



FOURNIR
D'EXCELLENTS
TRAVAILLEURS
À TOUTE VITESSE



SOMMAIRE

05	1. Notre histoire
06	2. Croissance et Présence Internationale
08	3. Nos services
08	3.1. Travailleurs Intérimaires
10	3.1.1. Quelles sont les exigences?
10	3.1.2. Quelles sont les conditions?
11	3.1.3. Liberté fondamentale de l'UE pour la prestation de services
12	3.1.4. Nos travailleurs
14	3.1.5. Intéressé(e) par du Personnel Intérimaire? Comment fonctionne le processus?
18	3.1.6. Intéressé par nos services en matière de travail intérimaire? Ce qu'il faut retenir
19	3.2. Le recrutement
19	3.2.1. Comment fonctionne le processus?
20	3.3. La Sous-traitance
20	3.3.1. Qu'est-ce que la Sous-traitance?
20	3.3.2. Exemples de Sous-traitance
20	3.3.3. Avantages de la Sous-traitance
21	4. Pourquoi travailler avec nous?

PAS
DE PÉNURIE
DE
TRAVAILLEURS!

Une prestation de service inégalée

Des performances et une productivité inégalées

Des niveaux imbattables de discipline et d'attention aux détails

Capacité unique à fournir un grand nombre de travailleurs dans un court laps de temps





1. NOTRE HISTOIRE

“Work Supply – Temporary Staffing Agency Ltd” (ci-après, Work Supply) a été établie au Portugal le 2 mai 2019, la licence d’agence de travail temporaire numéro 879/19 lui ayant été attribuée le 23 juillet 2019, par l’autorité portugaise compétente, l’Institut de l’Emploi et de la Formation Professionnelle (IEFP, I.P.).

L’agence a son siège à Odivelas, une municipalité de Lisbonne, située à moins de 10 km de l’aéroport international de la capitale. Au Portugal, Work Supply possède une succursale dans la ville la plus septentrionale de Valença (à la frontière avec l’Espagne) et une deuxième succursale ouvrira bientôt ses portes à Évora, dans le centre-sud du pays.

En janvier 2023, Work Supply a établi sa première succursale à l’étranger à Zetten aux Pays-Bas.

Quelques mois plus tard, en mai 2023, nous avons établi notre deuxième bureau en dehors du Portugal, en Allemagne, situé à Alt-Heerdt 104, 40549 Düsseldorf.

En tant qu’agence, notre objectif est d’apporter une réponse qualitativement supérieure aux entreprises qui ont de plus en plus de mal à recruter des employés qui correspondent à leur profil et qui sont prêts à travailler dur.

Nous visons à répondre aux besoins des professionnels dans des secteurs tels que l’agriculture, l’industrie

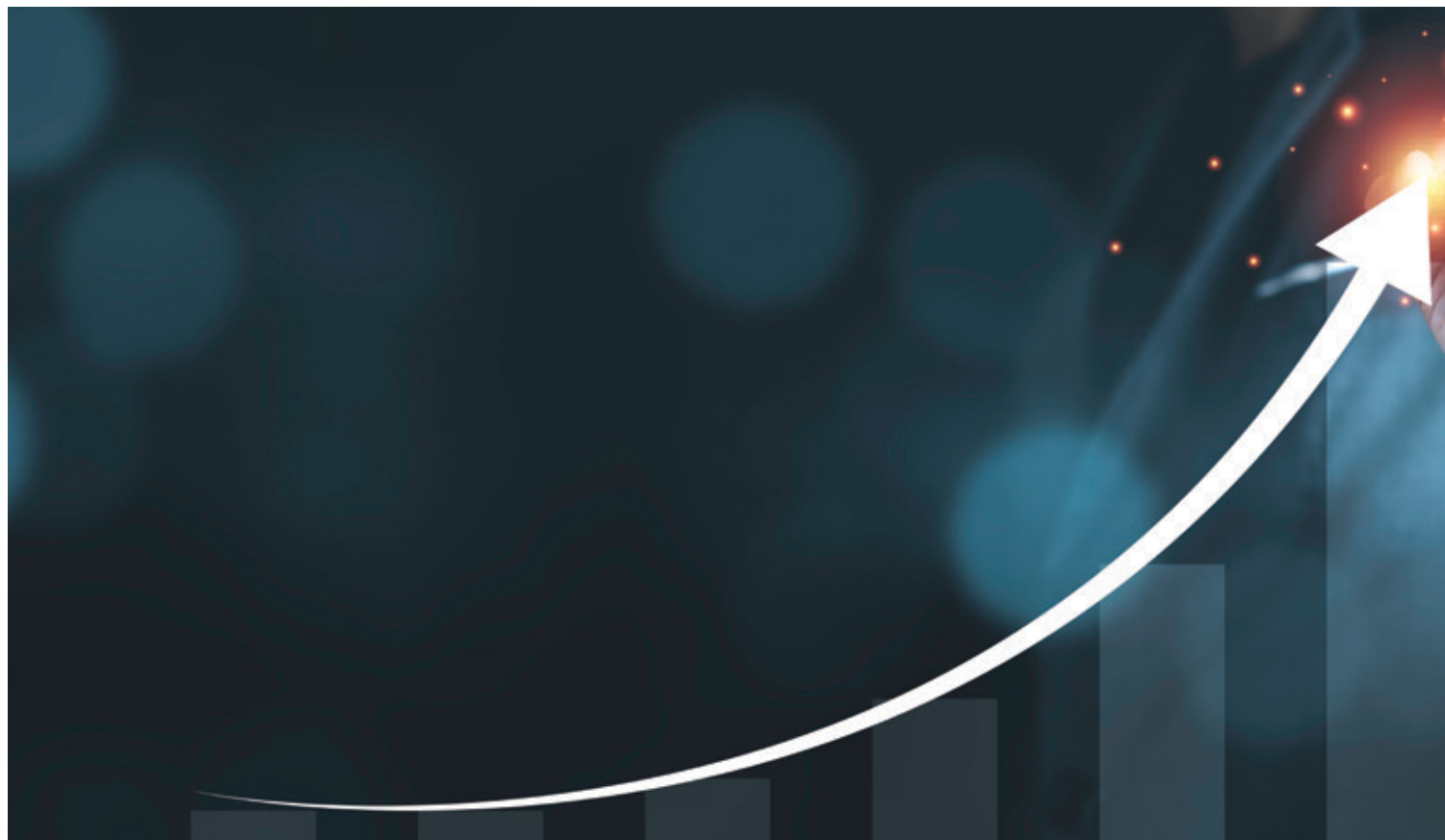
manufacturière, la logistique, la sylviculture, la construction, la transformation et l’emballage de la viande, l’alimentation et l’hébergement, où le travail est essentiellement manuel.

Nous sommes conscients que le coût de la main-d’œuvre est un facteur important pour tous les clients, mais nous pensons que pour nos clients, **il est encore plus important d’avoir la certitude d’avoir des travailleurs de qualité qui ont une grande attention aux détails et qui possèdent de l’autodiscipline et de l’auto-motivation.**

WorkSupplyLtd est accréditée par le **Conseil des Normes du Travail des Pays-Bas (SNA)** et s’est vu délivrer le **Système de Gestion de la Sécurité Néerlandais par EBN – Certificat numéro EBN.VCU.3940 valable jusqu’au 09.08.2025** et l’**ERLAUBNIS zur Arbeitnehmerüberlassung (Permis d’agence de travail temporaire), numéro d’enregistrement 60101/290822/11547, émis par le Bundesagentur für Arbeit – Agence fédérale pour l’emploi d’Allemagne.**

Nous sommes enregistrés et/ou agréés et répondons à toutes les exigences légales pour exercer nos activités non seulement au Portugal, mais aussi dans d’autres États membres de l’UE.

Nous avons des travailleurs qui veulent aller partout et n’importe où !



2. CROISSANCE ET PRÉSENCE INTERNATIONALE

En mai 2019, Work Supply a commencé son voyage avec deux membres de personnel interne et environ 12 contractants externes.

En l'espace de quatre ans, notre équipe s'est agrandie et compte aujourd'hui 12 membres de personnel interne et plus de 500 travailleurs détachés répartis dans un large éventail de secteurs.

Nous possédons une flotte de plus de 40 véhicules – répartis dans tout le Portugal et l'Europe, prêts à répondre aux besoins de transport de nos travailleurs et de nos clients.

Environ 60% de nos sous-traitants fournissent des services en dehors du Portugal et nos travailleurs sont constamment à la recherche d'opportunités pour rejoindre ceux qui perfectionnent déjà leurs compétences en Europe.



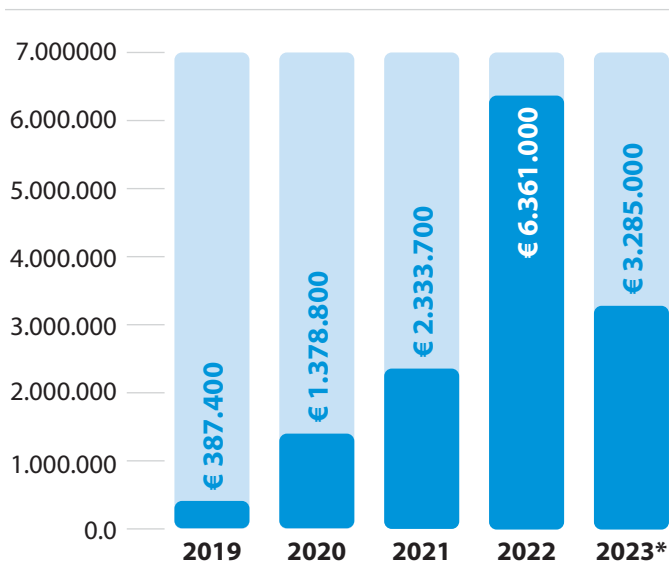
Nous opérons actuellement dans l'Union Européenne et dans l'Espace Économique Européen.

Work Supply a affecté/posté/détaché/loué ou mis à disposition des travailleurs auprès de clients en Espagne, en France, en Italie, en Autriche, en Slovénie, en Allemagne, au Luxembourg, en Belgique, aux Pays-Bas, au Danemark, en Suède, en Norvège et en Islande.

Et nous cherchons toujours à élargir nos horizons.



VOLUME DES VENTES (EN EUROS)



* 1 trimestre

WorkSupply a connu une croissance considérable et soutenue en peu de temps. La croissance du volume des ventes, bien qu'attendue, reste exceptionnelle.

Work Supply s'est efforcée de tirer le meilleur parti de toutes les opportunités qui se sont présentées à elle. Nous reconnaissons que la chance a largement contribué à notre succès, mais aussi le travail d'équipe, le travail acharné, la gestion prudente et, surtout, la capacité de répondre efficacement et extrêmement rapidement aux besoins en main-d'œuvre de nos clients, associée à la qualité exceptionnelle de notre main-d'œuvre.

Nous devons une énorme dette de gratitude à notre formidable équipe de travailleurs – ils sont réellement le "secret" de notre succès.



3. SERVICES QUE NOUS PROPOSONS

3.1. Travailleurs Intérimaires

La location, souvent désignée comme la mise à disposition, le détachement, l'affectation et le déploiement de personnel temporaire pour répondre à des besoins temporaires et spécifiques des Organismes de travail, représente plus de 98 % de notre volume d'affaires.

L'intérim est un concept simple et un outil de gestion largement utilisé par les employeurs du monde entier.

Il s'agit d'une relation triangulaire entre trois parties distinctes lorsque des Organismes de travail, pour quelque raison que ce soit, ont besoin d'une main d'œuvre supplémentaire sur une base temporaire pour répondre à des besoins spécifiques.

Les trois parties comprennent généralement :

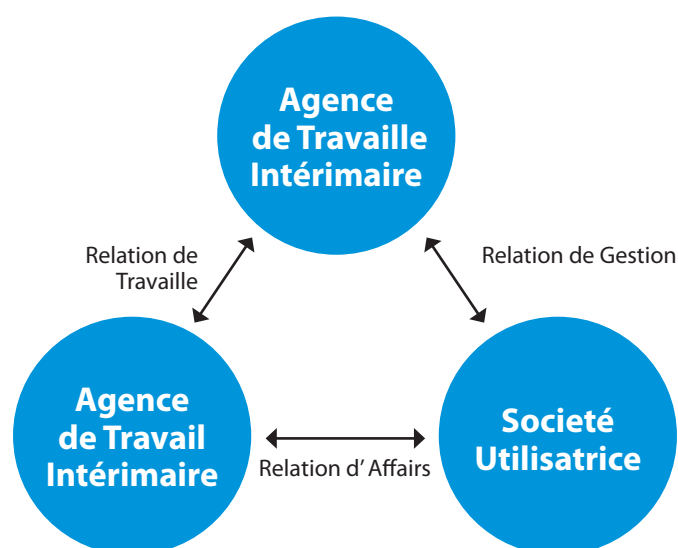
A – Le Travailleur

B – L'Agence de Travail Intérimaire

C – L'Entreprise Cliente/Utilisatrice

Le travailleur (A) est employé par l'agence de Travail Intérimaire (B) – l'employeur officiel, qui détache ensuite le travailleur auprès de son entreprise Cliente/Utilisatrice (C).

L'employeur officiel (B) est responsable du paiement des salaires et de tous les autres coûts liés à l'emploi et détient également le pouvoir disciplinaire sur le travailleur (A). L'entreprise Cliente/Utilisatrice (C) dirige, commande, contrôle, supervise et bénéficie du travail fourni par le travailleur (A). L'entreprise cliente/utilisatrice (C) paie l'agence de Travail Intérimaire (B) pour avoir fourni au travailleur (A) un travail dont elle a bénéficié.



Pas du tout compliqué!



dans près d'une douzaine de pays de l'UE et de l'EEE – beaucoup d'entre eux fournissant des services à de grandes multinationales et à d'autres Organismes de travail prestigieux.

Oui! Ça marche!
Les travailleurs NON-Européens peuvent être affectés dans TOUS les États membres de l'UE et de l'EEE.

Le célèbre arrêt Raymond Vander Elst vs Office des Migrations Internationales (en abrégé "Arrêt Vander Elst") de la Cour de justice de l'Union européenne du 9 août 1994 a établi, il y a longtemps, la base juridique principale pour l'affectation temporaire ou le détachement de ressortissants Non-Européens pour travailler dans des États membres de l'UE et de l'EEE autres que celui où ils ont obtenu un permis de séjour.

Origine du visa Van der Elst

M. Raymond Van der Elst était un employeur belge qui employait légalement des citoyens marocains en Belgique. Après un certain temps, les travailleurs ont été appelés à fournir des services pour le compte de Van der Elst en France.

À leur arrivée, les autorités françaises ont infligé une amende aux travailleurs et leur ont expliqué qu'ils n'avaient pas le droit de travailler en France. Vander Elst a fait appel auprès de la Cour Européenne de Justice, arguant du droit d'une entreprise de l'UE à fournir des services au sein de l'UE, et a obtenu gain de cause en 1994.

Le verdict a confirmé que les ressortissants Non-Européens qui travaillent dans un État membre de l'UE ou de l'EEE sont autorisés à travailler dans un autre État membre de l'UE ou de l'EEE, temporairement, en tant que travailleurs détachés.



Quelle est la caractéristique unique et vraiment exceptionnelle qui distingue clairement Work Supply de toutes les autres agences de travail temporaire?

*La grande majorité des travailleurs affectés sont des **NON-Européens, mais plutôt des ressortissants de pays tiers (TCN) et des titulaires de permis de séjour portugais de longue durée.***

Nombreux sont les clients qui nous contactent

- Entretiennent la croyance profondément ancrée et totalement fautive que seuls les citoyens européens peuvent être affectés à un travail dans d'autres pays de l'Union européenne ou de l'Espace économique européen (EEE).
- Pensent à tort que seuls les citoyens européens peuvent être affectés à un travail dans d'autres pays de l'UE ou de l'EEE en dehors de celui où ils résident.

L'une des raisons de ces idées fausses peut être attribuée au fait que le détachement temporaire de travailleurs Non-Européens reste une pratique mal comprise – ce qui conduit de nombreuses personnes à la considérer avec suspicion.

Toutefois, s'il ne s'agissait pas d'une option valable et réussie, Work Supply ne disposerait pas de plus de 300 Travailleurs Ressortissants de Pays Tiers (RPT) détachés

3.1.1. Quelles sont les exigences?

Bien entendu, des conditions doivent être remplies. L'employé(e) Non-Européen/Non-Européenne doit être:

- Résident(e) légal(e) dans l'État membre de l'UE dans lequel l'employeur légal est établi – la possession d'un permis de séjour de longue durée en est la meilleure preuve possible,
- Employé(e) légalement et inscrit(e) sur le registre du personnel de l'employeur légal,
- Détaché(e) dans le pays d'accueil pour fournir des services au nom de l'employeur légal qui l'emploie, et,
- En possession d'un contrat de travail valide entre lui/elle et l'employeur qui le/la détache temporairement pour travailler dans un autre État membre de l'UE ou de l'EEE.

ÉGALEMENT:

- Un contrat de travail temporaire ou de service doit être conclu entre l'agence de travail temporaire qui détache un ou plusieurs travailleurs et le Client (ou l'Utilisateur-final) dans l'État membre de destination.



3.1.2. Quelles sont les conditions?

- Le travailleur affecté ou détaché ne peut pas établir de relation de travail directe avec une entreprise du pays d'accueil pendant son séjour temporaire – seul un contrat de travail avec un employeur portugais soumis au droit du travail portugais est autorisé.
- Les travailleurs affectés ou détachés n'ont pas le droit de résider en permanence dans le pays d'accueil et doivent le quitter une fois les services terminés.
- En règle générale, un travailleur détaché Non-Européen est tenu de demander un visa de séjour s'il/elle est affecté(e) à un travail d'une durée supérieure à 90 jours dans le pays de destination ou d'accueil. Toutefois, la demande peut être introduite dans l'État Membre d'accueil ou de destination après l'arrivée du travailleur et après que les travailleurs ont commencé à travailler.

Les travailleurs détachés qui sont des ressortissants européens ne sont pas soumis à cette obligation, qui ne s'applique qu'aux Non-Européens parce qu'ils sont originaires d'un pays hors de l'UE. Cependant, le permis de séjour n'est rien de plus qu'une simple formalité et, dans la pratique, il ne peut être refusé que dans des circonstances vraiment exceptionnelles (par exemple, le Non-Européen détaché a commis un délit grave dans son pays d'origine).

Il est important de noter que les permis de séjour et les permis de travail sont des documents juridiques totalement distincts.

Les autorités chargées de l'immigration dans le pays d'accueil ou de destination peuvent exiger des travailleurs Non-Européens qu'ils demandent un visa de résidence s'ils restent plus de 90 jours, **mais PAS un permis de travail.**

Il s'agit là d'un malentendu très courant. Un permis de travail est essentiellement une licence ou une Autorisation pour pouvoir travailler.

Work Supply n'est pas tenu de demander une autorisation (c'est-à-dire un permis de travail) pour envoyer l'un de ses travailleurs dans un pays Membre de l'UE ou de l'EEE, qu'il soit européen ou Non-Européen.



3.1.3. La liberté fondamentale de l'UE de fournir des services

La Cour Européenne a fondé la décision Vander Elst sur le fait que, dans l'essence même de l'UE, il existe quatre libertés fondamentales,

Mouvement pour:

1 – les biens

2 – les services

3 – les capitaux

4 – les personnes

Work Supply ou toute autre entreprise européenne a la liberté fondamentale ou le droit de mener des activités et de fournir des services dans tout autre État membre de l'UE ou de l'EEE, comme si elle fournissait des services ou menait des activités dans sa propre juridiction – tant que les exigences applicables à toutes les autres entreprises établies dans l'État membre ou les États membres dans lesquels elle a l'intention de mener des activités sont respectées.

Par exemple, si une certification de sécurité spécifique est requise pour exercer une activité en Autriche dans le secteur de la métallurgie, Work Supply (établie au Portugal) doit également obtenir la même certification de sécurité si elle souhaite exercer une activité en Autriche. Toutefois, une fois que Work Supply est en possession de cette certification de sécurité, elle doit être autorisée à accéder pleinement et sans restriction au marché autrichien – comme si Work Supply était elle-même établie en Autriche.

En vertu de la liberté fondamentale de fournir des services dans tout État membre de l'UE ou de l'EEE, Work Supply peut affecter ou détacher temporairement tout travailleur qu'elle emploie pour fournir des services dans l'UE ou l'EEE, quelle que soit la nationalité du travailleur, pour autant que les conditions suivantes soient remplies:

- Le travailleur intérimaire est un résident légal au Portugal – l'État Membre de l'UE dans lequel Work Supply est établi,
- Le travailleur intérimaire est légalement employé par Work Supply et figure sur leurs registre du personnel;
- Il existe un contrat de travail valide entre Work Supply et les travailleurs affectés à l'Autriche.

ET

- Un contrat de travail temporaire valide est en vigueur entre Work Supply et le Client (ou l'Utilisateur final) en Autriche.

Il est important de noter que cet Accord doit être signé entre l'employeur légal ("Work Supply") et le client autrichien ou l'Utilisateur Final qui dirige, supervise, contrôle et bénéficie du travail fourni par les travailleurs détachés et doit correspondre au lieu où ils travailleront effectivement – **il n'est pas permis de signer un Accord de recrutement avec un intermédiaire ou une agence locale de travail temporaire qui (ré) affectera ensuite les travailleurs détachés au Client Final ou à l'Utilisateur Final.**

3.1.4. Nos Travailleurs

“Pourquoi la quasi-totalité de vos travailleurs sont-ils Non-Européens ou TCN?”

est une question qui nous est souvent posée par de nombreux clients et par des partenaires potentiels.

La raison pour laquelle un grand nombre de nos travailleurs est Non-Européens est strictement basée sur une perspective d'affaires. Work Supply TT Lda a un lien très spécial, privilégié et fort avec les communautés asiatiques vivant au Portugal et dans toute l'Europe. Nous comprenons leurs objectifs, leurs principes, leurs ambitions, leur mode de vie, leur façon de penser et l'approche de la vie de ces communautés asiatiques comme aucune autre agence de travail temporaire. Nous en faisons notre objectif.

Toutes les agences pour l'emploi au Portugal (et dans toute l'Europe) éprouvent de plus en plus de difficultés à recruter des citoyens portugais et européens pour des emplois au Portugal et, plus encore, pour des postes vacants à l'étranger.

L'offre de main-d'œuvre européenne a diminué de façon exponentielle – il n'y a tout simplement pas assez de travailleurs pour remplir les nombreuses fonctions requises.

Conscients du fait que la demande dépasse largement l'offre, nombre de ceux qui sont disponibles pour travailler demandent des salaires supérieurs au taux offert, ainsi que des avantages supplémentaires en nature. Les entreprises ont plus de mal à survivre.

Work Supply a vu une opportunité de capitaliser sur la relation spéciale et le lien qu'elle avait avec les grandes communautés asiatiques au Portugal et dans toute l'Europe.

Ces personnes seraient ravies de pouvoir travailler légalement en dehors du Portugal, où elles pourraient gagner plus d'argent.

Sur cette base, à partir de la fin 2019, nous avons décidé de concentrer notre attention sur la commercialisation d'offres d'emploi auprès de la communauté asiatique de travailleurs et sur la commercialisation de ces travailleurs auprès de clients potentiels en Europe.

Nous avons pensé que, dans le contexte actuel du marché de l'emploi, cette “niche” de marché pouvait offrir à notre agence de travail temporaire un avantage

concurrentiel et la possibilité de développer considérablement ses activités.

La croissance du volume d'affaires est la preuve que nous avons raison et que notre travail a été récompensé par le succès.

Le nombre de travailleurs Non-Européens qui nous contactent à la recherche d'opportunités de travail à l'étranger augmente de jour en jour et, malgré une certaine hésitation initiale de la part des Organismes de Travail Européens, beaucoup ont ouvertement embrassé et apprécié l'opportunité d'accueillir des travailleurs Non-Européens.

En réalité, sur la base de leurs expériences positives avec le niveau des travailleurs que nous fournissons, il s'agit de la première préférence pour de nombreuses personnes.

L'intégration de travailleurs Non-Européens présente un grand nombre d'avantages pour les Organismes de travail établies au Portugal et à l'extérieur du Portugal.

Les principaux avantages sont les suivants:



- Pas de risque de “débauchage” des travailleurs par des concurrents car, n’étant pas européens, il est interdit à ces travailleurs de nouer une relation de travail avec des employeurs établis en dehors du Portugal
- Des attentes salariales plus raisonnables et plus modestes, ce qui se traduit par des tarifs nettement plus bas pour les clients
- La volonté de s’atteler à n’importe quelle tâche, y compris celles qui sont considérées, par exemple, comme répétitives, ennuyeuses ou physiquement exigeantes.
- Volonté de travailler dans des conditions météorologiques difficiles
- Intéressés par les possibilités de faire des heures supplémentaires, de travailler les week-ends, les jours fériés, etc.
- La grande majorité parle Anglais
- Pas de problème pour partager une chambre avec d’autres personnes si les normes minimales sont respectées
- Ils n’ont aucun intérêt à retourner régulièrement au Portugal, car la grande majorité d’entre eux n’y ont pas de famille

- Des niveaux de productivité considérablement plus élevés et une meilleure performance au travail
- Des niveaux inférieurs de rotation du personnel
- Des niveaux d’assiduité inégaux
- Des travailleurs extrêmement polis, respectueux et disciplinés

Bien que nous nous concentrons principalement sur les travailleurs Non-Européens, nous
N’EFFECTUONS PAS et N’EFFECTUERONS JAMAIS
de discrimination, de rejet ou de réticence à l’égard des travailleurs portugais ou d’autres nationalités européennes.

Tous nos travailleurs ne sont PAS non-européens, nous avons également un bon nombre de travailleurs européens dans notre équipe en pleine expansion, qui fournissent un excellent service à nos clients et, ce faisant, contribuent grandement à notre croissance et à notre succès.

Nos travailleurs sont **RÉELLEMENT** notre bien le plus précieux et la base de notre succès.



3.1.5. Intéressé par le Travail Temporaire? Comment fonctionne le processus?

Imaginons un Organisme de Travail (bientôt client) qui a été séduit par l'idée et qui souhaite que nous lui fournissions des travailleurs intérimaires dans le cadre d'un contrat de travail temporaire.

Comment le processus fonctionnerait-il en pratique du début à la fin?

1 – **Tout d'abord**, il convient de se demander s'il est possible, compte tenu de la nature spécifique, des circonstances et du contexte général de la demande, d'affecter légalement des travailleurs à un Organisme de travail déterminé, intégré dans un secteur d'activité économique spécifique au sein d'une juridiction nationale spécifique?

Quelques questions majeures doivent être abordées:

a) Les travailleurs, doivent-ils être affectés pour répondre à des besoins permanents ou spécifiques dans le cadre d'un projet? Ou doivent-ils être affectés à des besoins temporaires/spécifiques par nature, pour des raisons très diverses? Si les besoins en main-d'œuvre sont incontestablement de nature permanente, il n'est pas possible d'aller de l'avant avec un quelconque accord.

b) Le travail intérimaire, est-il autorisé dans le cas considéré? Par exemple, en Allemagne, le travail intérimaire n'est pas autorisé dans le secteur – période de la construction.

c) Work Supply, remplit-il les conditions requises pour travailler dans la juridiction où les travailleurs seront détachés? Bien que notre agence de placement jouisse de la liberté fondamentale d'exercer ses activités dans n'importe quel État membre de l'UE (et, par extension, dans les États membres de l'EEE) de la même manière que n'importe quelle entreprise établie localement, certains pays exigent un enregistrement préalable, une autorisation préalable ou même l'obtention d'un permis ou d'une licence au préalable.

d) Work Supply, est-il en mesure de fournir des travailleurs qui répondent aux exigences d'un client potentiel? Par exemple, si le client recherche des infirmières, des dentistes, des nettoyeurs de gratte-ciel, des installateurs de climatisation industrielle, etc., nous ne

sommes pas en mesure de lui proposer une solution, car nous ne fournissons pas de travailleurs ou de services de cette nature.

2 – Après avoir vérifié que toutes les exigences ont été satisfaites et qu'il n'existe pas d'autres obstacles juridiques ou bureaucratiques, la **deuxième étape** consiste à s'assurer qu'un logement approprié est disponible pour accueillir les travailleurs. Il est évident que les travailleurs temporaires détachés ont besoin d'un endroit où séjourner.

S'il n'est pas possible de trouver un logement convenable à un prix raisonnable, il n'est absolument pas possible d'aller de l'avant.

3 – **La troisième étape** du processus consiste à déterminer le montant de la rémunération des travailleurs.



La directive 2018/957 du Parlement Européen et du Conseil du 28 juin 2018 stipule que les travailleurs détachés ont droit aux conditions de travail et d'emploi établies dans l'État Membre d'accueil, dans la mesure où elles sont plus favorables.

Cela signifie qu'il n'est pas permis de verser aux travailleurs détachés un salaire inférieur ou de leur offrir des conditions d'emploi moins favorables (heures supplémentaires, indemnités de week-end, indemnités d'équipe, etc.) que celles qui s'appliquent aux travailleurs de la même fonction et de la même catégorie directement employés par le Client.



Par exemple, si un client potentiel en Autriche paie ses propres charpentiers débutants 16 euros de l'heure ou 2 750 euros par mois (brut), tout travailleur détaché chez ce client autrichien par un fournisseur de main-d'œuvre d'un autre État membre de l'UE, qu'il s'agisse de Work Supply ou d'une autre agence de travail temporaire étrangère, **ne peut pas être payé moins. Les travailleurs détachés ont également droit aux mêmes heures supplémentaires, à l'indemnité pour travail de nuit, à l'indemnité de nourriture, à la prime de fin de semaine, etc. que celles que l'entreprise autrichienne verse à ses propres charpentiers employés directement.**

Toutefois, ce qui précède n'est vrai que si le client dans l'État membre de l'UE où les travailleurs seront détachés, fournit à ses propres travailleurs des conditions d'emploi conformes à la loi ou à toute **convention collective de travail contraignante en vigueur – ces dernières prévalent toujours.**

Dans l'exemple ci-dessus, s'il existe en Autriche une convention collective contraignante stipulant que les charpentiers débutants doivent être payés 18 euros de l'heure ou 3 095 euros par mois, c'est ce qui doit être payé aux charpentiers détachés en Autriche pour fournir des services à ce client, ainsi que tous les autres

avantages, indemnités ou suppléments de salaire prévus par la Convention Collective de Travail applicable.

Les directives européennes stipulent clairement que l'Utilisateur final (client) dans l'État membre de l'UE (ou de l'EEE) est responsable de la fourniture d'informations véridiques à l'agence de travail temporaire qui affecte la main-d'œuvre. Cela signifie en fait que l'utilisateur final sera tenu responsable de toute fausse déclaration ou non-conformité.

Les informations concernant les conditions d'emploi des travailleurs détachés sont particulièrement pertinentes pour plusieurs raisons:

- L'utilisateur final (le client) est chargé de fournir à l'agence de travail intérimaire les informations relatives aux conditions d'emploi et sera tenu responsable de toute fausse information ou déclaration,
- Les travailleurs détachés ne sont pas nécessairement moins chers que la main-d'œuvre nationale – les conditions d'emploi ne peuvent pas être moins favorables, mais elles peuvent bien sûr être **plus** favorables,
- Il est essentiel de comprendre ce point, car c'est le facteur qui influence principalement le taux appliqué aux clients situés en Europe.

4 – La quatrième étape (négociation) est assez simple et directe – un accord doit être trouvé concernant le taux.

Chez Work Supply, nos services d'intérim sont facturés à l'heure.

Si 10 travailleurs détachés ont travaillé, par exemple, 40 heures au cours d'une semaine et que nous avons convenu d'un taux horaire de 23 euros, le client recevra une facture de 10 travailleurs x 40 heures x 23 euros. Le client recevra donc une facture de 9 200,00 euros (la TVA n'est pas applicable).

Il est important de noter que le taux horaire que nous facturons à nos clients est considérablement plus élevé que le salaire horaire que nous payons à nos travailleurs – malheureusement, cela est dû à la nécessité de couvrir les frais généraux et les salaires de notre propre personnel, le personnel qui traite et facilite tous les affichages.

D'autres coûts salariaux tels que les congés payés, les allocations de Noël et de Vacances, la couverture complète de l'assurance du travail, les contributions obligatoires de l'employeur à la sécurité sociale, les contributions obligatoires de l'Employeur au Fonds d'Indemnisation des travailleurs, les examens médicaux, les frais de réinstallation, etc. augmentent considérablement le coût de nos services d'intérim.

Toutefois, lorsque cela se justifie, par exemple lorsqu'une formation initiale est nécessaire pour les tâches à accomplir par les travailleurs affectés, nous proposons un tarif nettement inférieur pour une durée maximale d'un mois – cela se fait au cas par cas.

Le taux que nous proposons dépend de plusieurs facteurs autres que ceux mentionnés ci-dessus:

- Qui fournit et paie le logement meublé? Si Work Supply doit payer le logement, cela peut entraîner une augmentation de trois à quatre euros par heure, en particulier dans les pays où le logement est rare et cher – ce qui est malheureusement le cas dans la plupart des pays européens où nous fournissons des services.
- Qui fournit et paie les frais de transport vers et depuis le lieu de travail? Si un véhicule est nécessaire, qui le fournit, paie l'assurance, le carburant, l'entretien et les autres frais connexes?
- Nos travailleurs, accepteront-ils de travailler pour les salaires que nous proposons? Par exemple, un grand restaurant français a besoin de trois cuisiniers. La convention collective stipule que le salaire

minimum des cuisiniers en France est de 12 euros de l'heure. Cependant, aucun des cuisiniers contactés et interrogés ne souhaite travailler en dehors du Portugal pour un salaire inférieur à 14 euros de l'heure. Cela a bien sûr un impact sur le tarif.

La bonne surprise est que, malgré tous ces facteurs qui peuvent augmenter le taux que nous pouvons offrir, dans la plupart des cas, **le coût de nos services d'intérim est similaire, et souvent inférieur, aux coûts que nos clients européens ont avec les travailleurs qu'ils emploient directement.**

Sur demande, nous pouvons également envoyer des propositions commerciales formelles et des devis

5 – Cinquième étape: après avoir conclu un accord sur le taux horaire de nos services d'intérim et un accord sur l'hébergement, le transport, les dates, les horaires, le nombre de travailleurs, les besoins, la logistique, etc., **un accord formel d'intérim doit être signé par les deux parties, où tout ce qui a été convenu est mis par écrit.**

La convention d'intérim est obligatoire en vertu de la loi et, sans elle, la Sécurité Sociale Portugaise ne délivrera pas les PDA1 nécessaires. Nous avons également observé que, **lors d'audits ou d'inspections, les fonctionnaires demandent à voir l'accord de travail temporaire**

Il est important de noter que durant cette étape, ou à tout moment durant le processus de négociation, Work Supply – Trabalho Temporário Lda est plus qu'heureux de fournir au futur client toute documentation sur demande – licences, cautionnement ou garantie commerciale, certificat d'entreprise, toute preuve d'enregistrement, certificats de non-dette, échantillons de factures ou de bulletins de salaire, documents d'identification des travailleurs détachés, etc...

La transparence est notre devise. Elle contribuera à instaurer la confiance indispensable entre nous et nos clients.

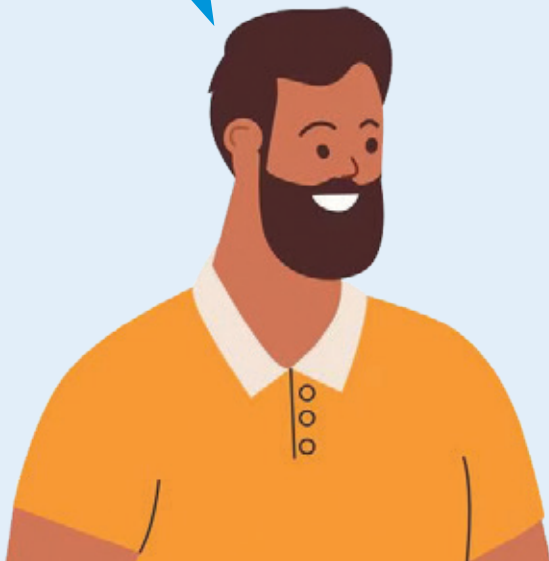
6 – La **sixième et dernière étape** comprend tous les documents et procédures préparatoires nécessaires pour garantir que le détachement est effectué selon les normes les plus élevées et conformément aux lois, règles et réglementations du Portugal, de l'UE et du pays d'accueil.

Une attention particulière est accordée à:

- Collecte et évaluation de la documentation et des informations fournies par les candidats potentiels (Passport, Carte de citoyen ou permis de séjour, numéro

Qu'est-ce qu'un Document Portable A1 ? Ou PDA1 en abrégé ? Qu'est-ce qu'on appelle généralement un simple A1 ?

Le certificat A1 est un formulaire utilisé pour confirmer le pays dans lequel les cotisations de sécurité sociale du travailleur sont payées. Un travailleur détaché dans un autre État membre de l'UE doit être en possession d'un certificat A1 ou prouver qu'il en a fait la demande, car la délivrance du document portable A1 peut prendre plusieurs semaines. Ce document garantit la légitimité de l'accord aux entreprises qui bénéficient des services fournis par les travailleurs détachés de l'étranger.



de Sécurité Sociale, numéro d'identification fiscale, numéro de compte bancaire, permis de conduire (le cas échéant), lettres de référence, certificats, etc.),

- Enregistrement des travailleurs validés dans notre base de données et signature des contrats de travail et/ou des conventions d'affectation avec les travailleurs à détacher,
- Réserver les examens médicaux professionnels et obtenir les rapports d'examen médical pour les travailleurs à détacher,
- Soumettre au Service Portugais des Étrangers et des Frontières (SEF) les informations obligatoires et les détails de tous les travailleurs à détacher,
- Inscription de nos travailleurs à notre régime d'assurance extra-territoriale travail/professionnelle très complet,

- Introduire des demandes de PDA1 en ligne sur le portail de la Sécurité Sociale Portugaise (cette autorité est extrêmement exigeante – par exemple, si la preuve n'est pas apportée que les travailleurs pour lesquels les A1 sont demandés sont couverts par l'assurance du travail du premier au dernier jour de détachement, la demande sera rejetée),
- Compléter la notification obligatoire de détachement en ligne où des informations complètes concernant l'initiative de détachement intra-UE demandée par l'autorité compétente du pays d'accueil sont mises à disposition – la directive 2014/67/UE sur l'application des Travailleurs Détachés exige que les pays d'accueil soient informés de tous les employés détachés à l'intérieur de leurs frontières,
- Achat de billets et préparation d'itinéraires de voyage pour les travailleurs à détacher.

PROCESSUS – FLUXOGRAMME



PAS DE PROBLÈME, PAS DE SOUCI

Work Supply prend en charge l'ensemble du processus – de A à Z! Ce n'est pas par hasard que notre slogan est:
NOUS OFFRONS LA TRANQUILLITÉ D'ESPRIT!

3.1.6. Nos services de travail intérimaire vous intéressent? – Ce qu'il faut retenir

- Malheureusement, nous ne sommes pas en mesure d'aider les clients potentiels qui cherchent à utiliser nos services d'intérim pour **moins d'un mois**. En effet, outre le fait que cela nécessiterait un investissement considérable de notre part, peu de travailleurs, voire aucun, accepteraient une mission pour une période aussi courte. En outre, il n'est pas possible d'attirer des travailleurs s'ils n'ont pas la possibilité de travailler **au moins 150 heures par mois**,
- Work Supply a conclu des accords avec deux agences multinationales d'assurance-facture et d'assurance-crédit très réputées et puissantes, qui vérifient la solvabilité de tous les nouveaux clients potentiels. **Si la demande d'assurance-crédit est refusée** ou si le montant approuvé est inférieur à ce qui est nécessaire pour couvrir les défauts de paiement potentiels, la seule possibilité d'engager un client dans ces circonstances est de fournir une autre forme de garantie ou d'accepter de payer nos services à l'avance,
- Les clients qui aident ou fournissent gratuitement un hébergement et/ou un transport bénéficient de tarifs nettement inférieurs, pouvant aller jusqu'à **5 euros de moins par heure**,

- **Une description complète, détaillée et précise des compétences essentielles et transversales requises des travailleurs à affecter** et des conditions d'emploi qui leur sont proposées est d'une importance fondamentale, car elle facilite grandement le processus et **réduit considérablement le risque d'établir des correspondances erronées** entre les travailleurs et les emplois. Cela réduit les risques de malentendus qui peuvent conduire à des conflits et à des litiges juridiques,
- Fournir des photos et des images du travail à effectuer, des exemples de diagrammes, de dessins, de schémas, de produits finis, etc. ainsi que des vidéos du travail à effectuer et/ou de l'environnement de travail et du processus de production en général **fait une énorme différence**. Cela permet aux candidats potentiels d'évaluer immédiatement et plus précisément s'ils possèdent les aptitudes et les compétences requises pour effectuer le travail ou s'ils sont intéressés par l'opportunité qui leur est offerte,
- Enfin, et ce n'est certainement pas le moins important, dans ce secteur, **nous avons affaire à des personnes, pas à des objets**, et nous apprécions donc grandement que les clients traitent nos travailleurs comme il se doit, c'est-à-dire **avec dignité, politesse et respect**.

FACILITER LES CHOSES – CE QUE JE PEUX FAIRE

Mon entreprise sera-t-elle agréée par l'agence d'assurance-crédit? Si ce n'est pas le cas, quelles autres garanties de paiement puis-je fournir?

Puis-je offrir un hébergement gratuit et/ou un transport? Ou puis-je vous aider d'une manière ou d'une autre?

Suis-je capable de décrire en détail les travailleurs dont j'ai besoin et ce que j'attends d'eux?

Il est possible d'arranger des photos et des vidéos pour faciliter le processus de correspondance? Et des dessins, des diagrammes, des échantillons, etc.?

Ai-je besoin de travailleurs pendant au moins un mois et leur offre-t-on systématiquement la possibilité de travailler au moins 150 heures par mois?



Je suis disposé à traiter les travailleurs avec dignité et respect et à leur fournir l'aide et les conseils nécessaires?

AUTRES SERVICES QUE NOUS FOURNISSONS

3.2. Recrutement

Chez Work Supply – Trabalho Temporário Lda, nous comprenons que, pour des raisons très diverses, certains clients s'intéressent davantage ou exclusivement à l'embauche directe, c'est-à-dire qu'ils cherchent à embaucher les travailleurs directement et à les placer sur leur propre registre du personnel.

3.2.1. Comment fonctionne le processus?

Au cours de **la première étape cruciale**, nous utilisons les méthodes, les outils et les ressources à notre disposition, notamment l'exploitation de notre propre base de données privée, la mise en réseau, la publication et la promotion d'offres d'emploi sur les canaux appropriés et les médias sociaux afin de faire connaître les possibilités d'emploi et d'attirer les candidats.

La deuxième étape consiste à sélectionner méticuleusement les candidats, notamment en procédant à des vérifications de références croisées, à des entretiens individuels, et même en demandant des documents, tels que des extraits de casier judiciaire. Cette étape comprend également des examens médicaux et des tests psychométriques afin de garantir la meilleure adéquation possible entre les postes à pourvoir et les candidats.

La troisième étape consiste à présenter à nos clients une liste restreinte de candidats présélectionnés afin qu'ils puissent procéder à leur propre évaluation et décider des travailleurs qu'ils souhaitent engager (le cas échéant). Nous mettons tout en œuvre pour assurer une connexion harmonieuse entre le client et les candidats présélectionnés.



La quatrième étape consiste à gérer la logistique et les formalités administratives. Il s'agit de s'assurer que toutes les questions ont reçu une réponse, que les contrats de travail ont été signés, que les documents nécessaires sont en place, d'examiner les itinéraires de voyage appropriés et de veiller à ce que le processus d'intégration se déroule aussi harmonieusement que possible.

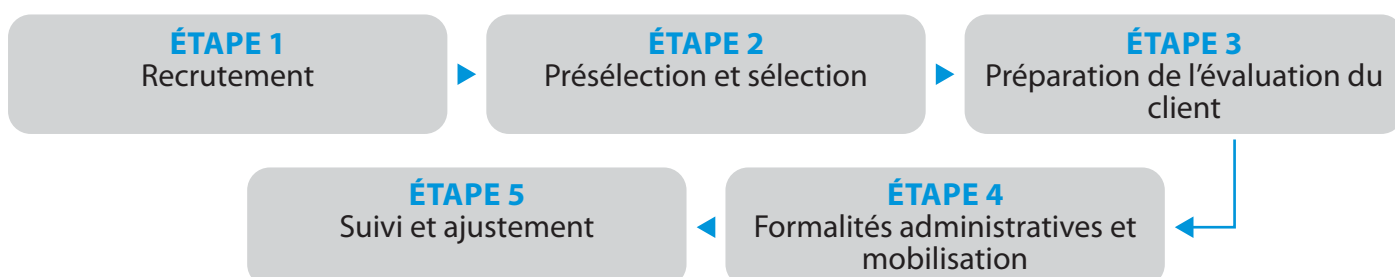
Enfin, la **cinquième grande étape** consiste à assurer un suivi régulier afin de fournir toute l'assistance nécessaire pendant la phase d'intégration initiale. Si tout se passe comme prévu et que le client est satisfait, nous pouvons considérer que la mission est accomplie.

Toutefois, si un ou plusieurs candidats n'ont pas répondu aux attentes ou démissionnent avant la fin des trois mois du contrat, nous retournons à la case départ. Si le travailleur ne reste pas en poste pendant au moins trois mois, nous estimons qu'il est de notre responsabilité de trouver un autre candidat pour le poste, **sans frais supplémentaires pour le client**.

Chez Work Supply, nous ne nous contentons pas de proposer des candidats, nous offrons la satisfaction!

Nous considérons cela comme une promesse.

PROCESSUS DE RECRUTEMENT – ÉTAPE PAR ÉTAPE



3.3. Sous-traitance

3.3.1. Qu'est-ce que la sous-traitance?

Adoptée comme stratégie commerciale officielle dans les années 1980, la sous-traitance consiste à engager des tiers (souvent des agences de placement) pour assurer un ou plusieurs services au sein d'un Organisme, services qui étaient habituellement assurés par celui-ci. Souvent, la sous-traitance est utilisée pour permettre à une entreprise de se concentrer sur ses activités principales. Elle est également utilisée pour accroître l'efficacité et réduire les coûts de main-d'œuvre, entre autres raisons.

La différence essentielle entre le travail intérimaire et la sous-traitance est que le premier n'implique rien d'autre que l'affectation, le détachement ou, en d'autres termes, la location ou la mise à disposition de travailleurs. L'Organisme auquel les travailleurs sont affectés ou loués est responsable de la direction, de la supervision, du contrôle et de la gestion de ces travailleurs, alors que dans le second cas (sous-traitance) l'agence pour l'emploi ne fournit pas seulement la main d'œuvre, **mais est également responsable de la direction, du contrôle, de la supervision des travailleurs et doit rendre compte de la réalisation ou non des objectifs convenus avec l'Organisme Client – une très grande différence.**

3.3.2 Exemples de Sous-traitance

Prenons le cas d'une banque qui sous-traite ses opérations de service à la clientèle. Dans ce cas, toutes les demandes de renseignements des clients relatives à son service bancaire en ligne seraient traitées par un tiers (par exemple, une agence pour l'emploi) et les travailleurs qu'il a choisi d'embaucher. La banque a déterminé, pour un certain nombre de raisons, qu'en sous-traitant ses opérations de service à la clientèle, elle pourrait mieux atteindre ses objectifs.

Les services de sécurité sont un exemple très courant et visible de sous-traitance dans la pratique. Les supermarchés, les banques, les ambassades, les usines, les universités, etc. qui optent pour la sous-traitance de la sécurité auraient pu, à l'inverse, choisir de placer le personnel de sécurité sur leur registre du personnel et sous leur direction et leur supervision. Ils auraient également pu gérer eux-mêmes (en interne) les questions liées à la sécurité, mais ils ont décidé d'externaliser ce service parce qu'ils pensaient que, tous facteurs confondus, il s'agissait de la meilleure solution.

3.3.3. Avantages de la Sous-traitance

- Les Organismes de travail peuvent bénéficier d'une main-d'œuvre située à l'étranger sans avoir à l'embaucher, à s'occuper des formalités administratives, à assumer un rôle de gestion ou à prendre la responsabilité des performances ou des résultats de l'entreprise,
- Les Organismes de travail peuvent bénéficier d'une main-d'œuvre située à l'étranger qui n'envisagera d'accepter un emploi dans un autre pays que si la Sécurité Sociale et les autres prestations et cotisations liées à l'emploi sont versées sur les comptes de leur pays d'origine,
- Les employeurs bénéficient de la possibilité de demander des comptes à l'agence de travail temporaire à laquelle une activité a été confiée,
- Possibilité de définir un budget clair et de fixer des limites aux dépenses,
- Pas de soucis ni de responsabilités, non seulement en ce qui concerne les paiements et les autres procédures administratives liées aux Ressources Humaines, mais aussi en ce qui concerne la gestion et la supervision,
- Une solution pour les situations où les besoins en main-d'œuvre sont de nature plus permanente ou lorsqu'il n'est pas légal ou possible d'engager du personnel sur une base temporaire.

Vous avez décidé que la sous-traitance est la solution idéale pour votre Organisme?

Dans ce cas, n'hésitez pas à nous contacter.

Nous analyserons soigneusement la demande.

Si elle entre dans le cadre de nos compétences et que nous sommes en mesure de mobiliser les ressources nécessaires, vous pouvez compter sur nous pour vous fournir un service excellent et fiable.



4. POURQUOI TRAVAILLER AVEC NOUS?

Il existe de nombreuses agences de travail temporaire, alors pourquoi travailler avec nous?

Voici quelques-unes des nombreuses raisons:

- La possession d'une caution obligatoire (ou d'une garantie commerciale) de 205 000 euros offre une assurance exceptionnelle et garantit à nos clients qu'ils sont protégés contre les pertes dans le cas très improbable où nous ne respecterions pas nos obligations légales (depuis notre création, la caution n'a jamais été activée),
- Agence pour l'emploi entièrement agréée et totalement conforme à la législation nationale et européenne (dans tous les pays où nous opérons),
- Des collaborateurs expérimentés, travailleurs et passionnés,
- Excellent service à un prix étonnamment compétitif,

- Pas de soucis ni de maux de tête pour nos clients,
- Pas de pénurie de main-d'œuvre de haut niveau,
- Remplacement immédiat des travailleurs qui ne répondent pas aux attentes – sans poser de questions,
- Assistance complète et sans compromis 24 heures sur 24, 7 jours sur 7 – nous allons au-delà de vos attentes,

ET, probablement le plus important,

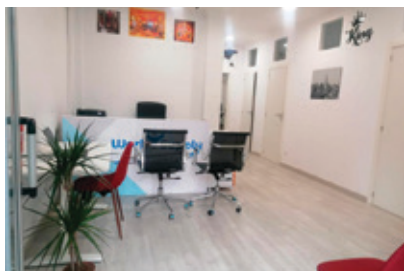
- La capacité de fournir à nos clients de grandes équipes de travailleurs de qualité en quelques jours seulement.

Work Supply – Temporary Staffing Agency Ltd. dispose d'un grand nombre de candidats au PORTUGAL – nous ressentons rarement le besoin de rechercher des candidats à l'étranger.





ÊTES-VOUS INTÉRESSÉ(E)?
SOUHAITEZ-VOUS PLUS
D'INFORMATIONS?
N'HÉSITÉS PAS À NOUS CONTACTER.



PORTUGAL

Praça da República,10A
2620-162 Póvoa de St. Adrião
Odivelas | PORTUGAL
M. +351 215 999 478
M. +351 916 066 060
office@work-supply.com



PAYS-BAS

Wageningssestraat 43,
6671 DA Zetten
T. 085-4014499
info@work-supply.nl



ALLEMAGNE

Alt-Heerdt 104
40549 Duesseldorf
T. +49 (0)211 – 63 55 62 70
buero@work-supply.com

