

Le 18 février 1999

TRAVAIL À DURÉE DÉTERMINÉE : L'UNICE APPROUVE LA PROPOSITION D'ACCORD-CADRE

Aujourd'hui, jeudi 18 février 1999, les Présidents des patronats européens, réunis en Conseil extraordinaire à Bruxelles, ont approuvé à l'unanimité les termes de la proposition d'accord-cadre sur le travail à durée déterminée négocié entre l'UNICE, le CEEP et la CES.

Pour autant que le texte soit également approuvé par les instances statutaires suprêmes des autres partenaires sociaux européens, l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée constituera le troisième accord conclu selon la procédure prévue par le protocole social du Traité de Maastricht. Il sera alors demandé à la Commission européenne de soumettre cet accord-cadre au Conseil des Ministres afin que celui-ci, par une décision du Conseil, en rende les termes contraignants dans tous les pays de l'Union Européenne.

“Il s'agit d'un accord équilibré”, a déclaré le Président Georges Jacobs, “qui améliorera les perspectives d'emploi. Le travail à durée déterminée est une forme d'emploi nécessaire dans des marchés du travail flexibles. Cet accord en tient pleinement compte”.

“Au terme de dix mois de négociation, l'UNICE démontre, par ce nouvel accord”, a ajouté le Président Jacobs, “sa capacité d'engagement en tant que partenaire social et apporte une nouvelle contribution à la stratégie européenne pour l'emploi”.

Il importait en particulier pour les millions de chefs d'entreprises concernés dans les 17 pays européens affectés que cet accord-cadre :

- laisse aux Etats membres et/ou aux partenaires sociaux la flexibilité nécessaire pour définir les modalités d'application des principes énoncés, en tenant compte des spécificités de certains secteurs ou de certains emplois (tels que le travail saisonnier);
- précise que l'accès à des conditions d'emploi particulières peut être subordonné à des seuils exprimés en termes d'ancienneté;
- n'impose pas de restriction à la conclusion du premier contrat de travail à durée déterminée;
- laisse le choix des mesures pour prévenir les abus éventuels de renouvellement de contrats successifs;
- permette – s'ils le souhaitent - aux partenaires sociaux dans les Etats membres d'en adapter les dispositions lors de la mise en oeuvre, pour tenir compte de leurs circonstances particulières;
- exclue le travail intérimaire de son champ d'application.

Pour toute information complémentaire, veuillez contacter : Th. de Liedekerke (32 2 237 65 30).