préféré terminer la phrase après "...travail/emploi" dans la mesure où les autres éléments sont superflus. Il est également à noter que le critère "d'ancienneté" a dans tous les cas été remis en question par la CEJ (la période d'ancienneté des travailleurs à temps partiel ne devrait par exemple pas être d'une durée double à celle des travailleurs à temps plein pour obtenir une promotion).

Les comparaisons doivent d'abord être faites au niveau du lieu de travail. S'il n'existe aucun travailleur comparable à plein temps à ce niveau, la comparaison sera alors effectuée par référence à la convention collective applicable ou par d'autres moyens. En effet, ce système devrait en toute logique s'appliquer du lieu de travail/entreprise à l'entreprise et au secteur.

Clause 3 : Définitions

Aux fins du présent accord, on entend par :

1. "travailleur à temps partiel", un salarié dont la durée normale de travail, calculée sur une base hebdomadaire ou en moyenne sur une période d'emploi pouvant aller jusqu'à un an, est inférieure à celle d'un travailleur à temps plein comparable ;

2. "travailleur à temps plein comparable", un salarié à temps plein du même établissement ayant le même type de contrat ou relation de travail et un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte d'autres considérations pouvant inclure l'ancienneté et les qualifications/compétences ;

3. Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à temps plein comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou; en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales.



La Clause 4.1. est au centre de l'accord. Elle signifie que les travailleurs à temps partiel doivent être traités de la même manière que les travailleurs comparables à temps plein. Des exceptions à ce principe ne sont permises que si elles se justifient par des motifs/raisons objectifs. Dans ce cas, un traitement différent - et non pas moins favorable - est permis (voir Clause 4.4.).

L'accord s'applique à toutes les conditions d'emploi, tant individuelles que collectives. Nous ne citons pas les conditions dans l'accord parce qu'une telle liste serait incomplète. Il s'agit toutefois d'une "check list" des principales conditions d'emploi qui doivent être prises en considération lors de l'application de l'égalité de traitement et auxquelles on s'est référé lors des négociations :

- tous les types de rémunération (salaire de base, primes, sécurité sociale complémentaire, plus toutes les sortes d'avantages financiers...)
 - congé payé annuel et jours fériés payés
 - congé de maladie payé
- fin de contrat congé de maternité payé (lié à la Directive 92/85)
 - congé parental payé et congé pour des raisons familiales urgentes (liés à la Directive 96/34)
 - santé et sécurité (liées à la Directive 89/91)
 - accès aux opportunités d'éducation et de formation
- le droit d'être syndiqué, le droit de négocier collectivement et le droit d'agir en tant que représentants des travailleurs et de jouir des mêmes facilités à ce propos que les travailleurs à temps plein
- le droit pour les travailleurs à temps partiel d'être pris en compte dans les seuils fixant les organes de représentation des travailleurs.

Cela signifie que les travailleurs à temps partiel doivent normalement recevoir un montant proportionnel des paiements faits aux travailleurs à temps plein (p. ex. le pécule de vacances). Cependant, dans certains cas, un paiement au prorata ne sera pas suffisant (par exemple une indemnité de déplacement "totale" devrait être versée à un travailleur à temps partiel travaillant 4 heures par jour). Le principe du prorata ne devrait pas être utilisé que pour des questions financières.

Il est particulièrement important de prendre en considération les directives européennes sur l'égalité de traitement entre les hommes et les femmes et la jurisprudence parallèle de la CEJ.

Clause 4 : Principe de non-discrimination

1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à temps partiel ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à temps plein comparables au seul motif qu'ils travaillent à temps partiel, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

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

3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les Etats membres et/ou les partenaires sociaux, compte tenu des législations européennes et de la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.



La Clause 4.4. introduit la possibilité de subordonner l'accès des travailleurs à temps partiel à des conditions particulières d'emploi en fonction d'une période d'ancienneté, d'heures prestées ou de conditions de salaire. Cependant, cela ne peut se faire que si des raisons objectives le justifient. Par exemple, il peut se justifier pour un employeur d'exiger des travailleurs à temps partiel qu'ils travaillent un nombre minimum d'heures pour avoir accès à un système de pension complémentaire. Le cas échéant, un traitement différent (et non pas moins favorable) devrait être appliqué.

L'accord stipule que les conditions d'emploi devraient être revues périodiquement en ce qui concerne la Clause 4.1.

La Clause ne prévoit pas d'obligations pour les Etats membres/partenaires sociaux mais recommande plutôt un nombre de mesures dont la CES pense qu'elles soutiendront le développement du travail à temps partiel en tant que forme qualitative d'emploi.

La Clause 5.1. stipule que les Etats membres et les partenaires sociaux devraient examiner les "obstacles" au travail à temps partiel. La CES considère que les plus grands obstacles au développement du travail à temps partiel relèvent de la nature du travail à temps partiel lui-même : bas salaire, manque de choix quant au nombre d'heures, manque d'opportunités de carrière etc., plutôt que d'éléments extérieurs.

A notre avis, nous devrions d'abord cerner les problèmes qui empêchent les travailleurs à temps partiel de participer pleinement à la vie de l'entreprise, par exemple en réorganisant le travail et le temps de travail (choix des heures, procédures relatives à l'horaire et à la notification des heures et des périodes de repos, possibilités d'accès à des heures régulières accrues, accès au travail à temps plein).

La Clause 5.2. soutient l'idée que le travail à temps partiel (ou dans ce cas-ci le travail à temps plein) ne devrait pas être imposé mais devrait, dans la mesure du possible, être une question de choix.

4. Lorsque des raisons objectives le justifient, les Etats membres après consultation des partenaires sociaux conformément à la législation, aux conventions collectives ou pratiques nationales, et/ou les partenaires sociaux peuvent, le cas échéant, subordonner l'accès à des conditions d'emploi particulières à une période d'ancienneté, une durée de travail ou des conditions de salaire. Les critères d'accès des travailleurs à temps partiel à des conditions d'emploi particulières devraient être réexaminés périodiquement compte tenu du principe de non-discrimination visé à la clause 4.1.

Clause 5 : Possibilités de travail à temps partiel

1. Dans le contexte de la clause 1 du présent accord et du principe de non-discrimination entre travailleurs à temps partiel et à temps plein,

a) les Etats membres après consultation des partenaires sociaux conformément aux législations ou pratiques nationales devraient identifier et examiner les obstacles de nature juridique ou administrative qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel et, le cas échéant, les éliminer;

b) les partenaires sociaux agissant dans leur domaine de compétence et au travers des procédures prévues dans les conventions collectives, devraient identifier et examiner les obstacles qui peuvent limiter les possibilités de travail à temps partiel, et le cas échéant, les éliminer.

2. Le refus d'un travailleur d'être transféré d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel ou vice-versa, ne devrait pas en tant que tel constituer un motif valable de licenciement, sans préjudice de la possibilité de procéder, conformément aux législations, conventions collectives et pratiques nationales, à des licenciements pour d'autres raisons telles que celles qui peuvent résulter des nécessités du fonctionnement de l'établissement considéré.



La Clause 5.3. s'adresse aux employeurs et vise à encourager les "bonnes pratiques". La Clause 5.3. b) qui traite du développement des opportunités pour le travail à temps partiel dans les secteurs où il est actuellement limité et de l'encouragement des opportunités de formation et de carrière pour les travailleurs à temps partiel revêt une importance toute particulière pour la CES.

La Clause 5.3.e) est importante pour la représentation des travailleurs afin d'avoir une vision complète de la gestion des emplois dans l'entreprise.

Ceci nous rappelle que des dispositions plus favorables pour les travailleurs peuvent être maintenues ou introduites.

La Clause 6.2. est la clause de "non-régression" qui signifie que la mise en œuvre de l'accord ne peut pas conduire à réduire le niveau de protection, surtout des travailleurs, assuré par des législatives et/ou des conventions collectives.

3. Autant que possible, les employeurs devraient prendre en considération :

a) les demandes de transfert des travailleurs à temps plein à un travail à temps partiel qui devient disponible dans l'établissement;

b) les demandes de transfert des travailleurs à temps partiel à un travail à temps plein ou d'accroissement de leur temps de travail si cette possibilité se présente;

c) la fourniture en temps opportun d'informations sur les postes à temps partiel et à temps plein disponibles dans l'établissement de façon à faciliter les transferts d'un travail à temps plein à un travail à temps partiel ou vice-versa;

d) les mesures visant à faciliter l'accès au travail à temps partiel à tous les niveaux de l'entreprise, y compris les postes qualifiés et les postes de direction, et dans les cas appropriés, les mesures visant à faciliter l'accès des travailleurs à temps partiel à la formation professionnelle pour favoriser la progression et la mobilité professionnelles;

e) la fourniture, aux organes existants représentant les travailleurs, d'informations appropriées sur le travail à temps partiel dans l'entreprise.

Clause 6 : Dispositions sur la mise en oeuvre

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

2. La mise en œuvre des dispositions du présent accord ne constitue pas une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs dans le domaine couvert par le présent accord, et ceci sans préjudice du droit des Etats membres et/ou des partenaires sociaux de développer, eu égard à l'évolution de la situation, des dispositions législatives, réglementaires ou contractuelles différentes, et sans préjudice de l'application de la clause 5.1. pour autant que le principe de non-discrimination visé à la clause 4.1. soit respecté.



Ceci fournit la possibilité de conclure, y compris au niveau européen, d'autres conventions complétant ou adaptant l'accord afin de prendre en considération les besoins spécifiques des partenaires sociaux en particulier au niveau sectoriel.

Cette clause rappelle le cadre existant des dispositions communautaires, en particulier celles relatives à l'égalité de traitement des hommes et des femmes. Ceci est important dans la mesure où les travailleurs à temps partiel ont obtenu beaucoup en tirant parti des dispositions de discrimination indirecte prévues dans la législation et dans les pratiques régissant l'égalité de traitement.

Cette clause signifie que tout problème résultant de la mise en œuvre de l'accord devra être traité en premier lieu et d'abord au niveau national, et seulement ensuite au niveau européen.

La Clause 6.6. donne aux partenaires sociaux la possibilité d'évaluer la mise en œuvre de l'accord et de la revoir si nécessaire.

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

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

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

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



ACCORD CADRE SUR LES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE



TABLE DES MATIÈRES

Introduction	33
L'accord	35
Préambule	37
Considérations générales	41
Clause 1: Objet	45
Clause 2: Champ d'application	45
Clause 3: Définitions	47
Clause 4: Principe de non-discrimination	47
Clause 5: Mesures de prévention d'utilisation abusive	49
Clause 6: Opportunités d'information et d'emploi	51
Clause 7: Information et consultation	51
Clause 8: Dispositions relatives à l'application	53



INTRODUCTION

Le 28 juin 1999, le Conseil de l'UE a adopté la directive rendant contraignant pour les Etats membres l'accord cadre sur les contrats à durée indéterminée, conclu entre la CES, l'UNICE et le CEEP en mars de la même année.

Cet accord est le deuxième accord conclu suite à la consultation en 1995 de la Commission Européenne sur la flexibilité du temps de travail et la sécurité des travailleurs "atypiques" (soit à temps partiel¹, à durée déterminée et temporaire). Depuis 1981, ces trois formes de travail atypique ont fait l'objet d'initiatives législatives communautaires n'ayant pas abouti.

Les Etats membres disposent de deux ans pour appliquer la Directive sur les contrats à durée déterminée, c'est-à-dire jusqu'au 10 juillet 2001. Ce faisant, ils devraient - comme demandé dans l'accord - impliquer les partenaires sociaux dans le processus. L'objectif de ce guide est de clarifier le texte de l'accord et de soutenir le processus d'application.

¹ Une Directive mettant en oeuvre l'accord-cadre sur le travail à temps partiel a été adoptée par le Conseil le 28 juin 1999 (1999/70/EC).

**L'ACCORD COMPORTE 8 CLAUSES :**

Clause 1: Objet

Clause 2: Champ d'application

Clause 3: Définitions

Clause 4: Principe de non-discrimination

Clause 5: Mesures de prévention d'utilisation abusive

Clause 6: Opportunités d'information et d'emploi

Clause 7: Information et consultation

Clause 8: Dispositions relatives à l'application

De plus, l'accord comporte un préambule et des considérations générales qui fournissent la base politique de l'accord et en soutiennent l'interprétation.



Commentaires

Le préambule et les considérations générales sont à la base de l'accord. Bien qu'ils n'aient pas le poids légal de la partie principale de l'accord, ils peuvent influencer le processus de transposition et résoudre les problèmes d'interprétation.

Le paragraphe affirme ici que les contrats à durée indéterminée sont et resteront la forme générale d'emploi. Ceci est important dans le cadre du contexte actuel du travail précaire. L'interprétation de la Clause 5 sur la régulation des contrats à durée déterminée doit également se faire à partir de ce principe.

Dans ce paragraphe, il est clairement affirmé que la non discrimination doit être appliquée par l'égalité de traitement.

Le travail temporaire n'étant pas traité dans cet accord devra faire l'objet d'une nouvelle négociation qui s'inscrit dans le cadre de la consultation de la Commission portant sur les 3 formes de travail atypiques concernées. Nous n'avons pas pu aller au-delà du rappel pressant aux Etats membres de prendre leurs responsabilités en ce qui concerne l'équilibre entre "flexibilité et sécurité" et d'assurer l'égalité de traitement en matière de sécurité sociale légale. Nous devons assurer que le Parlement Européen soutient les initiatives européennes actuelles et qu'il soulève cette question.

ACCORD CADRE SUR LES CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

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

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

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

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

Le présent accord porte sur les conditions d'emploi des travailleurs à durée déterminée, reconnaissant que les questions concernant les régimes légaux de sécurité sociale relèvent de la décision des Etats membres.



Le sujet des pensions incluses dans la protection sociale complémentaire est extrêmement important car il est un élément de discrimination dans une situation du marché du travail. L'intégration des jeunes sur le marché du travail les amène souvent à cumuler successivement des contrats atypiques coupés de périodes de chômage. De telles situations d'emploi ne leur permettent pas d'établir des droits en matière de pension. Les employeurs reconnaissent ce fait et acceptent de discuter de l'adaptation des systèmes actuels qui excluent les travailleurs en situation atypique de ces droits afin d'assurer les conditions de transférabilité. Un important champ de négociation est donc ouvert tant au niveau national qu'europpéen.

En ce qui concerne la question de la transposition au niveau national, la CES a voulu renforcer la nécessité pour les Etats membres de consulter les partenaires sociaux avant de prendre toute initiative de transposition. Le processus de transposition doit donner lieu à une dynamique d'application aux niveaux national et sectoriel.

Cette notion de partenaires sociaux, reprise dans l'accord doit être interprétée dans le cadre de la communication de la Commission sur le dialogue social. Elle donne aux partenaires sociaux des critères de représentativité qui s'appliquent automatiquement à leurs organisations nationales constituantes.

A cet égard, les Partenaires Sociaux prennent note de la Déclaration sur l'emploi du Conseil européen de Dublin de 1996 qui soulignait, entre autres, la nécessité de développer des systèmes de sécurité sociale plus favorables à l'emploi en développant "des systèmes de protection sociale capables de s'adapter aux nouveaux modèles de travail et d'offrir une protection sociale appropriée aux personnes engagées dans le cadre de tels modèles". Les parties au présent accord réitèrent l'opinion exprimée dans l'accord-cadre de 1997 sur le travail à temps partiel, à savoir que les Etats membres devraient donner effet à cette Déclaration sans délai.

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

La **CES**, l'**UNICE** et le **CEEP** demandent à la Commission de soumettre le présent accord au Conseil afin que, par une décision, celui-ci rende ces prescriptions contraignantes dans les Etats membres parties à l'accord sur la politique sociale annexé au protocole (n°14) sur la politique sociale annexé au traité instituant la Communauté européenne.

Les parties au présent accord prient la Commission, dans sa proposition visant à mettre en œuvre le présent accord, de demander aux Etats membres d'adopter les dispositions législatives, réglementaires et administratives nécessaires pour se conformer à la décision du Conseil au plus tard deux ans après l'adoption de la décision ou de s'assurer² que les partenaires sociaux mettent en place les dispositions nécessaires par voie d'accord avant la fin de cette période. Les Etats membres peuvent, si nécessaire pour tenir compte de difficultés particulières ou d'une application par convention collective et après consultation des partenaires sociaux, disposer au maximum d'une année supplémentaire pour se conformer à la présente disposition.

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

² au sens de l'article 2 paragraphe 4. de l'accord sur la politique sociale annexé au protocole (n° 14) sur la politique sociale annexé au Traité instituant la Communauté européenne.



Ce paragraphe est le même que dans les accords précédents, bien qu'il se trouve maintenant dans le préambule et pas dans les dispositions finales.

Afin d'éviter que les négociations sur les contrats à durée déterminée ne se soient situées en termes de promotion de ces contrats dans le cadre de la stratégie de l'emploi, comme le voulaient les employeurs, la CES a préféré rappeler les conclusions du Sommet extraordinaire sur l'emploi de Luxembourg qui appelle les partenaires sociaux à négocier sur l'organisation du travail et l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité. Il faut souligner que jusqu'à présent, la position de l'UNICE sur la Communication de la Commission sur la "Modernisation de l'organisation du travail" est de refuser le partenariat et la négociation.

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

CONSIDÉRATIONS GÉNÉRALES

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

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

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

4. Considérant que le Parlement Européen, dans son avis sur la proposition d'une directive sur le travail à temps partiel, invitait la Commission à soumettre immédiatement des propositions de directives portant sur d'autres formes de travail flexibles tels que le travail à durée déterminée et le travail intérimaire;

5. Considérant que dans les conclusions du Sommet extraordinaire sur l'emploi adoptées à Luxembourg, le Conseil Européen a invité les partenaires sociaux à négocier des accords "visant à moderniser l'organisation du travail, y compris les formules souples de travail, afin de rendre les entreprises productives et compétitives et d'atteindre l'équilibre nécessaire entre souplesse et sécurité";



Ce paragraphe est très important pour la CES car il renforce la “philosophie” de l’accord qui est de marginaliser l’utilisation des contrats précaires. Affirmer que les contrats à durée indéterminée sont la forme générale d’emploi et qu’ils contribuent à la qualité de la vie et à la performance de l’entreprise contredit les expressions de nombreux employeurs de nos différents pays sur la flexibilité et la libéralisation des contrats atypiques. C’est un bon argument à utiliser dans nos pays.

*Cette considération générale est également très importante pour situer et interpréter l’esprit de l’accord. Alors que la Clause 5 détermine la régulation des contrats à durée indéterminée dès le deuxième contrat, ce paragraphe affirme que la justification par des raisons objectives de l’utilisation des contrats à durée déterminée **dès le premier contrat** est un moyen de prévenir les abus.*

Dès le départ des négociations, la CES a accepté la nécessité de tenir compte de la réalité des différents secteurs et de l’importance d’ouvrir un espace de négociation pour établir des conditions spécifiques d’utilisation des contrats à durée déterminée dans ces secteurs.

La CES a tenu à souligner l’importance de l’égalité des chances dans l’application de l’accord.

La dynamique du processus de transposition se situe également dans cette considération générale relative aux modalités d’application des clauses de l’accord tant au niveau national que sectoriel. Le cas de l’agriculture ou de l’agroalimentaire est évoqué par le travail saisonnier, ce qui veut bien dire que l’accord couvre également ce type de travail.

Dans nos accords, apparaît une référence classique aux PME, reprise directement du Traité.

Ce paragraphe souligne également les responsabilités des partenaires sociaux dans l’application de l’accord au niveau national.

6. Considérant que les contrats de travail à durée indéterminée sont la forme générale de relations de travail et contribuent à la qualité de vie des travailleurs concernés et à l’amélioration de la performance;

7. Considérant que l’utilisation des contrats de travail à durée déterminée basée sur des raisons objectives est un moyen de prévenir les abus;

8. Considérant que les contrats de travail à durée déterminée sont une caractéristique de l’emploi dans certains secteurs, occupations et activités qui peuvent convenir à la fois aux travailleurs et aux employeurs;

9. Considérant que plus de la moitié des personnes travaillant à durée déterminée dans l’Union européenne sont des femmes et que le présent accord peut dès lors contribuer à améliorer l’égalité des chances entre les femmes et les hommes;

10. Considérant que le présent accord renvoie aux Etats membres et aux partenaires sociaux pour la définition des modalités d’application de ses principes généraux, prescriptions minimales et dispositions, afin de prendre en compte la situation dans chaque Etat membre et les circonstances de secteurs et occupations particuliers, y compris les activités de nature saisonnière;

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

12. Considérant que les partenaires sociaux sont les mieux placés pour trouver des solutions qui correspondent tant aux besoins des employeurs qu’à ceux des travailleurs et qu’un rôle particulier doit par conséquent leur être accordé dans la mise en œuvre et l’application du présent accord.



Cette Clause reprend les deux objectifs que nous nous étions fixés pour les négociations.

Une dérogation limitée est admise pour les contrats d'apprentissage, la formation professionnelle initiale et les mesures d'intégration/conversion liées aux programmes publics.

LES PARTIES SIGNATAIRES ONT CONCLU LE PRESENT ACCORD

Objet (clause 1)

Le présent accord-cadre a pour objet:

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

Champ d'application (clause 2)

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

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

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



*Cette Clause établit clairement dans la définition les **conditions objectives** de l'utilisation de contrats à durée indéterminée.*

Cette comparaison a été simplifiée et améliorée par rapport à l'accord sur le travail à temps partiel en supprimant la référence à l'ancienneté.

Cette Clause est la même que celle dans l'accord sur le travail à temps partiel qui détermine le rôle des conventions collectives dans la base de référence de comparabilité.

La Clause 4.1. est la même que celle de l'accord sur le travail à temps partiel, bien qu'elle soit renforcée par la référence dans le préambule à "la volonté des partenaires sociaux d'établir un cadre général pour garantir le traitement égal". Le "traitement différent" qui peut être justifié par des "raisons objectives" devrait également être limité au maximum. Il est à noter également que le traitement différent n'est pas nécessairement un traitement moindre.

Réaffirmation du rôle des partenaires sociaux dans l'application de la clause de non discrimination.

Définitions (clause 3)

Aux termes du présent accord, on entend par :

1. "travailleur à durée déterminée", une personne ayant un contrat ou une relation de travail à durée déterminée conclu directement entre l'employeur et le travailleur où la fin du contrat ou de la relation de travail est déterminée par des conditions objectives telles que l'atteinte d'une date précise, l'achèvement d'une tâche déterminée ou la survenance d'un événement déterminé;

2. "travailleur à durée indéterminée comparable", un travailleur ayant un contrat ou une relation de travail à durée indéterminée dans le même établissement, et ayant un travail/emploi identique ou similaire, en tenant compte des qualifications/compétences.

Lorsqu'il n'existe aucun travailleur à durée indéterminée comparable dans le même établissement, la comparaison s'effectue par référence à la convention collective applicable ou, en l'absence de convention collective applicable, conformément à la législation, aux conventions collectives ou aux pratiques nationales.

Principe de non discrimination (clause 4)

1. Pour ce qui concerne les conditions d'emploi, les travailleurs à durée déterminée ne sont pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée comparables au seul motif qu'ils travaillent à durée déterminée, à moins qu'un traitement différent soit justifié par des raisons objectives.

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

3. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les Etats membres, après consultation des partenaires sociaux, et/ou par les partenaires sociaux, compte tenu des législations européennes et de la législation, des conventions collectives et pratiques nationales.



Ce paragraphe représente une amélioration par rapport à l'accord sur le travail à temps partiel dans la mesure où il n'y a pas de référence à la "durée de travail" ou aux "conditions salariales". Il clarifie essentiellement la Clause 4.1. en affirmant que les exigences d'ancienneté devront être les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que pour les travailleurs à durée indéterminée sauf si un traitement différent (lié par exemple à l'accès des travailleurs à durée déterminée à certains systèmes de pension complémentaire) est justifié par des raisons objectives.

Cette Clause impose des mesures obligatoires et par conséquent des restrictions sur l'utilisation des contrats à durée déterminée. La durée maximum et le nombre total de contrats successifs seront fixés aux niveaux national et sectoriel afin de prendre en considération les réalités des secteurs spécifiques. L'obligation de fixer des restrictions n'existent que "s'il n'existe pas de mesures équivalentes...". A notre avis, il n'existe pas d'autres mesures équivalentes que celles proposées dans l'accord. En tous cas, de telles mesures ne peuvent être définies par les Etats membres qu'après consultation des partenaires sociaux (et peuvent être interprétées par la Cour de Justice). C'est principalement à cause de ce point que la CES a proposé l'avant dernier paragraphe du préambule, portant sur la consultation des partenaires sociaux "préalablement à toute initiative législative, réglementaire ou administrative prise par un Etat membre pour se conformer au présent accord".

Le paragraphe 2 de cette Clause renvoie au niveau national l'obligation de définir, quand c'est nécessaire, le terme "successif" et de déterminer dans quelles conditions un contrat à durée déterminée peut être transformé en un contrat à durée indéterminée en cas d'utilisation abusive.

4. Les critères de périodes d'ancienneté relatifs à des conditions particulières d'emploi sont les mêmes pour les travailleurs à durée déterminée que pour les travailleurs à durée indéterminée, sauf lorsque des critères de périodes d'ancienneté différents sont justifiés par des raisons objectives.

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

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

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

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

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



Amélioration des conditions d'emploi des travailleurs à durée déterminée par l'obligation d'information sur les postes vacants.

La promotion de la formation professionnelle continue par les employeurs pour les travailleurs à durée déterminée est importante dans la mesure où seuls quelque 10% des travailleurs à durée déterminée ont accès aux opportunités de formation.

La prise en compte des travailleurs à durée déterminée dans les seuils pour la création d'instances de représentation et de possibilités de développement des droits syndicaux pour les travailleurs à durée déterminée en s'appuyant sur la Clause 4.1. Un tel droit n'existe actuellement pas dans de nombreux pays.

Information et formation (clause 6)

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

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

Information et consultation (clause 7)

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

2. Les modalités d'application de la présente clause sont définies par les Etats membres après consultation des partenaires sociaux et/ou les partenaires sociaux, conformément aux législations, conventions collectives et pratiques nationales et dans le respect de la clause 4.1.

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



Il s'agit ici d'éléments d'application qui existaient déjà dans les accords sur le congé parental et le travail à temps partiel. Néanmoins, nous avons amélioré certains de ces aspects, en particulier ceux relatifs à la clause de non-régression.

Ce paragraphe vise à établir une liaison positive et une convergence avec la législation sur l'égalité (qui jusqu'à présent a été un facteur majeur de progrès dans le cadre du travail à temps partiel).

Nous avons ajouté la référence au niveau "général" de protection pour renforcer l'interprétation.

Ce paragraphe est le même que dans les accords précédents.

Ce paragraphe est le même que dans les accords précédents.

Ce paragraphe est le même que dans les accords précédents.

Dispositions sur la mise en oeuvre (clause 8)

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

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

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

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

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

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

BON DE COMMANDE

Nom:

Organisation:

Adresse:

Ville:

Code Postal:

Pays:

Tél:

Fax:

E-mail:



Je souhaite recevoirexemplaires de la brochure "Accords cadres sur le travail à temps partiel et les contrats à durée déterminée".

Date

Signature

A retourner à la Confédération Européenne des syndicats
Bld du Roi Albert II, 5
B-1210 Bruxelles
Belgium
Fax: 0032 2 224 04 54
E-mail: amoreira@etuc.org

