



Annexe 1

LES EMPLOIS PRÉCAIRES EN EUROPE : ANNEXE À LA RÉOLUTION 2007 DE LA CES CONCERNANT LA COORDINATION DES CONVENTIONS COLLECTIVES

Introduction

Au début de l'année 2006, la CES a envoyé un questionnaire aux membres de sa commission des négociations collectives, en leur demandant des informations sur la situation du travail précaire dans les différents pays. Dans ce rapport, le récapitulatif par pays est basé sur les réponses à ce questionnaire. En outre, des informations provenant d'une étude réalisée par IRES-France ont été utilisées pour compléter le tableau, lorsque cela s'avérait nécessaire¹.

CHAPITRE I. TRAVAIL PRÉCAIRE : FAITS, CONSÉQUENCES, CAUSES ET STRATÉGIES

La flexibilité excessive se propage dans toute l'Europe

Six millions de travailleurs temporaires en Espagne, 5 millions de travailleurs vulnérables au Royaume-Uni qui risquent de se voir refuser leurs droits en matière d'emploi, près de 3 millions de "faux" indépendants en Italie travaillant pour un seul employeur, 6 millions de travailleurs en Allemagne occupés dans des "mini-emplois" qui leur rapportent seulement 400 euros par mois maximum, 80% de la totalité des nouvelles embauches en France sur la base de contrats à durée déterminée.

Dans l'ensemble de l'Europe des 25, quelque 30 millions de travailleurs (14,5%) étaient sous contrat à durée déterminée en 2005, ce qui représente une augmentation par rapport à 2000, lorsque le nombre de ces travailleurs était de 25 millions (12,6%). Aujourd'hui, 37 millions de travailleurs travaillent à temps partiel (contre 32 millions en 2005). Un cinquième d'entre eux déclarent vouloir travailler à temps plein, une proportion qui augmente rapidement (15% en 2002 contre 20% en 2005). De plus, ces chiffres sont des moyennes. Ils cachent le fait que les groupes plus faibles (femmes, jeunes travailleurs, travailleurs âgés, migrants) supportent le poids des contrats et des pratiques de travail atypiques.

Ces chiffres sont alarmants. Ils remettent en question l'affirmation que l'on entend souvent selon laquelle l'Europe sociale se porterait bien, ce qui implique que la politique sociale et les droits des travailleurs peuvent être mis au "frigo". Ils réfutent aussi l'argument selon lequel les marchés du travail européens seraient rigides et peu flexibles. Ils montrent au contraire que sur les marchés du

¹ IRES, Les emplois précaires, enjeu de représentation synd
novembre 2005.

travail européens, il existe des situations de "flexibilité excessive" qui doivent être traitées de toute urgence si l'Europe veut améliorer ses résultats tant sociaux qu'économiques.

La pratique du travail précaire présente des inconvénients majeurs.

Le travail précaire a de graves conséquences tant sur les travailleurs concernés que sur l'économie dans son ensemble. La flexibilité excessive des travailleurs :

- Conduit les employeurs à considérer leur personnel comme une marchandise dont on peut aisément se passer en cas de problèmes dans l'entreprise. En conséquence, les employeurs sont peu enclins à investir dans la formation de leur main-d'œuvre. C'est en effet ce que de fortes indications empiriques semblent suggérer : depuis 2000, et parallèlement à une augmentation de la précarité sur les marchés du travail européens, on observe une diminution significative du nombre de travailleurs ayant reçu une formation de leur employeur. La proportion est passée de 30,6% en 2000 à 27,3% en 2005, et l'on constate également une baisse du nombre moyen de journées de formation (14,3 en 2000, 11,4 en 2005). La situation des travailleurs intérimaires, en particulier, est tout à fait dramatique : 18% seulement de ces travailleurs bénéficient d'une formation assurée par l'employeur (Source : quatrième étude sur les conditions de travail).
- Agit comme un piège aux "mauvais emplois". La mobilité verticale, qui permet de sortir d'un emploi précaire, est faible. Ce qui se traduit par un accès limité à des formations assurées par l'employeur, et par les barrières que rencontrent les travailleurs flexibles qui souhaitent participer à la formation permanente. Et cela en raison des faibles salaires, des longues heures de travail et des relations de travail hiérarchiques qui découragent les travailleurs qui souhaitent accroître leurs compétences. De fait, plusieurs études confirment le peu de possibilités de sortir de ces emplois atypiques.
- Freine l'innovation sur le lieu de travail : les travailleurs flexibles manifestent peu d'attachement à l'entreprise et sont peu motivés à coopérer lorsqu'une innovation est introduite sur le lieu de travail, étant donné qu'une augmentation de la productivité peut leur coûter leur emploi.
- Offre aux entreprises les mauvais stimulants pour leur permettre de relever les défis de la concurrence. Si l'on offre aux entreprises des « solutions de facilité » (licenciement des travailleurs, diminution des salaires, longues heures de travail non rémunérées), elles auront tendance à les utiliser et ce, au détriment d'une solution compétitive vraiment durable (innovation en termes de produit et de lieu de travail et productivité).

On trouve probablement la meilleure illustration de la perversité (économique) du travail précaire dans le cas de l'Italie, où l'ancien gouvernement Berlusconi a introduit toute une variété de contrats de travail qui permettent aux employeurs de déstabiliser les droits fondamentaux des travailleurs (loi Biagi de réforme du travail). Parallèlement, le rythme de la productivité horaire du travail a fortement diminué. En fait, la productivité a commencé à diminuer en chiffres absolus au cours des deux dernières années, ce qui a fortement porté atteinte à la

compétitivité des coûts italiens, en dépit d'augmentations salariales nominales modérées.

Les vraies causes de la précarité

Les entreprises en particulier avancent une explication bizarre aux causes du travail précaire. Elles prétendent que les travailleurs réguliers sont trop fortement protégés et que les employeurs n'ont pas d'autre choix que de répercuter tout le poids de la concurrence mondiale et de la flexibilité sur des travailleurs extérieurs, sur de nouvelles catégories de travailleurs ou des travailleurs plus faibles.

Cependant, les cas des pays traités au chapitre II montrent que cette vision est fautive. En réalité, les entreprises utilisent et exploitent les failles qui existent dans la législation européenne, les législations nationales du travail, les systèmes de taxation et la pratique des négociations collectives :

- Si l'on ne fixe pas de limites au travail à durée déterminée, les employeurs utiliseront au maximum ce type de contrats et empêcheront ainsi les travailleurs de conclure des contrats à durée indéterminée. Dans certains pays, en raison d'un manque de réglementation adéquate, les travailleurs gardent pendant des années un emploi temporaire chez le même employeur et pour le même travail. Ou un même travailleur se voit offrir le même travail sur la base de 10 ou 15 contrats d'intérim sur une période d'un an !
- Dans de nombreux cas, les systèmes fiscaux et les systèmes de cotisations à la sécurité sociale organisent et encouragent le comportement des "mauvais" employeurs. Les employeurs qui offrent des emplois temporaires, des contrats de "faux" travail indépendant ou des emplois payés au salaire minimal et à un salaire de misère sont récompensés en devant payer moins d'impôts et moins de cotisations à la sécurité sociale, quand ils ne bénéficient pas d'aides à l'emploi dans le cadre des "politiques d'intervention sur le marché du travail".

Les gouvernements et les entreprises justifient ces systèmes en prétendant que ces "exceptions" sont nécessaires pour remédier à la productivité et aux niveaux de compétences plus faibles de certains groupes de travailleurs. Mais dans la pratique, l'utilisation de ces systèmes est si largement répandue que "l'exception devient la règle" : des travailleurs suffisamment productifs et qualifiés sont engagés dans le cadre de statuts de travail précaire (subsidié), qui servent ensuite à détruire les emplois réguliers :

- Dans l'Europe des 25, un travailleur sur 3 (33 !) laisse entendre que ses tâches ne correspondent pas à ses compétences et qu'il pourrait effectuer des tâches plus exigeantes (Source : quatrième étude sur les conditions de travail). Les travailleurs engagés dans des emplois à faible salaire sont souvent des ouvriers qualifiés. En Allemagne, par exemple, les deux tiers des travailleurs qui occupent un emploi à faible salaire ont terminé une formation professionnelle.

- L'expérience en Allemagne (emplois à 1 euro), en France (contrat CNE), en Italie ("parasubordinare"), nous apprend que ces systèmes exceptionnels entraînent peu d'emplois supplémentaires nets. Dans la pratique, ces nouveaux régimes de travail qui n'offrent aucune sécurité, se substituent aux emplois réguliers.

Quelques principes d'une stratégie syndicale possible en Europe

Une stratégie syndicale européenne doit partir du principe qu'il n'y a pas de place pour des emplois précaires sur un marché du travail moderne. En nous inspirant du récapitulatif par pays (chapitre II), nous pouvons mettre en exergue un certain nombre d'approches et de "bonnes pratiques" intéressantes. Elles se fondent sur les principes suivants :

- Mettre un terme aux situations qui récompensent les "mauvaises" pratiques en matière d'emploi. Les systèmes des "petits emplois" doivent être soigneusement conçus, bien ciblés et temporaires, et ils doivent se concentrer sur la mobilité verticale des travailleurs.
- Encourager le comportement des "bons" employeurs en offrant des incitants fiscaux/parafiscaux à ceux qui ne recourent pas à des pratiques de travail précaire.
- Se concentrer en priorité sur le non-respect ou la piètre transformation des acquis sociaux européens (par exemple, la directive sur le travail à durée déterminée).
- Pallier les lacunes de la législation du travail/de la pratique des négociations collectives, tant au niveau européen que national.
- Élaborer des systèmes de négociations coordonnées qui "internalisent" la nécessité d'intégrer les groupes de travailleurs vulnérables, en particulier, par le biais des négociations collectives qui veillent à ce que tous les groupes de travailleurs y compris ceux qui font partie de groupe à risque de se retrouver au chômage aient accès à des formations et à l'apprentissage tout au long de la vie.
- Mettre en œuvre une stratégie macroéconomique qui combine des formations en fonction de l'âge et axées sur la stabilité et des politiques fiscales et monétaires qui soutiennent la demande et la croissance. Ceci afin de créer davantage d'emplois pour que les travailleurs qualifiés puissent décrocher des emplois productifs, ce qui mettrait des emplois décents à la disposition des travailleurs relativement défavorisés effets d'échelle contraires

CHAPITRE II. RÉCAPITULATIF PAR PAYS ²

Autriche

Beaucoup de contrats de travail, qui concernent le plus souvent des travailleurs de moins de 30 ans, comportent des clauses de "flexibilité". Ces clauses transforment les salaires en salaires "tout compris", sans paiement d'heures supplémentaires. Elles donnent à l'employeur le pouvoir de décider unilatéralement des régimes d'horaires flexibles et la possibilité d'obtenir le remboursement des frais de formation si le travailleur quitte son emploi. En moyenne, 18% des heures supplémentaires ne sont pas payées. Un quart de million de travailleurs ont des contrats atypiques, et les trois quarts sont des femmes. Beaucoup de ces travailleurs risquent de se retrouver dans la misère.

Belgique

Principaux problèmes relatifs au travail précaire

Les faux indépendants sont considérés comme étant le principal problème. Bien que la législation belge et/ou la pratique des négociations collectives offrent un cadre de contrôle des abus en matière de flexibilité, il n'y a pas de solution en Belgique au problème de ceux que l'on appelle les "travailleurs autonomes". Le problème se pose tout particulièrement lorsque des employeurs occupent des travailleurs d'Europe centrale et orientale en qualité de travailleurs indépendants, ce qui leur évite de payer les salaires conventionnels ou même les salaires minimaux, stipulés dans la directive sur les travailleurs détachés.

Il existe un cadre bien défini en ce qui concerne le travail intérimaire. Celui-ci impose des salaires égaux et limite le recours aux travailleurs temporaires aux situations particulières et exceptionnelles. Cependant, les entreprises exercent des pressions afin d'étendre le recours au travail intérimaire, et elles l'utilisent en général comme un mode d'accès au marché du travail.

Pratique intéressante visant à contrôler la flexibilité excessive

Le droit du travail contrôle l'utilisation abusive par les employeurs des contrats à durée déterminée en chaîne : sur une période de 2 ans, il ne peut y avoir successivement plus de 4 contrats à durée déterminée auprès d'un même employeur. À l'issue de cette période, le contrat à durée déterminée est considéré comme un contrat à durée indéterminée.

² * signale des informations basées sur une étude IRES

Le droit du travail en Belgique interdit également le travail à temps partiel très court. Un contrat de travail doit représenter au moins un tiers des heures de travail hebdomadaires effectuées par un travailleur à temps plein. Dans la pratique, cela revient à des contrats de travail d'au moins 13 heures par semaine. Ceci évite des abus de la part des employeurs qui pourraient établir des contrats de zéro heure ou de deux heures et maintenir ainsi des travailleurs dans une position très dépendante et faible. Par ailleurs, cela n'empêche pas les employeurs de faire peser le poids des fluctuations des activités sur les travailleurs, à partir du moment où un salarié a atteint le minimum de 13 heures par semaine. Une pratique trop fréquente consiste également à payer en noir les heures qui dépassent les 13 heures minimales, ce qui sape les revenus de l'État et empêche les travailleurs d'avoir pleinement accès aux allocations sociales.

PAYS-BAS*

Aux Pays-Bas, la proportion des travailleurs flexibles (définis comme étant sous contrat à durée déterminée de moins d'un an et sous contrat sur appel) est passée de 10,3% en 1998 à 6,6% (460,000 travailleurs) en 2003. Les travailleurs de garde représentent 22% de ce chiffre, ce qui correspond à environ 1,3% de l'ensemble des travailleurs. Un certain nombre d'entre eux sont des jeunes entre 15 et 24 ans qui combinent des études et un travail.

La libéralisation du secteur de l'intérim a entraîné certains abus. Il semble qu'un intérimaire sur quatre travaille pour des bureaux d'intérim qui ne paient pas les cotisations de sécurité sociale ni les salaires conventionnels.

Le droit du travail limite les contrats à durée déterminée à un maximum de 3 contrats sur une période maximale de 36 mois. À l'issue de celle-ci, le contrat devient un contrat à durée indéterminée. Cependant, les conventions collectives peuvent y déroger, ce qu'elles font d'ailleurs lorsqu'elles spécifient un nombre plus important de renouvellements de contrat et/ou une période de plus de 36 mois.

Pratiques intéressantes

On est parvenu à réduire de manière substantielle le nombre de travailleurs de garde en instaurant des sessions de travail minimales de 3 heures (jusqu'à 15 heures par semaine), en augmentant le nombre d'heures de travail contractuelles jusqu'au nombre moyen des heures travaillées au cours des trois derniers mois. Beaucoup de ces travailleurs de garde ont reçu un contrat de travail à temps partiel à la place.

Une autre mesure consiste à s'attaquer au problème des faux indépendants en transformant chaque relation de travail régulière de 20 heures par semaine au cours des trois derniers mois en un contrat de travail régulier.

Des conventions collectives, suivies par la "loi flex", ont instauré le droit pour les travailleurs de demander une réduction du temps de travail, ainsi que le droit de renoncer à un choix antérieur.

Tout comme le Royaume-Uni, les Pays-Bas comptent une forte proportion de travailleurs à temps partiel. Mais à l'inverse du Royaume-Uni, et grâce au système des "droits équivalents", le travail à temps partiel n'est pas synonyme de précarité.

Certains syndicats (médias, construction, services) ont organisé les indépendants et cherchent à inclure, dans les conventions collectives, des taux de compensation fixes et minimaux pour les indépendants.

ALLEMAGNE

Principaux problèmes relatifs au travail précaire

Le travail à temps partiel augmente rapidement et est passé de 14,2% de l'ensemble des travailleurs à 19,4%. Derrière ces chiffres se cachent ce que l'on appelle les mini-emplois (revenu mensuel limité à 400 euros, alors que le temps de travail n'est pas limité). Quelque 6 millions de travailleurs occupent actuellement ce type de mini-emploi (pour 1,4 million de travailleurs, il s'agit d'un second emploi). La moitié d'entre eux gagnent moins de 8 euros de l'heure.

Les employeurs font appel à du personnel intérimaire afin de saper la position de négociation des syndicats : les revendications salariales considérées comme exagérées (ou des concessions salariales que les employeurs jugent insuffisantes) sont sanctionnées en recourant à des intérimaires. Les intérimaires sont payés à des salaires très bas qui peuvent parfois descendre jusqu'à 5 euros de l'heure. En principe, la législation du travail allemande impose le principe "à travail égal salaire égal". Mais dans la pratique, la concurrence entre syndicats a abouti à des conventions collectives qui prévoient la possibilité de déroger au principe de l'égalité des salaires.

En Allemagne, il existe un important secteur à faibles salaires. 2,5 millions de travailleurs (à temps plein) gagnent des salaires de misère (moins de 50% du salaire médian), et 64% d'entre eux sont diplômés ou ont suivi une formation professionnelle. Le secteur à faibles salaires constitue également un piège : même après cinq ans, un tiers seulement des travailleurs est à même de quitter un emploi à faible salaire pour décrocher un emploi mieux payé. C'est la mobilité verticale la plus faible en Europe.

Il existe une génération de "stagiaires gratuits" : 40% d'entre eux ne reçoivent aucun salaire.

La politique du marché du travail soutient fortement cette tendance au travail plus précaire en Allemagne. Des réductions dans les systèmes d'indemnités de chômage, ainsi que des politiques d'intervention sur le marché du travail, obligent les travailleurs à accepter des emplois dont le salaire est de 30% inférieur aux salaires négociés collectivement. De même, les mini-emplois et les emplois à 1 euro entraînent les travailleurs dans le secteur du travail précaire, peu rémunéré.

FRANCE

Principaux problèmes relatifs au travail précaire

La majorité des nouvelles embauches (80% !) se font sous contrat à durée déterminée, et ce sont principalement les jeunes qui en sont victimes. Le recours exagéré à des contrats à durée déterminée crée des problèmes sur le plan des droits sociaux tels que le pécule de vacances, les congés de maladie, la maternité...

Pratique intéressante visant à contrôler la flexibilité excessive

On sait que les travailleurs intérimaires ont beaucoup moins accès aux formations. En France, une taxe spéciale est appliquée aux agences d'intérim, et ces recettes servent ensuite à assurer la formation des intérimaires.

ITALIE*

Le cadre de la politique économique européenne a été l'un des facteurs qui ont conduit à la réforme du marché du travail italien et à l'instauration du travail précaire : en raison des contraintes imposées à la politique fiscale par le régime de Maastricht et étant donné qu'une dévaluation de la monnaie nationale n'est plus possible au sein de l'union monétaire, les décideurs considèrent que le "travail" est le seul facteur d'ajustement.

Par conséquent, et en particulier sous le gouvernement Berlusconi (voir loi Biagi), l'Italie a instauré toute une "variété" de contrats d'emplois qui permettent aux entreprises d'obliger les travailleurs à accepter des conditions de travail précaires :

- les contrats de "collaboration" ont formalisé ce que l'on appelle le "parasubordinare", une catégorie qui se situe entre le statut des travailleurs réguliers et celui des indépendants. Dans de nombreux cas, ces travailleurs effectuent le même travail que les travailleurs réguliers, mais sans avoir (totalement) accès aux droits à la sécurité sociale. En 1995, ces "contrats de collaboration" ont été "officialisés" par le paiement de cotisations de sécurité sociale considérablement inférieures aux cotisations payées pour les travailleurs réguliers. Ce qui a eu comme conséquence que le nombre de "parasubordinare" a triplé et est passé d'un million de travailleurs (1996) à 3 millions de travailleurs (2004). Un quart de ceux-ci sont occupés dans le secteur public. Quarante-vingt-dix (!) pour cent d'entre eux travaillent pour un seul employeur. Les travailleurs indépendants représentent 27% de l'emploi total en Italie, un chiffre sensiblement plus élevé que dans le reste de l'Europe.

- La proportion des travailleurs à durée déterminée qui représentent 12,3% de l'emploi total, est identique à la moyenne européenne. Cependant, la moitié des nouvelles embauches concerne des contrats à durée déterminée et la proportion de ces contrats dans l'emploi total a augmenté rapidement pour passer de 7,4% en 1995 à 10% en 2000.
- Les "contrats d'insertion" permettent aux travailleurs entre 18 et 29 (!) ans, aux chômeurs de longue entre 29 et 32 ans, aux chômeurs âgés de plus de 50 ans et aux femmes (!), dans la quasi-totalité des régions, d'être engagés à un niveau salarial qui est de deux catégories en dessous du niveau de qualification nécessaire pour le travail. Le nombre d'employeurs qui assurent la formation de ces travailleurs est pratiquement nul.
- Les contrats "de garde" permettent à l'employeur de faire appel au travailleur en fonction de l'activité de l'entreprise. Si les travailleurs doivent être disponibles en permanence, ils reçoivent une indemnité spéciale. Mais aucune cotisation de sécurité sociale n'est payée sur cette indemnité pour disponibilité.
- Emploi partagé : un contrat par lequel deux salariés partagent un travail. Le licenciement d'un travailleur implique automatiquement le licenciement de l'autre, une modalité qui pose d'énormes problèmes lorsque les deux travailleurs en question sont un couple.
- Le travail à temps partiel a également augmenté rapidement pour passer de 8,4% en 2000 à 12,8% en 2005. Des réductions des cotisations de sécurité sociale visaient spécifiquement à encourager les employeurs qui engagent du personnel à temps partiel, en particulier des jeunes, des femmes et des travailleurs âgés. De plus, la loi Biagi de 2003 a affaibli le rôle des syndicats et leurs possibilités de limiter et de négocier l'instauration du travail à temps partiel dans les entreprises.

Pratique intéressante

Les syndicats italiens tentent de négocier avec les employeurs, des conventions collectives qui "stabilisent" et réglementent à nouveau le recours à ces formes de travail. En 2003, par exemple, un accord a été signé pour le secteur des centres d'appel. Il stipulait que la proportion des travailleurs "parasubordinare" devait être progressivement ramenée de 80% (!) à 40%.

Le nouveau gouvernement Prodi tient à mettre un terme aux abus des employeurs en ce qui concerne ce chaos de contrats de travail. Une première offensive contre la déréglementation du marché du travail italien est le projet de budget 2007 qui prévoit une diminution des impôts sur le travail. Les modalités de cette réduction fiscale font en sorte de privilégier les contrats à durée indéterminée par rapport aux autres formes de contrats. Par ailleurs, on a réduit l'avantage dont le statut de "parasubordinare" bénéficiait en termes de cotisations sociales ; à son tour, ceci offre la marge de manœuvre financière nécessaire pour réduire le « coin fiscal » (décalage entre le coût de la main-d'œuvre et le revenu après impôt). Ainsi, le gouvernement italien récompense le

comportement des 'bons' employeurs et fait payer aux "mauvais" employeurs le coût de la flexibilité qu'ils imposent aux travailleurs. Une seconde initiative commencera au début de l'année prochaine, avec l'ouverture d'une négociation tripartite visant à s'attaquer au système de "parasubordinaire" et à lutter contre le travail informel.

ESPAGNE*³

Principaux problèmes relatifs au travail précaire

L'Espagne est le "champion" malheureux des contrats d'intérim. Environ un tiers de la totalité des travailleurs est sous contrat à durée déterminée. Cette proportion a peu diminué malgré les bonnes performances de l'économie espagnole, qui a permis de réduire le chômage de plus de la moitié puisqu'il est passé de 20% à 8% actuellement. En chiffres absolus, ceci concerne 5 millions de travailleurs.

Une conséquence de la forte incidence du travail à durée déterminée est le fait que de nombreux travailleurs sous contrat à durée déterminée ont difficilement accès aux indemnités de chômage. En effet, cet accès est limité aux travailleurs dont les cotisations de sécurité sociale couvrent une période minimale de 12 mois. Et les deux tiers des contrats à durée déterminée sont conclus pour une durée de 6 mois ou moins.

On peut expliquer la forte augmentation de la proportion du travail à durée déterminée au cours de la seconde moitié des années 80 par les politiques d'intervention sur le marché du travail. Celles-ci ciblent un certain public (chômeurs de longue durée, main-d'œuvre féminine...) et accordent d'importantes réductions d'impôts et des avantages fiscaux aux employeurs qui engagent temporairement ces travailleurs. En 1992, par exemple, la moitié des contrats temporaires étaient conclus dans le cadre de ces politiques d'emploi. Le fait que l'incidence relative du travail intérimaire n'a pas vraiment diminué au cours de la récente période de croissance s'explique à nouveau par le régime de politique fiscale de Maastricht. Pour consolider les finances publiques, un quart seulement des emplois vacants dans le secteur public sont pourvus par des contrats de travail réguliers, le reste des postes vacants étant pourvu grâce à des contrats d'intérim.

Pratique intéressante

En mai 2006, les partenaires sociaux et le gouvernement ont conclu un accord social dans le but de s'attaquer au problème du travail précaire. L'accord comporte les mesures suivantes :

- Une limite au travail intérimaire : après plus de 24 mois de contrats à durée déterminée, dans la même entreprise, pour le même emploi et sur une période de référence de 30 mois, le contrat est converti en un contrat à durée indéterminée.

³ Basé également sur des informations reçues de l'UGT-E

- Des primes (entre 850 et 3200 euros) sont payables annuellement à l'employeur qui offre un contrat à durée indéterminée à certains groupes cibles (femmes, jeunes, chômeurs de longue durée...).
- Les cotisations patronales de sécurité sociale sont réduites à 5,5% pour les contrats à durée indéterminée et à 6,7% pour les contrats à durée déterminée.
- Implication des partenaires sociaux dans les services d'inspection du travail afin de contrôler le recours illicite à des contrats d'intérim, dans des entreprises et des secteurs où la proportion des travailleurs à durée déterminée est particulièrement importante.

Grâce à ces politiques, cent mille contrats temporaires seront convertis en contrats à durée indéterminée avant la fin de cette année.

Une autre mesure politique intéressante est le nouveau statut légal des travailleurs autonomes, en cours d'élaboration. Si au moins 75% du revenu total d'un travailleur indépendant proviennent d'un seul et même client, ce travailleur bénéficie d'une protection supplémentaire : dans ce cas, un contrat écrit devient obligatoire et le taux de compensation est régi par des "conventions d'intérêt professionnel". Ces conventions sont négociées entre les associations d'employeurs et d'utilisateurs, d'une part, et les associations de travailleurs autonomes (ayant des liens avec le mouvement syndical), d'autre part. Les tribunaux du travail sont autorisés à intervenir en cas de conflits ou de non-respect des conventions.

Royaume-Uni

Principaux problèmes relatifs au travail précaire

La proportion de travailleurs à temps partiel est très importante au Royaume-Uni. À l'inverse des Pays-Bas, les travailleurs à temps partiel britanniques n'ont pas ou peu accès aux droits sociaux essentiels (pensions, maternité, indemnités de chômage).

Les faibles salaires sont très répandus au Royaume-Uni : plus de 20 (28)% de la population britannique ont un revenu inférieur à 60 (50)% du revenu médian, et la probabilité de passer d'un emploi à faible salaire à un emploi mieux rémunéré est la plus faible de l'Union européenne.

Le travail intérimaire est moins répandu au Royaume-Uni (environ 6%) que dans le reste de l'UE. Mais par ailleurs, les travailleurs temporaires ne bénéficient d'aucune protection de sorte que leur salaire est en moyenne 17% inférieur à celui des travailleurs sous contrat à durée indéterminée. De plus, l'accès à des régimes supplémentaires de pension, de maladie et de vacances est peu probable lorsque quelqu'un travaille comme intérimaire au Royaume-Uni. Même dans le cours d'une carrière complète, les travailleurs qui ont un jour occupé un emploi temporaire, gagnent en moyenne un salaire inférieur de 12% (8,8% pour les femmes).

Cette structure des contrats à temps partiel et des contrats d'intérim a pour conséquence qu'un tiers des travailleurs n'ont pas droit à des congés de maladie. (La moitié des entreprises britanniques ne paient aucun salaire pendant les trois premiers jours de maladie). Au Royaume-Uni, l'absence de protection juridique décente ou de syndicats sur le lieu de travail a pour conséquence qu'un travailleur sur cinq ou environ 6 millions de travailleurs au total sont susceptibles d'être victimes d'abus de la part de leur employeur.

Pratique intéressante afin de contrôler la flexibilité excessive

Réglementation claire et critères permettant de distinguer les travailleurs dépendants des travailleurs indépendants.

Instauration d'un salaire minimal obligatoire en 1999.

Diminution de la période d'essai pendant laquelle un licenciement abusif ne peut être contesté par le travailleur : elle passe de 24 à 12 mois.

POLOGNE

Principaux problèmes relatifs au travail précaire

La proportion des travailleurs à durée déterminée a énormément progressé pour passer de 4% en 1999 à 26% en 2005. 60% des jeunes sont sous contrat à durée déterminée. On observe également une croissance rapide du travail intérimaire. Ces travailleurs atypiques sont exclus de toute formation.

Un dixième de la main-d'œuvre est constituée de travailleurs indépendants, dont beaucoup dépendent d'un seul "employeur". C'est le cas en particulier dans les secteurs de la santé et des services sociaux.

SLOVAQUIE

Principaux problèmes relatifs au travail précaire

Le code du travail autorise des contrats à durée déterminée en chaîne sur une période de trois ans. De plus, le droit du travail l'autorise sur une période indéfinie "s'il y a des raisons de le faire". Ce qui revient à donner un chèque en blanc aux employeurs désireux d'abuser de la situation. Dans le cas de certains travailleurs (infirmiers, services de soins, travailleurs dans les petites entreprises), la loi n'impose aucune limite. En Slovaquie, un contrat à durée déterminée peut être résilié sur-le-champ.

La législation du travail slovaque autorise aussi des "licences de négociants", ce qui crée de "faux indépendants". Des salariés qui effectuent un travail identique

dans la même entreprise peuvent alors recevoir des indemnités différentes et ne pas bénéficier du même accès à la sécurité sociale.

Les travailleurs à temps partiel bénéficient d'une durée de préavis inférieure, soit deux semaines au lieu de deux mois. Il est rare que ces contrats soient convertis en contrats à temps plein.

Pratique intéressante

Pour accroître le respect de la législation du travail, le gouvernement envisage des amendes plus élevées. Celles-ci sont actuellement limitées à 1 euro en moyenne par cas.

HONGRIE

Il existe une pratique générale qui consiste à employer des travailleurs en qualité de petits et semi-entrepreneurs. La législation actuelle cherche à faire clairement la distinction entre les travailleurs et les entrepreneurs. La législation récente oblige également les entreprises qui empruntent des travailleurs à d'autres entreprises à leur payer le même salaire.

SLOVÉNIE

Le nombre de travailleurs atypiques (travailleurs sur la base de projets, travailleurs détachés auprès d'un autre employeur) est en augmentation. Cela crée de l'incertitude chez les travailleurs concernés, l'attachement à l'entreprise est beaucoup moins fort et, par conséquent, il y a moins d'innovation. De plus, ces travailleurs ont plus difficilement accès au crédit et à des prêts.

ESTONIE

De nombreuses absences pour maladie résultent des mauvaises conditions de travail dans les entreprises et de semaines de travail néfastes pour la santé.

NORVÈGE

Principaux problèmes relatifs au travail précaire

Un dixième des travailleurs sont des intérimaires, il s'agit de jeunes dans la plupart des cas. Les intérimaires sont exclus des régimes de pension, et leur forte rotation a pour conséquence que les employeurs s'intéressent peu à l'amélioration de leurs compétences. Ils éprouvent aussi des difficultés à accéder à des prêts au logement.

Un cinquième des travailleurs est occupé à temps partiel. Les employeurs abusent du travail à temps partiel pour éviter de contribuer aux systèmes de pension.

Pratique intéressante

La loi sur l'environnement de travail limite l'utilisation des emplois intérimaires aux cas exceptionnels, mais ce principe est peu respecté dans les secteurs des services où la densité syndicale est limitée.

SUÈDE*

Principaux problèmes relatifs au travail précaire

Depuis 1997, le recours à des contrats à durée déterminée n'est plus limité à certains cas spécifiques (par exemple, une augmentation temporaire des activités ou le remplacement de travailleurs permanents en vacances ou en congé sabbatique). Cependant, des travailleurs ne peuvent être engagés sous contrat à durée déterminée pendant plus de 12 mois sur une période de trois ans, et il est aussi prévu un maximum de cinq personnes par entreprise. Les contrats basés sur les négociations collectives peuvent déroger à ces règles. En 2000, une réforme contestée a permis aux négociations locales d'y déroger, alors qu'avant 2000, une telle dérogation n'aurait pu se faire que par des négociations centralisées. Le travail à durée déterminée est passé de 14,4% en 1996 à 16% en 2000.

Une autre évolution encore plus frappante concerne l'augmentation du travail à temps partiel depuis 2000. Celui-ci concernait 19,4% de la totalité des travailleurs et ce chiffre est passé à 24,7% en 2005. Derrière ces chiffres se cache, entre autres, le problème que les employeurs abusent des contrats de travail à temps partiel en les combinant à des pratiques de travail "de garde".

Annex 2

Exemples de textes à caractère transnational négociés au niveau de l'entreprise

Entreprise	Date	Dénomination	Domaine
Danone	1988	Avis commun	Principes et programme du travail commun
	1989	Projet	Information économique et sociale
	1989	Programme d'action	Egalité hommes femmes
	1992	Accord cadre	Formation
	1994	Déclaration commune	Droits syndicaux
	1997	Avis commun	Gestion des modifications d'activité

			(formation, reclassement, consultation, droit syndical)
	2001	Accord	Mesures sociales en cas de restructuration
Accor	1995	Accord	Droits sociaux fondamentaux
ENI	1996	Accord	Santé & Sécurité
	2002	Accord	RSE. dialogue social
Vivendi	1996	Déclaration commune	Droits sociaux fondamentaux
	1999	Charte	Sécurité au travail
Ikea	1998	Code de conduite	Droits sociaux fondamentaux
Suez	1998	Charte sociale internationale	Droits fondamentaux principes de la GRH
	2002	Charte	Santé & sécurité
Kraft Jacobs Philip Morris	1998 1999 2001	Code de conduite Code de conduite Principes Accord	Fumeurs /'non- fumeurs Introduction de l'euro Protection des données
Deutsche Bank	1999	Position commune	Nouvelles structures, sécurité d'emploi et employabilité
Ford	2000	Accord	Cession de Visteon: statut des salariés, représentation et contrats de Visteon
	2000	Accord	Joint Venture CFT: maintien de contrats Ford, investissements
	2003	Accord cadre	Droits sociaux et RSE
	2004	Accord	Restructuration IOS: maintien emploi, investissements, employabilité
General Motors	2000	Accord cadre	Conséquences de l'alliance GM/Fiat sur le statut des salariés et la représentation
	2001	Accord cadre	Restructurations en cours
	2001	Accord cadre	Restructuration d'Opel
	2002	Accord	RSE
	2004	Cadre	Restructuration européenne
Faber Castell	2000	Accord cadre	Droits sociaux fondamentaux
Air France		Avis commun	Mobilité
		Avis commun	Position du personnel commercial
	2001	Charte sociale	Droits fondamentaux, politique RH
Freudenberg	2000	Accord mondial	Droits fondamentaux, Santé

:			& .sécurité
Hochtief	2000	Code de conduite	RSE
Carrefour	2001	Accord	Droits fondamentaux
Club Méditerranée	2001	Déclaration commune	Sous-traitance
	2004	Accord	Droits fondamentaux et mobilité Europe & Afrique

Entreprise	Date	Dénomination	Domaine
Chiquila	2001	Accord	Droits fondamentaux
Marazzi	2001	Déclaration	Santé & sécurité
OTE	2001	Accord mondial	Droits fondamentaux
Unilever	2001	Brochure	Restructuration responsable
	2004	Déclaration commune	Protection des données
Skanska	2001	Accord	Droits fondamentaux
Statoil	2001	Accord	Dialogue social
Telefonica	2001	Code de conduite	Droits fondamentaux
Triumph	2001	Code de conduite	Droits fondamentaux
Sara Lee			Santé & Sécurité
Merloni	2002	Déclaration d'accord	Droits fondamentaux
Anglogold	2002	Accord	Droits sociaux fondamentaux - dialogue social
Diageo	2002	Annexe à l'accord CEE	Bonnes pratiques de restructuration
Daimler Chrysler	2002	Principes	RSE
Fonterra	2002	Accord mondial	Droits syndicaux, standards minimum
Endesa	2002	Protocole	Dialogue social
Ballast Nedam	2002	.Accord cadre	Droits fondamentaux sous-traitance
Norske Skog	2002	Accord	Droits fondamentaux
GE advanced materials (GEPE)	2002	Accord	Communications électroniques
	2003	Annexe à l'accord CEE	Procédure de négociation CEE direction
	2004	Accord	Données d'embauche
Volkswagen	2002	Déclaration commune	Droits sociaux et relations sociales
Dexia	2002	Principes	Management social
Usinor-Arcelor	2002	Convention européenne	Santé & sécurité
	2004	Convention européenne avec	Santé & sécurité

		groupes de préparation	
	2005	Groupe de préparation	Evolution des compétences
	2005	Accord mondial	RSE
Leoni	2003	Déclaration	Droits sociaux et relations sociales
Lafarge	2003	Réunions européennes et Déclaration commune	Santé & sécurité
	2005	Accord	RSF-- relations sociales
Schlumberger	2003	Commission ad-hoc	Conditions de cession d'activités
GEA	2003	Déclaration	RSh
Rheinmetall	2003	Code de conduite	RSE
ISS	2003	Lettre d'accord	Droits sociaux fondamentaux
SKF	2003	Code de conduite	Ethique, droits syndicaux
H&M	2004	Accord	Droits sociaux fondamentaux
Philips	2004	Texte écrit par management en consultation avec EWC	Gestion des restructurations
EDF	2004	Accord	RSE
Bosch	2004	Déclaration commune	RSE
Lukoil	2004	Accord mondial	Droits fondamentaux
Impregilo	2004	Accord cadre	RSE
Rhodia	2004	Accord	RSE
Porr	2004	Accord	Protection des données
Total	2004	Accord	Dialogue social, gestion prévisionnelle des emplois, restructurations
	2005	Accord européen	Egalité des chances
Prym	2004	Déclaration	Droits sociaux et relations industrielles
Renault	2004	Déclaration	Droits sociaux fondamentaux

Entreprise	Date	Dénomination	Domaine
SCA	2004	Accord	Coopération et RSE
Röchling	2004	Code de conduite	Droits sociaux fondamentaux
BMW	2005	Déclaration commune	RSE
EADS	2005	Déclaration commune (à inclure dans future renégociation CEE)	

Veidekke	2005	Accord cadre	RSE Santé & Sécurité, salaires, temps de travail
Schwan	2005	Accord mondial cadre	Droits sociaux fondamentaux