



## Reducing Precarious Work

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

**Rafael Muñoz-de-Bustillo et Fernando Pinto**

Departamento de Economía Aplicada,  
Universidad de Salamanca, Espagne

Projet de la Commission européenne (DG Emploi, Affaires Sociales et Inclusion VP/2014/004) coordonné par l'EWERC à l'Université de Manchester



# Aperçu

Ce rapport d'étude souligne les défis importants que représentent la mise en évidence, la prise en compte et la réduction de l'emploi précaire qui prévaut en Espagne. La précarité de l'emploi touche aussi bien les formes d'emploi standard que les formes atypiques, sous l'effet de quatre écarts de protection" interconnectés: les droits du travail, la protection sociale et l'insertion, la représentation et la mise en application. Cela fait des décennies que l'Espagne subit une forte précarité de l'emploi et la situation est préoccupante. A l'instar d'autres pays, la précarité de l'emploi dégrade les conditions matérielles sur le lieu du travail ainsi que les normes en matière de bon emploi pour faire basculer les risques des employeurs aux travailleurs et à l'état.

En Espagne, la précarité va de pair avec un taux de chômage élevé, deux caractéristiques structurelles du marché de l'emploi espagnol. La forme la plus importante d'emploi précaire, l'intérimaire, date de la réforme du travail de 1984 qui en a libéralisé l'usage pour encourager la création d'emplois dans un contexte de stagnation et de chômage croissant. Si cette réforme a certainement promu un recours plus généralisé aux CDD, pour atteindre une proportion d'un salarié sur trois, elle n'a pas eu d'impact majeur sur le chômage, ce dernier étant plus affecté par la conjoncture économique que par les réformes de dérégulation.

Les quatre "écarts de protection" affectent les différents types d'emploi précaire de manière variable. Le présent rapport résume les conclusions clés de l'étude sur les travailleurs occupant des emplois standard ou des emplois appartenant aux catégories de travail atypique, à savoir l'intérimaire, le temps partiel involontaire et toutes les formes de sous-traitance déterminées par les coûts. Nos études de cas détaillées montrent que le dialogue social peut jouer un rôle positif pour combler les écarts de protection et réduire la précarité de l'emploi. Il n'en demeure pas moins que dans une situation de chômage de masse et de déréglementation du marché du travail, tous ceux qui cherchent à améliorer les conditions de travail, qu'il s'agisse des employeurs, des syndicats, des autorités locales ou des organisations de la société civile, se retrouvent à contre-courant.

## La mise en évidence des "écarts de protection" en Espagne

Ce projet de recherche a élaboré un cadre novateur d' "écarts de protection" afin de prendre en compte les expériences et significations multiples de l'emploi précaire, sa diversité dans différents contextes sectoriels et nationaux et les perspectives connexes d'insertion sur le marché du travail. Etayée par des entretiens avec experts et des données secondaires, l'étude esquisse le profil de quatre écarts de protection interconnectés en Espagne.

### i) Les écarts de protection des droits en matière d'emploi

Les droits standard *de jure* relatifs à l'emploi en Espagne sont semblables à ceux des autres pays européens. En outre les accords collectifs permettent aux employeurs et aux syndicats de consolider, coordonner et intégrer ces droits. L'enjeu majeur reste le haut niveau de chômage, même au cours de périodes de forte croissance économique et de l'emploi. Le taux élevé de chômage affecte les droits du travail de deux manières : i) en contribuant au développement du travail informel privé de toute protection ; ii) en facilitant un processus constant de déréglementation du marché du travail (plus de 50 réformes enregistrées depuis la réforme du Code du Travail en 1980) qui vise surtout à affaiblir les droits des travailleurs en partant du principe que ces droits entravent la création d'emplois.

L'extension des conventions collectives prévue par la loi signifie que, à quelques rares exceptions près (voir plus loin), la plupart des salariés sont protégés par les conventions collectives indépendamment de leur contrat de travail. Les droits du travail obtenus par le biais des accords collectifs sont renforcés par les prescriptions légales qui fixent des normes minimum dans des domaines critiques comme le temps de travail par exemple. Par contre,

le rôle du salaire minimum légal en Espagne est limité du fait du nombre relativement réduit de salariés auxquels il s'applique, son taux étant très bas, le plus bas de l'UE en fait<sup>1</sup>.

Il ne faut pas sous-estimer l'importance des directives européennes pour l'établissement de droits statutaires minima dans les relations du travail. L'arrêt rendu récemment par la Cour de Justice européenne sur l'obligation d'appliquer le même traitement aux intérimaires et aux salariés sous CDI en cas de licenciement en est un exemple frappant<sup>2</sup>. Pourtant des écarts de protection se maintiennent. La sous-traitance déterminée par les coûts dégrade les normes de l'emploi tout au long de la chaîne d'approvisionnement, l'égalité de traitement des intérimaires n'est pas nécessairement appliquée et la croissance apparente du faux travail indépendant entrave l'applicabilité des droits du travail dans ces zones « grises » du marché de l'emploi.

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

Le deuxième type d'écarts de protection interagit considérablement avec les formes d'emploi précaire. Le système de protection espagnol se caractérise par a) un rapport étroit entre les droits sociaux et le parcours professionnel du travailleur en ce qui concerne la plupart des prestations sociales (à l'exception des soins de santé quasi-généralisés pour tous les résidents), et b) des dépenses sociales relativement basses<sup>3</sup>.

L'admissibilité des travailleurs en matière de protection sociale dépend en grande mesure de leur statut et parcours professionnels. L'emploi précaire a donc un impact considérable sur les droits sociaux futurs à partir du moment où la précarité figure dans le dossier professionnel. Les intérimaires ont du mal à accumuler les droits au chômage et aux pensions de retraite étant plus à risque de se retrouver au chômage. Les salariés à temps partiel, des femmes pour la plupart, cotisent proportionnellement à leur temps de travail et reçoivent donc des pensions moins élevées. Pour pallier ce problème, un nouvel accord social conclu entre les principaux syndicats (CC.OO et UGT), les organisations patronales (CEOE et CEPYME) et le gouvernement a introduit une méthode de calcul des heures ouvrées pour les salariés à temps partiel qui facilite leur admissibilité à la couverture sociale. Cependant les retraites des salariés à temps partiel restent inférieures à celles de l'ensemble des salariés. Il en est de même pour les retraites des travailleurs indépendants. Du fait qu'une part élevée des indépendants optent pour des cotisations sociales minimales, la pension de retraite moyenne pour cette catégorie de travailleurs est en-deçà de celle de l'ensemble des travailleurs (679 euros contre 1 149 euros)<sup>4</sup>. Quant aux allocations chômage, une réforme de 2007<sup>5</sup> reconnaît le droit du travailleur indépendant aux allocations chômage (indemnisation pour fin d'activité) mais il s'agit d'un arrangement volontaire (un travailleur sur cinq est couvert), la durée de protection est plus courte, et la plupart des demandes (dans les 80%) sont rejetées pour manque de preuves de fin d'activité.

## iii) Les écarts de représentation

L'élargissement légal des accords collectifs permet une couverture importante des salariés (80%), en dépit d'un taux de syndicalisation relativement faible mais stable (17% environ). De ce fait, exception faite des indépendants et de quelques secteurs d'activité (fonctionnaires et travailleurs domestiques) qui n'ont pas conclu d'accords collectifs, la plupart des salariés sont couverts quel que soit leur contrat d'emploi. Par ailleurs la loi sur le travail indépendant de 2007 reconnaît le droit à un accord pseudo-collectif – Accord d'Intérêt professionnel – pour les travailleurs "Autonomes et économiquement dépendants" (le TAED pour le sigle espagnol) qui s'applique surtout pour un seul client. Bien qu'il n'y ait pas de différences formelles d'admissibilité pour que les différents travailleurs soient représentés par des syndicats ou d'autres voies du dialogue social, dans la pratique certains groupes sont encore sous-représentés, à savoir les travailleurs migrants, les intérimaires et les salariés des petites entreprises sans système formel de représentation. Les syndicats ont fait campagne pour une

---

<sup>1</sup> Situé à 34% seulement des rémunérations mensuelles moyennes selon les données Eurostat, contre 41% au RU, 42% en Allemagne, 48% en France et 51% en Slovaquie.

<sup>2</sup> Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sala Décima) de 14 de septiembre de 2016 sobre los asuntos acumulados C 184/15 y C 197/15, y C 16/15, sobre sucesivos contratos de duración determinada en el sector público.

<sup>3</sup> Les prestations au titre de l'exclusion sociale en Espagne ne représentent que 0,2% du PNB, contre 0,5% pour l'UE (15), 1,2% au Danemark et 0,8% en France.

<sup>4</sup> Données sur les nouveaux retraités extraites des Estadísticas de Pensiones contributivas del Sistema de Seguridad Social, tous types de retraites, 2016.

<sup>5</sup> Le Statut de l'Emploi indépendant, Loi 20/2007 du 11 juillet.

participation des travailleurs précaires<sup>6</sup>, le taux d'adhésion varie sensiblement en fonction du sexe, de l'âge, de l'activité, de la taille de l'entreprise et du type de contrat d'emploi (tableau 1)

**Tableau 1. Taux de syndicalisation selon le sexe, l'âge, l'activité, le type de contrat et la taille de l'entreprise.**

Sexe et âge		Activité	Type de contrat and taille de l'entreprise		
<b>Total</b>	<b>16.4</b>	Agriculture	17.7	Type de contrat	
Hommes	17.8	Industrie	20.4	Temps plein	13.0
Femmes	14.8	Bâtiment	9.5	Temps partiel	23.0
		Commerce de gros et de détail	8.9		
Age		Transport	21.7	Salariés	
16-24	7.1	HORECA	8.3	< 10	6.6
25-29	9.2	Information, Communication et Finances	22.0	De 10 à 49	11.9
30-44	16.2	Administration publique & Défense	33.0	De 50 à 249	17.7
45-54	21.1	Education	24.8	250 et plus	29.2
55 +	19.9	Santé et services sociaux	22.2		

Source: Analyse des auteurs fondée sur *Encuesta de Condiciones de Vida en el Trabajo* 2010 (Enquête sur les conditions de travail).

#### iv) Les écarts en matière de mise en application

Bien que nous ne disposions pas de données statistiques sur les niveaux de mise en application des droits, le taux relativement fort de travail informel, le nombre élevé de micro-entreprises<sup>7</sup> sans représentation ni présence syndicale et le financement insuffisant de l'Inspection du Travail signalent une mise en application des droits très variable. La structure de certains types d'emploi (par exemple l'emploi dans une petite entreprise sans représentation syndicale), alliée à des pratiques patronales de réduction des coûts (heures de travail supplémentaires non rémunérées), fait que les salariés risquent d'être en-deça des normes minima.

En ce qui concerne l'Inspection du Travail, en 2009 l'Espagne avait 1 798 fonctionnaires (inspecteurs et sous-inspecteurs) chargés de faire appliquer la réglementation en matière de droit du travail, protection sociale, hygiène et sécurité, soit un inspecteur du travail pour 11 000 salariés.<sup>8</sup> Mais aussi importantes que soient les ressources attribuées aux inspections du travail, ce sont les priorités administratives qui déterminent les stratégies adoptées. En 2013 une forte part des inspections portait sur la lutte contre l'économie informelle et les travailleurs étrangers sans permis de travail, 2% seulement de ces inspections s'intéressant à la régulation des contrats d'emploi intérimaire.

## Les types d'emploi précaire

### L'emploi standard en perte de vitesse

Bien que les relations de travail standard, à savoir les emplois à temps plein et en CDI, restent la norme en fonction de laquelle sera défini l'emploi précaire, la précarité touche également le plein temps et les contrats à durée indéterminée. Les normes de sécurité de l'emploi se sont dégradées avec l'érosion des indemnités de licenciement légales, l'Espagne se retrouvant loin derrière des pays comme l'Allemagne ou la France sur l'indice OCDE de la protection de l'emploi pour les salariés sous CDI<sup>9</sup>. Dans un même temps deux réformes consécutives ont modifié la réglementation relative aux conventions collectives:

- Plus de possibilités pour les entreprises de se retirer des conventions collectives;

<sup>6</sup> Voir, par exemple, la publication récente du CC.OO (2016): *Repensar el Sindicato* (Repenser le syndicat)

<sup>7</sup> En 2016, trois entreprises sur cinq (62%) n'avaient que deux salariés ou moins.

<sup>8</sup> Les calculs des auteurs se fondent sur l'Enquête sur la force de travail et *Memoria de la Inspección de Trabajo y Seguridad en España* (2014).

<sup>9</sup> Les indicateurs OCDE sur la protection de l'emploi consultés sur EPRC\_V3, 2013

- Suppression de l'ultra-activité qui permettait de maintenir la validité d'une convention collective pendant la période comprise entre le terme de la convention en vigueur et la signature de la nouvelle convention, terme maintenant limité à une année.
- Prééminence des accords collectifs au niveau de l'entreprise.

Ces réformes ont été introduites dans un contexte de stagnation salariale. L'Espagne avait déjà enregistré des gains salariaux réels de moins de 1% avant le début de la crise. Cela a été suivi d'une déflation salariale réelle correspondant à une baisse cumulative de 5,4% pour les salaires réels moyens entre 2009 et 2015.

Pour ce qui est de la protection sociale, les écarts des allocations chômage sont généralisés du fait de taux de chômage plus élevés et de périodes de chômage plus longues pour de nombreuses catégories de travailleurs – particulièrement pour les travailleurs migrants. En 2016 (deuxième trimestre) moins de la moitié de l'ensemble des chômeurs percevaient des allocations chômage<sup>10</sup>. En matière de droits aux pensions de retraite, deux réformes consécutives, parmi d'autres, ont repoussé l'âge de la retraite à 67 ans et fait passer de 15 à 25 le nombre d'années de travail nécessaires pour avoir droit à une pension<sup>11</sup>. L'indexation automatique des hausses de pensions à l'indice des prix a été abandonnée avec l'introduction d'un nouveau plafond de 0,25% en cas de déficit du système de sécurité sociale. D'autre part, la première de ces réformes, négociée *in extremis* avec les syndicats, a finalement tenu compte de la nécessité de cotisations supplémentaires pour les travailleuses qui ont des enfants pour compenser les congés de maternité.

## L'emploi précaire

L'emploi à temps partiel a constitué pendant longtemps une forme marginale de travail en Espagne. Suite à de diverses réformes de la réglementation qui ont éliminé la discrimination négative, particulièrement en termes de cotisations sociales, l'emploi à temps partiel a commencé à se développer au début du siècle. Pourtant, avant la crise, un travailleur sur dix seulement (11%) occupait un emploi à temps partiel. La crise économique et ses conséquences ont encouragé le recours à cette forme d'emploi qui représentait 16% de l'emploi total en 2015 (une salariée sur quatre, les femmes constituant les trois quarts des travailleurs à temps partiel). En Espagne le temps partiel est fortement déterminé par la demande de sorte que les employeurs mettent en place des contrats d'emplois flexibles et à horaires réduits pour répondre à la demande plutôt qu'au choix des travailleurs. En 2015 plus de trois travailleurs à temps partiel sur cinq n'avaient pas choisi cette forme d'emploi, contre un travailleur sur trois avant la crise (figure 1). Les horaires réduits sont une source majeure de précarité qui s'ajoute aux bas-salaires. Les travailleurs à temps partiel font face à un différentiel salarial croissant, 20% en 2013 contre 14% en 2008, écart qui s'explique principalement par les disparités des caractéristiques des emplois occupés.

## Le travail intérimaire

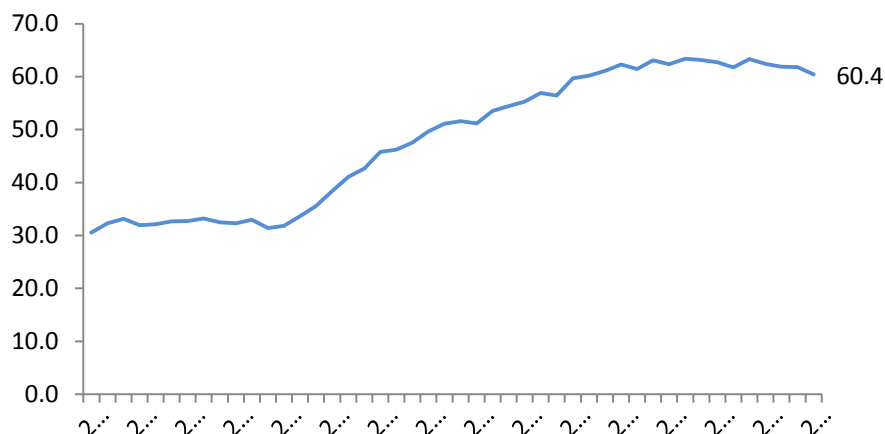
L'intérimaire est la source de précarité de l'emploi la plus ancienne et la plus importante en Espagne. Préalablement à la crise, un salarié sur trois (soit 35%) était sous contrat d'emploi à durée déterminée. Avec la concentration des pertes d'emploi dans ce type de contrats au cours de la première année de la Grande Récession, cette part est passée à 22% pour remonter à 25% suite à la relance économique. Les travailleurs sous CDD sont touchés par un écart de protection majeur en matière d'indemnisation pour licenciement, ayant droit à tout juste 12 jours d'indemnisation en fin de contrat contre 20 jours pour les emplois sous contrat ouvert (parfois plus en cas de licenciement abusif). La Cour de Justice européenne a récemment contesté cette disparité de traitement. Par ailleurs, le recours aux contrats à très court terme (un quart de ces emplois, soit 26%, durent moins de 7 jours, tandis que la moyenne est de 77 jours) empêche les salariés d'atteindre les seuils de continuité de l'emploi imposés pour l'accès aux allocations sociales. Ces salariés sont également moins susceptibles de profiter des primes salariales d'ancienneté courantes en Espagne<sup>12</sup>. Cela aboutit à un écart

<sup>10</sup> 43% des chômeurs percevaient des allocations chômage contributives et non-contributives, calculées en fonction du nombre moyen de personnes recevant des prestations chômage divisé par le total de chômeurs (Enquête sur la force de travail).

<sup>11</sup> Selon Muñoz de Bustillo et al. (2011) "Working life and retirement pensions in Spain: The simulated impact of a parametric reform", *International Social Security Review*, 64(1): 73-93, le nombre accru d'années prises en compte dans le calcul des droits réduit les pensions de 1% par an.

<sup>12</sup> Plus de trois accords collectifs sur cinq (61%) prévoient les primes salariales d'ancienneté

salarial croissant, 36% en 2013 (contre 31% en 2008) que les caractéristiques des travailleurs ne suffisent pas à expliquer. Le travailleur qui occupe un emploi intérimaire aura une moindre expérience de la formation.



**Figure 1. Tendances de l'emploi à temps partiel non choisi en 2005-2016**

Source: Enquête espagnole sur la force de travail, compilation des auteurs.

## La sous-traitance déterminée par les coûts

La sous-traitance est souvent déterminée par des mesures de réduction des coûts et peut entraîner, en l'absence de gains de productivité dus à la spécialisation, une baisse des rémunérations et une dégradation des normes du travail. Notre analyse porte sur deux types de sous-traitance : l'externalisation des activités de production<sup>13</sup> vers d'autres entreprises et le recours aux auto-entrepreneurs qui remplace les salariés. Pour ce qui est de l'externalisation, la protection des travailleurs qui changent d'employeurs dans ce contexte est régie par la convention collective ou les termes du marché. Les écarts sont dus, en majeure partie, aux différences qui existent entre le client et les sous-traitants (les conditions étant généralement moins favorables chez ces derniers).

Le recours aux travailleurs indépendants est estimé suffisamment important pour que les partenaires sociaux et les pouvoirs publics aient mis en place des relations de travail statutaires spéciales, l'emploi indépendant en situation de dépendance économique (ou TAED, *trabajador autónomo económicamente dependiente*, ) pour offrir une mesure de protection à ce qui serait, aux termes de la réforme de 2007, « le maillon le plus faible dans le processus contractuel ». Il faut noter cependant que le transfert des salariés au statut de travailleur indépendant fait basculer une partie des charges salariales, comme les cotisations sociales, vers le travailleur ainsi que les incertitudes inhérentes à toute entreprise. Si cette nouvelle réglementation reconnaît certains droits aux travailleurs TAED, le fait que le nombre de travailleurs ayant obtenu formellement ce nouveau statut depuis la mise en vigueur de la législation reste peu élevé remet en doute la pertinence pratique de cette même législation.<sup>14</sup>

## Trois études de cas d'emploi précaire

Le groupe de recherche espagnol a sélectionné trois études de cas dans des secteurs différents afin de porter un éclairage sur la part que peuvent jouer les processus de dialogue social pour réduire la précarité de l'emploi, et pour mettre en évidence les défis qu'il reste à relever (tableau 2). Les données obtenues traduisent la complexité des relations industrielles dans divers secteurs (travail indépendant économiquement dépendant, sous-traitance dans le bâtiment et assistants dans la restauration), la précarité de l'emploi sous diverses formes contractuelles (indépendant, temps partiel et services externalisés) et la diversité des processus de dialogue social, allant des conventions collectives traditionnelles à la mise en vigueur de nouvelles lois ou à l'introduction de pratiques novatrices telles que l'Initiative législative populaire. Les résultats de l'étude permettent de dégager les conclusions suivantes :

### i) Améliorer les conditions de travail ou légitimer le faux emploi indépendant?

<sup>13</sup> Selon les estimations, une entreprise espagnole sur cinq (19%) a externalisé une partie de ses activités (données de 2009)

<sup>14</sup> En décembre 2014, le nombre de TAED enregistrés n'était que 9045. En revanche, en 2004 un module spécial de l'Enquête espagnole sur la Force de Travail estimait qu'un peu moins de 300 000 travailleurs indépendants travaillaient pour une seule entreprise ou un seul client. Cela signifie qu'il y a dix ans 16% de l'emploi indépendant pouvait être considéré comme économiquement indépendant. Ce taux est légèrement inférieur, 13%, pour 2014.

L'approbation de la nouvelle relation de travail pour les travailleurs TAED (auto-entrepreneurs en dépendance économique) implique la reconnaissance d'un nouveau type de travailleur qui correspond *de facto* aux salariés en termes d'obligations. Le statut juridique des TAED reconnaît la position subordonnée et dépendante du salarié ainsi que de nouveaux droits en termes de congés (non rémunérés), de négociation et d'indemnisation en cas de rupture abusive du contrat d'emploi. La mise en regard du nouveau statut TAED et de l'emploi indépendant standard montre des progrès importants. Néanmoins les travailleurs indépendants sous dépendance économique n'ont pas accès à autant de droits que les salariés. De manière globale, si cette réforme représente effectivement une stratégie réussie pour renforcer la protection de certains travailleurs autonomes dépendants, elle peut servir également à légitimer l'érosion des formes d'emploi standard en faisant passer les salariés au régime de "faux" indépendants dans le but de réduire les coûts.

**Tableau 2. Caractéristiques des études de cas 1-3**

	<b>1. Emploi indépendant à dépendance économique (TAE)</b>	<b>2. Temps partiel à horaires réduits</b>	<b>3. Limites de l'externalisation en chaîne dans le bâtiment</b>
<b>Problèmes par secteur/occupation</b>	Logistique, Distribution  Emploi informel Pas de congés Pas d'accord collectif sur les conditions de travail. Forte dépendance	Restauration (externalisation)  Horaires très réduits, largement non choisis dans un secteur à salaires bas	Bâtiment  Forte incidence d'accidents mortels liés à l'externalisation en chaîne et à plusieurs niveaux. Responsabilités mal définies pour l'hygiène et la sécurité.
<b>Leviers du dialogue social</b>	Consultation extensive avec les acteurs sociaux dont les syndicats et les associations de travailleurs indépendants	Conventions collectives classiques. Tout premier accord collectif de secteur à l'échelon national	Action syndicale avec le recours pour la première fois à l'Initiative législative populaire et action revendicative traditionnelle rendant le problème plus visible et amenant à la mise en vigueur de nouveaux règlements.
<b>Résultats positifs</b>	Reconnaissance du nouveau statut/statut différencié. Reconnaissance des droits aux conventions collectives (par le biais de l'Accord d'Intérêt professionnel) Divers autres droits	Minimum de 10-heures par semaine Compendium de toutes les pratiques de travail locales dans les accords antérieurs pour faciliter la gestion des RH. Croissance salariale plus élevée pour les bas salaires	Contrôle renforcé en matière d'hygiène et de sécurité. Clarification des rôles et responsabilités du client et des sous-traitants. Réduction des accidents mortels. Limites imposées au recours à l'intérimaire.
<b>Questions à régler</b>	Droits moins développés que pour les salariés. Partage inégal de l'incertitude des perspectives de l'entreprise	Faibles salaires et horaires réduits	Non-respect des règlements dans les petites entreprises, notamment après la crise et suite aux changements touchant l'organisation du travail dans le secteur du bâtiment.

## ii) Le dialogue social pour lutter contre l'emploi à horaires réduits

Les bas salaires ont traditionnellement été considérés comme le facteur responsable des faibles revenus pour les ménages. La croissance de l'emploi à temps partiel, forme de travail exceptionnelle en Espagne il n'y a pas si longtemps, modifie la donne. En effet les horaires réduits sont aussi, sinon plus importants que les faibles rémunérations pour faire baisser les revenus. Cette deuxième étude de cas porte sur le "Premier accord sur la restauration collective" (pour les établissements scolaires et les maisons d'accueil par exemple). Ce nouvel accord radical traite la question en fixant les horaires minima à 10 heures par semaine pour abandonner les pratiques en place en fonction desquelles il arrivait aux aides de cuisine (pour la plupart des femmes) de ne travailler que 45 minutes par jour. En outre, l'accord prévoit des hausses salariales plus fortes pour ces bas-salariés et un engagement des entreprises à ne pas se servir des accords d'échelon inférieur pour saper les conditions fixées sur le plan national. Tous les accords d'échelon inférieur sont combinés dans un seul document de sorte à faciliter la gestion des RH dans des entreprises situées dans des régions différentes. Il s'agit là d'un exemple excellent des avantages mutuels fournis par le dialogue social dans un contexte défavorable de chômage massif et de crise du dialogue social tripartite.

### iii) Le dialogue social pour améliorer l'hygiène et la sécurité

Cette étude de cas illustre comment le dialogue social peut réussir en empruntant des voies différentes et imaginatives lorsque les mécanismes classiques ne sont plus applicables et grâce à des efforts persistants. S'inquiétant de la forte incidence d'accidents mortels dans le secteur du bâtiment, le syndicat CC.00 a lancé une campagne en 1998 qui proposait de fixer une nouvelle limite au nombre d'étapes de sous-traitance successives pouvant s'appliquer à une activité donnée dans la chaîne d'approvisionnement, cela dans le but de renforcer la sécurité. Dans cet objectif la CC.00 a soumis au Parlement, pour la première fois en Espagne, une « Initiative législative populaire » soutenue par 600 000 entreprises. Malgré le rejet parlementaire, la campagne s'est poursuivie. Huit ans plus tard le Congrès a approuvé la loi sur « la réglementation de la sous-traitance dans le bâtiment ». Selon le Secrétaire Général d'alors de la fédération syndicale CC.OO, FECOMA « *même si ce texte n'est pas celui que le syndicat eût approuvé, il contient des éléments très positifs pour commencer à rationaliser le secteur du bâtiment* ». Dix ans après les résultats restent mitigés du fait des changements qui se sont produits dans le secteur avec une augmentation du nombre de petites entreprises et les difficultés connexes de respect des règlements dans les micro-entreprises.

## Quelles recommandations?

Les résultats de notre étude soutiennent un appel à toutes les parties concernées pour a) prendre plus conscience des écarts de protection considérables qui caractérisent le marché du travail en Espagne, b) élaborer et mettre en pratique des politiques et mesures effectives qui puissent combler les écarts et réduire l'omniprésence de l'emploi précaire. Nos recommandations prioritaires sont les suivantes en ce qui concerne les écarts de protection :

- **L'emploi à horaire minimum** *per se* ne présente pas grand intérêt s'il ne s'accompagne pas de droits de choix d'horaires.
- **Consolider le rôle des accords collectifs inclusifs et renforcer la capacité des acteurs sociaux à participer à des négociations collectives socialement responsables.**
- **Seul le respect des droits et de la réglementation peut améliorer les conditions de travail dans les emplois précaires.** *Il est impératif d'améliorer le taux d'observance notamment dans les secteurs à faible présence syndicale.*
- **Légiférer (à l'échelon local ou national) pour imposer des normes d'emploi acceptables dans des secteurs de sous-traitance déterminée par les coûts et d'incidence élevée d'emplois intérimaires** *(par exemple en étendant les accords de meilleures pratiques/meilleurs résultats par activité de service).*

### Information et remerciements

**Equipe de recherche espagnole:** Rafael Muñoz-De-Bustillo Llorente (Professeur d'Economie appliquée), Fernando Pinto Hernández (Assistant de recherche et chargé de cours). Nous travaillons tous les deux dans le Département d'Economie appliquée de l'Université de Salamanca.

**Remerciements :** Nous souhaitons remercier tous les répondants de notre étude, y compris les experts en matière d'emploi et de travail, ainsi que les responsables et les délégués syndicaux des trois organisations étudiées. Nous remercions également la Commission européenne d'avoir financé notre étude.

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