



Reducing Precarious Work

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

Karen Jaehrling, Claudia Weinkopf, Ines Wagner

Institut pour l'emploi, les compétences et la formation (IAQ)

Université de Duisburg-Essen, Allemagne

Projet de la Commission européenne (DG Emploi, Affaires sociales et inclusion VP/2014/004)



Aperçu

Selon l'interprétation adoptée dans la présente étude, la "précarité" ne se limite pas aux formes atypiques d'emploi comme les petits emplois, l'intérimaire ou les CDD. En fait, l'étude distingue quatre types d'écarts de protection (droits de l'emploi, protection sociale et insertion, représentation et mise en application) et examine dans quelle mesure de tels écarts touchent les salariés occupant des emplois standard tout comme des emplois non standard ou atypiques. Les résultats majeurs de l'étude sont résumés plus loin. Ils indiquent que les travailleurs atypiques sont exceptionnellement touchés par les lacunes de protection mais que les salariés occupant des emplois standard ne sont pas non plus épargnés.

Notre étude se focalise également sur les stratégies du dialogue social visant à combler les écarts. Etant donné que les accords collectifs ou la co-décision sont souvent insuffisants pour offrir une protection adéquate, l'étude s'intéresse aux stratégies qui, tout en ayant recours aux instruments classiques du dialogue social en Allemagne, les élargissent en même temps. Un objectif central de ces approches est par exemple la mise en application effective des normes légales minima, les acteurs étatiques jouant ici un rôle majeur. Globalement, les résultats obtenus montrent qu'une coopération étroite entre tous les acteurs peut réduire considérablement l'incidence de la précarité. Dans un même temps, ils révèlent que les ressources et efforts requis sont considérables même pour atteindre des objectifs limités (normes minima). Des mesures supplémentaires s'imposent donc pour permettre aux acteurs de viser des objectifs plus ambitieux et de lutter effectivement contre la précarité. Il faudrait également aller plus loin que l'égalité des droits et de traitement et limiter plus fortement le recours aux formes d'emploi atypique.

Le miracle de l'emploi « atypique » allemand

Le « miracle de l'emploi » allemand est dans une grande mesure fondé sur la croissance de l'emploi atypique: plus de 1,5 million d'emplois (60% environ) créés entre 2000 et 2015 étaient sous CDD, en intérimaire ou en temps partiel à horaire maximal de 20 heures par semaine, y compris des mini-emplois (tableau 1).

Tableau 1: Salariés* occupant des emplois atypiques et standard, 2000-2015 (en milliers)

	Indép. à leur compte	Emploi dépendant							Total
		Standard (CDI)		Atypique					
		Plein temps	Temps partiel > 20h	total*	CDD	Temps partiel <20h	mini- emploi	Intéri- maire	
2000	1 697	22 130	1 720	6 012	2 265	3 944	1 749	n.a.	29 862
2.010	2 169	20 560	2 571	7 945	2 858	4 942	2 517	743	31 076
2.015	1 991	21 422	3 410	7 534	2 531	4 844	2 339	666	32 367
2000-15	294	-708	1,690	1 522	266	900	590	n.a.	2 504

Source: Site web du bureau fédéral des statistiques (www.destatis.de), sur la base de l'Enquête allemande sur la Force de Travail ; *Les chiffres se rapportent aux salariés de 15 à 64 ans, ne suivant pas un enseignement, pour leur emploi principal uniquement.

Depuis 2010 le nombre de travailleurs atypiques a baissé mais leur part (23,3%) reste supérieure à celle enregistrée lors du dernier pic conjoncturel en 2000 (20,1%). Pour l'emploi standard (tel que le définit l'Office fédéral des Statistiques) on enregistre un changement du plein temps au temps partiel de plus de 20 heures par semaine. La prise en compte de ces emplois dans l'emploi « standard » est discutable étant donné qu'une part de ces emplois à temps partiel long (ou plus long) s'accompagnent de rémunérations relativement basses et de perspectives de progression limitées. Par ailleurs, les chiffres fournis ci-dessus excluent un nombre

important d'emplois atypiques – par exemple les emplois occupés par des étudiants ou des personnes âgées de 65 ans et plus. L'argument selon lequel le nombre global d'emplois atypiques aurait baissé récemment doit donc être utilisé avec prudence.

La mise en évidence des « écarts de protection » en Allemagne

Les changements enregistrés en matière de sécurité et de qualité de l'emploi ne sont pas limités au type de contrat de travail. Il est donc impératif d'examiner plus en détail la dissémination des « écarts de protection ». Notre recherche s'appuie sur des entretiens avec des experts et sur des données secondaires.

i) Les écarts de protection au niveau de l'emploi

L'inégalité salariale a été considérablement renforcée entre 2003 et 2009, avec une baisse des salaires réels particulièrement prononcée le plus bas quintile des salaires, entraînant également des baisses au niveau du salaire médian.¹ La part des travailleurs faiblement rémunérés a surtout augmenté dans l'emploi à durée déterminée (2013 : 42%) et les petits emplois (2013 : 76%) mais enregistre également une hausse parmi les CDI (2013 : 24%)². L'introduction du salaire minimum national en 2015 a mis fin aux formes les plus exacerbées de bas salaires et elle représente une première étape significative pour réduire les disparités salariales entre travailleurs standard et travailleurs atypiques. Il n'en demeure pas moins que ces progrès sont loin de correspondre à une « égalité salariale », par exemple pour les intérimaires qui, en dépit de la directive européenne sur l'emploi intérimaire, perçoivent généralement des rémunérations bien inférieures à celles des salariés de l'entreprise cliente, du fait des clauses d'ouverture de la législation qui s'applique. Il en est de même pour les salariés des entreprises de sous-traitance et les travailleurs détachés. La motivation principale du recours au détachement et à la sous-traitance est de contourner les taux salariaux plus élevés prévus par les accords collectifs des entreprises.

Outre de faibles taux de rémunération horaires, la généralisation des horaires de travail réduits et irréguliers entraîne une baisse et une incertitude des revenus. Près de 60% de tous les emplois à mi-temps sont caractérisés par des horaires de 20 heures de travail hebdomadaires maximum (tableau 1), et la plupart des travailleurs qui ont un petit emploi ont des horaires encore plus réduits. La part de salariés à horaires variables (le « travail à la demande ») représenterait entre 5% et 17% de la force de travail³. Jusqu'à présent les réglementations locales et les droits acquis dans le cadre des conventions collectives portent surtout sur la réduction des maxima d'heures de travail et sur un accès facilité au temps partiel. En revanche, garantir des horaires minima est nouveau. Les contrats zéro heure ne sont pas légaux mais la législation sur « le travail à la demande » ne définit pas de limites précises. Aucune législation ne définit les horaires de travail minima, ni n'exclut les postes fractionnés. Les employeurs sont nombreux à avoir bénéficié de cet état de fait et d'autres lacunes de réglementation et à recourir au travail à temps partiel comme stratégie majeure de réduction des coûts.

ii) Les écarts en matière de protection sociale et d'insertion

L'un des écarts les plus importants et les plus débattus actuellement en matière de protection sociale concerne le niveau relativement bas des droits à la retraite, même pour ceux qui perçoivent des salaires moyens. Contrairement à de nombreux autres pays, le taux de remplacement net pour les bas salaires n'est pas plus élevé que pour les salaires moyens ou supérieurs – ce qui d'autant plus grave que les taux de remplacement sont relativement bas au regard des normes internationales. De ce fait, des faibles revenus allés à des périodes de chômage entraînent une probabilité élevée de revenus insuffisants pour les personnes âgées en Allemagne. Même une durée de 45 années de travail à plein temps avec le salaire minimum actuel ne suffit

¹ Felbermayr, G., Baumgarten, D. et Lehwald, S. (2014): Increasing Wage Inequality in Germany. What Role Does Global Trade Play? Gütersloh: Bertelsmann-Stiftung.

² Kalina, T. et Weinkopf C. (2015): Niedriglohnbeschäftigung 2013: Stagnation auf hohem Niveau. Rapport IAQ 2015-03. Duisburg: IAQ

³ DGB (2016): Arbeit auf Abruf Arbeitszeitflexibilität zulasten der Beschäftigten. Arbeitsmarkt aktuell Nr. 6/2016.

pas à accumuler de droits à la retraite au niveau de l'aide sociale sous condition de ressources pour une personne seule, ce qui correspond environ à 700 euros nets par mois. Par ailleurs, la part de travailleurs autonomes sans salariés qui ne cotisent pas pour un régime de pension ou une assurance-vie a augmenté pour atteindre plus de 50%.⁴

Le risque de pauvreté des chômeurs est le plus fort en Europe du fait de la généralisation des bas salaires (et donc des faibles droits aux prestations sociales) alliée à la période réduite d'allocations chômage liées à l'emploi depuis les réformes Hartz. Enfin, l'accès à une assurance médicale abordable demeure problématique, en particulier pour les travailleurs indépendants, les cotisations minimum étant fixées à un niveau relativement haut, même pour les faibles revenus qui sont courants pour cette catégorie de travailleurs.

iii) Les écarts de représentation

Le déclin prononcé des conventions collectives a créé un environnement dans lequel une minorité seulement de salariés du secteur privé sont encore couverts par un accord collectif et un comité d'entreprise (34 dans l'Ouest and 25% dans l'Est), tandis que la part de travailleurs non représentés par l'un ou l'autre de ces piliers traditionnels des relations du travail en Allemagne a fortement augmenté (tableau 2). L'écart de représentation est particulièrement prononcé dans les petites entreprises. Les intérimaires et les travailleurs occupant de petits emplois bénéficient officiellement des mêmes droits de participation mais les contrats à court terme, la fragmentation du temps de travail et des lieux de travail ainsi que les limites institutionnelles entravent l'application effective de ces droits.

Tableau 2: Salariés couverts par les accords collectifs et les comités d'entreprise, 2003/2015 (en %)

	Accord collectif		Comité d'entreprise (secteur privé uniquement)		Accord collectif et comité d'entreprise (secteur privé uniquement)		Sans accord collectif ni comité d'entreprise (secteur privé uniquement)	
	Ouest	Est	Ouest	Est	Ouest	Est	Ouest	Est
2003	70	54	48	40	42	31	26	42
2015	59	49	42	33	34	25	36	49

Source: Ellguth/Kohaut 2016 et 2004⁵; données compilées par les auteurs

iv) Les écarts de mise en application

Les écarts de mise en application sont particulièrement importants dans le cas des travailleurs détachés et des petits emplois. Pour les premiers, la réglementation est souvent contournée par une estimation faussée des heures ouvrées et des salaires ou par une catégorisation erronée des travailleurs dans une échelle de salaires inférieure. Dans le cas des petits emplois, les enquêtes menées ont révélé à plusieurs reprises une non observance généralisée des droits fondamentaux des salariés, comme les indemnités maladie et les congés payés. Donc, contrairement à ce à quoi on pouvait s'attendre, la prolifération de l'emploi atypique n'a pas remplacé la non observance (puisque les employeurs ont plus de moyens pour réduire les coûts en toute légalité) mais a plutôt encouragé ce non respect des droits, de nombreux emplois n'étant plus pris en compte par les syndicats.

Le problème de la mise en application a pris une importance accrue avec l'introduction des salaires minimum spécifiques au secteur et le salaire minimum national puisqu'une part importante d'entreprises peut être maintenant ciblée par les inspections publiques. Par ailleurs, la responsabilité générale de l'entrepreneur oblige les employeurs à surveiller le respect de la législation du travail chez leurs sous-traitants, ce qui a le potentiel de renforcer l'auto-application. Des ressources considérables sont allouées aux inspections publiques et une part importante des ressources syndicales va aux services d'assistance aux salariés individuels dont les droits ont été violés. Le soutien public et collectif aux travailleurs non syndiqués est plus inégal. Cependant, depuis

⁴ Brenke, K. et Beznoska, M. (2016): Solo-Selbständige in Deutschland. Forschungsbericht Nr. 465. Berlin: DIW/BMAS

⁵ Ellguth, P. et Kohaut, S. (2004 et 2016): Tarifbindung und betriebliche Interessenvertretung: Ergebnisse aus dem IAB-Betriebspanel WSI-Mitteilungen 8/2004 et 4/2015

2011, la plus grande confédération syndicale allemande (DGB) a mis en place des services d'assistance aux travailleurs migrants dans plusieurs grandes villes. Ces services sont financés conjointement par le gouvernement et le Fonds social européen.

Quatre études de cas d'emploi précaire

Le groupe de recherche allemand a sélectionné quatre études de cas dans des secteurs différents afin d'éclairer comment les processus de dialogue social peuvent aider à réduire la précarité de l'emploi, et pour mettre en évidence les défis qu'il reste à relever (tableau 3). Les résultats de l'étude permettent de dégager trois points clefs en termes d'enjeux, de conditions préalables, de réussites et de limites du dialogue social.

Tableau 3. Caractéristiques des études de cas 1-4

	1. Travail détaché	2. Marchés publics	3. Approvisionnement socialement durable	4. Petits emplois
Secteur	Traitement de la viande	Bâtiment, nettoyage, restauration	Sidérurgie	Services
Problèmes	Bas salaires Non observance de la législation du travail Mauvaise conditions de logement	Non observance des taux de rémunération minima et autres normes minimum	Risques plus élevés d'accidents du travail chez les sous-traitants Rémunérations plus basses que dans l'entreprise cliente Non observance de la législation du travail (ex horaires) Fausse sous-traitance	Exclus de la couverture sociale Faible taux horaire Non observance des indemnités maladie/congés payés Faible volume horaire + progression limitée et difficulté d'assurer plus heures ouvrées
Leviers du dialogue social	Accord collectif sectoriel sur le salaire minimum Engagement volontaire d'améliorer les conditions de travail et de logement des travailleurs migrants	Dispositions salariales et autres pratiques des marchés publics visant à appliquer les droits statutaires et les droits prévus par les accords collectifs	Accord sectoriel et d'entreprise sur les questions d'hygiène et sécurité et normes de « travail équitable » dans les entreprises sous-traitées; stratégies d'organisation syndicale	Faibles efforts pour limiter le recours à ces emplois ; tentatives faites pour lutter contre la non observance avec des droits minima et soutenir le passage vers un emploi standard
Résultats positifs	Plancher salarial plus haut pour les travailleurs migrants Abandon des contrats de travail détaché en faveur de l'emploi direct soumis à la législation du travail allemande	Plancher salarial plus haut pour les secteurs sans accord collectif Renforcement des contrôles/sanctions en matière de respect des minima salariaux sectoriels	Baisse significative des accidents de travail Ecart salariaux réduits Sensibilisation à la non observance de la législation du travail	Effets positifs du salaire minimum national (salaires plus élevés et plus de transferts vers des emplois à couverture sociale) Participation optionnelle au régime de retraite
Questions à régler	Limité aux normes minimales. Recours encore important à la sous-traitance dans des conditions de travail moins avantageuses. Nombre réduit d'entreprises s'engageant volontairement à des accords.	Ressources insuffisantes pour un contrôle effectif de la mise en application Dispositions salariales récemment abandonnées pour les secteurs non couverts par les accords collectifs	Objectifs non contraignants au-delà des droits légaux minimum , Dea écarts salariaux importants se maintiennent Difficultés de contrôle de l'observance dues au nombre élevé de contrats de sous-traitance	Pas d'horaires minimum, pas de droits d'augmentation des heures ouvrées Forts risques de pauvreté en cas de chômage, vieillesse, maladie, sauf si le/la conjoint(e) est le principal soutien de famille avec un bon salaire

i) Le dialogue social au travers des frontières organisationnelles

L'externalisation des services publics et le recours des entreprises à la sous-traitance et aux travailleurs indépendants et intérimaires ne posent pas seulement de risques plus élevés de précarité pour la force de travail concernée, mais ces pratiques déplacent les travailleurs au-delà des frontières organisationnelles de l'entreprise et les écartent des formes établies de représentation des intérêts et des conventions collectives. Nos études de cas sont trois à documenter des formes novatrices de dialogue social qui pourraient constituer des tentatives de lutte contre cette fragmentation, en allant au-delà des limites de l'entreprise et en mettant en place des « négociations au nom ou au sujet de parties tierces », les entreprises et les salariés directement affectés ne participant pas aux négociations. L'élargissement légal des taux salariaux fixés par conventions collectives en est un exemple bien connu puisque ces taux s'appliquent à toutes les entreprises qu'elles soient membres ou non des associations patronales. Un exemple semblable est fourni par l'accord collectif de la sidérurgie (étude de cas sur l'approvisionnement socialement durable) ou l'engagement volontariste de l'industrie de traitement de la viande (étude de cas sur le travail détaché) qui cible les entreprises sous-traitantes qui ne participaient pas aux négociations collectives.

L'élargissement de cette sphère d'influence donne la possibilité de retrouver le pouvoir de discrétion perdu du fait de l'expansion d'une force de travail de « deuxième rang » mais s'accompagne de difficultés particulières, notamment en ce qui concerne la mise en application appropriée des règlements. Comme les normes sont imposées de l'extérieur (au lieu de faire l'objet d'un accord) elles nécessitent des mécanismes de contrôle et de sanction pour être effectives. Il en résulte que des ressources importantes doivent être allouées. Bien que les responsables syndicaux interrogés aient dans les trois cas reconnu que des améliorations avaient eu lieu, ils soulignent également qu'il est nécessaire d'alourdir considérablement les sanctions ainsi que d'augmenter la fréquence et l'étendue des contrôles. Les difficultés pratiques et les restrictions légales liées à la protection des données et aux secrets commerciaux entravent l'extraction des informations sur les conditions de travail dans les entreprises suivies. En outre, dans le cas de la sidérurgie, le volume même de contrats de sous-traitance dans l'entreprise constitue, selon le responsable syndical, l'obstacle majeur à tout contrôle effectif. Ce qui suggère que la mise en application correcte de l'égalité des droits requiert que des limites soient imposées à l'utilisation de l'emploi atypique. Garantir l'égalité des droits aux travailleurs atypiques ne représente donc pas une alternative à la restriction du recours à l'emploi atypique mais doit être vu comme une stratégie complémentaire.

Dans l'ensemble, les exemples de formes élargies de dialogue social au-delà des frontières organisationnelles ont réussi dans une certaine mesure à améliorer la qualité de l'emploi pour la force de travail de « deuxième rang ». Il est logique que ces tentatives semblent avoir mieux réussi dans la sidérurgie (étude de cas sur l'approvisionnement socialement durable) où salariés et employeurs sont relativement bien organisés et où les relations industrielles se conforment encore largement au « modèle allemand » des décennies précédentes. Alors que les sous-traitants opérant dans le secteur de la sidérurgie présentent un écart dans le centre bien organisé du modèle allemand où les puissants partenaires sociaux sont également en mesure d'agir (non pas toujours par altruisme) pour défendre les droits des travailleurs atypiques, les travailleurs détachés dans les entreprises contractantes de l'industrie de traitement de la viande constituent un écart sur la périphérie du marché de l'emploi où les structures qui soutiennent les rapports du travail ont toujours été moins fortes.

ii) Les rapports étroits entre la négociation collective et la législation

Les acteurs étatiques et les dispositions juridiques jouent un rôle important dans les quatre études de cas et interagissent de diverses manières avec les piliers traditionnels du dialogue social en Allemagne.

- Premièrement, les nouvelles dispositions juridiques peuvent modifier la base de calcul dans les entreprises. Dans le cas du travail détaché dans l'industrie de traitement de la viande et dans celui des petits emplois du secteur des services les minima salariaux légaux ont considérablement affaibli l'attrait financier que présentent ces formes d'emploi pour l'entreprise. Bien que l'on se soit attendu à ce que les entreprises aient de nouveau recours au travail informel et autres pratiques illégales pour maintenir l'avantage financier, les études de cas montrent que les entreprises peuvent aussi adapter leurs stratégies d'embauche et convertir l'emploi atypique en emploi standard.

- Deuxièmement, l'introduction de nouveaux règlements ou le fait même d'en débattre peut constituer une certaine « pression hiérarchique » qui oblige les entreprises à agir. Cela s'applique particulièrement à la responsabilité des contractants en matière d'application des taux salariaux minima, les entreprises tendant moins à considérer les pratiques de travail et d'embauche chez les sous-traitants comme une « boîte noire » et étant prêtes à prendre des mesures préventives pour réduire leur part de responsabilité, comme le montrent les études de cas sur le travail détaché et l'approvisionnement socialement durable.
- Troisièmement, les études de cas fournissent des exemples de réglementation combinatoire qui s'appuie sur des normes juridiques et sur des normes établies collectivement. C'est ainsi que les taux salaria minima fixés dans un accord collectif sectoriel constituent les normes de référence pour les autorités publiques dans le cas de marché public. Par contre, l'accord collectif en sidérurgie reproduit les droits légaux, afin de renforcer la mise en application et la prise en compte par les partenaires sociaux au niveau de l'entreprise.
- Enfin, une collaboration étroite entre inspections publiques et partenaires sociaux s'impose généralement pour une mise en application effective des droits légaux, par exemple le soutien syndical apporté aux revendications des travailleurs détachés en matière de droits.

iii) Égalité des droits = normes minimales universelles?

Concrètement, l'objectif premier des diverses mesures décrites dans les études de cas a été d'établir et, surtout, de mettre en œuvre des normes universelles en matière de conditions de travail et d'emploi. Ceci illustre le fait que dans de grands secteurs de l'économie allemande ces normes, même minimum, ne peuvent être considérées comme acquises et que des efforts considérables sont requis pour les établir. Dans un même temps, l'exemple des petits emplois montre que les droits minimum universels ne suffisent pas toujours à éliminer les risques spécifiques de précarité liés à l'emploi atypique. Avec un nombre réduit d'heures hebdomadaires ouvrées, même contribuer à un régime de retraite ne suffit pas à assurer aux travailleurs à petit emploi un revenu indépendant suffisant quand ils n'exerceront plus une activité (chômage, retraite, etc). En revanche, un exemple de droits ou de mesures adaptés au risque spécifique lié à l'emploi atypique est fourni par l'accord volontaire (et non contraignant) relevé dans l'industrie du traitement de la viande aux termes duquel les entreprises signataires s'engagent à respecter les normes minimum en fournissant un logement aux travailleurs détachés. Les politiques en faveur de l'égalité des droits restent incomplètes tant qu'elles ne prennent pas en compte les risques inégaux inhérents à l'emploi atypique.

La question se pose également de savoir si les « droits égaux » peuvent être assimilés aux « droits minima ». Bien que le terme « égal » implique une équivalence relative avec les normes en vigueur et non pas avec un ensemble de droits minimum constituant une limite inférieure absolue, une interprétation plus restrictive de ce type est manifeste dans la jurisprudence pertinente de la Cour de Justice de l'Union européenne (CJUE) et se retrouve dans une certaine mesure dans les études de cas présentées dans ce rapport. Dans l'étude portant sur le marché public, le jugement Ruffert de la CJUE a amené à un ré-examen approfondi des principes qui sous-tendent la passation des marchés publics, par exemple le fait que les entreprises sous contrat ne doivent se conformer qu'aux échelles salariales les plus basses plutôt qu'aux grilles salariales entières. Ce n'est qu'après des années de controverses juridiques et suite à quelques jugements de la CJUE que le versement de salaires fixés par accord collectif et sensiblement supérieurs au taux minimal a été de nouveau imposé dans le secteur du bâtiment. Dans un même temps, une autre hausse du salaire minimum spécifique au marché public (qui couvre d'autres industries) pour le mettre au niveau de l'échelon salarial le plus bas dans les services public a été rejetée par le gouvernement. Cela illustre, de manière assez aléatoire, que l'interprétation restrictive du terme « égal » ou « équitable » prédomine encore. Il convient de noter également que l'étude sur l'approvisionnement durable dans la sidérurgie montre que les restrictions des directives européennes ne s'appliquent pas et que seul le salaire minimum s'impose. Cela semble découler en partie d'obstacles juridiques et d'interprétations prédominantes de la législation puisque, selon nos répondants, l'interprétation juridique établie est que l'imposition aux sous-traitants d'obligations allant au-delà des exigences légales constituerait une atteinte injustifiée à l'autonomie des entreprises sous contrat.

De manière générale, les efforts exercés pour établir le « salaire égal », même dans son sens strict, représentent une première étape importante, mais ils ne sont pas suffisants pour combler l'écart avec les salariés standard et ils ne traitent pas les risques spécifiques liés à l'emploi atypique.

Quelles recommandations?

Les résultats de notre étude soutiennent un appel à toutes les parties prenantes pour a) collaborer pour une mise en application effective des droits minimum universels, b) élaborer et mettre en pratique des mesures qui portent sur les risques spécifiques liés aux formes d'emploi atypique c) viser à garantir des conditions de travail équitables au-delà du simple respect des droits minimum. Nos recommandations prioritaires sont les suivantes en ce qui concerne les quatre écarts de protection :

- **Introduire des droits à un minimum d'heures ouvrées et augmenter les heures de travail** (notamment pour les salariés à temps partiel court)
- **Prévoir des prélèvements et des fonds pour indemniser les travailleurs atypiques à risques spécifiques** (par exemple, garantir l'accès à la formation continue même sous contrat de courte durée; ou imposer des taxes supplémentaires aux entreprises qui ont recours aux CDD, comme en France).
- **Assouplir l'application trop stricte du « principe d'équivalence » et compléter les retraites pour les bas salaires** (pour suivre l'exemple de la plupart des pays européens)
- **Faciliter l'accès à la couverture médicale et aux pensions de retraite pour les travailleurs indépendants** (en réduisant par exemple les cotisations minimum à l'assurance maladie)
- **Soutenir les partenaires sociaux dans leurs tentatives d'élargir juridiquement les conventions collectives en matière de salaires** (en se servant plus des options juridiques respectives)
- **Mettre en place des mesures visant à réduire le recours excessif aux formes d'emploi atypique** (en renforçant par exemple les droits des comités d'entreprise en matière de sous-traitance, de petits emplois et d'emploi intérimaire).

Informations et remerciements

Equipe de recherche allemande: Karen Jaehrling, Ines Wagner, Claudia Weinkopf (IAQ, Université de Duisburg-Essen), avec l'aide de Gerhard Bosch et Thorsten Kalina (IAQ). IAQ est un centre de recherche interdisciplinaire et comparative internationale en sciences sociales au sein de la Faculté des Sciences sociales de l'Université de Duisburg-Essen qui s'intéresse particulièrement au travail et à l'emploi, aux systèmes de protection sociale, aux compétences et à la formation.

Remerciements: Nous souhaitons remercier tous les répondants de notre étude, y compris les experts des syndicats et des associations patronales, ainsi que les managers, les représentants des employés et les représentants des organismes publics que nous avons interrogés lors de nos études de cas. Nous remercions également reconnaissants la Commission européenne qui a financé notre étude.

Pour plus de renseignements, consulter le site: <http://www.research.mbs.ac.uk/ewerc/Our-research/Current-projects/Reducing-Precarious-Work-in-Europe-through-Social>