



# Reducing Precarious Work

## LES ECARTS DE PROTECTION ET LE ROLE DU DIALOGUE SOCIAL EN FRANCE

**Cathel korning, Nathalie Louit-Martinod, Philippe Méhaud et Valéria Inarauto**

Institut du Laboratoire d'Economie et de Sociologie du Travail, LEST, CNRS, Aix-Marseille Université

Un projet de la Commission européenne (DG. emploi, affaires Sociales et Inclusion VP/2014/004)



# Aperçu

Cette étude a pour but d'analyser les écarts entre ce que l'on peut décrire comme les relations standard (ou de bonne qualité) du travail et s'intéresse à la manière dont ces écarts se sont développés dans un marché français qui a longtemps été caractérisé par un taux de chômage relativement élevé (particulièrement pour le chômage de longue durée). Cette spécificité doit être prise en compte si l'on veut comprendre certaines législations ou certains accords collectifs qui ont été introduits ces dernières années. Cela doit aussi être examiné avec en arrière-plan l'intense débat sur les contrats d'embauche et la mise en place de toutes récentes réformes dont les effets sont encore difficiles à évaluer.

## La mise en évidence des « écarts de protection » en France

### I) Les écarts en matière des droits du travail

Le contrat à durée déterminée (CDD) est le point de référence pour une analyse du changement des normes du travail. Il n'a été défini légalement dans le code du travail comme la « norme et la forme générale de la relation de travail » qu'en 1982, bien longtemps après les 30 années de croissance économique qui ont suivi la deuxième Guerre Mondiale. En dépit de l'augmentation des emplois hors normes, le CDI (dans lequel nous incluons le statut de fonctionnaire) reste dominant, comptant pour près de 80% des emplois (rémunérés ou autres). Ce pourcentage tend à fluctuer dans le court terme en fonction de la situation économique mais il est demeuré stable depuis les années 2000.

La plupart des normes de protection qui sont établies, à un niveau plus élevé que ceux du RU ou de l'Espagne, sont fixées par la loi et/ou par des conventions collectives et s'appliquent à tous les emplois salariés. C'est effectivement le cas pour le salaire minimum, les principaux types de protection sociale (congé maternité, réglementation en matière d'hygiène et de sécurité au travail, retraites, formation professionnelle individuelle, égalité de salaire) et la réglementation des indemnités de chômage.

De ce fait, en principe, l'accessibilité à ces droits s'étend à un large secteur de la population. Dans le passé, la plupart de ces droits étaient liés aux contrats de travail et à des contributions pour la sécurité sociale (versées par les employeurs et les salariés) et étaient conçus sur un modèle d'emploi fixe. Cependant l'accentuation évidente de l'instabilité dans certains secteurs du marché du travail (sorte de « yo-yo » entre les contrats à court terme et le chômage, utilisation de plus en plus fréquente de contrats à durée déterminée, risque accru de perte d'emploi pour les travailleurs les plus âgés et les moins qualifiés etc.) est en train d'orienter le débat et les stratégies politiques (à la fois gouvernementales et agréées à travers les négociations collectives) vers « la sauvegarde des trajectoires de l'emploi » en mettant l'accent sur la portabilité individuelle de certains droits, sans tenir compte de la situation (emploi, inactivité, chômage).

## ii) La protection sociale et les écarts d'insertion

Il existe, en outre, un certain nombre d'exceptions possibles (par exemple les droits limités pour les travailleurs détachés) comme les limitations liées de facto à, par exemple, l'ancienneté, le nombre réel d'heures travaillées (pour l'accès à l'assurance maladie, aux allocations de chômage, etc.)

Le système de protection sociale est principalement basé sur des prestations provenant des contributions des employeurs et des salariés. Ces fonds sont gérés conjointement par les partenaires sociaux mais sous le strict contrôle de l'état. Ce système permet une large couverture sociale pour tous et comprend des redistributions, il joue donc un rôle significatif en termes d'insertion. Il paraît toutefois subir une pression de plus en plus forte. L'équilibre de certains schémas se trouvant compromis par la réduction des ressources due au chômage et aux changements démographiques.

Les principaux écarts proviennent, d'abord et surtout, de la fragmentation des trajectoires de l'emploi, consistant en une alternance de périodes de chômage, de travail et d'inactivité. De ce fait, le niveau de pauvreté augmente au sein de la population active, en dépit du filet social. Certains groupes marginaux sont totalement ou partiellement exclus du système quand ils ne versent plus de cotisations sociales (du fait de leur chômage). La notion de droits universels a été introduite pour leur donner accès à l'assistance sociale. Le « Revenu de Solidarité active » ou RSA a été étendu récemment aux jeunes âgés de 18 à 25 ans (soumis à conditions).

De plus, les régimes complémentaires de protection sociale diffèrent selon la taille de l'entreprise et les accords de secteur. Quelques réformes récentes ont été introduites pour réduire certains écarts. Ainsi, un droit « rechargeable » au bénéfice des prestations de chômage doit, par exemple, encourager la reprise du travail, même pour de courtes périodes. Un programme de protection médicale complémentaire, qui a été rendu obligatoire depuis janvier 2016, devrait contribuer à réduire l'écart entre les grandes et les petites entreprises.

## iii) Les écarts de représentation

Le droit à une représentation des salariés est solide, comprenant le droit d'adhérer à un syndicat et d'éligibilité en tant que délégué. Toutefois, le paradoxe français est bien connu : le nombre de salariés syndiqués est parmi les plus faibles de l'OCDE mais la protection par les conventions collectives est une des plus fortes, due surtout au principe d'extension par l'état des accords collectifs de secteur (dont 80 % incluent des demandes d'extension qui sont rarement refusées).

Le nombre de syndiqués peut être faible mais les syndicats sont présents et actifs dans les entreprises et la participation des employés aux élections de délégués reste élevée. Les organisations patronales sont toutefois très structurées, tant au niveau national qu'au niveau de l'entreprise.

Les principaux écarts proviennent en majorité des effets collatéraux liés au secteur et à la taille de l'entreprise. Tout d'abord, les différentes obligations en jeu sont moins strictes dans le cas des petites entreprises et, d'autre part, les représentants des salariés y sont moins présents. A ceci s'ajoutent la nature même de l'entreprise (par exemple pour la distribution, l'hôtellerie et la restauration) ainsi que les situations d'emploi et les catégories de salariés (travailleurs intérimaires ou à temps partiel).

## iv) Les écarts de mise en application

L'inspection du travail française est généraliste. De ce fait, elle recouvre un large domaine puisque tout ce qui a trait à l'emploi et au travail est de sa responsabilité, quels que soient les entreprises et les secteurs concernés. Cependant, à cause du manque de personnel et de son très grand champ d'action, toutes les plaintes et les rapports des salariés ou des syndicats ne peuvent être correctement traités. On note, là aussi, un écart dans le traitement, puisque les petites entreprises sont moins souvent inspectées que les plus grosses. En dépit d'efforts répétés, effectuer des contrôles dans les entreprises employant du personnel détaché s'avère aussi difficile.

Le travail illégal pose une autre question-clé. Le Ministre du Travail a lancé une campagne pour le contrer). Plusieurs réformes prévues pour combattre le travail illégal ont été récemment introduites dans des secteurs comme le service à la personne où des particuliers emploient illégalement des femmes sur la base d'un temps partiel. En plus de cela, on voit apparaître maintenant ce que l'on nomme « le travail gris » (où des employeurs déclarent le minimum d'heures exigé pour être en règle en s'abstenant de plus en plus de déclarer le nombre réel d'heures effectivement travaillées).

## LES DIFFERENTS TYPES D'EMPLOI PRECAIRE

Les changements de structure dans l'économie (développement du secteur de services, en particulier des services personnels), dans les formes d'organisation du travail (avec la recherche d'une plus grande flexibilité interne et externe, avec l'allongement des chaînes de sous-traitance), dans les styles de vie (changements dans la structure familiale, désir des employés de choisir leur nombre d'heures de travail pendant leur vie active) sont quelques-uns des facteurs qui contribuent à la création de nouveaux écarts de protection.

### L'emploi standard en perte de vitesse

Il y a de nombreuses preuves de l'érosion de la relation d'emploi « normale », particulièrement quand les statuts de l'emploi et le niveau de vie sont concernés. En France, un million de travailleurs vivent au-dessous du seuil de pauvreté. Bien que les contrats à durée indéterminée soient le type de contrat le plus répandu en France (en terme de stocks), un tiers de ces contrats sont rompus en l'espace d'une année et 90% des travailleurs sont ensuite embauchés avec des contrats à durée déterminée.

Les quelques dernières années ont vu une sorte d'érosion au sein de la force de travail avec le développement de certains secteurs à rapide expansion. Un exemple évident concerne l'hôtellerie et la restauration, la distribution au détail et les secteurs du service personnel qui concentrent un grand nombre d'indicateurs de pauvreté. Les jeunes et les femmes y sont majoritairement représentés et les emplois proposés exigent souvent peu de qualifications, sont mal rémunérés et offrent peu, sinon pas du tout, de possibilités de formation.

En outre, les entreprises confient de plus en plus de travail et d'emplois à des sous-traitants qui consistent en de plus petites structures créant ainsi des écarts de protection importants entre petites et grandes entreprises. Cela contribue aussi à l'affaiblissement des collectifs de travailleurs et à la fragmentation de la main d'œuvre, limitant ainsi l'activité des syndicats ou les actions collectives, les manifestations ou simplement tout accès à l'information relative aux droits des salariés. Depuis les

années 2000, les entreprises ont de plus en plus embauché des travailleurs avec des contrats de si courte durée qu'ils ne leur permettent pas de prétendre à des droits.

## **Le travail temporaire:**

Les deux sortes d'emploi temporaire en France sont le travail à durée fixe et le travail intérimaire . En termes de flux d'emplois, ils représentent la plus grande proportion –qui est en expansion- des embauches. Concernant principalement des jeunes, des femmes et les personnes les moins qualifiées, ces types d'emplois signalent une dualisation croissante du marché du travail. Pour les jeunes, ces types de contrats permettent une phase de transition entre la fin des études et un emploi fixe. Ces phases de transition se sont considérablement allongées et sont devenues de plus en plus chaotiques depuis la crise économique, menant à des déqualifications et piégeant plusieurs travailleurs dans des emplois précaires.

Les principaux problèmes liés aux écarts dans le travail semblent être concentrés dans les nouvelles façons d'utiliser ces contrats pour obtenir une grande flexibilité dans le court terme : malgré les réglementations (ou grâce aux dérogations) on a pu constater une utilisation grandissante de contrats successifs de très courtes durées qui concernent souvent le même individu et que l'on peut comparer au « contrat zéro heure » britannique. De ce fait, une partie de la population se retrouve piégée dans un cycle de « barattage » qui mène du chômage à l'emploi et retour. Les heures travaillées sont peu nombreuses, rendant le contrôle difficile aux inspecteurs du travail et aux syndicats. A cette situation, s'ajoutent les lacunes en termes de représentation. C'est un fait, le syndicalisme est moins présent dans le cas des emplois à durée déterminée et des emplois intérimaires et les syndicats se retrouvent souvent face au dilemme de « défendre ces travailleurs ou de défendre le type traditionnel de travail ». De plus, la crainte des salariés d'adhérer à un syndicat ou d'être discriminés s'ils en deviennent représentants et/ou leur décision d'attendre d'avoir un emploi stable pour le faire, affecte plus souvent les personnels à contrats à durée courte du fait que ce n'est pas leur carrière qui est en jeu mais bien leur emploi.

Finalement, comme nombre de droits à une protection sociale sont toujours liés à une certaine forme de stabilité, ceux qui sont enfermés dans la précarité peuvent se retrouver partiellement ou totalement exclus du système pour la seule raison qu'ils ne parviennent jamais à assurer le nombre d'heures nécessaires pour bénéficier de droits.

## **Le travail indépendant et la sous- traitance déterminée par les coûts**

Conséquence de la crise, la proportion de travailleurs indépendants a légèrement augmenté mais, avant tout, elle peut être attribuée en grande partie à la création du nouveau statut d' « auto-entrepreneur » qui a facilité la création de sa propre entreprise. Ceci a conduit à l'apparition du « faux auto-entrepreneur » (dans le transport ou la livraison de repas à domicile par exemple) qui est aussi connu sous le nom de l' « auto-entrepreneur économiquement dépendant » qui dépend d'un client (souvent son ancien employeur). Cela n'est peut-être pas le cas de tous les travailleurs à leur compte mais un nombre croissant d'entre eux se retrouvent dans des situations extrêmement précaires.

En outre, nous savons que les travailleurs indépendants conventionnels (qui ne sont pas couverts par la loi du travail) travaillent plus d'heures. Leur niveau de pauvreté est plus élevé que celui des salariés et

leur état de santé est en général moins bon. Ce sont là des exemples des disparités par rapport au travail et à la protection sociale.

Les travailleurs dans ces catégories dépendent parfois d'associations professionnelles ou de groupes mais qui concernent plutôt des travailleurs hautement qualifiés. Tout cela suggère donc (bien que peu d'études aient été faites sur le sujet) que les difficultés pour y implanter des droits sont plus fortes.

Les travailleurs détachés constituent une catégorie à part se développant rapidement, même s'ils représentent un groupe relativement réduit en termes de ETP (équivalent temps plein). Bien qu'en principe ces contrats soient soumis à la loi du salaire minimum légal, il subsiste encore quelques failles juridiques concernant par exemple, le droit à la formation ou à l'assurance médicale et aux contrôles de sécurité. Ces travailleurs sont peu représentés même si les syndicats ont mené des campagnes d'information et d'actions qui les ciblaient. Chaque « grand projet » montre le fait qu'en dépit d'une protection légale la chaîne de sous-traitance est si longue et si complexe que les droits des travailleurs ne sont pas tous appliqués. On rencontre souvent des accords qui sont à la limite de l'illégalité.

## Les emplois à durée variable ou à temps partiel réduit

Dans le contexte français, l'augmentation considérable du travail à temps partiel, particulièrement chez les femmes, est unique sous deux aspects : il a tendance à être volontaire (bien que le terme soit discutable) et il tend aussi à être un travail à temps réduit et à durée indéterminée. Les travailleurs à temps partiel sont admissibles à la majorité des droits. Le système de redistribution de la protection sociale s'applique par exemple aux droits à la retraite. Ainsi, de ce fait, un nombre considérable d'emplois à temps partiel peuvent être considérés comme des emplois classiques. Une loi récente (qui comprend plusieurs clauses d'exception) a élevé le nombre d'heures minimum pour les contrats à temps partiel à 24 heures.

Les écarts dans l'emploi touchent deux catégories. A conditions égales, le travail à temps partiel comprend souvent des pénalités salariales et constitue un handicap en termes de progression de carrière, d'accès à la formation, etc. Le travail à temps réduit imposé est souvent relié à des formes plus précaires de travail (CDD) qui exacerbent les écarts de protection sociale, en particulier pour les personnes qui sortent de chômage.

Les travailleurs à temps partiel sont souvent moins bien représentés dans les syndicats, surtout du fait que le travail à temps partiel tend à être concentré dans les emplois les moins qualifiés et dans de petites structures.

Les lacunes dans la protection sociale sont créées quand la combinaison de ces deux facteurs empêche les travailleurs d'atteindre le seuil de couverture minimum. Cela affecte principalement les travailleurs à temps partiel qui assurent très peu d'heures et perçoivent le salaire minimum.

## QUATRE ETUDES DE CAS D'EMPLOI PRECAIRE

Les quatre études conduites se rapportent aux situations évoquées plus haut. Présentées comme de bonnes pratiques du dialogue social, ces initiatives ont des résultats relativement décevants. Ces études révèlent des problèmes de mise en application qui concernent à la fois la configuration des acteurs et la

particularité de certains groupes vulnérables qui sont marginalisés dans leur travail ou dans leur vie de tous les jours.

**Tableau 1. Résumé des caractéristiques des études de cas 1 à 4**

	<b>1 - Emploi saisonnier</b>	<b>2 - Emploi partiel court</b>	<b>3 - Emploi partiel long</b>	<b>4 - Conventions collectives et fonds pour l'innovation</b>
<b>Secteur</b>	Hôtels, restaurants, campings	Service à domicile, sans rémunération	Vente au gros	Services de nettoyage
<b>Catégories concernées</b>	Diverses (d'étudiants à pensionnaires)	Principalement des femmes, souvent âgées	Principalement des femmes	Femmes, immigrés
<b>Dialogue social et leviers (progressions)</b>	Dialogue étendu varié, information, médiation	Dialogue régional tripartite, formation menant à des qualifications, formations pour chômeurs	Négociations au niveau national et de l'entreprise, augmentation du taux horaire au-delà du minimum légal pour les travailleurs à temps partiel	Accords collectifs avec un fonds d'innovation sociale, formation, hygiène et sécurité au travail, travail dévolu à un même site.
<b>Résultats</b>	Meilleur habitat, moins de travail illégal, sensibilisation aux problèmes de santé et aux risques d'accidents, moins de conflits.	Mobilité plus facile d'un emploi à un autre, horaires plus longs dans certains cas	Nombre plus grand de travailleurs en contrat à temps partiel à durée déterminée (26 heures), augmentation graduelle du nombre d'heures travaillées pour tous.	Initiatives de prévention des risques, aide à la formation, insertion de groupes difficiles à placer
<b>Limites et problèmes</b>	Faiblesse des partenaires sociaux. Réglementation non contraignante permettant ainsi aux employeurs de ne pas les respecter.	Peu de petites entreprises concernées. Parfois effets négatifs des horaires plus longs (conditions plus difficiles)	Ne s'applique pas aux magasins franchisés. Employés qui peuvent abandonner en raison d'horaires trop longs. Désaccords sur l'organisation du travail.	Disparités considérables entre les petites et les grandes entreprises. Risques inhérents aux situations de multi-employeurs.

Le premier cas examine la question des contrats d'emploi saisonnier, un type de contrats à durée déterminée qui est largement utilisé en France. L'originalité, ici, réside dans la capacité de l'employeur et des syndicats de travailler ensemble pour réduire les écarts dans un secteur qui en concentre une grande partie (habitat, travail illégal, risques accrus pour la santé et la sécurité, etc.) dans un territoire donné avec aussi pour but d'améliorer la qualité du service.

Le deuxième cas étudie la précarité liée aux contrats à temps partiel temporaire dans le secteur des soins et de la garde à domicile, un secteur dominé par les marchés du secteur public. Le projet IRIS, dans le secteur des soins à domicile, une initiative qui avait été créée à l'origine pour allonger le temps de travail des employés, va mener finalement à établir des passerelles entre les emplois dans les deux secteurs, ce qui, à son tour, permettra de protéger les trajectoires d'emploi des travailleurs en situation précaire.

Le troisième cas examine le travail partiel de longue durée dans la grande distribution, qui est tenu pour un modèle de l'emploi partiel à longue durée français. Ce dialogue plus « classique » dans la grande distribution, englobe tous les niveaux de négociations (d'entreprises et de secteur) et permet aux salariés de travailler avec des horaires plus longs que le nouveau minimum légal de 24 heures, ce qui, à son tour, augmente leurs revenus et aide à réduire les écarts de protection sociale.

Le dernier cas, qui est centré sur l'industrie des services de nettoyage, examine les procédures de la sous-traitance. Ce secteur concentre de nombreux écarts de protection dus aux contrats partiels temporaires, aux bas salaires et aux problèmes d'hygiène et de sécurité au travail. Bien que leur priorité soit d'assurer le respect de la loi du travail, les syndicats œuvrent à réduire les écarts créés par des problèmes comme la dispersion des lieux de travail, en cherchant, par exemple, à travailler avec les représentants des syndicats des principaux groupes de comités d'hygiène et de sécurité (CHSCT) (Comité d'Hygiène, de Sécurité et des Conditions de Travail). Le fonds pour l'innovation, par le biais d'une contribution des entreprises, finance des formations, des actions d'insertion professionnelle et de prévention des risques

## Les avantages et les limites du dialogue social

Ces études de cas mettent en lumière des initiatives intéressantes du point de vue du dialogue social et de ses avantages. Deux tendances coexistent dans ces formes de dialogue social : En premier, la création de règles contractuelles (négociations standard) et, deuxièmement, la mobilisation plus informelle d'acteurs pour s'attaquer à de nouveaux problèmes liés, par exemple, aux campagnes d'information.

Dans les deux formes (et peut-être plus dans la seconde qui fait intervenir d'autres acteurs), ce dialogue apporte une meilleure compréhension et un meilleur diagnostic des problèmes liés à l'emploi précaire. Les actions effectuées pour réduire certains risques peuvent parfois mener à l'apparition d'autres risques qui ont moins fait l'objet, traditionnellement, d'un dialogue social comme les problèmes liés à l'habitat (dans le cas de la Maison du travail saisonnier et le secteur du nettoyage), le transport ou l'illettrisme.

Quoiqu'il en soit, il est parfois difficile de suivre et d'évaluer les effets réels. Les schémas établis comprennent rarement une composante d'évaluation. De plus, nous avons l'impression que, face à la double fragmentation de la production et des travailleurs concernés, il leur est difficile d'atteindre leurs objectifs et d'éventuellement élargir leur champ d'action.

### Information et remerciements

L'équipe française de recherche : Cathel Kotrning (sociologue), Nathalie Louit-Martinod (juriste), Philippe Méhaut (économiste) avec la contribution de Valéria Insarauto (sociologue) ; membres de l'Institut du Laboratoire d'Economie et de Sociologie, LEST, CNRS, Université d'Aix-Marseille.

Les auteurs tiennent à remercier tous ceux qui ont donné de leur temps pour répondre à leurs questions dans le cadre de cette étude (syndicalistes, représentants des employeurs et représentants des pouvoirs publics).

Website: <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Our-research/Current-projects/Reducing-Precarious-Work-in-Europe-through-Social>