

Avis aux travailleurs intérimaires qui font appel aux entreprise d'emploi temporaire

Les activités **de mise à disposition de travailleurs intérimaires** sont aujourd'hui réglementées par la loi 65/99 relative au code du travail notamment les dispositions du livre IV. Les entreprises d'emploi temporaire sont désormais habilitées à exercer ces activités et sont tenues de :

1. ne pas procurer à des travailleurs intérimaires des emplois en rapport avec des activités contraires à l'ordre public et aux bonnes mœurs ou portant manifestement atteinte à la législation sociale;
2. ne pas pratiquer à l'encontre des travailleurs de discrimination fondée sur une prétendue race, le sexe, la couleur de peau, l'ascendance nationale ou l'origine sociale, l'état de santé actuel ou futur, un handicap ou une caractéristique physique ;
3. ne pas priver les salariés d'emploi temporaire de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective ;
4. se conformer à la législation sur la protection de la vie privée à l'égard du traitement des données à caractère personnel et limiter le traitement aux questions portant sur la qualification et l'expérience professionnelle des salariés intérimaires concernés et sur toutes autres informations directement pertinentes pour autant qu'elles ne soient pas source de discrimination à l'embauche telle que visée ci-dessus ; (à remplacer par le suivant)
5. de respecter la vie privée des travailleurs et de ne recueillir et utiliser des données relevant de la vie privée que moyennant l'accord du travailleur, dans le cadre de son insertion professionnelle.
- 6.
7. ne mettre aucune contribution financière à charge des travailleurs de manière directe ou indirecte, en totalité ou en partie, à l'exception des cas particuliers des salariés bénéficiaires du contrat de travail à l'étranger pour lesquels des dispositions strictes sont appliquées ;
8. ne pas recevoir ou accepter, à l'occasion des opérations de placement faites par les responsables des entreprises de travail temporaire des dépôts ou cautionnements de quelque nature que ce soit ;
9. ne pas considérer comme mesure discriminatoire, toute offre de service spéciale ou la réalisation de programmes destinés spécialement à aider les travailleurs de l'entreprise de travail temporaire les plus défavorisés dans leur recherche d'un emploi ;
10. ne pas recourir aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire qu'après consultation par l'utilisateur des organisations représentatives des salariés dans l'entreprise, en vue de fournir de services ou d'effectuer des travaux non permanents appelés « tâches »
11. ne recourir aux salariés de l'entreprise d'emploi temporaire que dans les cas suivants :
 - a/ pour remplacer un salarié par un autre en cas d'absence ou en cas de suspension du contrat de travail, à condition que ladite suspension ne soit pas provoquée par la grève ;
 - b/ l'accroissement temporaire de l'activité de l'entreprise ;
 - c/ l'exécution de travaux à caractère saisonnier ;
 - d/ l'exécution de travaux pour lesquels il est de coutume de ne pas conclure de contrat à durée indéterminée en raison de la nature du travail.
12. ne pas fournir de services ou travaux aux salariés comportant des risques particuliers ;
13. devoir prendre toutes les mesures de prévention et de protection à même d'assurer la santé et la sécurité des travailleurs temporaires ;
14. devoir assurer les salariés intérimaires contre les accidents du travail et les maladies professionnelles ;
15. ne pas recourir aux salariés de l'entreprise de travail temporaire durant l'année suivant le licenciement pour des raisons économiques;
16. devoir conclure un contrat écrit entre le travailleur intérimaire et l'entreprise d'emploi temporaire chaque fois que l'utilisateur a recours à ce salarié ;
17. devoir indiquer dans le contrat engageant le salarié intérimaire et l'entreprise d'emploi temporaire ce qui suit :
 - a/ la raison justifiant le recours à un salarié intérimaire ;
 - b/ la durée de la tâche et le lieu de son exécution ;
 - c/ le montant fixé comme contrepartie de la mise du salarié à la disposition de l'utilisateur ;
18. devoir assurer l'immatriculation des salariés temporaires auprès de la Caisse Nationale de Sécurité Sociale ;
19. ne peut exercer de services de placement pour des offres d'emploi fictives
20. apposer le présent texte dans un lieu approprié et aisément accessible aux travailleurs intérimaires ;

21. fournir en temps utiles des informations correctes et complètes au travailleur intérimaire concernant les activités d'emploi et la nature de l'emploi.

En outre, les agences d'emploi temporaire sont tenues de mentionner dans leur correspondance, dans les contrats et dans leurs annonces leur numéro d'identification.