

Reducing Precarious Work

Les écarts de protection et le rôle du dialogue social en Europe

Damian Grimshaw, Mat Johnson, Jill Rubery, Arjan Keizer
European Work and Employment Research Centre,
Université de Manchester, RU

Projet de la Commission européenne (DG Emploi, Affaires sociales et Inclusion VP/2014/004). Date de publication: 2016



European
Work &
Employment
Research
Centre



Aperçu

La précarité de l'emploi est une préoccupation majeure pour les décideurs politiques et les partenaires sociaux partout en Europe. Bien que la situation de précarité soit souvent considérée comme une caractéristique de segments périphériques du marché de l'emploi, ou comme l'effet de stratégies abusives de la part de certains employeurs, il n'en demeure pas moins que cette situation semble s'être généralisée depuis la crise économique et qu'elle concerne une gamme croissante d'expériences sur le marché du travail. Notre étude prend comme point de départ le principe que toutes les formes d'emploi peuvent entraîner des risques d'insécurité et de conditions de travail défavorables liés aux quatre types d' « écarts de protection » en matière de couverture économique et sociale. Ces écarts se manifestent au niveau des droits du travail, de la protection sociale, de la représentation et de la mise en application des droits.

La précarisation de l'emploi varie d'un pays à l'autre et est liée à la dégradation des protections dans l'emploi, à la réduction de la couverture sociale, au recours accru, par les employeurs, à la sous-traitance et au faux travail indépendant, ainsi qu'aux inégalités qui existent entre emploi standard et emploi atypique, aux possibilités réduites de réaction collective et aux moindres ressources publiques destinées à faire respecter la loi. Ces changements vont entraîner des problèmes à long terme pour toutes les parties prenantes, en particulier les employeurs, les pouvoirs publics, les syndicats et les organisations de la société civile. Outre le risque d'une segmentation accrue du marché du travail sous l'effet de mesures de déréglementation et de dégradation des normes qui toucheront encore plus les emplois précaires, ces changements font obstacle aux efforts déployés pour répondre aux défis majeurs lancés par les mutations technologiques, la concurrence internationale et le maintien d'un état-providence moderne disposant de ressources suffisantes.

Afin de répondre à ces questions, un important programme de recherches auquel ont contribué les experts de six pays – **Allemagne, Danemark, Espagne, France, Royaume-Uni** et **Slovénie**¹ - a examiné en premier lieu la portée et la forme des lacunes de protection et la manière dont ces écarts interagissent pour générer des modalités de marché de l'emploi à la fois plus inclusives et plus exclusives. Après avoir passé en revue la couverture et l'efficacité des systèmes de protection nous avons analysé les risques d'emploi précaire dans les formes d'emploi standard (plein temps et à durée indéterminée) et atypique (temps partiel et horaires variables, travail intérimaire et externalisé, faux travail indépendant). Afin de montrer comment la précarité peut être réduite grâce à des formes novatrices de dialogue social, nous avons retenu des études de cas de dialogue social sur le plan sectoriel, de l'entreprise et de la chaîne d'approvisionnement dans les six pays concernés. Les exemples fournis laissent entrevoir des mécanismes prometteurs qui pourront permettre de faire progresser les droits de protection sociale, réduire le flou lié au statut de l'emploi et les écarts de mise en application des droits, négocier la valeur sociale des règles de passation des marchés publics et donner une voix aux travailleurs vulnérables. L'ensemble des données obtenues contribue aux débats politiques en démontrant à la fois que les régimes de réglementation européens peuvent promouvoir ou réduire la précarité de l'emploi et que le dialogue social peut créer des marchés du travail plus inclusifs, contrairement au principe selon lequel ce dialogue protège toujours ceux qui occupent les positions les plus fortes dans l'emploi, à savoir les travailleurs dits « intégrés ».

¹ Pour plus de détails sur les membres de cette équipe de recherche dans six pays, et pour un lien internet aux rapports détaillés, voir la page de dos de la présente synthèse.

L'analyse de l'emploi précaire par le biais des « écarts de protection »

La crise financière et les politiques d'austérité qui ont suivi ont exacerbé les disparités socio-économiques à l'intérieur des pays membres et entre ces pays², engendrant des appels à une plus grande clarté dans l'élaboration de réponses appropriées en matière de politiques de l'emploi. À ce jour le débat fait intervenir deux prises de position. La première consiste à demander une approche plus inclusive à la réglementation du travail dans le but de lutter contre les inégalités et insécurités croissantes qui caractérisent une large gamme de professions et d'emplois, et qui se manifestent par une protection réduite des travailleurs dans les emplois à plein temps et à durée indéterminée, ainsi que par une moindre sécurité pour les emplois atypiques. Une telle approche pourrait amener à abandonner les droits liés à la relation de travail classique pour s'intéresser à une protection plus généralisée³. La deuxième position appelle à un nivellement général par le bas des normes de protection, la crise ayant renforcé une protection de l'emploi qui privilégie les travailleurs occupant des emplois standard (les dits « intégrés ») aux dépens des travailleurs sous contrat de travail plus précaire et souvent atypique (« en marge »). Cela s'expliquerait en partie par le soutien syndical apporté aux droits des travailleurs standard aux dépens des non-syndiqués sur la périphérie du marché du travail.⁴

Nos recherches ont voulu dépasser cette polarisation⁵ en mettant en évidence, en premier lieu, l'impact des systèmes de régulation actuels et des réformes récentes sur l'inclusion ou l'exclusion dans les six pays retenus. Notre étude prend en compte les dimensions multiples de la précarité et examine comment ces dimensions peuvent correspondre à des formes d'emploi spécifiques. Les conséquences possibles des formes d'emploi nouvelles ou divergentes pour l'accès à la protection sociale sont étudiées ainsi que l'accès aux droits du travail, les deux facteurs se combinant pour déterminer le degré de sécurité d'emploi et de revenu.

Deuxièmement l'étude vise à mettre en évidence comment le dialogue social peut promouvoir des marchés de l'emploi plus inclusifs en réduisant la précarité de l'emploi. Une telle approche ne présume pas que les acteurs sociaux sont uniquement motivés par la volonté de maintenir ou de renforcer la protection accordée à la force de travail standard. Plutôt, elle examine dans quelle mesure le rôle croissant des formes d'emploi atypique sur le marché du travail modifie les approches à la réglementation et à la protection de l'emploi. La protection dont jouissent les travailleurs qui occupent des emplois standard n'est pas considérée comme immuable mais risque au contraire d'être dégradée avec l'émergence de dispositions d'emploi atypique vues comme des solutions de remplacement non régulées et moins coûteuses. Les problèmes imbriqués de la protection de toutes les catégories de travailleurs peuvent servir de point de départ pour envisager des actions collectives regroupant diverses catégories de travailleurs s'opposant à la dégradation de leurs conditions de travail souvent soutenues par les syndicats et les forces de travail dites standard. Cette approche plus inclusive peut aider à mieux définir les conditions, et tout particulièrement

² EC (2013) *Employment and Social Developments in Europe*, European Commission; OECD (2011) *Divided We Stand*, OECD; Karamessini, M. and Rubery, J. (eds.) (2015) *Women and Austerity*, Routledge; Vaughan-Whitehead, D. (2015) *the European Social Model in Crisis: Is Europe Losing its Soul?*, Edward Elgar.

³ Voir par exemple Standing, G. (2011) *The Precariat: The New Dangerous Class*, Londres et New York: Bloomsbury Academic

⁴ Voir, par exemple, Rueda D. (2006) « Social democracy and active labour market policies », *British Journal of Political Science*, 36: 385-406; Palier, B. and Thelen, K. (2010) 'Institutionalizing dualism: complementarities and change in France and Germany', *Politics & Society* 38(1): 119-148.

⁵ Une prise de position qui s'appuie sur les arguments de Rubery, J. (2015) « Re-regulating for inclusive labour markets », Geneva: ILO; and Crouch, C. (2015) 'Labour market governance and the creation of outsiders', *British Journal of Industrial Relations*, 53(1): 27-48 et sur les arguments relatifs aux effets négatifs des réformes sur les travailleurs vulnérables avancés dans ETUI (2014) *Benchmarking Working Europe 2014*, Bruxelles: ETUI; Schömann, I. (2014) "Labour law reforms in Europe: Adjusting employment protection legislation for the worse?", *ETUI Working Paper 2014.02*.

les types de relations du travail, qui permettront plus facilement de réaliser la vision Europe 2020 d'une croissance inclusive aux termes de laquelle « les fruits de la croissance et de l'emploi sont largement répartis ».

Notre cadre d'étude pose que les formes diverses de précarité et d'inclusivité dans l'emploi sont dues aux disparités selon quatre types d' « **écarts de protection** » (figure 1). Dans chaque cas, politiques et pratiques reflètent des réglementations et accords collectifs groupés spécifiques à chaque pays dont les implications, pour les réformes recommandées, vont donc varier. Les **écarts de protection de l'emploi** s'expliquent par la fixation de faibles minima (en matière de salaire minimum ou de protection en cas de licenciement abusif), par des règles d'admissibilité exclusives (qui défavorisent les travailleurs à horaires courts ou variables ou les intérimaires), par la faiblesse des mécanismes de valorisation régulière des normes, et par des possibilités d'intégration réduites permettant aux salariés de mettre à niveau leurs aptitudes et améliorer leur salaire ou statut d'emploi, ou même de conserver leur statut d'emploi standard. Ces écarts interagissent avec les **écarts de protection sociale** qui empêchent les salariés d'accéder aux allocations chômage, de maternité et aux pensions de retraite.

Figure 1. Ecart de protection infléchissant sur l'emploi précaire



D'une part des écarts se manifestent lorsque les seuils horaires, de rémunération et de continuité dans l'emploi excluent de nombreux types d'emploi et modalités de travail. D'autre part, les réglementations en place peuvent être cause d'inégalités en matière de cotisations ou de contributions de protection sociale. Les **écarts de représentation** se manifestent lorsque les dispositions institutionnelles à cet égard sont faibles ou inexistantes, qu'il s'agisse de représentation syndicale ou de comité d'entreprise, ou de

participation de l'employeur dans les associations patronales (par exemple sur les lieux de travail à fort coefficient de force de travail intérimaire ou chez les sous-traitants). Les travailleurs risquent de ne pas être pris en compte par la protection sociale lorsque les critères d'admissibilité les excluent du fait de leur statut d'indépendant, par exemple, et les modalités de participation peuvent varier lorsque les syndicats ne font que des efforts limités pour recruter les salariés occupant des emplois atypiques⁶. Le problème connexe des **écarts de mise en application** montre que les partenaires sociaux sont de plus en plus conscients du besoin d'exercer des efforts accrus pour assurer le respect des lois et des conventions collectives. Les travailleurs ne disposent pas toujours d'information suffisante sur leurs droits ou craignent de protester, ou encore font face à d'énormes obstacles dans un contexte d'économie informelle. Les résumés suivants, pour chaque type d'écart, fournissent un aperçu des problèmes rencontrés à l'échelon national.

Les écarts dans la protection de l'emploi:

salaires minima, sécurité de l'emploi et temps de travail

Les travailleurs sont moins à risque de précarité lorsque les droits du travail en matière de rémunération, de sécurité de l'emploi et de temps de travail sont fixés à un niveau acceptable et s'appliquent à tous les salariés, indépendamment de leur contrat d'emploi. Notre examen des écarts de protection permet d'observer comme suit:

- i) que des normes de protection adéquates dans certains pays prennent en compte certains travailleurs occupant des emplois atypiques, à temps partiel ou de courte durée ;
- ii) que la réglementation peut être simultanément *inclusive* et *exclusive* – par exemple un salaire minimum peut être fixé à un niveau bas (exclusion) tout en ayant une couverture importante (inclusion);
- iii) que les interactions entre règles juridiques et accords collectifs varient d'un pays à l'autre ;
- iv) que la réduction de la précarité liée à un type donné de contrat de travail peut nécessiter des mesures variées ou ciblées.

La protection contre les bas salaires pour les travailleurs à statut d'emploi précaire dépend fortement de l'**inclusivité des normes de rémunération minimum**. Dans cinq pays, le salaire minimum légal national s'applique à tous les salariés indépendamment de la durée de leur contrat d'emploi ou de leurs horaires, et au RU, en Espagne et en France, certaines catégories de travailleurs indépendants peuvent également être admissibles. Le Danemark s'appuie sur les accords collectifs pour la fixation des taux minima (et pour la sécurité de l'emploi et la réglementation du temps de travail) mais la couverture n'est pas garantie pour les travailleurs assurant moins de huit heures hebdomadaires ou embauchés pour une durée de moins de un mois. Les niveaux de taux minima relatifs aux revenus médians importent également : ils sont élevés en France et en Slovénie (et dans les conventions sectorielles au Danemark), moyens en Allemagne et au RU, et bas en Espagne. Depuis 2010 le taux de rémunération minimum a augmenté en Slovénie et au RU tandis que l'Espagne a abandonné les efforts de valorisation des taux. L'Allemagne a introduit un nouveau salaire minimum en 2015 qui est étroitement lié aux systèmes de négociation collective pour empêcher que ce taux devienne la norme habituelle pour les emplois faiblement rémunérés, un problème particulièrement répandu au RU.

⁶ Nos recherches montrent également que de nombreux syndicats ont vu leurs ressources et capacités d'intervention diminuer suite à la crise financière. Voir aussi Glassner, V. (2013) « Central and Eastern European industrial relations in the crisis : national divergence and path-dependent change », *Transfer* 19(2):155-169.

Indépendamment des normes de rémunération minimum, les travailleurs à emploi précaire sont confrontés à de nombreuses lacunes de protection de l'emploi, l'admissibilité étant liée à la durée de l'emploi et aux horaires. Par conséquent, de nombreux arrivants récents sur le marché du travail (les jeunes ou les personnes sortant d'une période de chômage ou d'inactivité) ou des travailleurs intérimaires ne sont pas pris en compte. Les exigences en matière d'ancienneté professionnelle vont de six mois ou moins en Espagne, en Slovénie et en Allemagne, à entre 9 et 24 mois au RU et en France. Au Danemark les critères dépendent des accords collectifs. L'Espagne se distingue par une protection de l'emploi accordée aux intérimaires après juste un mois de service pour un contrat de moins de six mois et par l'augmentation de l'indemnisation en cas de licenciement⁷ qui passe de 8 à 12 jours pour chaque année d'emploi à durée déterminée. Ce qui fait que si l'Espagne enregistre encore la part d'emploi temporaire la plus élevée en Europe, le pays prévoit les normes de protection les plus robustes pour cette catégorie de travailleurs. De telles améliorations accompagnent cependant une protection décroissante des emplois standard en Espagne, comme c'est le cas en Slovénie (en partant d'un niveau de protection élevé) et au RU (à partir d'un niveau déjà faible).

La croissance des contrats d'emploi zéro-heure (RU), des mini-emplois à horaires courts et des contrats de "travail à la demande" (Allemagne) et de "réserve" (Danemark) montre combien il est important de prévoir le droit à un minimum horaire par période de travail ou par semaine. Seules la France et l'Allemagne fixent des heures minimum légales mais le Danemark peut aussi fixer des minima de 20-28 heures hebdomadaires par le biais des accords collectifs. En France le minimum élevé de 24 heures par semaine est assorti de nombreuses exceptions, par exemple pour les étudiants et les travailleurs occupant des emplois subventionnés. En Allemagne, les garanties d'horaires minimum ne s'appliquent qu'au « travail à la demande » et pas aux salariés occupant des emplois à temps partiel standard, et les accords collectifs peuvent même réduire les protections⁸.

Les écarts de protection sociale

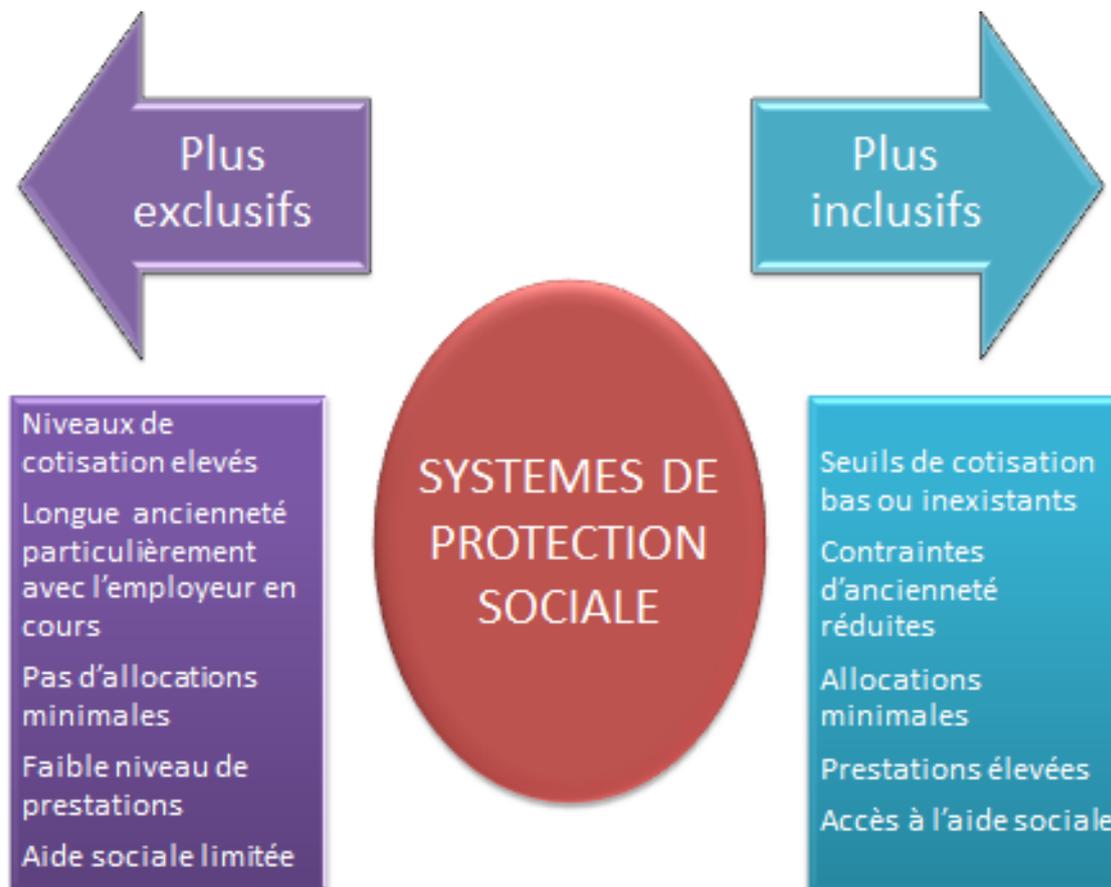
L'emploi précaire peut empêcher les travailleurs d'accéder à des niveaux satisfaisants de protection, dont les **allocations de chômage** et de **maternité** et les **pensions de retraite**. Le recours par l'employeur aux formes d'emploi précaire peut aussi entraîner le besoin d'octroyer des suppléments de revenu aux travailleurs. En l'emploi précaire faiblement rémunéré et/ou ne prévoyant pas de cotisations sociales peut impacter de manière négative sur le financement des prestations sociales.

L'accès aux prestations sociales est souvent lié aux seuils horaire et salarial permettant de cotiser et au nombre de cotisations au cours de périodes données, ainsi qu'au statut de l'emploi. Les **systèmes plus inclusifs** (figure 2) se caractérisent par des seuils bas, permettent l'emploi discontinu et prennent en compte les travailleurs indépendants. Ils fixent également des prestations individuelles minimum qui reconnaissent que les personnes occupant un emploi précaire ont besoin d'un même soutien minimum et prévoient parfois des crédits pour les activités non rémunérées comme le travail de garde. Les tendances à une plus grande intégration enregistrées au cours des dernières années et liées à la « normalisation » des formes d'emploi atypique, varient entre les six pays étudiés et vont de pair avec des tendances **plus exclusives** avec la baisse du niveau des allocations ou la hausse des seuils d'admissibilité.

⁷ Ce droit s'applique aux travailleurs sous « contrat temporaire pour promouvoir l'emploi », *contrato temporal de fomento del empleo*.

⁸ Il s'agit là d'une caractéristique de la législation allemande sur le temps de travail qui prévoit que de nombreuses normes sont en fait non obligatoires ou relèvent du droit dispositif, *tarifdispositives Recht*, de sorte qu'elles peuvent être modifiées en fonction des besoins professionnels/sectoriels dans le cadre d'un accord collectif.

Figure 2 Systèmes de protection sociale inclusifs et exclusifs



En ce qui concerne les trois types d'allocations prises en compte, ce sont les **allocations de maternité** qui sont les plus inclusives, tous les pays, à l'exception du RU, imposant une continuité courte ou flexible sans seuil de rémunération ou presque pas. La France, la Slovénie et le Danemark prennent également en compte les travailleurs indépendants, et ces derniers peuvent adhérer en Espagne et en Allemagne. L'Espagne a prévu des dispositions spécifiques qui n'imposent qu'un parcours professionnel très réduit pour les moins de 26 ans, prenant en compte le taux élevé de chômage chez les jeunes. En revanche, le RU offre les prestations les plus basses et impose 6 mois d'emploi continu auprès du même employeur pour pouvoir accéder à tous les droits. La protection des pensions de retraite présente elle aussi certains aspects inclusifs comprenant une couverture obligatoire des travailleurs indépendants (sauf en Allemagne), un minimum de pension qui permet de compenser les bas salaires et les horaires réduits (encore une fois avec l'exception de l'Allemagne)⁹, et l'admissibilité des travailleurs à temps partiel aux régimes d'allocations plus élevées destinées aux salariés à temps plein (Danemark uniquement). L'exclusion des régimes de retraite du fait de seuils salarial ou horaire reste un problème au RU, en Allemagne et en France bien que les cotisations minimum aient baissé en France.

Les allocations chômage constituent les prestations les plus exclusives, la plupart des travailleurs indépendants n'étant pas admissibles sauf en Slovénie (entreprises enregistrées uniquement) et au Danemark (indépendants travaillant à plein temps seulement) ; les possibilités de participation volontaire en Espagne et en Allemagne sont peu utilisées. Les allocations minimum aident les travailleurs à bas

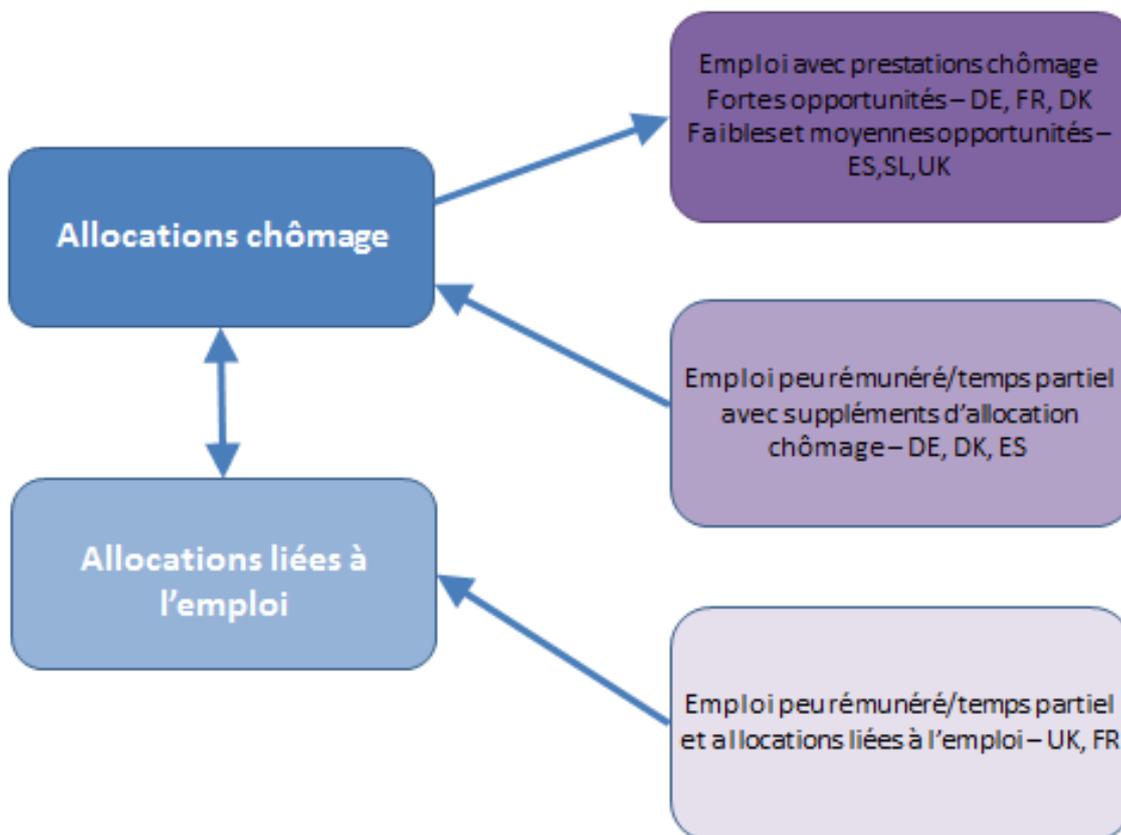
⁹ En Slovénie l'emploi à temps partiel ne donne que des crédits pro rata sauf dans le cadre du droit de réduction des horaires de travail des salariés qui ont des enfants en bas âge.

salaires et à temps partiel (sauf en Allemagne), tandis que l'Espagne, la France et le Danemark semblent être les pays qui ont déployé le plus d'efforts pour aider les intermittents à accumuler des droits aux allocations de chômage. Des disparités considérables existent entre les pays en ce qui concerne l'accès à l'aide sociale une fois les droits contributifs épuisés.

Les disparités en matière de protection sociale reflètent des différences au niveau des systèmes d'emploi et des familles. Le Danemark et la Slovénie partent du principe que les femmes travailleront à temps plein de manière continue et des indemnités sont prévues par rapport à ce modèle standard. Par contre l'Allemagne s'appuie encore sur la famille pour fournir un soutien comme l'indique l'absence d'allocations sociales individuelles minimum.

L'emploi précaire est également au centre des changements des systèmes de protection sociale. Il affecte la tendance à fournir des allocations dans l'emploi mais détermine également les réformes de mesures de « priorité à l'emploi » destinées à encourager les chômeurs et les inactifs à prendre un emploi, quelle que soit sa qualité. Le RU et la France, et l'Allemagne à un bien moindre degré, prévoient des allocations extensives dans l'emploi qui subventionnent les faibles revenus dus aux faibles taux minima ou aux horaires courts. L'Espagne et le Danemark ne permettent qu'un soutien à court terme et jusqu'à présent la Slovénie ne subventionne pas le travail faiblement rémunéré (figure 3). Ces tendances brouillent les frontières entre le chômage et l'emploi. Par ailleurs le système de contributions sociales risque d'encourager le recours à l'emploi précaire, notamment aux horaires courts et variables, au travail faiblement rémunéré ou indépendant. La directive sur l'emploi détaché représente également un fort incitatif pour les employeurs dans les pays à niveau élevé de contributions sociales car elle permet que les cotisations soient versées conformément aux règles du pays d'origine.

Figure 3 Intégrer les allocations liées ou non à l'emploi



Les écarts de représentation

Les écarts de représentation dépendent en premier lieu de la structure institutionnelle de représentation des salariés. Ils peuvent être examinés par rapport à deux facteurs qui sont la couverture des conventions collectives et le niveau d'information et de consultation sur le lieu de travail. C'est ainsi que le Danemark et la France ont une forte couverture pour ces deux aspects. L'Espagne et la Slovénie enregistrent une forte couverture des accords collectifs mais une représentation moyenne des salariés. L'Allemagne a une couverture moyenne par les conventions collectives mais une faible participation sur le lieu de travail tandis que le RU enregistre de faibles résultats pour ces deux facteurs.

Relativement peu de dispositions ont été prises pour aider les travailleurs précaires en matière d'organisation et de représentation. Un exemple positif est celui des intérimaires en Allemagne qui peuvent participer aux élections des comités d'entreprise après trois mois dans l'emploi mais cela n'est pas très effectif du fait que les missions sont généralement courtes. En dépit de nombreuses initiatives visant à organiser et à représenter les travailleurs précaires, des défis majeurs persistent :

- 1) les salariés à temps partiel restent sous-représentés, en partie du fait qu'ils travaillent dans des secteurs à couverture limitée ;
- 2) la question de savoir s'il convient de viser la représentation des travailleurs occupant un emploi atypique ou bien de réduire le nombre de ce type de contrats constitue un dilemme.
- 3) Les disparités sectorielles en matière de conventions collectives et de conditions d'emploi rendent plus difficile la protection des travailleurs précaires – par exemple le travail peut être externalisé vers d'autres secteurs à plus faibles taux salariaux négociés dans le cadre d'accords collectifs.

De manière générale, le succès limité d'une représentation des travailleurs occupant un emploi précaire et de la résistance à la dégradation des conditions de travail peut être la conséquence d'aspects structurels (une faiblesse syndicale ou même une absence syndicale dans certains secteurs et certaines catégories d'emploi) plutôt que d'un manque d'engagement syndical. Cela indique que dans un environnement d'emploi précaire les activités syndicales sont elles aussi souvent précaires. Le dualisme du marché du travail semble donc plus lié aux déficits structurels qu'aux stratégies syndicales qui privilégient les travailleurs standard. Une forte représentation sur le marché du travail global s'avère avoir des effets positifs sur les conditions des travailleurs « exclus ». Cependant les six pays étudiés font face aux mêmes problèmes pour renforcer la représentation dans l'emploi précaire, éviter les lacunes croissantes en matière d'information (par exemple sur les conditions de travail et sur les tactiques patronales visant à éviter les contraintes réglementaires¹⁰), et empêcher les employeurs de recourir à la sous-traitance pour contourner la représentation (en particulier avec le faux travail indépendant).

Les écarts de mise en application

Les écarts de mise en application traduisent les rapports complexes qui existent entre protection légale et systèmes de dialogue social dans différents pays et différents secteurs. Les six pays étudiés présentent trois types de mise en application (figure 4). Dans le premier cas, la mise en application est intégrée au système de dialogue social (Allemagne, Danemark et Slovénie). Dans le deuxième, les mécanismes de mise en

¹⁰ A ce propos, notre étude complète d'autres données sur les "options de sortie" patronales. Voir Doellgast, V., Lillie, N. Et Pulignano, V. (eds) (2017) *Reconstructing Solidarity: Labour Unions, Precarious Work, and the Politics of Institutional Change in Europe*, Oxford University Press.

application complètent le dialogue social (Espagne et France). Dans le troisième cas la mise en application vient contrebalancer la faiblesse du dialogue social (RU).

Figure 4 Régimes de mise en application

Mise en application intégrée (Allemagne, Danemark, Slovénie)

[La mise en application s'applique à l'intérieur du dialogue social]
Normes fixées et appliquées par les partenaires sociaux par le biais des accords collectifs (AC) ; la législation fournit des normes
→ écarts dus principalement à des lacunes de couverture (par les AC et/ou la syndicalisation)

Mise en application complémentaire (Espagne, France)

[La mise en application accompagne le dialogue social]
Les normes légales s'accordent avec les accords collectifs mais la justice et les pouvoirs publics restent puissants
→ écarts dus principalement à un manque d'information ou manque de pouvoir

Contrepoids (Royaume-Uni)

[La mise en application compense la faiblesse du dialogue social]
Les normes légales sont généralement bien comprises et observées mais restent isolées et « sans mordant »
→ écarts dus principalement à des problèmes de mécanismes et de pouvoir

Les disparités en matière d'application entraînent certaines lacunes en matière de sensibilisation, de pouvoir et de couverture. Dans les pays à systèmes de dialogue social robustes et coordonnés (comme l'Allemagne, le Danemark et la Slovénie), les normes standard sont généralement fixées par le biais des accords collectifs, employeurs et syndicats partageant la responsabilité de contrôle et inspection de violations éventuelles, l'inspection du Travail n'ayant qu'un rôle étroitement défini. Les salariés travaillant dans des secteurs et des professions non protégés sont désavantagés en l'absence de normes robustes négociées collectivement et d'une législation forte. Les systèmes plus étatiques (France et Espagne) allient le dialogue social pour établir des « normes » et l'intervention des agences d'Etat pour contrôler et imposer ces normes. Contrairement à la situation de l'Allemagne, du Danemark et du RU, les inspections du travail en Espagne et en France sont « généralistes » et sont chargées d'assurer la mise en application d'une large gamme de normes (hygiène et sécurité, temps de travail, égalité de traitement, salaires) mais des problèmes d'efficacité se posent en particulier dans le vaste secteur informel. Au RU, où le dialogue social est faible et fragmenté, la législation joue un rôle plus important.

Pour tous les pays, les responsabilités attribuées aux agences d'inspection et aux partenaires sociaux, ainsi que le « mordant » des normes minima (par exemple la valeur relative des salaires minima) jouent un rôle majeur. Les normes peuvent être bien appliquées mais à un faible niveau. Par ailleurs, la possibilité pour

un individu de faire appel pour mauvais traitement, sous-rémunération ou discrimination est fortement limitée par les ressources et les informations nécessaires à la construction d'une affaire, ainsi que par les difficultés d'accès, comme le montre l'introduction récente de frais élevés pour porter une cause au tribunal.

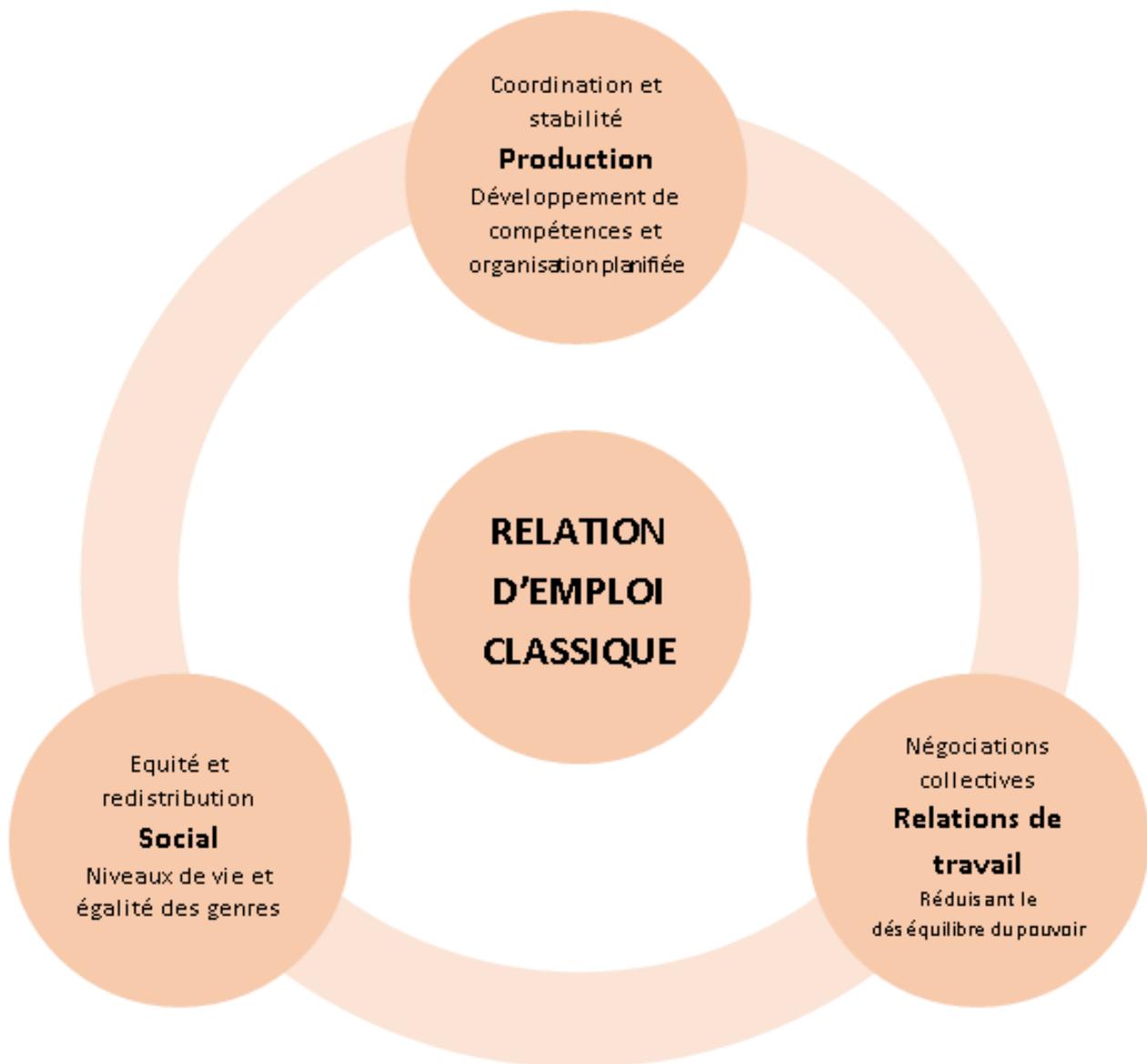
Il semble également que l'approche est de plus en plus correctrice, plutôt que préventive, en matière de mise en application et de respect des normes. Cela se traduit par exemple par une visite d'inspection suite à un incident grave plutôt que par l'allocation de ressources suffisantes pour sensibiliser les travailleurs et partager informations et meilleures pratiques entre entreprises pour éviter des problèmes. Bien que le nombre d'inspecteurs ait augmenté en Espagne et en France (pour les questions de sécurité sociale et de travail non déclaré), au Danemark, en Slovénie et au RU il semblerait que ce soit l'inverse même en l'absence de données fiables. Une contre-mesure adoptée par tous les pays consiste à renforcer les amendes imposées pour des violations spécifiques des droits des travailleurs. Il n'en demeure pas moins qu'un minimum d'efficacité est requis en matière d'inspection pour que les employeurs ne soient pas tentés par certains raccourcis si les violations des normes ne sont ni détectées ni rapportées par les travailleurs.

COMPARER LES ECARTS DE PROTECTION ENTRE QUATRE TYPES DE TRAVAIL PRECAIRE:

i) Résilience ou érosion de la relation d'emploi classique?

La relation d'emploi classique est la pierre angulaire des systèmes de production, des relations d'emploi et de la protection sociale (fig. 5). Alors que la majorité des citoyens européens sont employés sous le régime de la relation d'emploi classique, l'affaiblissement des institutions du marché du travail- comme les négociations collectives- et la fragmentation de la production par l'externalisation ont exposé un grand nombre de travailleurs- qui avaient pourtant un emploi permanent à temps plein- au risque de bas salaires et de perspectives de carrière limitées. L'évolution et la forme de la relation d'emploi classique varient entre les six pays et mettent en évidence des différences de régulation, de relations de genres et de systèmes d'emploi et de protection sociale (tableau 1).

Figure 5. Racines institutionnelles de la relation classique d'emploi



La protection de l'emploi pour la relation d'emploi classique est restée relativement stable dans 4 pays mais a baissé en Espagne et en Slovénie. Toutefois, le Royaume Uni a une protection globale beaucoup plus faible que les cinq autres pays. On constate des indices plus marqués de l'érosion de la relation d'emploi classique dans les données sur les salaires qui montrent une tendance commune vers une baisse des parts salariales et une augmentation de l'inégalité salariale (sauf dans le cas du RU déjà inégalitaire). De plus, la crise économique a augmenté le risque de pauvreté dans l'emploi chez les travailleurs permanents dans tous les pays, sans qu'il n'y ait encore de véritable signe d'amélioration en Espagne ou au Royaume-Uni¹¹.

Rien n'indique vraiment que la relation d'emploi classique est en phase terminale. Le travail permanent à plein temps reste la forme principale de la relation d'emploi dans toute l'UE même dans les économies de marché libérales comme au RU. Même si l'emploi des travailleurs indépendants a augmenté en Slovénie, en Espagne et au RU, plus de personnes travaillent (même après la crise financière) et on peut souligner une participation en hausse des femmes (à l'exception du Danemark).

¹¹ Des données de l'enquête Eurostat EU-SILC (ilc_iw05) montrent la pauvreté au travail des travailleurs en CDI en Espagne qui passe de 4,8% en 2007 à 6,0% en 2008-2009 et qui est toujours à 5,9% en 2014, et au Royaume Uni de 5,0% en 2007 à 6,4% en 2012, représentant encore 6% en 2014.

Tableau 1 : Historique du contexte de la relation classique d'emploi dans les six pays choisis.

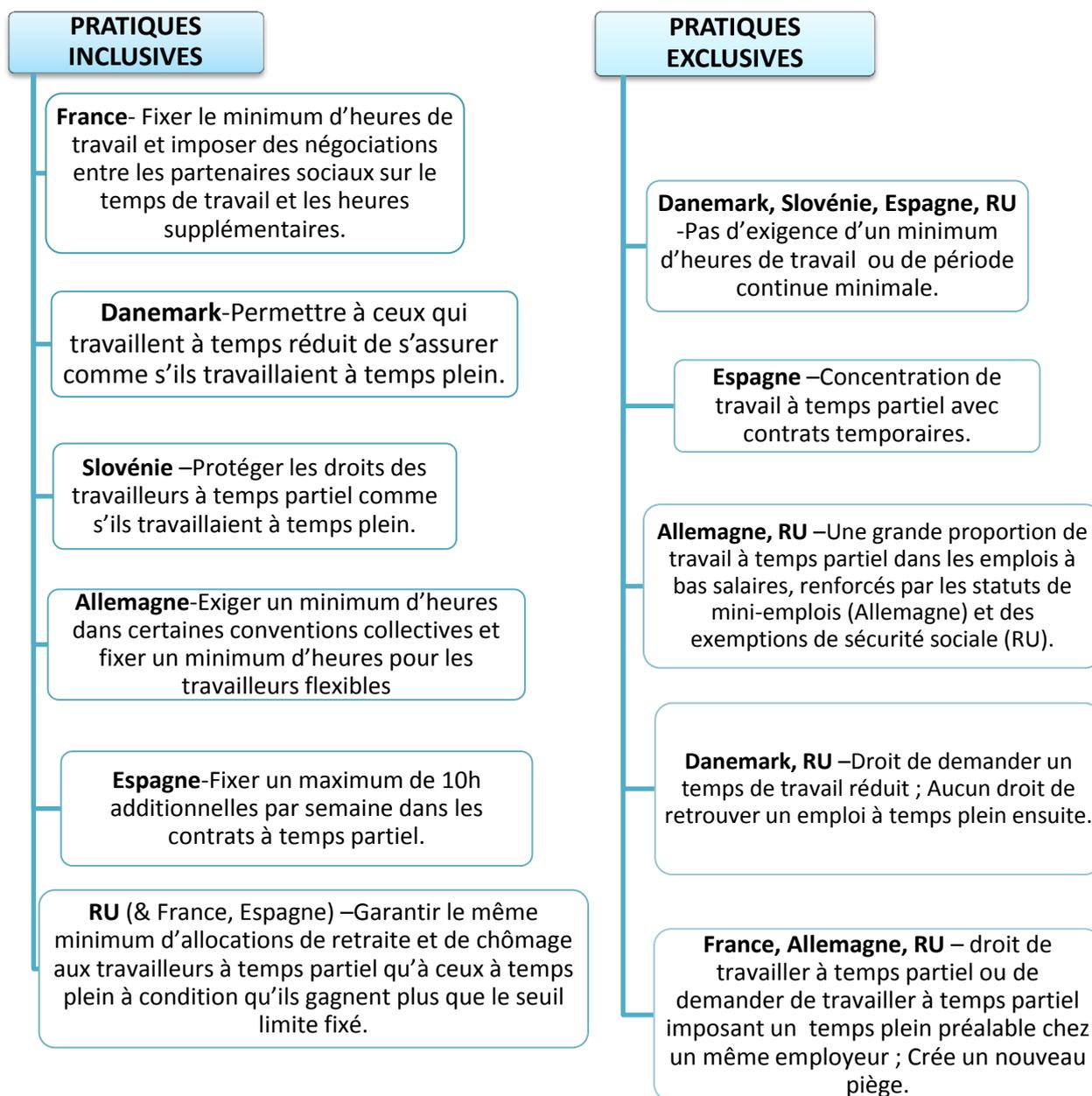
	Régulation de la relation classique de l'emploi	« norme » du soutien familial masculin	Flexibilité du marché du travail pour les travailleurs permanents	Ecart de normes entre les formes d'emploi
Danemark	Volontarisme	Faible	Elevée (mais avec de fortes allocations sociales)	Modérés
France	Volontarisme d'état	Modérée	Faible	Modérés
Allemagne	Hybride	Forte	Faible	Elevés
Slovénie	Volontarisme d'état	Faible	Faible	Faibles
Espagne	Volontarisme d'état	Forte	Modérée	Elevés
Royaume Uni	Volontarisme guidé par l'employeur	Modérée/Forte	Elevée (mais sans fortes allocations sociales)	Faible/Modérés

Néanmoins, les normes d'équité, de redistribution et de sécurité de l'emploi ont été jusqu'à un certain point, vidées de leur substance. La féminisation de la force de travail, l'accent mis sur l'activation du marché du travail et l'affaiblissement de l'Etat-providence ont servi à « normaliser » le principe de la flexibilité dans l'emploi et les risques de bas salaires et d'horaires courts. En même temps, il apparaît aussi que la relation d'emploi classique, dans des contextes particuliers, peut et doit adapter et étendre sa protection aux formes d'emploi hors-normes comme on le verra dans les prochains chapitres.

ii) Temps partiel et horaires de travail variables

Dans les six pays, se sont révélées de grandes différences dans l'incidence du travail à temps partiel, dans qui la catégorie de travailleurs à temps partiel et dans l'étendue des mauvaises conditions de travail qui en résultent. L'Allemagne et le RU ont tous les deux une grande part de travail partiel concentré principalement chez les femmes et renforcé par des taxes distinctives et des régimes de sécurité sociale. Le travail partiel est surtout volontaire mais une grande partie de ces emplois sont précaires puisqu'ils offrent uniquement des bas salaires, une faible progression et présentent des risques d'exclusion des droits aux prestations et des droits liés à l'emploi.

En revanche, au Danemark et en Slovénie, le travail à temps partiel est principalement associé aux jeunes et est surtout volontaire, même si le Danemark enregistre une haute incidence globale alors que la Slovénie enregistre une basse. L'emploi continu pour les femmes est la norme dans les deux pays et, en Slovénie, même si les parents de jeunes enfants ont le droit de réduire leurs heures de travail, on attend d'eux qu'ils retrouvent un plein temps dès que leurs enfants ont grandi alors qu'il y a plus de choix au Danemark. L'Espagne et la France, deux pays à incidence moyenne, ont aussi une grande part de travailleurs à temps partiel involontaires, signe d'un manque d'acceptation du travail à temps partiel. En Espagne, la plupart des emplois partiels sont temporaires, mal rémunérés et sont concentrés dans le secteur privé plutôt que dans le secteur public. La France continue à avoir une grande part de travailleurs à temps partiel bien que les écarts de protection pour les travailleurs à temps partiel aient été réduits dans plusieurs domaines. La figure suivante montre des exemples par pays de pratiques inclusives et exclusives qui inversent ou accentuent la précarité du travail à temps partiel.

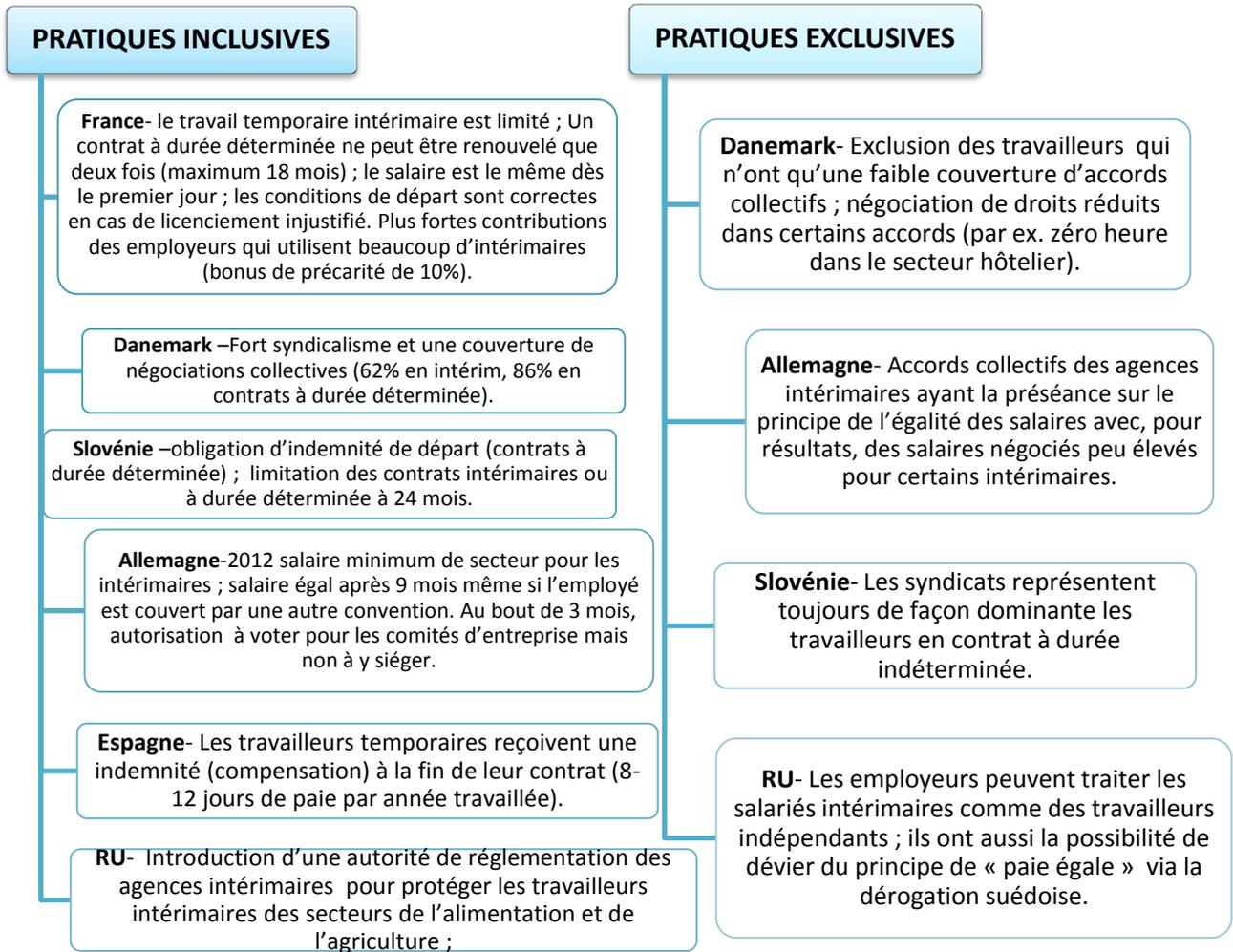


Emplois intérimaires

L'incidence sur le temps de travail varie selon les pays avec une part de 6% au RU, relativement modeste de 9% au Danemark mais significative en Allemagne (13%), de 16% en France, de 18% en Slovénie et élevée en Espagne (25%) malgré de fortes baisses récemment¹². Les contrats à durée déterminée dominent par rapport aux agences de travail intérimaire dans les six pays et sont presque inexistantes en Espagne. L'Espagne, la Slovénie et la France tendent à offrir uniquement des contrats à courte durée alors que les durées de contrats sont plus longues en Allemagne et au Danemark où 41% et 30% respectivement des travailleurs temporaires ont des contrats de plus de deux ans¹³.

¹² En ligne, données de Eurostat : 2015 Eurostat data, 'lfsa_etpga'.

¹³ La grande quantité de réponses non fournies au RU pour les données de l'enquête rend les modèles rapportés invalides statistiquement.



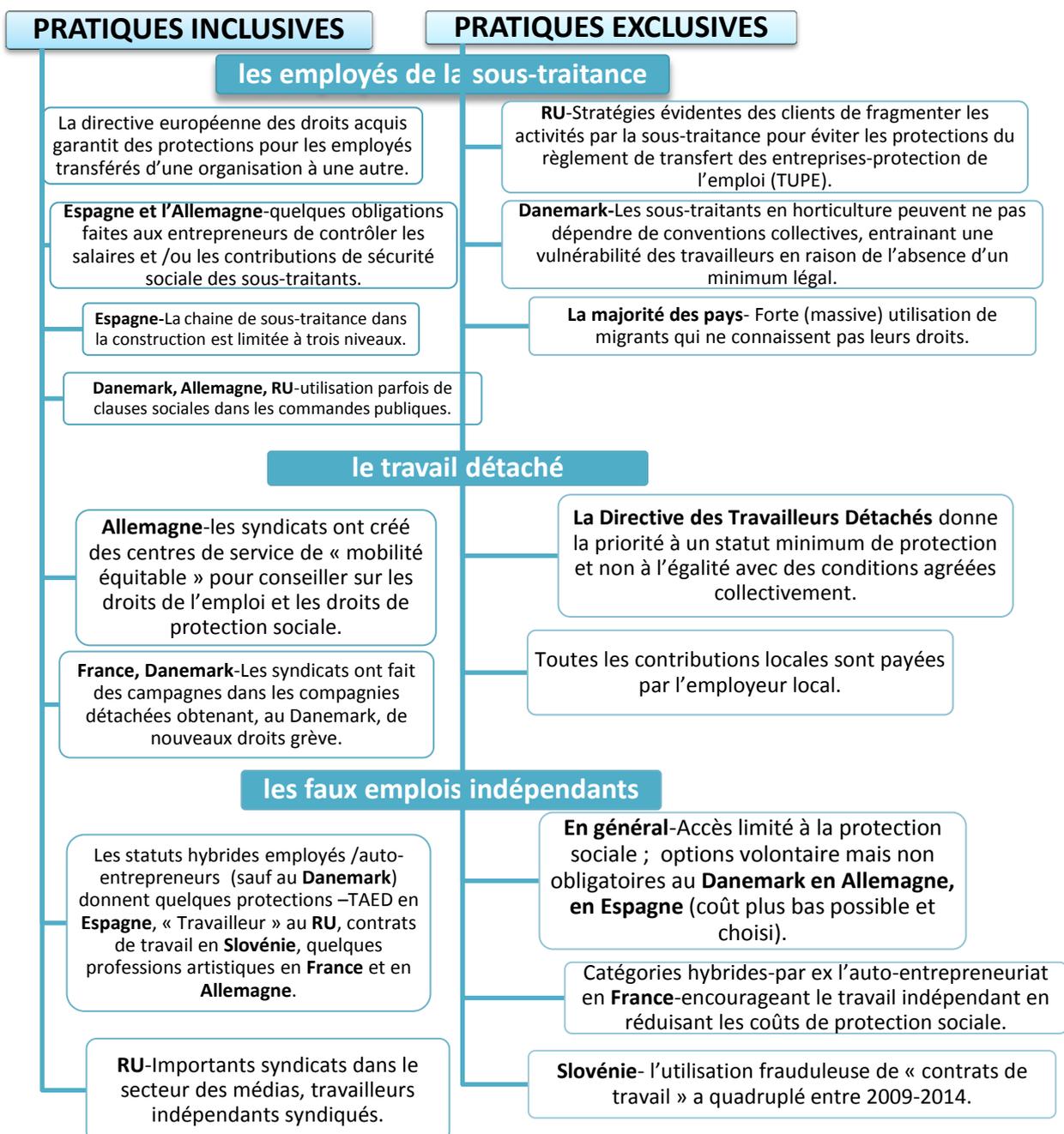
Les formes d'écarts varient beaucoup entre les six pays. Le RU se démarque comme le pays qui a la moins forte protection sociale pour les travailleurs temporaires : Il permet de considérer les intérimaires comme des travailleurs indépendants, ne donne aucune compensation spéciale pour les fins de contrats à durée déterminée, exige des travailleurs intérimaires un délai de 12 mois pour bénéficier de l'égalité de salaire tout en autorisant un système en boucle qui les empêche d'y avoir droit, connu sous le nom de dérogation suédoise. En contraste, l'Espagne, la Slovénie, l'Allemagne et la France offrent des rémunérations égales aux travailleurs intérimaires et une compensation pour les contrats à durée déterminée dès l'embauche, avec l'utilisation par la France en particulier, d'une série de règles pour réduire les écarts de protection. L'Espagne a introduit une protection de l'emploi et des droits d'indemnités de licenciement après de courtes durées de travail, en partie pour compenser son utilisation massive de contrats temporaires. Le Danemark exclut les travailleurs temporaires des conventions collectives mais, d'autre part, enregistre un taux élevé de syndicalisme chez ces travailleurs et une forte couverture de négociations collectives. La couverture de négociations collectives a aussi été créée par le biais d'accords spécifiques avec les agences intérimaires en France et en Allemagne et par une extension de ces accords en France, en Slovénie et en Espagne. Cependant, ces accords ont permis, en Allemagne, de fixer des salaires relativement faibles, nivelant vers le bas, de ce fait, l'égalité de salaire même si cela s'est légèrement inversé récemment.

Globalement, les conditions requises pour une égalité de salaire dans les six pays ne peuvent empêcher la prédominance de salaires faibles, de précarité, de non- obligation d'évolution vers des contrats à durée indéterminée et une absence de droits liés à l'ancienneté. En effet, le caractère temporaire de l'emploi

implique l'absence d'une relation de travail continue et, de ce fait, l'absence d'investissement mutuel employeur-travailleur ou la possibilité ou l'incitation à créer de meilleures conditions de travail. Les pratiques inclusives et exclusives citées plus haut pour le travail temporaire (à contrat à durée déterminée ou de prestataire d'agence intérimaire) soulignent son caractère précaire, mais sans régulations pour augmenter les coûts, pour les employeurs, des contrats intérimaires ou pour garantir des bénéfices mutuels aux employés et aux employeurs, les issues semblent limitées.

IV) Le travail sous-traite

Trois types de travail précaire de sous-traitance sont considérés : i) les employés de la sous-traitance ii) le travail détaché iii) les faux emplois indépendants. Chaque forme de sous-traitance pose des défis différents quand il s'agit de limiter la précarité : Les exemples de pratiques d'emploi inclusives et exclusives peuvent se résumer de la façon suivante :



Peu de données officielles existent mais le tableau 2 indique les récentes tendances post-crise et les différences au travers des pays dans l'utilisation des travailleurs détachés et des travailleurs à leur compte. Les politiques et les pratiques des employeurs constituent un déclencheur clé dans l'utilisation du travail précaire en sous-traitance, particulièrement quand il existe de fortes incitations financières à cela - par exemple payer de faibles contributions de sécurité sociale aux travailleurs détachés et aux travailleurs indépendants. La politique gouvernementale peut aussi jouer un rôle pour promouvoir le travail précaire. Par exemple, en Slovénie et au Royaume Uni, les conditions strictes exigeant que les chômeurs trouvent un emploi rémunéré quel qu'il soit, ont encouragé des transitions vers le travail indépendant. En Slovénie, un plan de 2008 à 2014 rémunérait les chômeurs 4500 euros s'ils restaient comme auto-entrepreneurs pour une durée de 24 mois.

Tableau 2. Résumé des modalités et des tendances dans les six pays : Travail détaché et travail indépendant

	Danemark	France	Allemagne	Slovénie	Espagne	Royaume Uni
Travailleurs détachés :						
Tendance post-crise à envoyer des travailleurs détachés	En légère hausse	En forte chute	En hausse	En forte hausse	En forte hausse	Stable
- Volumes envoyés	Faible	Elevé	Elevé	Très élevé	Moyen	Faible
- Volumes reçus	Faible	Très élevé	Très élevé	Très faible	Moyen	Faible
Auto-emplois :						
Tendance post-crise	Stable	En hausse	Chute	En forte hausse	En hausse	En forte hausse
Travailleurs à leur compte (part totale de SE (emplois classiques))	Faible	Faible	Faible	Normale	Normale	Très forte
Différentiel de genre	Important	Important	Important	Etroit	Etroit	Etroit

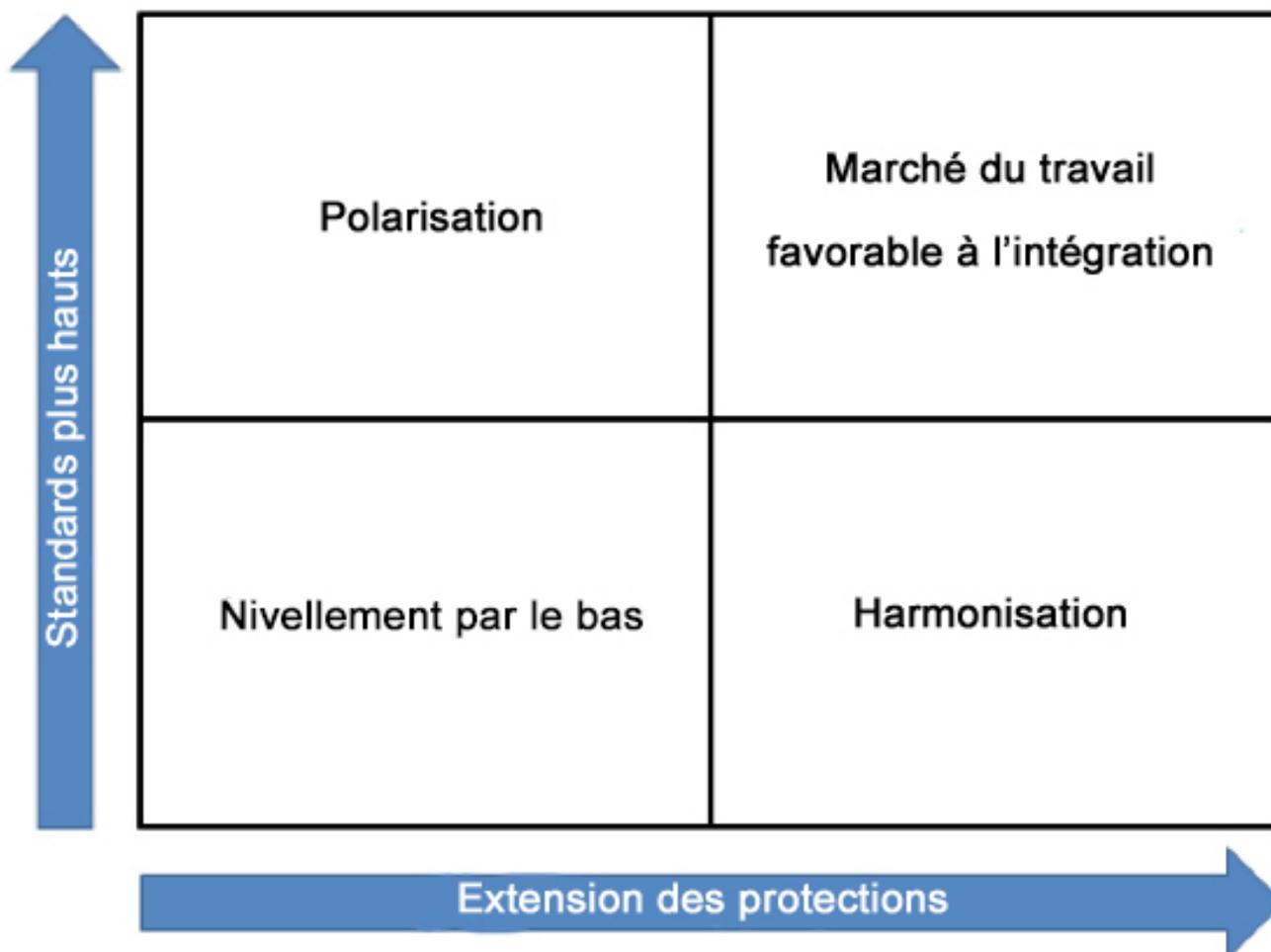
Revoir la réglementation de la relation d'emploi

Une question fondamentale est de savoir si les partenaires sociaux doivent concentrer leurs efforts sur la restauration de la position de la relation d'emploi classique ou sur une réglementation plus forte des emplois hors-normes. Quatre scénarios peuvent être identifiés (figure 6). Les deux scénarios à gauche représentent des stratégies qui sont, par nature, exclusives : les normes peuvent être **rabaisées** aux comparateurs les plus bas ou il pourrait y avoir une **polarisation** des normes entre différents groupes de secteurs ou de force de travail (par exemple à travers des réformes de la sécurité sociale qui favorisent le

modèle de l'homme travaillant à temps plein comme soutien principal du foyer plutôt que des femmes à temps partiel), renforçant ainsi la différence de pouvoir de négociation entre travailleurs.

Les stratégies de droite sont plus inclusives à travers une extension des protections. Lorsqu'elles sont réalisées sans une augmentation des normes, par le biais de l'harmonisation, elles entraînent en toute probabilité gagnants et perdants. Les changements du marché de l'emploi inclusif, de la part des pouvoirs publics ou des partenaires sociaux, étendent les protections aux travailleurs en emploi précaire et relèvent les normes pour tous. S'appuyant sur une vingtaine d'études de cas détaillées menées pour six pays, notre étude a exploré diverses formes positives de dialogue social visant à réduire la précarité de l'emploi en passant par l'harmonisation ou les marchés du travail inclusifs.

Figure 6. Modèles alternatifs de réglementation du marché du travail



Supprimer les écarts de protection par le dialogue social

Le dialogue social peut impliquer les voies traditionnelles de négociation collectives des syndicats, ou des formes nouvelles et innovantes de collaboration impliquant des parties prenantes multiples, comme les agences gouvernementales, les organisations de société civile, les gouvernements régionaux et locaux et les organismes de formation. Les cinq thèmes suivants résument les données empiriques issues des études de cas détaillées réalisées dans les six pays.

Intégrer les protections sociales pour les travailleurs à temps-partiel, intérimaires et à horaires variables

Les systèmes d'aide et de protection sociales sont sans doute le fondement de la Relation d'Emploi Classique, et on peut trouver des écarts de protection pour les employés qui ne travaillent pas à temps-plein, ou pour d'autres formes de contrats occasionnels et à horaires variables pour lesquels les salaires sont bas ou fluctuants. Un résultat des études de cas suggère que l'action locale, par le biais du dialogue social pour stabiliser les heures de travail et les salaires, peut avoir un effet positif sur la protection sociale en augmentant les heures et les salaires. L'action des syndicats a été essentielle pour l'arrêt de l'utilisation des contrats sans horaires dans le **cas des autorités locales des emplois de santé au RU**, et les accords collectifs locaux prévoient plus d'heures de travail à la fois pour les employés **de la santé et de la vente en France** et pour les **employés de la restauration** en sous-traitance en **Espagne**. De même, les syndicats ont été en première ligne des combats pour la stabilisation des horaires de travail dans le **secteur de la vente en Slovaquie**. Une augmentation horaire pour les détenteurs de « mini-emplois » en **Allemagne** associée à des modifications de taxes pourrait permettre aux employés de la **vente** (essentiellement des femmes) d'obtenir des salaires plus élevés indépendamment de leurs conjoints.

Recourir à « un dialogue social large » pour combattre la précarité dans le secteur des aides à domicile en France

Une crise dans le recrutement et le maintien des employés de santé de la région française *Provence Alpes Côte d'Azur*, ainsi qu'une « précarité dissimulée », a provoqué une nouvelle volonté du gouvernement régional et des partenaires sociaux de diagnostiquer et de résoudre le problème ensemble. Un éventail impressionnant de parties prenantes, incluant des agences de développement régional, des organismes de formation, des services publics de l'emploi, des fonds d'assurance-santé, des syndicats, des employés et le gouvernement local, ont négocié un accord de coopération régional en 2010 visant à : 1) réduire le temps-partiel involontaire (et remédier aux temps de déplacement non-payé par une meilleure répartition spatiale du personnel) ; 2) une aide financière à la formation et au parcours professionnel ; 3) des qualifications étendues pour les demandeurs d'emploi du secteur en 2014, pour également sécuriser le parcours professionnel à d'autres emplois dans le domaine de la santé. De 2012 à 2014, 3700 employés de santé ont bénéficié d'augmentation horaire, de formations, d'augmentation salariale (320e supplémentaires par mois) et de meilleures protections. De plus, cet accord a amélioré le dialogue social dans ce secteur, créant « un véritable espace de négociation ». Cependant il reste encore beaucoup à faire pour améliorer les conditions de travail car de nombreuses femmes n'ont pas pu assumer le temps-plein en raison de la fatigue et de « burn-out ».

Remédier aux ambiguïtés des statuts d'emploi

Avec l'évolution des technologies et des systèmes de production, on observe des évolutions rapides dans les relations d'emploi qui interrogent les pratiques usuelles sur la définition de ce que constitue un « employé » ou un « travailleur indépendant » et mettent au défi les pays d'établir des statuts d'emploi clairs et équitables. La segmentation des statuts des travailleurs en employés, travailleurs, intérimaires et travailleurs indépendants a un impact direct sur l'admissibilité aux droits du travail et aux protections sociales. De plus, les ambiguïtés des statuts légaux pour beaucoup de travailleurs présumés travailleurs indépendants, offrent aux employeurs de nombreuses possibilités de transférer les risques sur les travailleurs.

Le résultat des études de cas par pays suggère que le dialogue social peut réduire le champ des possibilités pour les employeurs d'exploiter les ambiguïtés des statuts d'emploi, mais cela a un prix, qui est le nivellement des normes par le bas pour l'ensemble des travailleurs. En **Slovénie**, environ 250 **travailleurs indépendants des médias** du groupe de diffusion RTV, tenu par l'Etat, se sont vus proposer un contrat permanent à la suite d'un accord entre la direction et le syndicat, avec un soutien syndical significatif de l'Inspection du Travail Slovène (SLI) et une pression financière sur l'employeur pour l'obtention d'indemnités légales versées aux travailleurs. Une réforme légale en **Espagne** autour de l'auto-entrepreneur économiquement dépendant (TAED¹⁴) réduit en principe les ambiguïtés des statuts légaux et diminue la précarité. Cependant, l'étude de cas alerte sur le fait que si certains employeurs pourraient transférer des employés auparavant auto-entrepreneurs vers le statut TAED mieux protégé, d'autres employeurs pourraient aussi pousser des employés engagés sous un contrat classique vers un faux auto-entrepreneuriat afin de réduire leurs coûts¹⁵.

Bien que sa mise en place se soit faite de façon morcelée, depuis 2014, un groupe de travail commun entre syndicats et employeurs du secteur de l'industrie au **Danemark** a assisté les partenaires sociaux, au niveau local, pour réduire les écarts de protection offerte aux **travailleurs intérimaires**, comprenant des exemples d'augmentation de la sécurité de l'emploi par une conversion vers une embauche permanente après 3 ou 6 mois et des formations entre les affectations. Au **Royaume-Uni**, l'action des syndicats locaux a été importante pour limiter l'introduction de **travailleurs intérimaires dans le secteur de la production alimentaire** mais les bénéfices ont été de courte durée puisque des licenciements ont suivi peu après. L'absence de dialogue social efficace dans le **secteur de la logistique du RU** a démontré que le recours important à des travailleurs intérimaires avait entraîné une harmonisation obtenue par un nivellement progressif vers le bas du salaire des employés permanents.

Supprimer les écarts d'application

L'amélioration des droits du travail, ainsi que les lois et réglementations qui contrôlent le comportement des employeurs, ne se traduisent pas forcément par un système efficace de protection si les normes ne sont pas correctement appliquées ou considérées comme légitimes. Des indices d'un recours plus fréquent à une approche corrective plutôt que préventive affectent le respect des normes de chaque pays, les employeurs semblent préférer miser sur le fait que les brèches dans la régulation ne seront pas détectées et que les travailleurs ne créeront pas de problème.

¹⁴ TAED renvoie au *trabajador autónomo económicamente dependiente*, défini dans le Code du Travail du travailleur indépendant de 2007

¹⁵ Les études de cas espagnoles comparent le développement de deux grosses firmes boulangères, Bimbo et Panrico

Le témoignage de l'étude de cas montre que le dialogue social œuvre de multiples façons pour s'assurer que les lois et réglementations sont correctement appliquées. Par exemple, au niveau des organismes, les syndicats du **secteur de l'Enseignement Supérieur du RU** et du **secteur des Médias slovènes** ont réussi à assurer de meilleures prestations aux travailleurs à partir des droits et normes établis par la relation classique d'emploi en forçant les employeurs à réduire la part des contrats hors-norme. En **Allemagne**, des accords volontaires qui obligent les clients au sommet des **chaînes d'approvisionnement de la viande et de la métallurgie** à améliorer les conditions de travail et à appliquer des droits basiques, tels que le salaire minimum pour les sous-traitants, ont entraîné une baisse du recours par les employeurs à des emplois non conventionnels et à des travailleurs détachés, qui avait été pour eux un moyen d'échapper à leurs obligations. En **Espagne**, une nouvelle limite légale quant au nombre de tiers de sous-traitance a été créée pour maintenir un lien renforcé entre les deux extrémités de la chaîne d'approvisionnement de **la construction** et pour s'assurer que les questions de santé et de sécurité sont correctement traitées par les entrepreneurs à chaque niveau.

Comblent les écarts le long des chaînes d'approvisionnement

Une combinaison de chaînes complexes de sous-traitance, de procédés d'obtention de prix compétitifs et les transferts de responsabilités (par exemple via une compagnie détachée) place souvent le travailleur en sous-traitance en situation précaire. Néanmoins, nos études de cas dévoilent plusieurs développements intéressants comprenant des coalitions d'acteurs à l'intérieur et entre les pays qui cherchent à combler les lacunes dans la protection et à établir de nouvelles formes de négociations collectives et /ou à renforcer le dialogue social pour obtenir une plus grande valeur sociale dans les pratiques de sous-traitance.

Au Danemark, en Allemagne et au RU, les partenaires sociaux du secteur public ont récemment introduit des «clauses sociales» dans les contrats d'équipements publics. Dans ces trois pays, les travailleurs de la sous-traitance risquaient d'être couverts par un accord collectif moins avantageux que pour les travailleurs de l'organisme du secteur public du client ou de n'avoir aucune couverture. Une étude du cas de la municipalité de Copenhague a montré que les partenaires sociaux avaient négocié des clauses de travail et de chaîne de responsabilité dans tous les services fournis. Ils ont aussi bénéficié de nouveaux forums de dialogue social pour la sous-traitance dans les services de nettoyage, de construction ou de logement. La clé du succès (qui manque dans d'autres accords de municipalités danoises) est la nomination d'auditeur externe indépendant, de la conformité du sous-traitant.

Le contrôle s'avère aussi un élément crucial au travers de l'étude du cas de la municipalité de Brême qui a permis d'augmenter le salaire minimal, en particulier dans le secteur de la construction en sous-traitance, même si les partenaires sociaux demandent des sanctions plus fortes. Au Royaume Uni, le syndicat du secteur public, Unison, a fait pression sur les autorités locales pour appliquer sa «Charte des Soins éthiques» qui exige que les sous-traitants versent un salaire de minimum vital (d'au moins 15% plus élevé que le salaire minimum légal) et de payer le temps de déplacement entre autres obligations. Notre étude du cas de la municipalité de Leeds montre comment le dialogue social peut rendre ces acquisitions possibles nonobstant qu'elles ne soient pas sévèrement freinées par les sévères coupes budgétaires actuelles imposées par le gouvernement central depuis 2010 qui réduisent aussi les possibilités de contrôle indépendant et augmentent les risques que d'autres parts du salaire total des ouvriers soient prélevées (comme les primes pour horaires sociaux).

En Espagne, une réforme législative majeure, en 2006, a considérablement réduit les risques pour les travailleurs de la sous-traitance dans le secteur de la construction, en réaction à plusieurs années de campagne des organisations syndicales contre le fort taux d'accidents dans ce secteur. Une nouvelle

législation limite la sous-traitance verticale à trois niveaux et exige que toutes les firmes soient enregistrées. Ceci a constitué une forme spécifique de dialogue où le syndicat de la construction (FECOMA¹⁶) a mené une campagne pour récolter 600 000 signatures en soutien à une initiative législative comme le permet la Constitution espagnole.

Donner une voix aux travailleurs vulnérables

Bien que le travail précaire soit présent dans divers secteurs et professions de l'économie, certains groupes de main-d'œuvre tendent à être sur-représentés : les jeunes, les personnes à faible niveau, les femmes, les migrants et les travailleurs détachés. Plusieurs études de cas ont, de ce fait, analysé les efforts des partenaires sociaux pour réduire les écarts de représentation et pour renforcer les droits à la protection de l'emploi et à la protection sociale des travailleurs vulnérables.

Les efforts pour étendre les avantages de la protection syndicale aux travailleurs migrants se sont avérés essentiels dans beaucoup de pays européens. Au Danemark, la syndicalisation est très faible parmi les migrants (estimée à peine 12% chez les travailleurs polonais). Une étude de cas positive d'une compagnie de transformation du poisson au Jutland du nord a montré que les travailleurs roumains avaient contacté l'organisation syndicale (3F) en dépit de la peur d'être licenciés par leur employeur et avaient entamé un long processus d'établissement de rapports de confiance avec les représentants syndicaux locaux. Une campagne subséquente des médias a mis en relief les nouvelles formes d'esclavage dans l'entreprise. Le syndicat a lancé une action revendicative contre l'entreprise et a obtenu une convention collective dont les conditions sont conformes aux normes de l'industrie. Un autre cas positif similaire en France, dans la région du Languedoc-Roussillon, a inclus la formation d'un « espace social » pour la coopération et le dialogue entre les partenaires sociaux et les élus locaux pour régler le problème des mauvaises conditions de logement et pour faire connaître leurs droits aux travailleurs saisonniers migrants.

En Slovénie, un grand débat public et des actions collectives se sont concentrés sur la situation de plus en plus précaire des jeunes. Les problèmes de stages non rémunérés et de travail indépendant hors règles (faux auto-entrepreneuriat) a servi de catalyseur depuis 2010 pour la création de plusieurs nouvelles organisations de représentation, dont le Mouvement pour un Travail Décent et une Société Sociale, l'organisation syndicale Mladi Plus (Jeunes Plus) et le Syndicat des Travailleurs Précaires. La plus importante est Mladi Plus avec environ 3 000 membres qui se développe et qui lutte contre le chômage, pour le logement des jeunes ainsi que pour la création de conseils de carrière et de conseils juridiques pour ses membres.

Quelles recommandations?

Nos résultats de recherche soulignent le besoin de toutes les parties concernées a) d'être plus conscientes des écarts considérables entre les marchés du travail en Europe et b) de déterminer et de mettre en place des politiques et des pratiques efficaces (par le biais de réformes légales et/ou d'accords collectifs) qui supprimeront ces écarts et réduiront la nature perverse du travail précaire. Nos recommandations prioritaires concernent les quatre écarts et, tirant des leçons de nos études de cas, sont les suivantes :

- **Etablir un minimum d'heures garanties** avec un contrôle accru de l'employeur sur les horaires.

¹⁶ La Fédération de Construction de l'Organisation Syndicale Espagnole *Commission Obreras*

- **Utiliser des taxes et des fonds pour compenser les risques rencontrés par les travailleurs dans les emplois hors-normes** et prévoir des subventions ciblées de formation ou des pénalités fiscales pour les employeurs.
- **Etablir des conventions collectives plus inclusives**, comprenant une plus grande utilisation des mécanismes d'extension.
- **Améliorer les capacités des partenaires sociaux pour leur permettre d'établir des négociations sociales responsables**, incluant les problèmes d'égalité des genres
- **Etendre les droits du travail et les protections de sécurité sociale à tous les travailleurs indépendants**, en particulier l'assurance - maladie et les fonds de retraite
- **Etablir une protection sociale plus inclusive** pour atteindre un niveau élevé de prestations minimales et en faciliter l'accès aux travailleurs des emplois hors-normes
- **Renforcer les droits des conseils d'entreprises à agir pour réduire l'usage excessif par l'employeur de formes de travail atypique**
- **Inclure les travailleurs à contrats atypique dans les systèmes classiques de représentation des travailleurs**
- **Continuer à développer des stratégies pour mobiliser les travailleurs migrants**, spécialement dans les secteurs non régulés
- **Dédier des ressources additionnelles au contrôle et au renforcement des normes de travail**
- **Encourager (via la législation ou les accords d'industrie) la diffusion de bonnes pratiques de « prestations de valeur sociale » pour limiter le travail précaire parmi les sous-traitants**

Nos recherches révèlent de nouvelles opportunités rendues possibles à travers des formes diverses de dialogue social qui englobent un groupe plus large de parties prenantes et élargissent le cadre traditionnel des questions relatives aux relations industrielles. Nos résultats suggèrent que ce « **dialogue social étendu** » (formel et informel) génère une meilleure compréhension et un meilleur diagnostic des problèmes liés à l'emploi précaire. Cependant, bien qu'il soit souvent efficace au niveau local, on constate peu de preuves d'une diffusion réelle de gains mutuels, ce qui suggère la nécessité d'un pouvoir plus fort des syndicats, en particulier pour coordonner les stratégies entre les pays.

Equipe de recherche

Royaume Uni: Damian Grimshaw, Jill Rubery, Mat Johnson, Arjan Keizer et David Holman. European Work and Employment Research Centre (EWERC), Université de Manchester.

Allemagne: Karen Jaehrling, Ines Wagner, Claudia Weinkopf, Gerhard Bosch, Thorsten Kalina. IAQ, Université de Duisburg-Essen.

Denmark: Bjarke Refslund, Ole Henning Sørensen, Stine Rasmussen, Université d'Aalborg et de Trine Pernille Larsen, Université de Copenhague.

France: Cathel Kornig, Nathalie Louit-Martinod, Philippe Méhaut, with Valéria Insarauto. LEST, CNRS, Aix-Marseille Université.

Slovenia: Aleksandra Kanjuo-Mrčela, Miroљub Ignjatović. Université de Ljubljana.

Spain: Rafael Muñoz-De-Bustillo Llorente, Fernando Pinto Hernández. Université de Salamanca

Pour plus de renseignements :

Le Rapport de Recherche Comparative, six Rapports Nationaux et six exposés de recherches sont tous disponibles sur le site de l'EWERC : <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Our-research/Current-projects/Reducing-Precarious-Work-in-Europe-through-Social>



European
Work &
Employment
Research
Centre

