

## Les bases du travail temporaire

### Une relation tripartite entre l'entreprise prêteuse, l'entreprise emprunteuse et le personnel temporaire

- Le travail temporaire (ou intérim) se caractérise par une relation tripartite entre une agence de travail intérimaire (l'entreprise prêteuse), du personnel temporaire et un client (l'entreprise emprunteuse). Un contrat de travail lie le personnel temporaire et l'agence de travail intérimaire (ou agence d'intérim). Il n'existe aucune relation contractuelle entre le personnel temporaire et le client. Au lieu de cela, un contrat lie l'agence de travail intérimaire au client (contrat de prêt de main-d'œuvre, aussi nommé contrat de mise à disposition de salarié·e·s).
- Le travail intérimaire est clairement défini par la loi, des conventions collectives et des accords créés par l'association générale des agences de recrutement (Gesamtverband der Personaldienstleister, GVP) pour ses entreprises membres.

### Cadre légal

La loi allemande relative à la mise à disposition de salarié·e·s (Arbeitnehmerüberlassungsgesetz, AÜG) constitue les bases légales du travail temporaire en Allemagne et définit le principe d'employeur. Le personnel temporaire est employé par une agence d'intérim et jouit des mêmes droits que tous les employé·e·s. Ainsi, les congés, les jours de maladie et les périodes sans travail sont rémunérés, et toutes les dispositions de la protection contre les licenciements abusifs s'appliquent.

L'AÜG consacre 20 paragraphes aux conditions-cadres du travail temporaire, dans lesquels elles sont décrites avec précision. Voici les principales règles applicables :

- Réserve d'autorisation et contrôle : le prêt de main-d'œuvre est interdit en l'absence d'une autorisation émise par l'Agence fédérale pour l'emploi (Bundesagentur für Arbeit, BA). Celle-ci peut être retirée en cas d'infractions. L'Agence fédérale pour l'emploi et la douane vérifient que les agences d'intérim se conforment à toutes les dispositions légales en vigueur.
- Égalité de traitement (Equal Treatment) et égalité salariale (Equal Pay) : Selon l'AÜG, le personnel temporaire bénéficie des mêmes conditions de travail essentielles que les employé·e·s de l'entreprise emprunteuse (« Equal Treatment »). D'après la directive de l'UE relative au travail intérimaire, cela concerne l'égalité salariale (« Equal Pay »), les vacances et les jours sans travail, les heures supplémentaires, le temps de travail, les pauses et périodes de repos, ainsi que le travail de nuit. Des dispositions contraires prévues par une convention collective permettent toutefois de s'en écarter.
- Durée maximale du contrat d'intérim : la mise à disposition d'une travailleuse ou d'un travailleur intérimaire auprès d'une même entreprise emprunteuse est en principe limitée à 18 mois, sauf en cas d'accord individuel, de conventions collectives ou d'accords de branche.

## Cadre syndical

En tant que partenaire sociale de l'association de négociation collective pour le travail temporaire de la Fédération allemande des syndicats (Deutschen Gewerkschaftsbundes, DGB), la GVP s'engage en faveur de conditions de travail équitables. Cette association réunit les huit syndicats adhérents à la DGB, parmi lesquels ver.di, IG Metall et IG BCE, pour nommer les plus connus.

- En plus des grilles tarifaires, elle réglemente les suppléments de branche, les congés payés, les primes de fin d'année, le paiement des heures supplémentaires, les primes d'inflation, et bien d'autres éléments.
- La limite salariale inférieure appliquée au travail temporaire en Allemagne est de 14,53 euros depuis le 1<sup>er</sup> mars 2025. Elle se situe donc bien au-dessus du salaire minimum légal de 12,82 euros.
- D'après l'Office fédéral des statistiques (Statistisches Bundesamt), 88 % du personnel temporaire est couvert par des conventions collectives, un pourcentage bien plus élevé que la moyenne de 43 %.

## Cadre associatif

Les principes éthiques de la GVP et de ses entreprises membres sont consignés dans [son code de conduite et d'éthique](#). La GVP et ses membres suivent les principes d'équité, de transparence, de fiabilité, de respect et de sérieux, et privilégient l'être humain. Le code d'éthique et de conduite de la GVP garantit un contrôle qualité durable auprès des agences de recrutement, au-delà des prescriptions légales en vigueur.

Un [centre de contact et d'arbitrage \(Kontakt- und Schlichtungsstelle, KuSS\)](#) a également été créé pour compléter ce code d'éthique et de conduite. Les entreprises membres de la GVP, mais aussi le personnel temporaire et les clients, peuvent s'y référer. Le centre de contact et d'arbitrage s'assure que les principes d'éthique sont respectés et sanctionne les infractions.

La GVP établit également des [normes](#) pour le secteur. À l'heure actuelle, des normes de qualité sont appliquées au travail temporaire dans le secteur des soins, de la mobilité internationale et de la formation. Elles déterminent des critères de base pour une bonne collaboration lors de l'intervention de travailleurs temporaires et de la formation des jeunes. La GVP considère ces normes de qualité comme des lignes de conduite. Pour autant qu'ils satisfassent aux critères de qualité et qu'ils garantissent leur respect par écrit, les membres de la GVP peuvent porter les badges numériques « Nous respectons les normes de soins de la GVP », « Nous respectons les normes de mobilité internationale de la GVP » et « Nous respectons les normes de formation de la GVP ».