



Bureau
international
du Travail
Genève

JOURNAL INTERNATIONAL DE RECHERCHE SYNDICALE

**Relever le défi du travail précaire:
un agenda syndical**

2013 / VOLUME 5 / NUMÉRO 1

Journal international de recherche syndicale

2013

Vol. 5

N° 1

Relever le défi du travail précaire: un agenda syndical

BUREAU INTERNATIONAL DU TRAVAIL, GENÈVE

Copyright © Organisation internationale du Travail 2013

Première édition 2013

Les publications du Bureau international du Travail jouissent de la protection du droit d'auteur en vertu du protocole n° 2, annexe à la Convention universelle pour la protection du droit d'auteur. Toutefois, de courts passages pourront être reproduits sans autorisation, à la condition que leur source soit dûment mentionnée. Toute demande d'autorisation de reproduction ou de traduction devra être envoyée à l'adresse suivante: Publications du BIT (Droits et licences), Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubdroit@ilo.org. Ces demandes seront toujours les bienvenues.

Bibliothèques, institutions et autres utilisateurs enregistrés auprès d'un organisme de gestion des droits de reproduction ne peuvent faire des copies qu'en accord avec les conditions et droits qui leur ont été octroyés. Visitez le site www.ifrro.org afin de trouver l'organisme responsable de la gestion des droits de reproduction dans votre pays.

Journal international de recherche syndicale

Genève, Bureau international du Travail, 2013

ISSN 2076-9830

13.07



Données de catalogage du BIT

Les désignations utilisées dans les publications du BIT, qui sont conformes à la pratique des Nations Unies, et la présentation des données qui y figurent n'impliquent de la part du Bureau international du Travail aucune prise de position quant au statut juridique de tel ou tel pays, zone ou territoire, ou de ses autorités, ni quant au tracé de ses frontières.

Les articles, études et autres textes signés n'engagent que leurs auteurs, et leur publication ne signifie pas que le Bureau international du Travail souscrit aux opinions qui y sont exprimées.

La mention ou la non-mention de telle ou telle entreprise ou de tel ou tel produit ou procédé commercial n'implique de la part du Bureau international du Travail aucune appréciation favorable ou défavorable.

Les publications et les produits électroniques du Bureau international du Travail peuvent être obtenus dans les principales librairies ou auprès des bureaux locaux du BIT. On peut aussi se les procurer directement, de même qu'un catalogue ou une liste des nouvelles publications, à l'adresse suivante: Publications du BIT, Bureau international du Travail, CH-1211 Genève 22, Suisse, ou par courriel: pubvente@ilo.org.

Visitez notre site Web: www.ilo.org/publns.

Cette publication a été réalisée par le Service de production, impression et distribution des documents et publications (PRODOC) du BIT.

Création graphique, conception typographique, mise en pages, préparation de manuscrits, lecture et correction d'épreuves, impression, édition électronique et distribution.

PRODOC veille à utiliser du papier provenant de forêts gérées d'une façon qui est respectueuse de l'environnement et socialement responsable.

Code: DTP-CORR-WEI-SRO

Table des matières

5

Préface

Dan Cunliah

9

Normes de l'OIT et travail précaire: points forts, lacunes et potentialités

Luc Demaret

25

Instaurer des droits dans le système des emplois «jetables»

Peter Rossman

45

*Les implications de la tendance à la précarisation
du travail pour l'action des syndicats*

Jenny Holdcroft

65

*Actions menées par les syndicats pour faire face
au travail précaire dans sept pays européens*

Maarten Keune

87

Négocier la parité pour les travailleurs précaires

Susan Hayter et Minawa Ebisui

109

*Renforcer les droits de négociation collective des travailleurs précaires
dans le cadre de la loi sur le travail et l'emploi des Etats-Unis*

Owen Herrnsstadt



131

*Les travailleurs précaires et l'exercice de la liberté syndicale
et de la négociation collective: un examen de la jurisprudence
actuelle de l'OIT*

Beatriz Vacotto

149

*Les travailleurs précaires interdits de négociation collective:
embûches légales et difficultés pratiques*

Camilo Rubiano

169

Le travail précaire, un problème international

Enrique Marín



Préface

Dan Cuniah

Directeur

Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)

Bureau international du Travail

L'année dernière, le Bureau des activités pour les travailleurs a tenu son colloque bisannuel¹ sur une préoccupation de plus en plus forte chez les travailleurs dans le monde: la croissance et la prolifération du travail précaire. Cette édition du *Journal international de recherche syndicale* présente certaines des contributions à cet événement et, ce qui est plus important, tente de proposer des conseils sur les stratégies syndicales possibles pour contrer l'expansion des formes de travail précaire.

Depuis toujours, le travail a été plus ou moins précaire; une grande partie des efforts des syndicats visait justement à structurer la «relation d'emploi» et à en améliorer les conditions grâce aux conventions collectives ou à la législation. On peut dire en réalité que la première moitié du siècle qui a suivi la création de l'OIT a vu ces actions couronnées de succès, dans la mesure où la plupart des emplois s'inscrivaient dans le cadre d'un contrat d'emploi «standard», soumis à la négociation collective, aux prestations sociales et protégé par la loi.

En effet, l'existence d'une relation d'emploi stable et directe est l'hypothèse implicite qui sous-tend la plupart des conventions de l'OIT. Il n'y a pas si longtemps, la tâche historique qui restait à faire, semblait-il, était d'étendre ce cadre à ceux qui restaient en marge de cette relation d'emploi standard, notamment les travailleurs indépendants de l'économie informelle. Il est intéressant de mentionner dans cette optique la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, et la convention (n° 177) sur le travail à domicile, 1996.

La prolifération récente des formes d'emploi précaire remet cette notion en question.

Dans un monde de filières mondialisées où les employeurs cherchent à se débarrasser de leurs responsabilités au nom de la «flexibilité» et de la

1. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_179787.pdf>.

«compétitivité», et où les gouvernements ont totalement renoncé à l'objectif du plein emploi décent, les travailleurs se sont vus de plus en plus souvent contraints d'accepter des formes d'emploi dotées de bas salaires, de moins de sécurité, de conditions de travail inférieures et qui rendent l'accès à la négociation collective encore plus difficile.

Les emplois temporaires sont devenus la norme, le travail intérimaire se répand, le travail occasionnel ou journalier ainsi que les formes d'emploi pseudo-indépendant se multiplient et cannibalisent le cœur de l'économie dite formelle.

Comme le montrent Peter Rossman et Jenny Holdcroft dans cette édition, ces formes d'emploi précaire, loin d'être imposées par des employeurs marginaux, sont le résultat de stratégies délibérées de la part des multinationales qui, grâce à des formes de sous-traitance sauvage, ont réussi à échapper à leurs responsabilités sociales et à priver de facto les travailleurs de leur droit à la négociation collective. Ces deux auteurs nous donnent des exemples de batailles syndicales pour lutter contre la précarisation du travail dont on peut s'inspirer, mais ils soulignent tous deux que le combat doit aussi être porté dans l'arène politique et au niveau international.

Il est évident que le développement d'une masse toujours plus grande de travailleurs précaires pose de plus en plus de problèmes aux syndicats pour qu'ils soient couverts par la négociation collective. Maarten Keune, dans sa contribution, discute de plusieurs stratégies auxquelles les syndicats ont eu recours pour tenter de réagir à ce défi. Il ressort quelques observations de ses constatations. Tout d'abord, et ce n'est guère surprenant, il n'existe pas de «voie royale» dans ce domaine et les stratégies doivent s'adapter au contexte national. Mais, et c'est le plus important, les syndicats doivent consacrer plus d'attention et de ressources à cette question, sinon ils risquent de paraître superflus aux yeux d'un segment de plus en plus vaste de la main-d'œuvre, et notamment des jeunes travailleurs.

En effet, certains, dans les milieux politiques conservateurs, se saisissent déjà de cette dichotomie croissante pour crier haro sur les prétendus «privilèges» des gens qui ont un emploi en les comparant aux «exclus» qui n'arrivent pas à obtenir, ni même à rêver d'obtenir, les «privilèges» associés aux emplois réguliers standard...

Susan Hayter et Minawa Ebisui témoignent également des efforts des syndicats pour améliorer la représentation des travailleurs précaires. Elles ont observé que, même si les problèmes liés au travail précaire existent dans tous les systèmes de négociation collective, «les syndicats sont davantage en mesure de faire avancer la parité s'ils négocient dans le cadre d'un dispositif multiemployeurs. L'extension des conventions collectives aux parties étrangères à la négociation dans une industrie est aussi une méthode efficace pour réduire l'écart salarial et peut concourir à la portabilité des droits». Il faudrait garder cette constatation à l'esprit devant les efforts de nombreux pays pour décentraliser la négociation collective au nom de la flexibilité et de l'efficacité...



Il est évident que les normes internationales du travail ont joué un rôle essentiel dans cet effort pour protéger les droits des travailleurs précaires. Beatriz Vacotto et Camilo Rubiano examinent une partie de la jurisprudence relative à la liberté syndicale et à la négociation collective, qui concerne les travailleurs dans des formes d'emploi atypiques. Ils soulignent comment les organisations de travailleurs peuvent avoir recours aux mécanismes de plainte de l'OIT à leur profit et comment les législations de certains pays contribuent à une meilleure protection des droits des travailleurs précaires.

Tous les auteurs de cette édition relèvent l'importance des normes, mais ils évoquent également les lacunes importantes du système traditionnel. On en arrive ainsi à une situation surréaliste où le soutien quasi universel aux normes fondamentales du travail coexiste avec une proportion toujours plus grande de travailleurs qui se voient refuser l'égalité de traitement dans la pratique, en dépit de leur droit fondamental à la liberté syndicale et à la négociation collective.

Luc Demaret esquisse dans sa contribution certaines pistes pour combler ces lacunes. Ses suggestions s'inspirent en grande partie des conclusions du colloque de l'année dernière qui devraient servir de guide, espérons-le, à l'action des syndicats dans ce domaine à l'avenir.

Comme l'observe Enrique Marín dans ses commentaires: «L'emploi précaire au service des établissements publics, celui qui est généré par les entreprises multinationales [...] sont des phénomènes graves, d'une telle ampleur et d'une telle complexité qu'ils semblent échapper aux possibilités de contrôle des Etats isolés, par le biais d'une politique purement interne». Son appel en faveur d'une initiative politique internationale de grande envergure par l'OIT sur ce sujet est certainement fondé et devrait figurer tout en haut des priorités du groupe des travailleurs à l'OIT.

Nous espérons sincèrement que cette édition du *Journal international de recherche syndicale* sera utile à toutes les personnes concernées par l'expansion du travail précaire, et servira de tremplin aux réflexions à venir et à de meilleures actions pour l'éliminer.



Editorial

Normes de l'OIT et travail précaire: points forts, lacunes et potentialités

Luc Demaret

Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV)
Bureau international du Travail



MOTS-CLÉS emploi précaire, droits des travailleurs, convention de l'OIT, recommandation de l'OIT, commentaire, normes internationales du travail, mécanisme de contrôle, attitude syndicale

Les normes de l'OIT couvrent-elles la protection des travailleurs qui sont en situation de travail précaire? Cette protection est-elle efficace? Si tel n'est pas le cas, est-il possible de la rendre plus efficace? Y a-t-il des lacunes? Si oui, comment peut-on les combler?

Telles sont quelques-unes des questions qui sont soumises à examen dans cet article. L'examen porte notamment sur le contenu des divers instruments de l'OIT, sur leur pertinence et leur application à des situations particulières liées au travail précaire, et sur la jurisprudence des mécanismes de contrôle de l'OIT. Toutefois, il importe de soulever une autre question qui s'avère essentielle: est-il possible de mettre un frein à la précarité ou l'OIT doit-elle se contenter d'encadrer la protection des travailleurs en situation de précarité? L'article examine les deux cas de figure: protéger les travailleurs *en situation* de précarité et protéger les travailleurs *contre* la précarité. L'auteur de cet article fait quelques recommandations dans la partie finale et suggère des mesures normatives que l'OIT pourrait adopter.

Les normes de l'OIT et la protection des travailleurs précaires

Avant d'analyser la pertinence des normes de l'OIT qui régissent les questions liées à la protection des travailleurs précaires, il peut être utile de rappeler le caractère juridique de ces normes. Les normes internationales du travail prennent la forme de conventions et de recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail. Selon l'article 2(1) de la Convention de Vienne de 1969 sur le droit des traités (Nations Unies, 1969), les conventions sont des traités et, en tant que telles, elles lient les Etats Membres de l'OIT qui les ont ratifiées. Il importe donc de souligner que les Etats Membres de l'OIT sont juridiquement tenus de faire appliquer les conventions ainsi ratifiées et que cette obligation doit être exécutée de bonne foi (*pacta sunt servanda*) en ce qui concerne notamment la mise en application effective des dispositions de l'instrument (article 26). Il convient d'ajouter que certaines des normes de l'OIT peuvent aussi lier les Etats au titre d'une règle coutumière de droit international ou de principes généraux du droit (Thomas, Oelz et Beaudonnet, 2004). C'est notamment le cas des conventions auxquelles il est fait référence dans la Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail, adoptée par l'OIT en 1998. Celles-ci sont connues en tant que «normes fondamentales du travail» de l'OIT et comprennent les conventions sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, sur l'élimination de toutes les formes de travail forcé ou obligatoire, sur l'abolition effective du travail des enfants et sur l'élimination de la discrimination dans l'emploi et la profession¹.

1. Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957;

Si les violations de conventions ayant été ratifiées peuvent être dénoncées devant les organes de contrôle de l'OIT (voir infra) (ou même, dans les cas de liberté syndicale et de droit de négociation collective, les violations de conventions n'ayant pas été ratifiées), il importe aussi de faire observer d'entrée de jeu que les juridictions nationales sont souvent saisies pour connaître des violations présumées des droits du travail, tels qu'ils figurent dans les conventions applicables de l'OIT. En effet, les tribunaux mettent fréquemment en application les dispositions d'une convention ratifiée lors du règlement d'un conflit, ou alors ils s'inspirent des normes de l'OIT, qu'elles les lient ou non, lorsqu'ils appliquent la législation nationale.

Un exemple récent qui illustre cette pratique est le contrat nouvelles embauches (CNE) mis en place en France en 2005. Le CNE, établi par ordonnance (ordonnance n° 2005-893), stipulait que les entreprises de taille moyenne employant au plus 20 salariés avaient la possibilité d'embaucher des travailleurs qui, pendant une période de deux ans dite de «consolidation de l'emploi», pouvaient se voir signifier une rupture de contrat sans que le motif de licenciement leur soit communiqué. Cette ordonnance a été contestée devant les tribunaux français au motif que le CNE violait la législation internationale qui liait la France, à savoir la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982. Les tribunaux ont notamment considéré que la période «probatoire» de deux ans prévue par le CNE outrepassait la «durée raisonnable» prescrite à l'article 2. Il convient de souligner que le CNE a, depuis son introduction, donné lieu à plus de 800 litiges en deux ans, dont beaucoup ont abouti à la requalification des CNE en contrats à durée indéterminée, assortie parfois du versement d'indemnités aux travailleurs en cause.

Ce cas, qui illustre bien comment une convention de l'OIT peut protéger les travailleurs contre la précarité et à quel point les juridictions nationales peuvent avoir du poids, a également donné lieu à une recommandation de l'OIT à la suite d'une réclamation formulée par un syndicat français qui a porté l'affaire du CNE devant les mécanismes de contrôle de l'OIT (Gravel et Delpech, 2008).

convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999; convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958. Toutes les conventions et recommandations de l'OIT sont disponibles à l'adresse <<http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=1000:1:0::NO:::>>.

Le rôle des organes de contrôle de l'OIT

De nombreuses formes nouvelles de relations d'emploi sont apparues ces quelque deux ou trois dernières décennies, donnant la possibilité aux employeurs de saper les droits des travailleurs. Ces relations d'emploi n'existaient pas lorsque la plupart des instruments en vigueur de l'OIT ont été adoptés, comme la convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994. Cependant, il est rappelé, dans le préambule de la dernière des conventions de l'OIT (la convention (n° 189) sur les travailleuses et travailleurs domestiques, adoptée par la Conférence internationale du Travail lors de sa 100^e session en juin 2011), que «les conventions et recommandations internationales s'appliquent à tous les travailleurs». En effet, alors qu'un certain nombre seulement d'instruments de l'OIT spécifient qu'ils s'appliquent à toutes les catégories de travailleurs², la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT³ ne cesse d'insister sur le fait que les conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail sont d'une application générale, c'est-à-dire qu'elles couvrent l'ensemble des travailleurs, sauf spécification contraire (BIT, 1999, paragraphe 37). Malgré cela, relativement peu de cas mettant en cause la non-observation de conventions ratifiées touchant directement aux travailleurs précaires ont été soumis à l'attention des organes de contrôle de

2. Par exemple: convention (n° 95) sur la protection du salaire, 1949; convention (n° 155) sur la sécurité et la santé des travailleurs, 1981; convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981; convention (n° 158) sur le licenciement, 1982; convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983; convention (n° 173) sur la protection des créances des travailleurs en cas d'insolvabilité de leur employeur, 1992; convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994; convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997; et d'autres.

3. Une fois qu'un Etat a ratifié une convention de l'OIT, il est tenu de présenter périodiquement un rapport sur les mesures prises pour lui donner effet. Tous les deux ans, les gouvernements doivent présenter un rapport expliquant les mesures qu'ils ont prises en droit et en pratique pour appliquer l'une quelconque des huit conventions fondamentales et des quatre conventions prioritaires qu'ils ont ratifiées; pour les autres conventions, sauf celles qui ont été mises à l'écart (c'est-à-dire dont l'application n'est plus contrôlée de façon régulière), ils doivent présenter un rapport tous les cinq ans. Des rapports sur l'application de conventions peuvent être demandés à des intervalles plus rapprochés. Les gouvernements doivent communiquer un exemplaire de leur rapport aux organisations d'employeurs et de travailleurs qui peuvent faire des commentaires à ce sujet; ces organisations peuvent également envoyer directement au BIT leurs commentaires sur l'application des conventions. La commission d'experts a été créée en 1926 afin d'examiner les rapports gouvernementaux, en nombre croissant, sur les conventions ratifiées. Aujourd'hui, la commission est composée de 20 éminents juristes nommés par le Conseil d'administration pour une période de trois ans renouvelable. Les experts viennent de différentes régions géographiques, de divers systèmes juridiques et de différentes cultures. La commission d'experts doit fournir une évaluation impartiale et technique de l'application des normes internationales du travail.



l'OIT⁴, à l'exception notable d'un certain nombre de plaintes alléguant une violation de la liberté syndicale qui ont été portées devant le Comité de la liberté syndicale. Il convient néanmoins de relever que les rapports présentés par les organisations syndicales en vertu des articles pertinents de la Constitution de l'OIT⁵ ont permis à la commission d'experts de l'Organisation d'attirer à plusieurs reprises l'attention d'un certain nombre de gouvernements sur la précarité croissante à laquelle sont confrontés les travailleurs et de les inviter à prendre des mesures pour remédier à cette situation. C'est notamment le cas des rapports concernant la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964⁶, qui a été ratifiée par 106 pays (au 13 décembre 2012). Cette convention prioritaire invite les Etats l'ayant ratifiée à formuler et à appliquer une politique active visant à promouvoir le plein emploi, productif et librement choisi. Ladite politique doit tendre à garantir qu'il y ait du travail pour toutes les personnes disponibles et en quête de travail; que ce travail soit aussi productif que possible; qu'il y ait libre choix de l'emploi et que chaque travailleur ait toutes possibilités d'acquérir les qualifications nécessaires pour occuper un emploi qui lui convienne et d'utiliser, dans cet emploi, ses qualifications ainsi que ses dons, quels que soient sa race, sa couleur, son sexe, sa religion, son opinion politique, son ascendance nationale ou son origine sociale. La convention demande aussi aux Etats Membres de prendre des mesures pour mettre en place une politique de l'emploi et pour consulter les représentants des travailleurs et des employeurs. Entre 1991 et 2011, la convention a amené la commission d'experts à formuler plus de 20 observations à l'intention de certains gouvernements, remettant en cause leur application de l'instrument comme moyen de remédier aux problèmes

4. Le système de contrôle de l'OIT dispose de deux types de mécanismes de contrôle: le système de contrôle régulier, qui prévoit l'examen de rapports périodiques soumis par les Etats Membres sur les mesures prises pour donner effet aux dispositions des conventions ratifiées, impliquant essentiellement la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations; et les procédures particulières, qui incluent une procédure de réclamation et une procédure de plainte d'application générale ainsi qu'une procédure spéciale en matière de liberté syndicale, celle-ci étant le fait du Comité de la liberté syndicale.

5. Dans les pays qui ont ratifié la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976, les gouvernements sont tenus de consulter les organisations d'employeurs et de travailleurs pour préparer leurs rapports. Mais, même dans les pays qui n'ont pas ratifié cette convention, les gouvernements sont tenus, au titre du paragraphe 2 de l'article 23 de la Constitution, de communiquer copie de leurs rapports aux organisations syndicales représentatives, ce qui leur permet d'apporter leurs propres commentaires. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=1000:62:0::NO:62:P62_LIST_ENTRIE_ID:2453907:NO#A23>.

6. La convention n° 122 est une convention «prioritaire» de l'OIT et les Etats Membres doivent remettre un rapport tous les deux ans. Il existe quatre conventions qualifiées de «prioritaires»: la convention (n° 81) sur l'inspection du travail, 1947; la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964; la convention (n° 129) sur l'inspection du travail (agriculture), 1969; et la convention (n° 144) sur les consultations tripartites relatives aux normes internationales du travail, 1976.



du travail précaire. Ces observations ont souvent reflété les préoccupations exprimées par les syndicats (voir, par exemple, BIT, 1991).

Les syndicats ont invoqué d'autres conventions de l'OIT, dans leurs rapports qu'ils ont présentés à la commission d'experts, pour tirer la sonnette d'alarme sur la précarité rampante. Dans un rapport d'octobre 2007, la Confédération japonaise des syndicats (RENGO), faisant valoir la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, a évoqué les difficultés des syndicats à organiser les travailleurs compte tenu de l'augmentation des formes d'emploi précaires et de la sous-traitance et a formulé une observation à l'intention du gouvernement japonais. De même, en 2010, la centrale syndicale française (Confédération générale du travail – Force ouvrière (CGT-FO)) – se réclamant de la convention (n° 106) sur le repos hebdomadaire (commerces et bureaux), 1957 – mettait en exergue les dangers que constituait, pour la vie de famille et la vie sociale des travailleurs, la généralisation du travail le dimanche, soulignant par ailleurs que les emplois réclamant le travail le dimanche étaient de nature précaire dans une large majorité. Toujours en 2010, la Confédération générale grecque du travail (GSEE) a, dans un rapport adressé à la commission d'experts pour l'application de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, exprimé sa préoccupation au sujet de «l'effet cumulé de la crise financière, de l'accroissement de l'économie informelle et de la mise en œuvre des mesures d'austérité» sur le «pouvoir de négociation des femmes, en particulier les travailleuses migrantes et d'un certain âge, à l'égard de leurs modalités d'emploi et du type de leurs contrats de travail, et en matière de surreprésentation des femmes et des travailleurs ayant des responsabilités familiales dans les emplois précaires peu rémunérés» (BIT, 2011).

Protection particulière des travailleurs précaires dans le cadre des conventions internationales du travail en vigueur

Comme cela a été précisé ci-dessus et rappelé une fois de plus par la Conférence internationale du Travail en 2004 (BIT, 2004), les normes de l'OIT – sauf spécification contraire – s'appliquent à *tous* les travailleurs. C'est particulièrement le cas des normes fondamentales du travail de l'OIT relatives à la liberté syndicale (voir les articles y relatifs dans ce numéro écrits par Beatriz Vacotto et Camilo Rubiano), au droit de négociation collective, à la non-discrimination, à l'égalité de rémunération entre les travailleurs et les travailleuses, à la suppression du travail forcé et à l'élimination du travail des enfants.

Par définition, les travailleurs précaires sont plus vulnérables que les autres catégories de travailleurs: ils sont souvent victimes d'inégalités et ont du mal à faire valoir leurs droits. Mais, si la précarité menace de plus en plus l'ensemble des travailleurs, certaines catégories d'entre eux sont plus souvent



touchées que d'autres par les conditions de travail précaires: travail à temps partiel non choisi (les travailleuses), travail temporaire et «MacJobs» ou petits boulots précaires (les jeunes travailleurs et les premiers emplois), travail faiblement rémunéré (les jeunes et les travailleurs handicapés), travail saisonnier et domestique (les travailleurs migrants), etc. De nouveaux dispositifs de travail non protégé sont souvent imposés d'emblée à ces groupes de travailleurs et parfois même aux autres catégories de travailleurs. Au Portugal, le Fonds monétaire international a recommandé de réduire la protection de l'emploi des travailleurs réguliers pour les mettre sur «un pied d'égalité» avec les travailleurs temporaires (Wise, 2010). C'est la raison pour laquelle il convient de tenir compte des instruments spécifiques de l'OIT qui tentent de régler les problèmes auxquels sont confrontés chaque groupe de travailleurs. Sans prétendre être exhaustives, les tentatives visant à protéger les travailleurs précaires peuvent être étayées par la promotion, le suivi et la mise en application des conventions suivantes (en plus des autres conventions fondamentales et prioritaires mentionnées ci-dessus):

- convention (n° 97) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et convention (n° 143) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975 (ratifications: respectivement 49 et 23);
- convention (n° 156) sur les travailleurs ayant des responsabilités familiales, 1981 (ratifications: 43);
- convention (n° 158) sur le licenciement, 1982 (ratifications: 36);
- convention (n° 159) sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées, 1983 (ratifications: 82);
- convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994 (ratifications: 14);
- convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997 (ratifications: 27); et
- convention (n° 183) sur la protection de la maternité, 2000 (ratifications: 28).

Outre le nombre relativement faible de ratifications (à l'exception de la convention n° 159), ces conventions ont en commun qu'elles régissent divers aspects importants du travail précaire. Ainsi, les conventions nos 97 et 143 protègent les droits des travailleurs migrants temporaires⁷ qui, selon la Commission

7. Le paragraphe 2 de l'article 11 de la convention n° 97 exclut seulement «a) [les] travailleurs frontaliers; b) [...] l'entrée, pour une courte période, de personnes exerçant une profession libérale et d'artistes; c) [les] gens de mer». Cela signifie que, aux termes de la convention n° 97, la protection est accordée à la plupart des travailleurs temporaires (sous réserve toutefois qu'ils soient régulièrement admis, car la convention n° 97 ne couvre que les travailleurs migrants régulièrement admis). La commission d'experts a également fait observer qu'il serait faux de déclarer que la partie II de la convention n° 143 ne s'applique à aucun travailleur temporaire ou que tous les travailleurs ayant un contrat à durée déterminée sont exclus des dispositions de la partie II de la convention n° 143. S'agissant, par exemple, du cas particulier des travailleurs migrants saisonniers, le travail préparatoire à l'adoption de la convention n° 143 indique que la définition du «travailleur migrant» ne fait aucune

d'experts pour l'application des conventions et recommandations, occupent par définition des emplois précaires (BIT, 1999, paragraphe 16). La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, réclame que des mesures soient prises «afin de veiller à ce que les travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées [...] ne soient pas privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective» (article 4). Pour tenter de régler la question épineuse de la «relation d'emploi duelle» ou de la «relation triangulaire», elle demande aux Etats ayant ratifié la convention de déterminer et d'allouer les responsabilités respectives des agences d'emploi privées et des entreprises utilisatrices. La question des agences d'emploi privées est en lien direct avec le travail précaire (article 12). En juin 2010, le Conseil des syndicats mondiaux a élaboré toute une série de principes visant à protéger les droits des travailleurs intérimaires et à éviter qu'ils ne soient exploités ou maltraités et que leur relation d'emploi ne soit sapée du fait que ces agences ont recours à ces travailleurs à des fins illicites.

Le paragraphe 3 de l'article 2 de la convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, est particulièrement pertinent en ce sens qu'il demande aux Etats ayant ratifié la convention de prévoir des garanties adéquates contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée «visant à éluder la protection découlant de la présente convention».

L'autre caractéristique commune aux conventions mentionnées ci-dessus est qu'elles reposent toutes sur le principe de l'égalité de traitement. Ce principe s'applique de deux manières. Tout d'abord, il garantit que les catégories de travailleurs couverts par l'instrument «ne fassent pas l'objet de discrimination fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'origine nationale ou sociale ou toute autre forme de discrimination couverte par la législation ou la pratique nationales». Deuxièmement, il s'assure que la catégorie de travailleurs à laquelle il est fait référence dans une convention particulière bénéficie d'un traitement qui ne soit pas moins favorable que celui réservé aux travailleurs en général sur un certain nombre d'aspects. Mais il existe encore une troisième façon de garantir le principe de l'égalité de traitement. Les conventions n° 159 (sur la réadaptation professionnelle et l'emploi des personnes handicapées) et n° 143 (sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires)) reconnaissent que la simple obligation d'assurer l'égalité de traitement peut ne pas suffire à garantir que les travailleurs concernés bénéficient de conditions qui ne sont pas moins favorables. Les deux instruments proposent donc d'autres mesures visant à garantir l'égalité effective de traitement.

distinction entre les travailleurs saisonniers et les autres catégories de travailleurs (bien que, dans la pratique, les premiers ne puissent pas toujours bénéficier de toutes les dispositions en question). S'agissant des travailleurs migrants en situation irrégulière auxquels il est fait référence à la partie I de la convention n° 143, l'article 1 dispose clairement que «Tout Membre pour lequel la présente convention est en vigueur s'engage à respecter les droits fondamentaux de l'homme de tous les travailleurs migrants».



Comme indiqué dans cet article, toutes les conventions de l'OIT – sauf spécification contraire – s'appliquent aux travailleurs en situation précaire. Le principe de l'égalité de traitement est une condition sine qua non de la garantie, pour les travailleurs en situation précaire, de bénéficier de conditions pas moins favorables que celles des travailleurs en général.

Le fait que les travailleurs précaires, tels que les travailleurs temporaires, les travailleurs migrants, les travailleurs à temps partiel ou les travailleurs intérimaires, bénéficient, en principe, d'une certaine protection en vertu des conventions de l'OIT en vigueur suppose que l'OIT (et les syndicats) s'attelle à une double tâche: étudier d'une part comment augmenter le nombre des ratifications et améliorer la mise en application effective de ces conventions, et examiner d'autre part si la protection offerte est suffisante.

La nécessité d'instaurer de nouvelles normes

Sur ce dernier point, il faudra, pour garantir une égalité de traitement effective, prévoir des ajustements qui tiennent compte des situations particulières. Tenter de régler la question de la protection des travailleurs précaires passe par l'instauration d'une action normative visant à réduire la précarité. En effet, les rapports montrent bien qu'il reste encore beaucoup à faire pour protéger de façon efficace les travailleurs précaires, si l'objectif consiste aussi à prévenir et à combattre plus fondamentalement la précarité. Dans une déclaration récente, la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM)⁸ résume la situation actuelle en ces termes:

Le travail précaire est rapidement devenu l'obstacle majeur au respect des droits des travailleurs. Chaque jour, de plus en plus de travailleurs se retrouvent dans des emplois précaires qui ne leur donnent pas la possibilité d'adhérer à un syndicat, et encore moins de négocier collectivement avec leur employeur. Certains se voient refuser ces droits fondamentaux du fait que la loi n'a rien prévu pour eux. D'autres bénéficient de ces droits sur le papier, mais pas dans les faits car la loi n'est pas appliquée. D'autres encore ne font pas valoir leurs droits de peur de perdre leur emploi à tout moment. C'est ainsi que partout dans le monde des millions de travailleurs et de travailleuses ainsi que des catégories entières de professions sont exclus de facto des dispositions contenues dans les conventions n^{os} 87 et 98 de l'OIT et sont privés de toute une série d'autres droits dans l'emploi. Selon nos organisations affiliées, les employeurs auraient aussi recours au travail précaire pour échapper aux obligations qui leur incombent en matière de sécurité sociale et de retraite, de congés de maternité et de congés pour

8. La FIOM et d'autres fédérations internationales de syndicats ont fusionné en juin 2012 pour créer un nouveau syndicat mondial «IndustriALL».

raison familiale, de paiement des heures supplémentaires, de paiement des congés et des jours fériés, et de sécurité et de santé au travail. Les salaires des travailleurs précaires sont bien inférieurs à ceux des travailleurs permanents – nos organisations rapportent que la plupart du temps les salaires des travailleurs précaires sont inférieurs de 50 pour cent au moins à ceux des travailleurs permanents (FIOM, 2010).

Apparemment, les normes internationales du travail semblent n'avoir eu que peu d'impact sur l'accroissement de la précarité et sur les problèmes qu'elle pose aux travailleurs. Cet échec peut être attribué à plusieurs facteurs et notamment au fait que les conventions ne couvrent pas les aspects spécifiques du travail précaire – l'intérêt qu'elles présentent étant donc limité – et que par ailleurs elles ne réglementent ni n'interdisent le recours des employeurs aux contrats précaires.

Dans un discours qu'il prononça lors de la session de mars 1995 du Conseil d'administration, le porte-parole du groupe des travailleurs de l'époque, M. Bill Brett, déclarait voir se dessiner un consensus parmi les gouvernements selon lequel la fixation des normes, si elle devait se poursuivre, devrait privilégier les normes qui sont utiles et nécessaires à de nombreux travailleurs dans les différentes régions du monde et qui leur accordent la protection qui leur fait actuellement défaut (BIT, 1995). Selon M. Brett, le nouvel ordre économique et le nouveau monde de l'emploi se caractérisaient par un déclin des offres d'emploi à plein temps et par une envolée des contrats à court terme. Le plus gros employeur des États-Unis était déjà, à l'époque, une agence d'emploi, Manpower.

Le développement du travail précaire tient surtout au fait que les employeurs tentent de se soustraire à leurs obligations vis-à-vis des travailleurs et qu'ils peuvent désormais bénéficier de la montée en puissance de la flexibilité sur les marchés du travail. La réglementation libérale, voire l'absence de réglementation, a permis aux agences d'intérim de proliférer, l'étendue de leurs activités n'étant que peu, voire pas contrôlée, tout comme les conditions de recours à ces agences. L'érosion de la protection sociale et l'incapacité des législateurs à répondre aux besoins suscités par ces nouvelles pratiques professionnelles et à protéger le protagoniste le plus faible dans la relation d'emploi ont donné lieu à une multitude de situations où les responsabilités réelles des employeurs ont été diluées. Le pseudo-travail indépendant, les relations de travail déguisées du fait d'une externalisation abusive, les pratiques de *payrolling* (tentatives pour les employeurs de se soustraire aux obligations légales concernant les droits des travailleurs aux prestations sociales et leurs droits syndicaux, en rémunérant les travailleurs par l'intermédiaire d'une agence) et autres dispositifs ont conduit à multiplier le nombre de travailleurs dépourvus de protection.

Un travailleur précaire se trouve, par définition, dans une position plus faible que les travailleurs en règle générale pour ce qui est des relations contractuelles et de l'accès à la protection collective. En ce sens, les dispositions sur



l'égalité de traitement qui figurent dans les conventions en vigueur de l'OIT et qui s'appliquent également aux travailleurs précaires ne conduisent pas nécessairement à offrir des conditions «pas moins favorable[s]» (pour reprendre les termes de l'article 6 de la convention n° 97). Le principe de l'égalité de traitement peut ne pas tenir compte de l'éventuel usage abusif des contrats à court terme et du recours au travail précaire comme moyen, pour les employeurs, de contourner la législation en vigueur et de se soustraire aux obligations légales.

C'est ainsi qu'un travailleur précaire va avoir droit, au mieux, à un «traitement égal» s'agissant du salaire minimum offert aux travailleurs permanents, indépendamment de son expérience, mais il se verra refuser toute forme de promotion vu que son ancienneté dans l'emploi ne sera jamais suffisante pour qu'il puisse obtenir les augmentations accordées par l'entreprise.

Un travailleur précaire sera plus exposé aux maladies professionnelles et aux accidents du travail.

Et sa participation aux activités syndicales, et notamment au choix de ses représentants aux fins de la négociation collective, ou son éligibilité aux fonctions syndicales seront hypothéquées par le peu de temps qu'il a passé dans l'entreprise.

Dans les pays où des seuils ont été établis pour l'accès à une certaine forme de représentation des travailleurs ou pour la reconnaissance syndicale et la négociation collective, les employeurs peuvent recourir aux contrats précaires pour éviter d'atteindre ces seuils qui sont souvent calculés sur la base des effectifs permanents.

Se prévaloir de la protection telle qu'elle figure dans la législation nationale ou régionale en vigueur

Un certain nombre de pays ont mis en place une forme de protection des travailleurs contre l'exploitation des employeurs (Davidov, 2004). Tout d'abord, certaines réglementations visent à restreindre l'utilisation des contrats à court terme et à interdire l'utilisation inappropriée des agences d'emploi privées. Il s'agit souvent de restrictions concernant la *durée* des contrats de travail à court terme, accordés soit directement soit par l'intermédiaire d'agences; en France, par exemple, le recours à ce genre de travailleur est limité à une durée de dix-huit mois (Ray, 2010). La possibilité de renouveler les contrats peut aussi être limitée par la législation.

Il existe également des restrictions concernant les *motifs* qui incitent à employer des travailleurs sous contrats à court terme; ainsi, en France, le recours à ce genre de travailleurs n'est autorisé que pour remplacer un salarié permanent en absence prolongée, pour pallier une augmentation temporaire de l'activité ou pour exécuter un travail exceptionnel.

La deuxième catégorie de réglementations vise plus directement à protéger les travailleurs en question et, de fait, à réduire les *incitations* aux abus,



en rendant le travail précaire plus onéreux. Il s'agit notamment d'accorder le droit aux travailleurs sous contrat à durée déterminée de bénéficier de la parité salariale, et parfois de la parité avec les salariés de l'entreprise utilisatrice en ce qui concerne les autres conditions de travail, et de leur faire bénéficier des avantages découlant de la convention collective.

Il existe aussi certaines garanties habilitant les travailleurs intérimaires ou sous contrats à durée déterminée à participer aux activités des syndicats ou des comités d'entreprise de l'entreprise utilisatrice, même si elles sont plutôt minimales en général. En France, les travailleurs précaires ont droit à une prime de précarité équivalant à 10 pour cent des salaires versés.

Parfois, la loi confère à l'entreprise utilisatrice des responsabilités propres à l'employeur, même si elle n'est pas considérée comme l'employeur au sens strict. C'est souvent le cas pour la sécurité et la santé au travail et certains pays vont même jusqu'à lui attribuer la responsabilité globale des conditions de travail (et notamment la durée du travail, le repos, les jours fériés, etc.).

De manière plus générale, les agences d'emploi privées de la plupart des pays doivent posséder une licence d'exploitation, ce qui nécessite souvent le dépôt de garanties financières – cette obligation étant censée réduire au minimum les cas d'insolvabilité et de pratiques frauduleuses. En outre, de nombreux systèmes juridiques imposent des restrictions visant à protéger les salariés permanents de l'entreprise utilisatrice. C'est ainsi qu'il est souvent interdit de recourir aux travailleurs intérimaires pour remplacer des salariés en grève.

Il peut aussi y avoir des restrictions au recrutement de travailleurs intérimaires pour remplacer des salariés qui ont fait l'objet d'un licenciement collectif. Dans certains pays, les représentants de l'entreprise utilisatrice ont même le droit d'interdire le recours à des agences de travail temporaire.

La troisième et dernière ligne de défense, dans de nombreux pays européens, consiste à déclarer que l'entreprise utilisatrice est l'employeur légal si le recrutement des travailleurs intérimaires n'a pas obéi aux dispositions législatives. Ainsi, selon le Code du travail français, un travailleur est censé travailler pour l'entreprise utilisatrice dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée dès le premier jour de sa mission s'il est employé par une agence pour une durée supérieure à la période maximale autorisée ou pour des raisons autres que celles stipulées dans le code.

S'inspirer des dispositions en vigueur dans les normes de l'OIT

Les normes de l'OIT peuvent donner des idées sur la manière de mieux protéger les travailleurs précaires. Un instrument de l'OIT extrêmement utile dans ce domaine, malgré son caractère non contraignant, est la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006 (voir l'article y relatif d'Enrique



Marín dans ce numéro). Tout en réaffirmant que la fonction du droit du travail est de répondre à ce qui peut être un rapport de force inégal dans la négociation entre les parties à une relation de travail, elle décrit les critères devant déterminer l'existence d'une telle relation et établit une présomption légale d'existence d'une relation de travail lorsqu'on est en présence d'un ou de plusieurs de ces critères.

La convention n° 181 constitue un effort louable pour remédier aux abus commis par les agences d'emploi, en cherchant notamment à donner accès aux travailleurs intérimaires à leurs droits fondamentaux au travail et à leur garantir une protection adéquate en matière de conditions de travail. Les références à l'agrément et à la répartition des responsabilités respectives entre l'agence d'emploi privée et les entreprises utilisatrices vis-à-vis des travailleurs sont des paramètres importants pour prévenir les abus d'éventuelles agences peu scrupuleuses. Or l'une des lacunes de la convention n° 181 est qu'elle ne définit pas clairement les conditions dans lesquelles il est possible de recourir aux travailleurs intérimaires. La convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, comble quelque peu cette lacune. Le paragraphe 3 de l'article 2 de la convention n° 158 dispose que: «Des garanties adéquates seront prévues contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de la présente convention». Les directives du Conseil de l'Union européenne (1999), notamment la directive sur le travail à durée déterminée, demande aux Etats Membres d'établir un cadre pour prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs.

Perspectives d'avenir

Comme cela est suggéré dans ce document, les syndicats pourraient se prévaloir d'un certain nombre de normes de l'OIT pour améliorer la protection des travailleurs en situation précaire. Si les normes ne peuvent se substituer à l'action syndicale (notamment au niveau mondial par la voie des Accords-cadres internationaux) et à l'organisation syndicale, elles peuvent néanmoins contribuer à la réalisation de l'objectif du travail décent pour tous les travailleurs. Engager vivement l'OIT à promouvoir les instruments pertinents pour assurer leur ratification et leur application constituerait un signal fort et une demande légitime de la part des syndicats.

De même, les syndicats pourraient adresser un signal fort aux travailleurs précaires eux-mêmes en participant à des campagnes de ratification des conventions pertinentes et en montrant qu'ils ont pleinement recours aux organismes de contrôle de l'OIT pour attirer l'attention sur les abus et les manquements en matière d'application des instruments. Les fédérations syndicales internationales pourraient aussi intégrer les normes pertinentes de l'OIT dans la négociation des Accords-cadres internationaux.



Il conviendrait également de placer l'accent sur la nature spécifique du travail précaire et d'examiner si elle justifie l'adoption de nouvelles normes internationales du travail. Les stratégies visant à lutter contre la précarité par le biais des réglementations varient selon les contextes, qu'ils soient nationaux ou régionaux. On pourrait envisager d'élaborer une nouvelle convention en tenant compte des grands axes suivants:

- réaffirmer le principe selon lequel les contrats à durée indéterminée doivent rester la règle;
- mettre au point des critères visant à définir la relation de travail, et notamment la notion de responsabilités conjointes de l'employeur dans les cas de relations triangulaires;
- établir une présomption légale d'existence d'une relation de travail;
- réglementer l'utilisation de contrats à durée déterminée ou le recours au travail intérimaire par: *a)* l'établissement de critères objectifs devant être respectés pour le recours au travail précaire; *b)* la fixation d'une durée totale maximale de contrats successifs à durée déterminée (ou de contrats d'agences de travail temporaire); et *c)* la fixation du nombre de renouvellement de tels contrats;
- adopter le principe de l'égalité de traitement avec les travailleurs occupant des emplois permanents, en tenant compte de la nature particulière du travail précaire (en ce qui concerne notamment la sécurité et la santé au travail, la participation aux activités syndicales, l'éligibilité à la fonction syndicale);
- interdire le recours aux contrats à durée déterminée ou au travail intérimaire pour les activités particulièrement dangereuses;
- instaurer une prime salariale spéciale pour les travailleurs précaires correspondant à un pourcentage de leur rémunération;
- permettre aux travailleurs de choisir l'endroit où ils veulent exercer leurs droits de négociation collective à tout moment;
- étendre, par voie législative, la portée des conventions collectives, de manière à garantir que tous les travailleurs de l'entreprise utilisatrice, y compris ceux en situation précaire, soient couverts;
- établir des systèmes d'attribution de licence d'exploitation ou d'agrément pour les agences d'emploi et les entreprises de sous-traitance;
- interdire le recours aux contrats à durée déterminée, au travail en sous-traitance ou au travail intérimaire pour pourvoir des postes permanents ou remplacer des travailleurs en grève.

Les axes avancés ci-dessus ne constituent qu'un catalogue de propositions – visant à donner matière à réflexion et à alimenter le débat au sein du



mouvement syndical international et de l'OIT. En effet, si les normes internationales du travail en vigueur offrent une certaine protection à l'ensemble des travailleurs, et notamment à ceux qui se trouvent en situation précaire, elles ne protègent pas suffisamment les travailleurs contre la précarité en tant que telle. Il est temps désormais de combler cette lacune.

Références

- BIT. 1991. *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations: observations concernant l'Espagne au sujet de la convention (n° 122) sur la politique de l'emploi, 1964 (ratification: 1971)*, Rapport III (1A), Conférence internationale du Travail, 78^e session, Genève.
- . 1995. *Compte rendu de la 262^e session du Conseil d'administration*, Genève, mars.
- . 1999. *Etude d'ensemble des rapports sur la convention (n° 97) et la recommandation (n° 86) sur les travailleurs migrants (révisée), 1949, et sur la convention (n° 143) et la recommandation (n° 151) sur les travailleurs migrants (dispositions complémentaires), 1975*, Rapport III (1B), Conférence internationale du Travail, 87^e session, Genève.
- . 2004. *Rapport de la Commission des travailleurs migrants (discussion générale fondée sur une approche intégrée)*, Conférence internationale du Travail, 92^e session, Genève. Disponible à l'adresse <<http://www.ilo.org/public/french/standards/relm/ilc/ilc92/pdf/pr-22.pdf>>.
- . 2011. Observation de la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951, en Grèce, dans le *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (1A), Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève. Un extrait est disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/?p=1000:13101:0::NO::P13101_COMMENT_ID:2323313>.
- Conseil de l'Union européenne. 1999. *Directive 1999/70/CE du Conseil de l'Union européenne du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée*. Disponible à l'adresse <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:1999:175:0043:0048:fr:PDF>>.
- Davidov, G. 2004. «Joint employers status in triangular employment relationships», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, n° 4. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/public/english/iira/documents/congresses/world_13/track_2_davidov.pdf>.
- FIOM – Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie. 2010. «Présentation adressée au représentant spécial de l'ONU pour la question des droits de l'homme, des STN et autres entreprises», Genève, mai. Disponible à l'adresse <<http://www.imfmetal.org/index.cfm?c=23192&col=5>>.
- Gravel, E.; Delpech, Q. 2008. «Contrôle des normes internationales du travail et complémentarité des systèmes nationaux et internationaux: récentes évolutions», *Revue internationale du Travail*, vol. 147, n° 4, Genève, BIT. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/public/french/revue/download/pdf/s5_note_gravel_delpech.pdf>.



- Nations Unies. 1969. «Convention de Vienne sur le droit des traités», *Recueil des Traités*, vol. 1155, p. 331. Disponible à l'adresse <http://untreaty.un.org/ilc/texts/instruments/francais/traites/1_1_1969_francais.pdf>.
- Ray, J.-E. 2010. *Droit du travail: droit vivant 2010-2011*, Paris, Editions Liaisons.
- Thomas, C.; Oelz, M.; Beaudonnet, X. 2004. «The use of international labour law in domestic courts: Theory, recent jurisprudence, and practical implications», dans Jean-Clause Javillier et Bernard Gernigon (dir. de publication), *Les normes internationales du travail: un patrimoine pour l'avenir. Mélanges en l'honneur de Nicolas Valticos*, pp. 249-285, Genève, BIT. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@normes/documents/publication/wcms_087423.pdf>.
- Wise, P. 2010. «Portugal spurns labour liberalisation calls», *Financial Times*, Londres, 1^{er} décembre.



Instaurer des droits dans le système des emplois «jetables»

Peter Rossman

Union internationale des travailleurs de l'agriculture,
de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie (UITA)



MOTS-CLÉS emploi précaire, emploi temporaire, agence de travail temporaire, droits des travailleurs, rôle de l'OIT, rôle de l'OCDE, entreprise multinationale

Jusqu'où va l'élasticité du concept de travail précaire? Il est en tout cas suffisamment élastique pour que le porte-parole des employeurs, lors du Forum de dialogue mondial sur le rôle des agences d'emploi privées dans la promotion du travail décent et l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail dans les secteurs de services privés, organisé par le BIT en octobre 2011, commence son exposé en affirmant que le travail intérimaire «n'est ni précaire ni atypique» (BIT, 2012a, p. 3).

Les syndicats, pour qui la lutte contre la propagation du travail précaire est devenue une priorité majeure, ont récusé avec force la première de ces affirmations et insisté sur le fait que le sens de la seconde restait encore à éclaircir. Le travail intérimaire est précaire de par sa nature même. Son expansion rapide et sa présence invasive dans quasiment tous les secteurs économiques ont bouleversé la notion de «typique».

Les conventions fondamentales de l'OIT qui définissent les droits d'organisation, de représentation et de négociation collective sont fondées sur l'hypothèse d'un emploi direct à durée indéterminée – «la relation de travail standard» à partir de laquelle les autres relations contractuelles sont considérées comme «atypiques». Il est évident qu'à aucun moment dans l'histoire il n'y a eu ne serait-ce qu'une petite majorité de travailleurs dans le monde qui bénéficiaient d'un statut d'emploi permanent. L'emploi précaire a toujours prévalu dans l'agriculture, qui est le plus grand employeur dans le monde. Dans les secteurs de l'hôtellerie et du tourisme, qui sont en expansion rapide, l'emploi reste essentiellement précaire. Dans les industries manufacturières, même les secteurs fortement syndiqués ne représentent que la pointe d'une pyramide plus large reposant sur de longues chaînes de travail précaire délocalisé. Maintenant, même ces nodules d'emploi direct permanent sont en train de succomber à la précarisation.

Le mouvement ouvrier est historiquement issu des travailleurs organisés ayant des relations d'emploi standards. Dans les secteurs publics et privés, dans les pays riches comme dans les pays pauvres, l'organisation des travailleurs en syndicats a été un des moteurs du progrès social, et notamment de l'élaboration des droits établis dans les conventions de l'OIT et de leur développement grâce à la jurisprudence de l'Organisation. Ces droits ont ensuite servi de levier aux syndicats pour obtenir de nouvelles avancées syndicales. Ce sont précisément ces droits, ainsi que le niveau de vie et la protection sociale, qui sont érodés par la progression du travail précaire.

Avec le système actuel des emplois «jetables», l'hypothèse de l'emploi direct, à durée indéterminée, est remise en question par l'expansion de toutes les formes de travail précaire, y compris le travail intérimaire, dans tous les secteurs de l'économie. Le travail précaire ne peut plus être considéré comme une déviation par rapport à la norme, car il (re)commence à proliférer, jusqu'à devenir la *norme*, ce qui impose aux travailleurs de chercher une nouvelle plateforme de droits destinée à protéger l'organisation et la négociation sur le lieu de travail.



Le «travail précaire» a-t-il le même sens pour tous?

Instaurer
des droits
dans le système
des emplois
«jetables»

On pourrait commencer à répondre au porte-parole des employeurs du Forum de dialogue mondial de l'OIT en nous demandant si nous comprenons tous le «travail précaire» de la même façon. Pour les syndicats, le travail précaire englobe l'ensemble des relations de travail qui privent les travailleurs de l'élément essentiel qu'est la sécurité de l'emploi, qui impliquent l'inégalité de traitement par rapport aux salaires et aux prestations dont bénéficient les travailleurs permanents et qui leur refusent la même protection que celle dont bénéficient les travailleurs permanents grâce à leurs conventions collectives.

Les relations de travail précaires comprennent les contrats temporaires directs (qui peuvent devenir des contrats temporaires permanents); les contrats saisonniers (qui fleurissent toute l'année); le travail intérimaire ou d'autres formes de relations externalisées, indirectes, triangulaires ou impliquant des tiers, qui cachent la relation avec l'employeur véritable; les faux emplois indépendants en tant que sous-traitant indépendant; les contrats d'apprentissage, de formation et les stages abusifs; et la transformation de contrats de travail en contrats commerciaux par la création, par exemple, de coopératives, comme dans les secteurs brésiliens ou colombiens du sucre, de la banane et de l'huile de palme.

On peut aboutir à une définition du travail précaire qui englobe ces différentes formes en disant qu'il s'agit de la négation de la définition de l'OIT de la «relation de travail standard» décrite comme le travail à plein temps, dans le cadre d'un contrat de travail à durée indéterminée, avec un seul employeur, et une protection contre le licenciement abusif. On parvient ainsi à une formulation du travail précaire qui réunit tout ou partie des éléments suivants: le travail avec des horaires non garantis, non spécifiés ou non réguliers; un contrat à durée fixe et limitée; des employeurs multiples ou déguisés; et l'absence de protection vis-à-vis du licenciement (qui peut revêtir la simple forme du non-renouvellement du contrat). Le travail intérimaire s'inscrit aisément dans cette définition.

Les formes de travail précaire se recoupent et se combinent; il est nécessaire d'avoir une classification large, sans taxonomie stricte. Les contrats temporaires (à court terme, à durée déterminée, saisonnier, journalier) peuvent être soit directs soit triangulaires, c'est-à-dire externalisés par l'intermédiaire d'une agence de travail temporaire ou d'une agence de recrutement. En réponse à la directive européenne relative au travail intérimaire (UE, 2008), qui promet en principe (sans tenir ses promesses) l'égalité de traitement et l'accès aux droits pour les travailleurs intérimaires, les dérogations légales autorisent la création d'employés permanents des «agences de travail temporaire», qui peuvent être employés à des conditions inférieures à celles dont bénéficient les travailleurs permanents. *L'impact de toutes ces formes de travail contractuel et de ces réglementations a été d'augmenter l'insécurité, de renforcer les inégalités de traitement et de saper les droits.*



Différentes formes de travail précaire peuvent cohabiter dans une même industrie, une même usine, une même chaîne de production. En novembre 2011, en Australie, les membres du Syndicat national des travailleurs (National Union of Workers – NUW) affilié à l'UITA ont déclenché une grève illimitée à l'usine de volaille Baiada de Laverton, dans l'Etat de Victoria, pour lutter contre le recours massif de l'entreprise au travail précaire et son refus de verser des salaires comparables aux travailleurs non permanents. Sur les 430 travailleurs environ qui travaillent régulièrement pour cette entreprise, seuls 284 étaient directement employés par Baiada, le plus grand producteur de volailles d'Australie, qui détient 35 pour cent du marché. Les autres travailleurs étaient engagés sous différentes formes de contrats précaires: des pseudo-travailleurs indépendants, des travailleurs soi-disant détachés par des agences douteuses, et un groupe était même directement payé en espèces (UITA, 2011a). Une enquête publiée en 2012 par le NUW sur cette industrie montrait que, chez certains transformateurs de volaille, la main-d'œuvre non standard représentait jusqu'à 48 pour cent du personnel. Comment définir ce qu'est la norme dans ce système? Le désosseur de poulet qui a un contrat permanent? Ou bien le travailleur «indépendant» qui travaille sur la même chaîne en étant payé à la pièce pour désosser les poulets pour sa pseudo-entreprise qui n'existe que sur le papier?

L'emploi temporaire peut être externalisé deux ou même trois fois, ce qui donne aux employeurs de multiples protections juridiques pour éviter la responsabilité de la relation de travail et l'implication dans une négociation collective. La situation chez le chocolatier américain Hershey, qui a fait la une des journaux en 2011, en est un bon exemple: il est apparu que la destruction des emplois syndiqués était le résultat d'une stratégie de gestion méticuleusement appliquée qui reposait sur un programme d'externalisation des emplois à trois niveaux (UITA, 2011b).

En 2002, l'usine d'emballage de Hershey à Palmyra, en Pennsylvanie, où il y avait un syndicat, a été fermée, puis réouverte avec des travailleurs non syndiqués. Le syndicat a lancé une campagne de recrutement pour récupérer les anciens emplois syndiqués. Hershey a externalisé les opérations d'entreposage et de coemballage à Exel, une filiale en propriété exclusive de Deutsche Post DHL (une entreprise que l'on va retrouver tout au long de ce document). Pour s'assurer que le site resterait sans syndicat, Exel a sous-traité le recrutement des employés à SHS Staffing Solutions qui devait fournir des employés «intérimaires». SHS sous-traitait à son tour le recrutement au Conseil pour les voyages éducatifs (Council for Educational Travel, USA – CETUSA). CETUSA fournissait une main-d'œuvre entièrement composée de détenteurs de visa J-1. Les visas J-1 sont des visas de deux mois de «travail-études» autorisant des non-résidents à travailler aux Etats-Unis.

Ces étudiants, provenant de pays aussi divers que la Chine, la République de Moldova, le Nigéria, la Turquie et l'Ukraine, avaient payé de 3 000 à 6 000 dollars chacun pour avoir le privilège de faire les trois-huit en



soulevant de lourdes charges sur des chaînes dont la cadence est très rapide pour emballer les chocolats de la marque Hershey. Ils étaient payés 8 dollars l'heure pour exécuter du travail autrefois effectué par des travailleurs syndiqués. L'entreprise déduisait de leurs salaires des loyers exorbitants pour des logements bondés et délabrés, des frais obligatoires pour le transport par l'entreprise du logement à l'usine, les équipements de protection individuelle, des tests obligatoires pour détecter l'usage de drogue, et même pour les cartes de pointage, si bien que nombre d'entre eux gagnaient moins de 100 dollars pour une semaine de quarante heures¹.

Ce système n'a fait la une des médias que lorsque les travailleurs en colère à cause des loyers exorbitants ont abandonné leur travail – laissant les fonctionnaires américains mener l'enquête sur les infractions en matière de salaires et de durée du travail et chercher désespérément à déterminer qui était leur employeur. Hershey a réussi à échapper à toute responsabilité légale, tout comme DHL Exel, ce qui était justement l'objectif de ce système.

L'affaire Hershey n'est exceptionnelle que par le côté sordide de ce qui peut être qualifié de trafic: mais le phénomène général – qui consiste à diluer la relation de travail grâce à des intermédiaires – est devenu monnaie courante. La doctrine actuelle du Conseil national des relations professionnelles des Etats-Unis (US National Labor Relations Board) relative à la «double responsabilité de l'employeur» – qui exige l'accord de l'agence *et* de l'entreprise utilisatrice pour obtenir la reconnaissance des syndicats – garantit en effet que les travailleurs dans cette situation ne pourront pas obtenir la reconnaissance d'un syndicat (tâche déjà ardue aux Etats-Unis avec *un seul* employeur!).

L'expansion des multinationales de l'agroalimentaire sur les marchés en développement s'est faite dans une large mesure en externalisant la production *et* l'emploi. L'entreprise américaine Kraft Foods, par exemple, a commencé à produire ses célèbres biscuits et gaufrettes Oreo pour le marché indien par le biais de trois niveaux d'emplois précaires: l'externalisation de la production (ou la fabrication par des tiers); l'emploi occasionnel et l'absence de contrats de travail. La distribution des produits de la marque Oreo, initialement importés en Inde et vendus à des prix très élevés, a été transférée,

1. D'après un article de Jennifer Gordon (2011), professeur à l'Université Fordham, «des révélations récentes venant de journalistes et d'avocats ont mis à jour des cas d'abus similaires avec des titulaires de visa J-1 dans des fast-foods, des parcs de loisirs et même des boîtes de strip-tease». En outre: «le programme J-1 est intéressant pour les employeurs car il n'est pas limité et est quasiment dérégulé: les entreprises évitent la cotisation à Medicare, à la sécurité sociale et, dans de nombreux Etats, les cotisations de l'assurance-chômage pour les travailleurs embauchés par le biais de ce programme. Un sponsor autorisé par le Département d'Etat propose même un 'programme de calcul des économies des charges salariales' sur son site Internet, pour que les employeurs potentiels puissent voir combien ils peuvent économiser en embauchant des titulaires de visa J-1 à la place de travailleurs américains. Les titulaires de visa peuvent être expulsés s'ils se plaignent, et ne peuvent pas facilement changer d'employeur». L'enquête du syndicat susmentionnée sur l'industrie de la volaille en Australie avait constaté une forte présence de travailleurs étudiants immigrés dans les usines.

après l'acquisition en 2010 de Cadbury Kraft, à Cadbury Inde, qui a lancé la production locale pour concurrencer les marques locales en réduisant de plus de moitié l'ancien prix des biscuits Oreo importés. La marque Oreo, de Kraft Food, est ainsi devenue une marque majeure en Inde, après avoir augmenté de façon agressive ses parts de marché. Cette croissance se fonde sur la reconnaissance de la marque, alors que Kraft n'a pas de fabrication en Inde, ni aucun salarié indien. Les biscuits sont produits par 720 travailleurs de l'usine

L'évolution du cœur de métier

Les entreprises justifient généralement le recours au travail précaire en invoquant l'argument du cœur de métier et des activités annexes. Les premières vagues d'externalisation dans le secteur manufacturier ont été réalisées au nom de la séparation des services «auxiliaires» comme le nettoyage, la sécurité, la cantine, l'emballage et la logistique, pour se concentrer sur le cœur de métier. Comme nous l'avons vu, cela peut se traduire par la mise en place d'une cascade d'externalisations, les entreprises sous-traitantes qui fournissent des produits et des services recourant elles aussi à des formes indirectes d'emploi précaire. Pour Hershey et DHL Exel, déjà évoqués ci-dessus, le processus a abouti à l'élimination de la *totalité* des emplois directs – les travailleurs étant en permanence «fournis par des agences». Les chaînes hôtelières se réduisent à peu près à l'exploitation des marques, même avec la réduction du parc immobilier dont elles sont directement les propriétaires et les exploitants. Dans les services de nettoyage, de cuisine, de réservation et même d'accueil, le personnel directement engagé a été presque totalement éliminé. Cette évolution s'inscrit en faux contre les affirmations dérisoires du lobby des agences qui prétend «créer des emplois qui n'existeraient pas autrement».

La véritable difficulté que pose cet argument du cœur de métier et des activités annexes vient de l'infinie malléabilité de ce «cœur de métier», perpétuellement redéfini. Le travail précaire est omniprésent à tous les niveaux de production, y compris l'assemblage final. Le cœur de métier est devenu tellement flou, qu'il finit par disparaître. Certains des leaders de la production agroalimentaire incluent dans leur définition du cœur de métier la production fondée sur la technologie dont ils sont propriétaires ou les exigences strictes en matière de qualité et/ou de sécurité. On peut voir à quel point la pratique diverge de la théorie avec la façon dont l'entreprise DHL Exel se présente comme une entreprise de logistique. La rubrique «What we do» sur leur site Internet informe l'internaute:

Exel offre à ses clients une aide pour produire une large gamme de produits alimentaires. Les opérations de Power Packaging en font le plus grand fabricant en sous-traitance de produits alimentaires d'Amérique du Nord. Nous produisons tout, depuis les boissons aseptisées aux mélanges à gâteaux pour certaines des plus grandes marques du monde. Et nous les livrons sous des emballages très appréciés, qui vont des conteneurs rigides aux packs de boissons aromatisées faciles à servir.

Confiez-nous votre formule et les matières premières et nous mobiliserons nos installations, nos équipements, notre personnel et nos processus pour mélanger, remplir, emballer dans des cartons et des caisses dans une de nos usines spécialisées ou une usine qui produit pour plusieurs clients. Chacune de nos sept usines d'Amérique du Nord est équipée de laboratoires chargés de l'assurance qualité, et nous testons en permanence la qualité des produits pour veiller constamment à répondre à vos normes les plus élevées*.

Le cycle de fabrication est ainsi complet. Les activités d'Exel, initialement mises en place pour libérer les producteurs de leurs activités «accessoires» comme la logistique, se sont étendues au cœur de métier: la fabrication de produits exclusifs et le contrôle de la qualité!

* Voir <www.exel.com/exel/exel_manufacturing_services.jsp>.



Bector Food Specialities au Punjab. Sur ces 720 travailleurs, 625 (500 femmes et 125 hommes) sont des travailleurs occasionnels avec une relation de travail directe, 60 sont des travailleurs contractuels et il n'y a que 35 permanents. Les 625 travailleurs occasionnels n'ont pas de contrat de travail et effectuent un travail posté de douze heures minimum d'affilée (UITA, 2011c).

Instaurer
des droits
dans le système
des emplois
«jetables»

L'étendue et la dynamique du problème

La réalité de la croissance de l'emploi précaire ne fait aucun doute, même si les statistiques officielles ne donnent pas la mesure du phénomène. On ne peut pas prendre au sérieux le chiffre de 10 millions de personnes employées par les agences mondiales cité par le porte-parole des employeurs lors du Forum de dialogue mondial (BIT, 2012a, p. 3), même en supposant qu'il exclut la Chine et l'Inde. Toutefois, la *dynamique* de cette expansion est encore plus cruciale.

Le nombre de travailleurs temporaires au Japon, où les salariés à temps partiel et les travailleurs temporaires représentent maintenant plus de 30 pour cent de la main-d'œuvre, a plus que triplé de 1999 à 2007, passant de 1,07 à 3,8 millions de personnes, et les agences de recrutement fournissent un pourcentage toujours plus élevé de ces travailleurs. Le recours au travail contractuel dans les industries manufacturières de l'Inde est passé de 13 à 30 pour cent de 1994 à 2006. En Afrique du Sud, plus de la moitié des travailleurs des grandes entreprises manufacturières syndiquées, y compris dans les secteurs de l'UITA, sont maintenant fournis par des intermédiaires, et ils perçoivent généralement la moitié des salaires et des prestations des travailleurs permanents, voire moins, tout en faisant le même travail à leurs côtés (BIT, 2011).

D'après un article publié dans le magazine *Bloomberg Businessweek*, en Chine, le nombre de travailleurs intérimaires a doublé depuis 2008, «passant de 30 à 60 millions de travailleurs» (Roberts, 2012).

Dans les pays de l'OCDE, de 1985 à 2007, l'emploi salarié permanent a augmenté de 21 pour cent, alors que la croissance des emplois temporaires était deux fois plus rapide, atteignant 55 pour cent. La croissance de l'emploi précaire a été encore plus prononcée dans l'Union européenne, avec une augmentation de 115 pour cent à comparer à la croissance de 26 pour cent de l'ensemble de l'emploi. Les emplois «jetables», comprenant les emplois directs à durée déterminée et le travail intérimaire, ont représenté presque le tiers de tous les emplois créés durant cette période.

En Amérique latine, durant cette période, le pourcentage de travailleurs temporaires est passé de 19 à 26,5 pour cent.

Le travail intérimaire à grande échelle a été *relativement* lent à démarrer aux Etats-Unis, car l'application peu stricte de la législation du travail et la doctrine de «l'emploi à volonté» n'imposent que peu de restrictions à l'employeur pour embaucher et licencier. Cependant, d'après l'American Staffing



Association (ASA), «les entreprises américaines de recrutement ont engagé 12,9 millions de travailleurs au total en 2011, *soit l'équivalent d'environ un travailleur sur dix dans les emplois non agricoles*» (les italiques sont de l'auteur) (ASA, 2011). D'après cette source, *au premier trimestre 2012, l'emploi temporaire et intérimaire avait augmenté de 22 pour cent* (ASA, 2012). L'emploi temporaire et intérimaire s'élevait, d'après l'ASA, à 2,8 millions de travailleurs par jour en moyenne au premier trimestre 2012, et était donc en augmentation par rapport à la moyenne de l'année précédente qui était de 2,6 millions.

Même si les statistiques gouvernementales et privées tendent à considérer tous les types d'emplois précaires comme semblables – emplois à temps partiel, intérimaires, temporaires directs, etc. –, la dynamique est claire. La source chinoise citée dans l'article du magazine *Bloomberg* estime que le travail intérimaire pourrait de nouveau augmenter de 30 à 50 pour cent en 2012, car les employeurs tentent de lutter contre les augmentations de salaires obtenues par les travailleurs chinois après la récente vague de grèves massives.

La précarisation du travail (la transformation des emplois permanents en emplois précaires, l'échec à créer des emplois permanents même lorsque l'emploi augmente) peut se produire soudainement – comme en Nouvelle-Zélande ou au Bélarus qui ont aboli du jour au lendemain la négociation collective et les droits liés à l'emploi grâce à des coups de force législatifs – ou s'insinuer souterrainement avec l'érosion régulière des droits au travail. Sous toutes ses formes, le travail précaire touche de façon disproportionnée les catégories de travailleurs les plus vulnérables, comme les femmes, les minorités et les migrants. Il renforce la pauvreté et l'insécurité, sape la solidarité et enracine les inégalités. Il affaiblit le taux de syndicalisation et sape le pouvoir de négociation. Réduire le travail précaire est donc une priorité pour les syndicats.

Reconquérir des membres, reconquérir leur pouvoir

Nombreux sont les cas où des syndicats ont obtenu d'importants succès et réduit le travail précaire – ils ont découvert ce faisant qu'ils créaient une puissante dynamique, la syndicalisation des travailleurs précaires apportant de nouveaux membres et une nouvelle capacité de mobilisation, qui se traduit à son tour par plus de recrutement et de pouvoir de négociation.

Au Royaume-Uni par exemple, lorsque l'affilié de l'UITA a commencé une campagne de recrutement pour reconquérir la puissance syndicale dans l'industrie de la transformation des volailles, les travailleurs intérimaires représentaient environ 70 pour cent de l'emploi. En 2008, le syndicat a lancé une campagne largement soutenue par l'UITA et ses affiliés dans le monde pour obtenir l'égalité de traitement pour les travailleurs intérimaires employés



chez le distributeur britannique Marks & Spencer. A la fin de l'année, et suite à cette campagne, des milliers de travailleurs intérimaires britanniques avaient reçu un contrat permanent – ce qui a donné pour la première fois la sécurité de l'emploi à de nombreux travailleurs migrants récemment arrivés. Le syndicat a recruté 13 000 nouveaux membres et 300 nouveaux délégués syndicaux; le pourcentage d'emplois précaires par rapport aux emplois permanents a été inversé et le taux de syndicalisation a beaucoup augmenté dans le secteur de la volaille. S'appuyant sur cette victoire, le syndicat s'est attaqué à d'autres entreprises de transformation de volailles qui approvisionnent d'autres grands distributeurs. Le nombre de travailleurs syndiqués de ce secteur continue d'augmenter, ce qui favorise le recrutement dans le secteur de la viande rouge.

En mai 2010, le syndicat des travailleurs de l'industrie laitière de l'usine Horlicks à Nabha, en Inde, détenue par GlaxoSmithKline (GSK) – le géant des produits pharmaceutiques et parapharmaceutiques –, a gagné son combat en faveur du droit des travailleurs occasionnels à obtenir des emplois permanents directs. Avec cet accord, 452 travailleurs occasionnels employés sous contrats temporaires depuis plus de dix ans ont obtenu un contrat permanent. A partir de cette victoire, et avec le soutien de l'UITA, le syndicat de l'usine de Rajahmundry de ce même groupe s'est mobilisé pour une revendication semblable dans son cahier de réclamations de janvier 2011. En juillet 2011, le syndicat a obtenu un accord créant 205 emplois permanents pour des travailleurs occasionnels, qui pouvaient enfin, après deux décennies d'emploi précaire, accéder à leurs droits syndicaux fondamentaux: adhérer au syndicat des travailleurs permanents et obtenir la protection et les prestations de la convention collective, droits qui leur avaient été refusés en raison de leur statut.

La même dynamique de recrutement/reconnaissance/recrutement a été obtenue grâce au travail de l'UITA auprès des multinationales, qui a permis la reconnaissance internationale de l'UITA (ou le renforcement des relations existant au sein des multinationales) et a stimulé de nouveau le recrutement – une cascade de synergies positives.

En 2009, l'UITA a lancé une campagne de soutien à la lutte pour l'emploi permanent des travailleurs de l'usine de thé Lipton/Brooke Bond d'Unilever à Khanewal au Pakistan. Dans cette usine, l'emploi direct avait été réduit en une décennie à 22 travailleurs seulement, sur un total d'environ 780 emplois. Les 22 travailleurs permanents étaient les seuls de l'usine à pouvoir adhérer à un syndicat et à négocier collectivement avec Unilever. Les autres travailleurs étaient employés par un certain nombre d'intermédiaires, et ne recevaient qu'une fraction des salaires et des avantages des travailleurs permanents, selon le système «pas de travail, pas de salaire». La campagne Casual-T a recueilli un soutien mondial et a obtenu la reconnaissance de l'UITA par Unilever, un groupe dont la politique déclarée avait toujours été de refuser de reconnaître l'UITA, et toute organisation syndicale



au-dessus du niveau national. Des accords complets ont été signés entre l'UITA et Unilever au niveau mondial. Ces accords ont créé des centaines d'emplois permanents pour les travailleurs intérimaires ou occasionnels dans les usines de produits parapharmaceutiques de Khanewal et Rahim Yar Khan, ce qui a fait renaître le taux de syndicalisation et le pouvoir de négociation. Le nombre de travailleurs syndiqués à Khanewal a été multiplié par dix. L'UITA et Unilever ont désormais une relation structurée avec des rencontres régulières pour passer en revue les progrès en matière de droits. Les engagements actuels prévoient un mécanisme international de résolution des différends. Ce processus a soutenu en 2011 la lutte victorieuse pour l'emploi permanent à l'usine de thé Lipton de Pune, en Inde, où des centaines de travailleurs occasionnels étaient engagés avec des contrats de trois mois renouvelables, dont certains depuis dix ans.

La réussite chez Unilever a encouragé la Fédération nationale des travailleurs de l'agroalimentaire du Pakistan (NFFBTW) dans sa lutte pour obtenir des emplois permanents, les droits syndicaux et la reconnaissance du syndicat chez Coca-Cola. La campagne «carton rouge» de l'UITA en faveur des travailleurs intérimaires chez Coca-Cola a abouti à un accord établissant un comité mixte au niveau national chargé de la question des droits syndicaux dans les six usines de l'entreprise. L'UITA, par l'intermédiaire de son bureau au Pakistan, a appuyé les campagnes réussies du NFFBTW pour recruter des membres et faire reconnaître les syndicats dans deux usines sans syndicat; toutes les usines de Coca-Cola du Pakistan ont maintenant un syndicat membre de l'UITA. La conversion des emplois temporaires en emplois permanents est un point récurrent à l'ordre du jour de la négociation collective. Ces succès ont contribué à celui des luttes pour les emplois permanents chez Coca-Cola de façon générale.

Ces luttes, et bien d'autres encore organisées par l'UITA et ses affiliés, ainsi que d'autres syndicats dans le monde, montrent qu'on peut réussir à s'opposer à l'emploi précaire et à le faire reculer en négociant des restrictions à son introduction sur le lieu de travail, en intégrant les travailleurs précaires dans les unités de négociation, en les faisant adhérer aux syndicats et en négociant la conversion d'emplois précaires en emplois permanents. Souvent, ce travail peut se faire avec les outils traditionnels du syndicalisme.

Cependant, la syndicalisation a ses limites. Aucun de ses succès, aussi importants soient-ils, n'a modifié le cadre réglementaire qui facilite et favorise l'expansion des emplois «jetables». C'est seulement en transformant les travailleurs précaires en travailleurs permanents qu'il a été possible de surmonter les restrictions aux droits des employés indirects à s'affilier à un syndicat de travailleurs permanents et de les intégrer dans une unité de négociation. Ces restrictions subsistent pour l'immense majorité des travailleurs précaires qui ne peuvent bénéficier d'un soutien international car ils luttent contre une multinationale. La réglementation est finalement nécessaire pour garantir ces droits à *tous* les travailleurs.



Le travail précaire – quels sont nos droits?

Instaurer
des droits
dans le système
des emplois
«jetables»

Dans les conflits avec Unilever et d'autres multinationales, l'UITA a effectivement utilisé la procédure de plainte des Principes directeurs de l'OCDE, dans le cadre de campagnes internationales soigneusement ciblées visant à imposer des pressions supplémentaires aux multinationales pour les amener à la table de négociation. En outre, les Principes directeurs ont été révisés en 2011 et offrent de nouveaux potentiels grâce à l'extension des chapitres sur l'emploi et les nouveaux droits humains. Les luttes dont nous venons de parler ont une signification plus large si on les considère comme les éléments d'un processus visant à construire une plateforme de droits pour lutter contre le travail précaire, plateforme indispensable à la syndicalisation sur le lieu de travail et à l'organisation d'une révision de la législation et des réglementations.

Comment les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, y compris les conventions et la jurisprudence de l'OIT, définissent-ils les droits des travailleurs précaires?

Le travail précaire et l'OIT

Les huit conventions fondamentales de l'OIT – la convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930; la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951; la convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957; la convention (n° 111) concernant la discrimination (emploi et profession), 1958; la convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973; la convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999 – ne disent rien sur le travail précaire *en tant que tel*. En réalité, à l'exception de la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, et de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, les instruments de l'OIT supposent *généralement* que l'emploi direct à durée indéterminée est la norme («la relation de travail standard»).

L'inégalité de traitement vis-à-vis des travailleurs précaires et le déni systématique de leurs droits ne constituent pas une «discrimination» aux termes des définitions des conventions n°s 100 et 111 car ces conventions définissent la discrimination sous forme d'une inégalité de rémunération fondée sur le sexe (pour la convention n° 100) ou comme «toute distinction, exclusion ou préférence fondée sur la race, la couleur, le sexe, la religion, l'opinion politique, l'ascendance nationale ou l'origine sociale» (pour la convention n° 111). Ces définitions permettant de déterminer si une inégalité de traitement est une discrimination qui se fonde sur ce qu'on appelle souvent «les caractéristiques inhérentes» comme le sexe, la nationalité, etc. L'inégalité de traitement résultant des *pratiques sociales* – par exemple le fait d'employer des



travailleurs selon deux types de contrats de travail pour exécuter le même travail, mais avec des salaires et des avantages différents – n’entre pas dans cette interprétation de la discrimination. La discrimination et l’inégalité de traitement restent deux concepts distincts, car avec ces définitions il peut y avoir inégalité de traitement sans discrimination, et donc sans violation des droits.

La définition de la discrimination qui figure dans la convention n° 111 semble offrir des possibilités d’élargir les motifs de discrimination, lorsqu’elle ajoute aux caractéristiques inhérentes « toute autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d’altérer l’égalité de chances ou de traitement en matière d’emploi ou de profession, qui pourra être spécifiée par le Membre intéressé après consultation des organisations représentatives d’employeurs et de travailleurs, s’il en existe, et d’autres organismes appropriés ». Cela pourrait inclure, par exemple, le statut de l’emploi, mais c’est à « l’Etat Membre concerné de décider ».

Le rapport 2012 de la Commission d’experts pour l’application des conventions et recommandations de l’OIT (BIT, 2012b) reflète, dans sa discussion sur la République de Corée et la convention n° 111, la contradiction entre la reconnaissance d’inégalités de traitement flagrantes vis-à-vis des travailleurs « irréguliers » (travail à durée déterminée, à temps partiel et intérimaires) et la notion de discrimination. Le rapport « note que la Commission de la Conférence s’était également déclarée préoccupée par le fait que la grande majorité des travailleurs non réguliers sont des femmes. A cet égard, la Confédération coréenne des syndicats (KCTU) déclare que les mesures visant à éliminer la discrimination fondée sur le sexe et la situation dans l’emploi ont été insuffisantes et que la discrimination fondée sur la situation dans l’emploi est particulièrement grave pour les femmes, puisque 70 pour cent des femmes qui travaillent sont des travailleuses non régulières; la qualité de l’emploi des femmes s’est également détériorée car, suite à la crise économique, les emplois créés ont surtout été des emplois à temps partiel ». Dans ce cas, c’est le gouvernement qui explique que « l’objet de la loi [de 2006] sur la protection des travailleurs irréguliers n’est pas tant de parvenir à une égalité entre hommes et femmes que de réduire la discrimination injuste à l’encontre des travailleurs temporaires et des travailleurs à temps partiel ». On suppose qu’il est admissible de parler de discrimination parce que, dans sa législation, le Membre a trouvé une autre distinction, exclusion ou préférence ayant pour effet de détruire ou d’altérer l’égalité de chances ou de traitement en matière d’emploi, même si le rapport se contente de montrer à quel point le gouvernement de la République de Corée n’a pas rempli sa mission.

La commission fait un certain nombre de recommandations excellentes mais, dans ses conclusions, elle continue de se débattre avec les contraintes de la définition de la discrimination et l’application effective d’une loi qui porte sur l’inégalité de traitement en fonction du statut de l’emploi et non pas du sexe. « La commission prie instamment le gouvernement de déployer des efforts particuliers pour s’attaquer à la discrimination directe et indirecte



fondée sur le sexe contre les travailleurs temporaires et les travailleurs à temps partiel, et d'assurer l'application de la loi de 2006 sur la protection, etc., des salariés temporaires et des salariés à temps partiel, en particulier dans les secteurs d'activité et les professions dans lesquels les femmes sont prédominantes». La commission ne peut aller au-delà de l'interprétation étroite de la convention n° 111; la pratique du gouvernement est examinée en renvoyant à sa propre législation, et non pas à la convention n° 111, car la commission ne semble pas savoir comment appliquer le sens potentiellement plus large de la convention. Dans cette décision, les notions de discrimination et d'inégalité de traitement présentent des éléments communs tout en s'excluant mutuellement. Le fait que ces deux notions se recoupent parfois est gênant.

Il est clair que les conventions de l'OIT relatives à la discrimination doivent être étendues, grâce au recours prudent au mécanisme de plaintes, pour les appliquer aux relations contractuelles qui autorisent l'inégalité de traitement. L'élargissement de la jurisprudence résultera d'un processus de lutte et de mobilisation.

Par ailleurs, les conventions n°s 87 et 98 qui établissent les droits des travailleurs à constituer des syndicats (liberté syndicale) afin de négocier les conditions de travail et d'emploi (négociation collective) sont des instruments forts, dont la portée est large et dont les implications et les applications ont commencé à être utilisées pour remettre en cause l'emploi précaire (UITA, 2010).

Les conventions de l'OIT sont censées garantir les droits non seulement sur le papier, mais aussi rendre l'exercice de ces droits possible dans la pratique. Les principales décisions du Comité de la liberté syndicale relatives aux travailleurs intérimaires en République de Corée (cas n° 2602, 2006, impliquant Hyundai Motors) et en Colombie (cas n° 2556, 2008) montrent clairement que le recours à des emplois intérimaires pour empêcher l'adhésion à un syndicat et refuser les droits de négociation collective est une infraction aux conventions n°s 87 et 98. La décision relative à la République de Corée déclare explicitement que le recours à la sous-traitance chez Hyundai était destiné à empêcher l'exercice effectif des droits fondamentaux. On retrouve le même raisonnement dans le rapport de l'OIT de 2008 sur les relations professionnelles dans les usines d'embouteillage de Coca-Cola en Colombie, qui révèle comment, en externalisant de nombreuses activités essentielles aux opérations des usines d'embouteillage, les entreprises refusent et restreignent systématiquement la capacité de ces travailleurs à exercer leurs droits d'adhérer au syndicat de leur choix (BIT, 2008).

La décision de 2008 relative à la Colombie (cas n° 2556) portait sur le refus du gouvernement d'enregistrer un syndicat de travailleurs dans une entreprise chimique au motif qu'elle comptait parmi ses membres des travailleurs intérimaires. Le gouvernement a prétendu que les travailleurs intérimaires étaient des agents de service, et non pas des travailleurs de l'industrie chimique, en raison de leur statut d'intérimaires, et qu'ils n'avaient donc



pas le droit d'adhérer à un syndicat des travailleurs de la chimie. Le comité a affirmé que «la nature juridique du lien entre les travailleurs et l'employeur ne devrait avoir aucune incidence sur le droit de s'affilier à des organisations de travailleurs et de participer aux activités de celles-ci [...] et que tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, doivent avoir le droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier, qu'il s'agisse de travailleurs permanents ou de travailleurs recrutés pour une période temporaire, ou de travailleurs temporaires». Cette décision se fonde uniquement sur le statut contractuel; le comité n'a donc pas eu à chercher si les femmes, les migrants, etc. sont prépondérants pour condamner cette violation des droits fondamentaux.

Il découle de ce qui précède que les nombreuses lois et réglementations en vigueur dans le monde qui interdisent aux travailleurs temporaires et/ou formellement employés par des agences d'adhérer à un syndicat de travailleurs permanents sont en infraction avec les conventions n°s 87 et 98 et sont donc illégales d'après le droit international. Les syndicats devraient utiliser plus souvent cet argument pour lutter contre les gouvernements – et les entreprises (voir ci-dessous). En matière de droit du travail, l'OIT est la référence ultime.

L'application potentielle des conventions n°s 87 et 98 peut encore être élargie. La décision relative à la Colombie susmentionnée déclare que les travailleurs – indépendamment de leur statut – ont le droit de s'affilier au syndicat de leur choix, sans restriction, et de participer à leurs activités. Pour un syndicat, existe-t-il une activité plus fondamentale que la négociation collective?

Ce qui n'est pas encore explicite dans la jurisprudence de l'OIT, c'est le droit des travailleurs temporaires ou intérimaires à être représentés par un syndicat de travailleurs permanents pour la négociation collective. Beaucoup de syndicats négocient en fait les conditions de travail des travailleurs temporaires et/ou intérimaires employés sur leur lieu de travail. Mais, dans de nombreux cas et de nombreux pays, ils sont privés de ce droit. Il faut que cela devienne explicite.

Les droits établis dans les conventions n°s 87 et 98 se fondent sur la reconnaissance de l'inégalité de la relation employeur-travailleur pour la négociation. Pour rectifier ce déséquilibre, les travailleurs doivent avoir le droit de résister à la coercition en regroupant leurs forces pour négocier leurs conditions de travail. Comme ce droit ne peut s'exercer que collectivement, il en découle que les pratiques d'emploi qui diluent ce droit en fragmentant la portée de la négociation collective grâce à l'insertion d'un tiers – l'agence – entre le travailleur et l'employeur véritable qui organise le travail collectif de l'entreprise viole le fondement de la négociation collective qui s'appuie sur les droits de l'homme. L'employé d'une agence peut être «libre», en principe, de défendre ses droits de négociation collective vis-à-vis de l'agence qui est formellement et légalement son employeur. Mais la véritable négociation de cette relation de travail a lieu entre l'entreprise utilisatrice



et l'agence. Puisque l'on comprend la négociation collective comme l'exercice d'un droit collectif de négocier les conditions de travail, ce droit n'est réel que dans la mesure où il peut être exercé vis-à-vis du pouvoir qui fixe effectivement ces conditions. Le travail intérimaire sape ce droit fondamental.

Instaurer
des droits
dans le système
des emplois
«jetables»

Imposer aux entreprises un cadre se référant aux droits de l'homme: les Principes directeurs de l'OCDE

Les Principes directeurs de l'OCDE, révisés en 2011, ne contenaient auparavant que de vagues références aux droits de l'homme des travailleurs. Ils font dorénavant explicitement référence aux conventions fondamentales de l'OIT ainsi qu'à la Déclaration universelle des droits de l'homme et au Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels, ce qui ouvre de nouvelles possibilités pour organiser la lutte contre la précarité de l'emploi.

Alors que les traités sur les droits de l'homme sont élaborés par les Etats et pour les Etats, les Principes directeurs révisés incorporent les Principes directeurs des Nations Unies relatifs aux entreprises et aux droits de l'homme (les «Principes de Ruggie»), qui établissent que les engagements vis-à-vis des droits de l'homme sont une norme que les entreprises doivent respecter tout autant que les Etats. Les droits établis dans ces instruments ne sont pas négociables – ils constituent la norme au regard de laquelle toutes les pratiques doivent être comparées. Alors que les instruments internationaux relatifs aux droits de l'homme, comme les conventions nos 87 et 98 de l'OIT, ne mentionnent pas l'emploi précaire en tant que tel, ils en disent long sur les obligations en matière de droits de l'homme que doivent respecter les entreprises au niveau des droits des travailleurs et des syndicats, à la lumière de l'expansion de pratiques d'emploi qui peuvent violer ces droits fondamentaux. Ces instruments peuvent nous aider à élaborer un cadre établissant des critères stricts pour l'emploi des travailleurs précaires et des repères pour renverser cette tendance.

L'article 7 du Pacte international relatif aux droits économiques, sociaux et culturels établit le droit de tous les travailleurs à «jouir de conditions de travail justes et favorables». L'article 7 a) i) établit le droit à un «salaire équitable et une rémunération égale pour un travail de valeur égale sans distinction aucune; en particulier, les femmes doivent avoir la garantie que les conditions de travail qui leur sont accordées ne sont pas inférieures à celles dont bénéficient les hommes et recevoir la même rémunération qu'eux pour un même travail». Contrairement aux conventions de l'OIT relatives à la discrimination, il s'agit d'une définition de l'inégalité de traitement qui va au-delà de la discrimination fondée sur les «caractéristiques inhérentes» (on peut argumenter que l'expression «sans distinction» est suffisamment large pour inclure la distinction entre le personnel permanent et le personnel intérimaire, par exemple). L'article 7 c) établit le droit à «la même possibilité pour



tous d'être promus, dans leur travail, à la catégorie supérieure appropriée, sans autre considération que la durée des services accomplis et les aptitudes».

En se basant sur l'article 7, l'inégalité de traitement entre un employé permanent et non permanent viole les engagements en matière des droits de l'homme, et l'article 7 c) suggère que le maintien des travailleurs temporaires et intérimaires dans une situation de précarité permanente aux côtés des travailleurs permanents est aussi une violation.

Avec l'incorporation des Principes de Ruggie, les Principes directeurs comprennent maintenant l'exigence pour les entreprises de «faire preuve de

Les inégalités de traitement dès le premier jour: comment les entreprises exploitent les dérogations à la directive de l'Union européenne sur le travail intérimaire

La transposition dans le droit national de la directive de l'UE sur le travail intérimaire autorise des dérogations au principe de l'égalité de traitement qui vont à l'encontre du contenu et de l'intention de la directive. En Allemagne par exemple, une dérogation autorisant la négociation d'accords qui formalisent l'inégalité de traitement des travailleurs intérimaires par rapport aux travailleurs permanents a engendré une multitude d'accords négociés avec des «syndicats» hâtivement mis en place pratiquement dès l'entrée en vigueur de la directive, ce qui pose un défi majeur à la Confédération allemande des syndicats (DGB) et à ses affiliés.

Au Royaume-Uni, les entreprises se sont précipitées pour profiter de ce qu'on appelle la «dérogation suédoise» (en réalité un hybride britannique, danois et suédois).

Afin de contourner l'obligation selon laquelle, au bout de douze semaines de travail continu, les travailleurs intérimaires peuvent bénéficier de l'égalité de salaire et de l'accès à certaines, mais pas toutes, prestations (il n'y a pas d'égalité de traitement pour le préavis de licenciement, l'indemnité de licenciement ni les prestations de retraite), les entreprises et les agences ont rapidement mis en place une collaboration pour transformer ces travailleurs en employés permanents de l'agence.

Du jour au lendemain, la dérogation s'est généralisée dans le secteur du commerce de détail et dans d'autres secteurs. Un porte-parole du géant des supermarchés Tesco a déclaré au *Financial Times* peu après l'entrée en vigueur de la directive que «la dérogation est largement utilisée dans toute l'économie par les agences pour s'assurer que le travail intérimaire demeure compétitif et flexible. La démarche a été reconnue par le gouvernement, le British Retail Consortium (le Consortium britannique de la vente au détail) et la Confédération des industries britanniques (CBI)»^a. Ce que cette déclaration ne dit pas, c'est que les clients des agences encouragent cette pratique et participent à sa mise en œuvre.

Deux jours plus tard, le *Financial Times* citait le cas d'une agence qui faisait passer 8000 de ses 25000 travailleurs temporaires à des contrats permanents – y compris ceux qui travaillent sur un site de DHL qui fournit des pièces détachées à une usine d'assemblage de Jaguar Land Rover, où l'on faisait pression sur les membres d'Unite pour qu'ils signent des contrats leur imposant une réduction de salaire allant jusqu'à 200 livres sterling *par semaine*^b!

Et, le 31 octobre, un porte-parole de la chaîne de supermarchés Morissons a déclaré dans la publication Internet de l'industrie alimentaire *Just-food* que «les agences de recrutement avec lesquelles nous travaillons étudient depuis un certain temps comment elles vont respecter cette législation. Elles envisagent sérieusement d'utiliser ce modèle ou, de fait, emploient déjà leurs travailleurs. Grâce au réseau d'agences qui nous fournit, Morissons aura accès à des travailleurs temporaires qui pourraient être employés par les agences de recrutement avec



diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme». Ce processus s'applique aussi bien à leurs chaînes d'approvisionnement qu'à leurs propres opérations. Faire preuve de diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme dans les filières signifie que les entreprises sont responsables de l'impact sur les droits de l'homme des activités de leurs partenaires commerciaux, sous-traitants, des entreprises travaillant sous licence ou sous franchise. Il leur impose de réduire au minimum le risque de violations potentielles des droits et de prendre les mesures de correction appropriées lorsque des violations se produisent. Les fabricants sous contrat et les agences qui fournissent

Instaurer
des droits
dans le système
des emplois
«jetables»

les contrats d'emploi mentionnés dans la dérogation suédoise^c. Les employés de Morissons voués à la dérogation travaillent dans la logistique et dans la transformation alimentaire.

En jargon d'entreprise, cette opération permet de créer des «synergies» pour suivre la demande de «flexibilité». La véritable synergie créée accorde à l'entreprise utilisatrice de généreuses économies et permet aux agences d'étendre leur colonisation du marché du travail.

Au Royaume-Uni, chez le brasseur transnational Carlsberg, un accord officieux avec Unite précisait que le travail d'agence dans la logistique serait limité à environ 15 pour cent des effectifs. Le syndicat a demandé une négociation lorsque ce pourcentage a été dépassé mais, lorsque la directive est entrée en vigueur, l'entreprise a demandé à toutes ses agences de recrutement de transformer tous leurs travailleurs temporaires en employés permanents. Dans le même temps, Carlsberg a pérennisé les termes de la convention collective qui accordaient aux nouveaux employés 80 pour cent du salaire des employés de longue date, puis 90 pour cent après un an, sans aller au-delà. Dans le cadre de cet accord, ces travailleurs n'atteindront jamais l'égalité de salaire à 100 pour cent. La «synergie» ici signifie des bas salaires pour une partie croissante des effectifs directement employés et le refus institutionnalisé de conditions de travail égales pour les rangs toujours plus nombreux de travailleurs intérimaires.

Avec la tendance croissante des entreprises à verrouiller des accords à deux niveaux, les personnels intérimaires qui échappent à la dérogation verront que la référence utilisée pour mesurer l'égalité de traitement est un salaire initial limité au minimum légal ou légèrement en deçà, avec peu ou aucune prestation.

Ces applications de la directive démontrent l'absurdité patente des affirmations de la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT), le lobby des agences, qui prétend qu'«une réglementation appropriée» de l'emploi intérimaire favorise l'emploi décent et la «création d'emplois qui n'existeraient pas sinon»^d.

Envisagées dans le cadre des droits de l'homme que nous avons esquissé ici, ces dérogations, ainsi que d'autres similaires, au principe de l'égalité de traitement violent les engagements internationaux vis-à-vis des droits de l'homme et peuvent être contestées sur cette base. Personne n'a encore proposé une dérogation au principe de non-discrimination autorisant les employeurs à pratiquer la discrimination dans l'emploi ou la rémunération en fonction de l'origine nationale ou pour exclure ces travailleurs de l'unité de négociation des employés permanents – cependant, un contrat de travail intérimaire confère aux employeurs ce pouvoir.

^a Voir Louise Lucas et Brian Groom, «Employers are exploiting temps, claim unions», *Financial Times*, 24 octobre 2011. Disponible à l'adresse <www.ft.com/intl/cms/s/0/76f5fec4-4e4e-11e0-a1eb-00144feabdc0.html#axzz2M8tGCovK>.

^b Voir Brian Groom, «DHL to use temps get-out clause», *Financial Times*, 26 octobre 2011. Disponible à l'adresse <www.ft.com/intl/cms/s/0/1ea278fa-ffe9-11e0-ba79-00144feabdc0.html#axzz2M8tGCovK>.

^c Voir Sam Webb, «UK: Unions blast Morrisons over temporary workers», *Just-food*, 31 octobre 2011. Disponible à l'adresse <http://www.just-food.com/news/unions-blast-morrisons-over-temporary-workers_id117194.aspx>.

^d Ces affirmations reviennent constamment dans le procès-verbal du Forum de dialogue mondial de l'OIT cité auparavant, dans toutes les activités de lobbying de la CIETT et dans sa publicité.



du personnel font clairement partie de cette définition élargie de la chaîne d'approvisionnement et augmentent le risque de violations réelles ou potentielles des droits de l'homme. L'expansion du travail précaire constituerait une violation des obligations des entreprises de minimiser les risques de violation des droits de l'homme. L'incapacité à réduire le travail précaire représenterait une complicité vis-à-vis du non-respect des droits.

Cette approche se trouve renforcée par la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT. Cette dernière ne comporte pas de mécanisme de mise en œuvre, mais les Principes directeurs révisés la mentionnent en disant qu'elle «peut donc être utile pour la bonne compréhension des Principes directeurs en ce qu'elle est plus approfondie».

Le paragraphe 16 de la Déclaration sur les entreprises multinationales prévoit que les entreprises multinationales «devraient [...] s'efforcer d'accroître les possibilités et normes d'emploi, compte tenu de la politique et des objectifs des gouvernements en matière d'emploi, ainsi que de la sécurité de l'emploi et de l'évolution à long terme de l'entreprise». Le paragraphe 25 indique que «les entreprises multinationales devraient, au même titre que les entreprises nationales, s'efforcer d'assurer par une planification active de la main-d'œuvre un emploi stable à leurs travailleurs et s'acquitter des obligations librement négociées concernant la stabilité de l'emploi et la sécurité sociale. En raison de la souplesse que les entreprises multinationales peuvent avoir, elles devraient s'efforcer de jouer un rôle d'avant-garde dans la promotion de la sécurité de l'emploi».

Les paragraphes 16 et 25 de la Déclaration sur les entreprises multinationales établissent donc la responsabilité des entreprises qui devraient agir de façon à assurer la réalisation progressive de conditions d'emploi sûres qui fournissent une rémunération juste et appropriée et un accès aux prestations de sécurité sociale. *Les entreprises doivent démontrer qu'elles s'écartent de l'emploi précaire pour promouvoir des emplois plus stables et plus sûrs.* Le paragraphe 25 suggère clairement qu'elles devraient négocier des accords sur la sécurité de l'emploi. La divulgation complète du recours aux contrats de travail précaires chez les fabricants sous-traitants, ainsi que dans les entreprises qu'elles détiennent et exploitent directement, est cohérente avec l'obligation de l'employeur de donner les informations nécessaires à la tenue d'une négociation collective qui ait du sens, obligation établie par la jurisprudence de l'OIT (et qui est spécifiquement mentionnée au chapitre V des Principes directeurs de l'OCDE sur l'emploi et les relations professionnelles).

En résumé, le recours à l'emploi précaire au-delà de ce qui peut être établi comme nécessaire à des fins légitimes et démontrables (et cette détermination doit faire l'objet d'une négociation collective!) est une violation des droits de l'homme et des droits syndicaux fondamentaux. L'exercice des droits fondamentaux ne peut faire l'objet de restrictions au nom de la «flexibilité» ni de la «saisonnalité», qui sont des allégations et non pas des droits fondés



sur le droit international relatif aux droits de l'homme; les droits ne peuvent pas être «modifiés en fonction des saisons», et les droits en tant que tels ne peuvent être adaptés. Le respect des obligations internationales en matière de droits de l'homme impose aux entreprises de collaborer avec les syndicats pour négocier la réduction progressive de l'emploi précaire dans le cadre de la «diligence raisonnable dans le domaine des droits de l'homme»; l'incapacité ou le refus de le faire viole les Principes directeurs des Nations Unies, et l'entreprise peut faire l'objet d'une plainte au titre de sa responsabilité dans le cadre des Principes directeurs de l'OCDE. L'UITA a démontré que ce genre de plainte peut, dans les bonnes circonstances, être un levier important pour obtenir le droit d'organiser et de négocier au nom des travailleurs précaires.

Au-delà des possibilités de contestation juridique du travail précaire en utilisant les Principes directeurs de l'OCDE, dont le champ d'application est limité, le cadre des droits de l'homme esquissé ici peut être utile pour organiser une campagne de recrutement, pour obtenir de nouveaux droits de négociation et une nouvelle réglementation visant à restreindre et finalement éliminer le travail précaire. Etant donné que les instruments fondamentaux des droits de l'homme que nous avons évoqués ont été ratifiés de façon presque universelle, leur importance pour s'attaquer aux obstacles juridiques à une véritable égalité de traitement et pour éliminer les restrictions aux droits syndicaux dérivées du statut de l'emploi est potentiellement énorme. Le cadre fournit une plateforme pour l'organisation et la négociation et une base fondée sur des droits pour une série de revendications politiques afin de défendre les droits des travailleurs dans le système d'emplois «jetables». Il faudra le développer et l'affiner continuellement grâce à un processus continu d'organisation.

Références

- ASA – American Staffing Association. 2011. «Quarterly employment and sales survey: Staffing employment grew 8 per cent in 2011», 6 mars. Disponible à l'adresse <http://www.americanstaffing.net/newsroom/newsreleases/march_06_12.cfm>.
- . 2012. «April staffing up 6.9 per cent from a year ago». Disponible à l'adresse <http://www.americanstaffing.net/statistics/staffing_index.cfm>.
- BIT. 2008. *349^e rapport du Comité de la liberté syndicale*, Conseil d'administration, 301^e session, Huitième question à l'ordre du jour, Genève. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_091470.pdf>.
- . 2011. «Politiques et réglementation visant à lutter contre l'emploi précaire», document élaboré pour le symposium «Politiques et réglementation visant à lutter contre le travail précaire» (du 4 au 7 octobre 2011), Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV), Genève. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/meetingdocument/wcms_164287.pdf>.

- 2012a. *Forum de dialogue mondial sur le rôle des agences d'emploi privées dans la promotion du travail décent et l'amélioration du fonctionnement des marchés du travail dans les secteurs de services privés* (Genève, 18-19 octobre 2011), Genève, Département des activités sectorielles, BIT. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/meetingdocument/wcms_175196.pdf>.
- 2012b. *Rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations*, Rapport III (Partie 1A), Rapport général et observations concernant certains pays, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174828.pdf>
- Gordon, J. 2011. «America's sweatshop diplomacy», *The New York Times*, 24 août. Disponible à l'adresse <http://www.nytimes.com/2011/08/25/opinion/americas-sweatshop-diplomacy.html?_r=1&scp=4&sq=hershey&st=cse>.
- Roberts, D. 2012. «Why China's factories are turning to temp workers», *Bloomberg Businessweek*, 8 mars. Disponible à l'adresse <<http://www.businessweek.com/printer/articles/12340-why-chinas-factories-are-turning-to-temp-workersChina>>.
- UE – Union européenne. 2008. «Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire», *Journal officiel de l'Union européenne*, 5.12.2008, L 327/9. Disponible à l'adresse <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:fr:PDF>>.
- UITA – Union internationale des travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie. 2010. *Precarious work: Undermining human rights*, mémoire présenté au représentant spécial des Nations Unies sur les entreprises et les droits de l'homme. Disponible à l'adresse <<http://www.reports-and-materials.org/IUF-submission-to-Ruggie-re-precarious-employment-Mar-2010.pdf>>.
- 2011a. «Strike against brutal, precarious conditions at Australia's largest poultry producer, supplier to one of Australia's biggest supermarket chains», 17 novembre. Disponible à l'adresse <<http://cms.iuf.org/?q=node/1237>>.
- 2011b. «Strike by student exchange workers at US chocolate maker Hershey exposes sordid trail of outsourcing and exploitation», 4 septembre. Disponible à l'adresse <<http://cms.iuf.org/?q=node/1096>>.
- 2011c. «Précarité au cube: les couches d'emploi précaire sous les biscuits et gaufrettes Oreo de Kraft», 15 juillet. Disponible à l'adresse <<http://cms.iuf.org/?q=fr/node/1048>>.



Les implications de la tendance à la précarisation du travail pour l'action des syndicats

Jenny Holdcroft

Fédération internationale des organisations
de travailleurs de la métallurgie (FIOM)

Ce document se fonde sur des documents élaborés pour l'Université libre de Berlin (Freie Universität Berlin) à partir d'une présentation effectuée lors d'un atelier de la Global Labour University sur la mondialisation, les entreprises multinationales et le travail en mai 2011.

MOTS-CLÉS emploi précaire, droits des travailleurs, négociation collective, droits syndicaux, attitude syndicale, rôle de l'OIT, rôle du FMI



Le travail précaire devient rapidement l'un des plus grands obstacles au respect des droits des travailleurs dans le monde. Chaque jour, de plus en plus de travailleurs se retrouvent dans des emplois précaires qui ne leur donnent pas le droit d'adhérer à un syndicat, encore moins de négocier collectivement avec leur employeur. Le travail précaire représente l'un des plus graves défis pour le mouvement syndical mondial. Si les syndicats ne sont pas capables de trouver des moyens de s'attaquer au travail précaire, en réduire l'ampleur et surmonter les restrictions aux droits des travailleurs que cette forme d'emploi génère, la force du mouvement syndical pour protéger et faire progresser les salaires et les conditions de travail sera gravement affaiblie, voire touchée de façon critique.

Dans le monde entier, le déclin des emplois permanents ne fait aucun doute; ils sont remplacés par des emplois temporaires, occasionnels, à temps partiel ou intérimaires. Dans les pays très industrialisés, les emplois traditionnels à temps complet sont rapidement remplacés par des formes d'emploi précaires. Dans les pays en développement, les emplois permanents à plein temps ont toujours été rares mais, plutôt que d'aller vers une plus grande stabilité de l'emploi, la tendance à la précarisation du travail reste la norme. La crise économique actuelle a certainement renforcé l'érosion de l'emploi stable, mais déjà avant la crise les syndicats exprimaient leurs préoccupations devant le recours croissant aux contrats temporaires pour pourvoir les postes permanents vacants.

Ce document s'inspire de l'expérience de la FIOM, de ses affiliés et d'autres syndicats mondiaux pour présenter certaines des réponses qu'apportent les syndicats au niveau local, national ou mondial à ce défi; il met en exergue les voies les plus prometteuses pour approfondir le travail afin de réduire l'emploi précaire et garantir les droits des travailleurs. Ce document propose tout d'abord un aperçu de la nature et des moteurs de l'expansion mondiale du travail précaire.

Le déni des droits syndicaux

Les travailleurs précaires se voient généralement refuser nombre des avantages associés à un emploi à durée indéterminée, à plein temps avec un seul employeur, et peuvent avoir des droits réduits, voire aucun droit à la protection de la sécurité sociale. Mais c'est le déni effectif des droits des travailleurs précaires d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement avec leur employeur qui les rend si vulnérables à l'exploitation. Certains travailleurs précaires sont formellement exclus de la couverture de la législation nationale du travail qui garantit ces droits, alors que d'autres ont des droits sur le papier, mais aucun droit dans les faits car la législation n'est pas appliquée. D'autres encore ont trop peur d'exercer leurs droits car ils peuvent perdre leur travail à tout moment.

Il en résulte que des millions de travailleurs dans le monde, et des catégories entières d'emplois, sont effectivement exclus de la portée des conventions



de l'Organisation internationale du Travail (OIT) (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949, et de toute une série d'autres droits liés à l'emploi.

Différents types de contrats de travail sont utilisés pour empêcher dans la pratique les travailleurs précaires d'adhérer à un syndicat, et les exclure de la négociation collective et de la protection sociale. De nombreux travailleurs précaires se retrouvent dans des relations de travail triangulaires, les travailleurs étant techniquement employés par une agence d'intérim, un sous-traitant, un intermédiaire ou un tiers, alors qu'ils travaillent pour une autre entreprise. Dans cette situation, même si leurs droits de s'affilier à un syndicat et de négocier collectivement existent sur le papier, ils n'ont pas les moyens dans la pratique d'exercer ces droits. C'est l'entreprise utilisatrice qui contrôle leurs conditions quotidiennes de travail et fixe dans la plupart des cas le niveau des salaires pour l'emploi (niveau qui est généralement inférieur à celui des travailleurs permanents qui effectuent le même travail); et pourtant on dit aux travailleurs dont la relation de travail est triangulaire qu'ils ne peuvent pas négocier collectivement avec cette entreprise utilisatrice car, techniquement, elle n'est pas leur employeur. Négocier avec leur employeur légal n'a pas de sens pour eux, car cette entreprise n'a aucun contrôle réel sur leur travail. Il arrive parfois que les travailleurs qui ont une relation de travail triangulaire puissent adhérer au même syndicat que celui auquel adhèrent les travailleurs qui ont un contrat direct avec l'entreprise utilisatrice, mais c'est rare. De toute façon, cela ne leur donne pas le droit d'être couverts par la même convention collective que ces travailleurs, puisque leur employeur est différent.

Dans de nombreux pays, il subsiste des obstacles juridiques empêchant les travailleurs précaires d'adhérer aux mêmes syndicats et d'être couverts par la même convention collective que les travailleurs permanents. Par exemple, les législations imposent des restrictions sur certaines catégories de travailleurs – comme les travailleurs migrants et les intérimaires – qui peuvent être couverts par des accords existants, ou limitent les catégories de travailleurs qui peuvent adhérer au syndicat pertinent. Au Bangladesh, comme dans de nombreux autres pays, un intérimaire n'est pas autorisé à s'affilier au même syndicat que le travailleur directement employé qui travaille à ses côtés.

Les travailleurs précaires n'ont souvent aucune motivation pour adhérer à un syndicat ni pour participer à la négociation si leur lien avec le lieu de travail est faible, leur emploi à court terme ou sporadique, et qu'ils n'ont aucune garantie de continuer à travailler dans la même entreprise. Cependant, il ne fait aucun doute que la raison principale pour laquelle les travailleurs précaires n'adhèrent pas à un syndicat, c'est la peur légitime de perdre leur emploi. A chaque fois que les syndicats réalisent une enquête pour savoir pourquoi ces travailleurs ne sont pas syndiqués, c'est la première raison invoquée. Et trop nombreux sont les exemples de travailleurs précaires qui tentent de s'organiser et sont immédiatement licenciés pour que cette peur ne soit pas véritable et justifiée.

Le travail précaire dans la métallurgie

Dans la métallurgie, sur un nombre toujours plus grand de lieux de travail, les travailleurs précaires représentent maintenant plus de la moitié du personnel. Les industries de l'électronique et de l'automobile sont actuellement les plus touchées, mais le travail précaire sévit dans toutes les industries de la métallurgie, y compris l'acier et l'aérospatiale.

En 2007, la FIOM a effectué une enquête (FIOM, 2008) auprès de ses affiliés au sujet du travail précaire et 90 pour cent des syndicats qui ont répondu ont dit que le travail précaire avait augmenté dans la métallurgie au cours des cinq dernières années. Les deux tiers des syndicats qui ont répondu ont indiqué que les entreprises de leur pays passaient des travailleurs temporaires directement employés à l'embauche par le biais d'agences ou d'intermédiaires. L'enquête a clairement montré que les employeurs utilisent une myriade de relations de travail pour échapper à leurs obligations vis-à-vis des travailleurs précaires dans les domaines de la sécurité sociale, des retraites, de la maternité et du congé parental, du paiement des heures supplémentaires, des congés et des vacances, et de la sécurité et de la santé au travail. Les deux tiers des affiliés ont indiqué dans cette enquête que les salaires des travailleurs précaires étaient bien inférieurs à ceux des travailleurs permanents. Un tiers d'entre eux ont indiqué que les salaires étaient inférieurs de plus de 50 pour cent à ceux des travailleurs permanents.

Globalement, 90 pour cent des syndicats qui ont répondu à l'enquête ont indiqué que les travailleurs dans leur pays se sentent moins en sécurité en raison de l'évolution des relations de travail.

L'externalisation de la production a induit un changement majeur dans l'industrie électronique et aujourd'hui il ne reste que très peu de fabrication directement effectuée par les grandes marques elles-mêmes. La plupart des marques, y compris Dell et Apple, ont sous-traité la totalité de leur fabrication. Une partie de la stratégie derrière cette externalisation massive a consisté à réduire les coûts salariaux. Effectivement, l'un des plus grands sous-traitants de la fabrication, Flextronics, prétend qu'il fait économiser aux marques qui sont ses clientes jusqu'à 75 pour cent de leurs coûts de travail.

Il n'est pas surprenant de constater que l'impératif de la réduction des coûts salariaux dans l'électronique a abouti à des taux d'emploi précaire extrêmement élevés. Il n'est pas inhabituel de trouver des usines où 90 pour cent des travailleurs ou plus ont des contrats temporaires sous une forme ou une autre. Employer ces travailleurs sous ces contrats permet aux entreprises de réduire drastiquement le coût du travail non seulement en proposant des salaires inférieurs au salaire de subsistance, mais aussi grâce à la durée excessive du travail, aux heures supplémentaires forcées et à l'évitement des indemnités de licenciement. Un rapport sur les pratiques d'emploi dans cette industrie au Mexique, rédigé par une organisation locale de défense des droits du travail, le Centro de Reflexión y Acción Laboral (CEREAL, sans



date), mentionne le recours excessif aux agences intérimaires, l'embauche inconsidérée de temporaires et l'abandon effectif des acquis sociaux historiques comme le congé annuel, l'indemnité de licenciement, les prestations de maternité et l'intéressement, qui sont des pratiques expressément destinées à réduire le coût du travail.

Tendance
à la précarisation
du travail et action
des syndicats

Les femmes et le travail précaire

La dimension hommes-femmes du travail précaire est apparue clairement dans l'enquête de la FIOM, qui montre que les femmes, avec les travailleurs migrants et les jeunes, sont touchées de façon disproportionnée.

En République de Corée, plus des deux tiers des travailleuses ont un emploi précaire; au Japon, environ 30 pour cent des travailleurs de la métallurgie ont un contrat atypique ou temporaire et les femmes représentent une forte proportion de ces travailleurs. Aux Etats-Unis, l'externalisation est particulièrement forte dans les secteurs dominés par les femmes, comme les services administratifs auxiliaires, les soins de santé, la gestion des retraites et des salaires, les services aux consommateurs et les services de nettoyage. Au Canada, 40 pour cent des emplois des femmes sont considérés comme non standard ou précaires et, en Australie, un tiers des femmes ont des contrats occasionnels, avec un salaire inférieur de 21 pour cent à ceux des travailleurs permanents; elles n'ont pas accès aux congés annuels, au congé de maladie ou aux jours fériés. D'après Sharan Burrow, à l'époque président du Conseil des syndicats australiens (Australian Council of Trade Unions – ACTU) et maintenant secrétaire général de la Confédération syndicale internationale (CSI): «la prolifération de l'emploi occasionnel et précaire est un des enjeux les plus importants pour l'égalité entre les hommes et les femmes chez les travailleurs australiens»¹.

Les affiliés de la FIOM de pays aussi divers que le Brésil, le Canada, le Chili, la Colombie, la République de Corée, la République dominicaine, les Etats-Unis, Hong-kong, l'Indonésie, le Japon, le Panama, le Pérou, Singapour, la Thaïlande et l'Uruguay ont tous confirmé que la probabilité d'être contraints d'accepter un emploi précaire était plus forte pour les femmes et que ces dernières étaient les premières à perdre leur emploi. En conséquence, les femmes bénéficient moins souvent que leurs collègues masculins d'une couverture sociale, comme l'assurance-maladie et la retraite, et elles perçoivent des salaires inférieurs.

Effectivement, le travail précaire est un des principaux facteurs du différentiel des salaires entre les hommes et les femmes. Au Japon, les femmes



1. Royal Melbourne Institute of Technology (RMIT) and *The Age* Conference: «Work interrupted: Casual and insecure employment in Australia», discours préparé pour l'ACTU, 2 août 2004.

travaillant à temps partiel ne gagnent que 54,3 pour cent du salaire horaire des femmes qui ont un emploi normal et ce différentiel s'est creusé ces dix dernières années. En République de Corée, 69,5 pour cent des femmes ont un emploi précaire et ne gagnent que 43 pour cent des salaires des hommes qui ont un emploi stable. A l'usine de Kiryung Electronics, qui a fait l'objet d'une plainte à l'OIT (voir ci-dessous), il n'y a que 5 pour cent d'employés permanents et ce sont tous des hommes. Presque tous les travailleurs précaires sont des femmes, qui gagnent 47 pour cent de moins que leurs collègues masculins.

On a parfois tendance à dire que pour les femmes il vaut mieux avoir un emploi précaire que pas de travail du tout. Dans des pays comme la Chine, l'Indonésie et la Thaïlande, le personnel des usines de l'industrie électronique est essentiellement composé de jeunes femmes de 18 à 23 ans qui ont émigré des zones rurales de leur pays pour trouver un emploi dans les usines de l'industrie électronique des zones industrielles. Il est vrai que sans ces emplois ces jeunes femmes ont peu de chances de trouver un autre emploi formel, mais les emplois précaires qui leur sont offerts ne contribuent pas à élever leur niveau de vie à long terme, ni celui de leurs familles. Généralement, le contrat temporaire de ces jeunes femmes n'est pas renouvelé lorsqu'elles se marient ou qu'elles tombent enceintes et elles sont alors contraintes de retourner dans leurs villages. Le travail précaire dans l'électronique ne dure que quelques années et les jeunes femmes découvrent qu'on ne leur propose plus de travail après 25 ans.

Ce n'est pas un hasard si l'industrie électronique a la plus forte proportion de femmes du secteur de la métallurgie et si elle a aussi la plus forte proportion de travailleurs précaires. L'exploitation et le déni des droits du travail sont endémiques dans l'électronique, et la situation est d'autant plus exacerbée que la fabrication se situe dans les zones franches d'exportation. Celles-ci contribuent de façon significative à la surreprésentation des femmes dans le travail précaire. La main-d'œuvre des zones franches dans le monde est fortement dominée par les femmes, et le travail précaire y est tout simplement le seul type d'emploi disponible. Le droit du travail ne s'applique pas dans les zones franches, ou bien la législation n'y est pas appliquée. Les syndicats y sont virtuellement inexistantes.

Les moteurs de l'emploi précaire

L'accroissement rapide de l'emploi précaire est alimenté tout autant par les entreprises que par les gouvernements. Partout dans le monde, on amende la législation nationale du travail pour permettre aux employeurs de créer encore plus d'emplois précaires aux dépens de l'emploi stable. En continuant à prétendre que la flexibilisation des marchés du travail est la voie de la croissance économique, alors que tout prouve le contraire, les institutions mondiales



comme la Banque mondiale et le Fonds monétaire international créent un climat favorable à ces réformes. Les employeurs choisissent le travail précaire car il leur permet de limiter ou de réduire leur personnel permanent au minimum afin de maximiser les profits et la flexibilité. Il en découle que les risques associés à l'emploi sont transférés de l'employeur aux travailleurs.

Grâce à la prédominance des emplois précaires à bas coût, les employeurs ont eu beau jeu d'exiger des réductions des coûts du travail. Ces derniers ont baissé de plus en plus alors que les demandes de profit augmentaient à des niveaux sans précédents. Dans ces conditions, il est facile de comprendre pourquoi les employeurs agissent comme s'il n'était plus viable pour l'entreprise de maintenir des emplois à plein temps avec des conditions et un salaire décents. En réalité les moteurs mondiaux de cet agenda en faveur de la «flexibilité» du travail échappent fréquemment au contrôle des employeurs individuels, notamment des petites entreprises situées en amont dans la chaîne d'approvisionnement des multinationales.

De plus en plus, c'est la totalité du personnel qui est remplacée par des travailleurs avec des contrats précaires. Souvent, ce sont les mêmes travailleurs qui ont été licenciés en tant que travailleurs permanents avant d'être réembauchés en tant que travailleurs précaires, avec un salaire inférieur et de moins bonnes conditions et, bien sûr, sans la sécurité de l'emploi. L'externalisation ou l'embauche de personnel intérimaire permet aux entreprises d'éluder toute responsabilité vis-à-vis des travailleurs qui effectuent en réalité le travail pour elles.

Du point de vue des entreprises, l'un des avantages secondaires de l'emploi précaire est qu'il élimine la nécessité de faire face à un personnel syndiqué. Pour certains, c'est bien l'objectif du passage à des relations de travail qui privent les travailleurs de toute possibilité effective d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement avec leur employeur. La stratégie de l'employeur consiste alors à opposer délibérément le personnel permanent aux travailleurs précaires sur le même lieu de travail pour empêcher ces deux groupes de trouver des intérêts communs et d'adopter une approche collective, la solidarité entre travailleurs risquant de priver l'employeur des bénéfices de l'accroissement de la flexibilité et de l'abaissement des coûts salariaux que ce passage à l'emploi précaire était censé lui apporter.

Les entreprises ont habituellement recours à toute une gamme de pratiques contractuelles associées au travail précaire pour empêcher la syndicalisation et la négociation collective. Certains évitent complètement le personnel permanent et engagent des travailleurs exclusivement par le biais d'agences, d'intermédiaires ou de sous-traitants. D'autres menacent les travailleurs de licenciement, ce qui dans la pratique revient à ne pas renouveler leurs contrats à durée indéterminée, évitant ainsi toutes les conséquences de la législation contre les licenciements abusifs. Ces menaces sont d'autant plus efficaces quand on y ajoute la promesse d'un éventuel emploi permanent si le travailleur «se comporte bien». Et la conséquence de ces conditions de



salaires et d'emploi inférieures pour les travailleurs précaires est qu'il y a en permanence une forte rotation du personnel, si bien que l'organisation des travailleurs devient tout simplement impossible.

Bien sûr, dans nombre des pays où ces pratiques abondent, les travailleurs sont théoriquement protégés par la législation du travail qui leur accorde le droit d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement. Cependant, dans la pratique, les gouvernements ont contribué à l'expansion du travail précaire et donc à l'abaissement des normes du travail en ne légiférant pas pour renforcer la protection juridique des droits des travailleurs précaires, et en ne faisant pas respecter la législation quand elle existe. En bref, les actions (ou plutôt l'inaction) des gouvernements dans le monde entier permettent aux employeurs d'établir des relations de travail qui privent systématiquement les travailleurs de leurs droits.

L'action syndicale contre le travail précaire

La FIOM a activement mis en place des campagnes contre l'emploi précaire depuis 2007. Ces campagnes reposent sur l'idée que tous les travailleurs sont concernés par le travail précaire. Pour les travailleurs dont le travail n'est pas précaire aujourd'hui, ces emplois permanents à plein temps sont soumis à d'intenses pressions.

La croissance de l'emploi précaire préoccupe les syndicats de tous les pays, qu'ils soient industrialisés, émergents ou en développement. La FIOM a adopté une stratégie dont l'objectif est de stopper l'expansion massive du travail précaire, d'obtenir pour les travailleurs précaires des conditions de travail et des salaires égaux à ceux des travailleurs permanents, en insistant sur l'embauche directe des travailleurs et en décourageant l'emploi indirect, et en limitant les emplois précaires aux cas où ils correspondent à un besoin légitime. Il est reconnu que l'emploi précaire a un rôle légitime à jouer, mais il ne doit pas être utilisé pour un travail permanent par nature, comme c'est de plus en plus souvent le cas.

La menace que fait peser le travail précaire sur l'organisation et la négociation collective est le moteur principal de cette action de la FIOM, qui prend en compte le rôle joué par l'économie mondiale dans la montée du travail précaire. Les affiliés de la FIOM se sont mobilisés à de nombreuses reprises contre le travail précaire autour de la Journée mondiale du travail décent le 7 octobre. Le niveau de mobilisation des affiliés de la FIOM pour ces actions reflétait l'impact du travail précaire sur la capacité des syndicats à défendre les droits au travail et le besoin urgent d'y apporter des réponses, avec une mobilisation bien supérieure à celle qu'on voit habituellement pour les campagnes coordonnées au niveau mondial.

La coopération et les actions communes avec d'autres fédérations syndicales internationales sont indispensables pour s'attaquer à ce problème qui



affecte de plus en plus de professions dans un nombre toujours plus grand d'industries. La montée rapide du travail précaire représente la plus grande menace sur la capacité d'organisation et de négociation collective des syndicats dans le monde et la réponse la plus forte viendra d'une action concertée des syndicats mondiaux. Ces derniers poursuivent leur étroite collaboration pour identifier les points stratégiques d'intervention et pour organiser des actions communes dans des pays spécifiques. Le Conseil des syndicats mondiaux dispose d'un groupe de travail qui se penche activement sur les relations de travail et qui coordonne les actions des syndicats mondiaux contre le travail précaire.

L'action syndicale contre le travail précaire cible trois domaines différents. Sur le plan national, les syndicats mettent en place au niveau de l'industrie des stratégies afin de limiter le travail précaire ou d'en améliorer les conditions. L'accent est tout particulièrement mis sur le rôle essentiel des stratégies d'organisation et de négociation collective. D'autres stratégies s'attellent au cadre juridique et politique qui permet au travail précaire d'être florissant. Les syndicats interviennent activement au niveau politique en faveur de réformes législatives portant à la fois sur le travail précaire et sur le renforcement des capacités d'organisation et de négociation des syndicats. Quant au troisième niveau: les syndicats agissent sur le plan international pour intervenir sur les moteurs mondiaux du travail précaire.

Tendance
à la précarisation
du travail et action
des syndicats



L'organisation des travailleurs précaires

De nombreux obstacles empêchent les travailleurs précaires de s'affilier à un syndicat et il s'agit d'obstacles majeurs. La législation du travail refuse à ces travailleurs la possibilité d'adhérer à un syndicat ou de rejoindre le syndicat de leur lieu de travail. En Thaïlande, par exemple, les travailleurs intérimaires sont classés comme des travailleurs du secteur des services même s'ils sont affectés à la fabrication dans une usine; ils n'ont donc pas le droit de s'affilier aux syndicats de l'industrie manufacturière. Pour garder une emprise sur les travailleurs et éviter les syndicats, les employeurs utilisent souvent l'emploi précaire et le renvoi immédiat des travailleurs précaires lorsqu'ils tentent de former un syndicat ou d'y adhérer. Les travailleurs temporaires n'ayant aucune garantie de rester longtemps sur leur lieu de travail, ils sont donc moins enclins à rejoindre un syndicat, même si en réalité beaucoup finissent par rester des années sur le même lieu de travail.

Même si des travailleurs précaires parviennent à s'affilier à un syndicat, ils sont confrontés à d'importants problèmes lorsqu'ils tentent d'exercer leur droit à la négociation collective. L'identification de l'employeur avec lequel négocier est un obstacle insurmontable pour négocier les salaires et les conditions de travail. Dans l'industrie automobile coréenne, on voit souvent des travailleurs embauchés par différentes entreprises travailler sur la même chaîne de production que des travailleurs embauchés directement, qui ne se

distinguent que par la couleur de leur veste, et ces travailleurs indirectement embauchés sont tout autant exclus de la négociation collective avec l'entreprise pour laquelle ils travaillent.

Là encore, les employeurs sont en mesure de profiter des divisions artificielles qu'ils créent entre les travailleurs, en opposant un groupe à l'autre. Les travailleurs permanents peuvent obtenir des conventions collectives avec leur employeur, mais ils sont contraints de négocier dans un climat où on leur fait clairement comprendre que leur sécurité de l'emploi et leurs conditions de travail sont en péril et que leurs emplois aussi peuvent devenir précaires. Comme l'emploi précaire empiète constamment sur l'emploi permanent, l'unité de négociation se réduit, ce qui a des effets négatifs sur les résultats de la négociation. Cette situation entraîne la division des travailleurs, chacun tentant de protéger ses propres intérêts au lieu de ceux du groupe.

En dépit de cet environnement hostile, les syndicats organisent les travailleurs précaires avec les travailleurs permanents, en reconnaissant que la seule façon de remettre en cause l'emploi précaire et ses conditions de travail est de s'unir. Les conventions collectives qui limitent l'emploi précaire et imposent la conversion des emplois précaires en emplois permanents protègent les conditions de travail et la sécurité de l'emploi de tous les travailleurs.

Les syndicats doivent également réexaminer leurs structures et leurs méthodes de travail pour supprimer les obstacles à l'affiliation des travailleurs précaires. Dans certains cas, les syndicats ont dû modifier leurs statuts pour permettre aux travailleurs temporaires ou intérimaires d'y adhérer. Les syndicats ont également été confrontés à l'hostilité des anciens membres, qui travaillaient dans un environnement où les travailleurs précaires étaient considérés comme une protection vis-à-vis du licenciement.

Mais ces difficultés peuvent être surmontées. Devant tous les obstacles amoncelés par le gouvernement et les employeurs pour empêcher les travailleurs précaires de se syndiquer, la Fédération coréenne des travailleurs de la métallurgie (KMWF) a adopté des réformes pour être en mesure de représenter les travailleurs précaires. Après un processus de formation interne, le KMWF, qui était une fédération de syndicats d'entreprises, a obtenu l'accord de ses membres pour devenir le KMWU, un syndicat au niveau de l'industrie, expressément pour avoir la possibilité de représenter à la fois les travailleurs permanents et les intérimaires.

Il est essentiel d'aider les syndicats à se transformer pour pouvoir s'occuper de façon convaincante des problèmes rencontrés par les travailleurs précaires et augmenter leur nombre d'affiliés. Il est vital de cibler les femmes vu qu'elles sont surreprésentées chez les travailleurs précaires. Le syndicat Federasi Serikat Pekerja Metal Indonesia (FSPMI), affilié de la FIOM, en est un bon exemple: ce syndicat, en dépit des obstacles souvent insurmontables, a organisé un nombre significatif de travailleurs intérimaires et externalisés, dont la majorité sont des femmes qui travaillent dans l'industrie électronique dans des zones franches.



Pour y parvenir, le FSPMI a d'abord pris des mesures pour changer ses structures et sa culture afin d'améliorer la représentation des femmes et d'accroître leur adhésion au syndicat. Le FSPMI a accompli des progrès considérables: alors qu'il n'y avait aucune forme d'organisation des femmes et que ces dernières n'avaient pas accès à la formation, il dispose maintenant d'un conseil d'administration totalement opérationnel pour les femmes, qui intervient à tous les niveaux du syndicat et est en mesure de planifier, de mener et d'évaluer ses activités. Les statuts du syndicat ont également été modifiés pour garantir aux femmes 30 pour cent de représentation à tous les niveaux de l'organisation et les femmes sont maintenant présentes au niveau de l'exécutif. L'amélioration du profil des femmes et de leur niveau d'implication a permis au FSPMI d'accroître sa capacité d'organisation, et les adhésions de femmes ont augmenté de 42 pour cent. Avec cette nouvelle force, le FSPMI est en mesure de négocier avec succès la conversion des contrats temporaires en contrats permanents.

Pour les syndicats, il est impératif d'organiser les travailleurs précaires. Seule la force conjuguée de tous les travailleurs permettra d'inverser la tendance.

Le recours à la négociation collective pour s'attaquer au travail précaire

La négociation collective a longtemps été considérée comme le seul mécanisme permettant aux travailleurs d'avoir voix au chapitre au sujet de leurs conditions de travail et de remédier dans une certaine mesure à l'éternel déséquilibre de pouvoir entre travailleurs et employeur. Cependant, les entreprises font tout pour exclure la grande majorité des travailleurs précaires des conventions collectives.

La négociation collective est aussi essentielle pour déterminer les circonstances qui justifient le recours au travail non permanent ou à l'externalisation et garantir aux travailleurs précaires l'égalité des salaires et des conditions de travail par rapport aux travailleurs permanents. Les conventions collectives peuvent assurer l'égalité de traitement à tous les travailleurs, quel que soit leur statut juridique. Il ne s'agit pas seulement de protéger les travailleurs précaires, mais bien d'empêcher le recours au travail précaire pour saper les acquis, ce qui protège également les emplois permanents. Les travailleurs précaires, y compris les intérimaires, doivent percevoir le même salaire et les mêmes prestations que les employés permanents, pour que les employeurs ne soient pas tentés d'utiliser une main-d'œuvre bon marché et jetable. La meilleure solution pour atteindre cet objectif est de négocier des conventions collectives au niveau de l'industrie. Mais la négociation collective peut aussi être efficace autrement. De plus en plus, les syndicats revendiquent et obtiennent des conventions collectives qui limitent les catégories d'emploi où



l'on peut recourir au travail temporaire et intérimaire. La plupart des syndicats acceptent que le travail temporaire se justifie dans certains cas, mais les conventions devraient établir une distinction entre le besoin légitime et le recours abusif à ces formes d'emploi.

Les affiliés de la FIOM ont une série d'objectifs en matière de négociation collective, et notamment garantir la non-discrimination et l'égalité de salaire entre travailleurs permanents et travailleurs précaires, les droits syndicaux pour les travailleurs précaires, la conversion des emplois précaires en emplois permanents, la réduction ou la limitation du nombre de périodes d'emploi précaire autorisé, la protection des travailleurs précaires contre le licenciement et la promotion de la négociation au niveau de l'industrie pour que les travailleurs précaires soient couverts quel que soit leur employeur légal. En Indonésie, les syndicats affiliés à la FIOM aident les travailleurs intérimaires à devenir temporaires, et les temporaires à devenir permanents et couverts par la convention collective. Les syndicats espagnols affiliés revendiquent l'inclusion de moyens de limiter le travail temporaire dans les conventions collectives. L'Asociación Obrera Minera Argentina (AOMA), affilié argentin de la FIOM, a signé un accord-cadre national pour le secteur des cimenteries qui octroie l'égalité de salaires et de prestations à tous les travailleurs qui font essentiellement le même travail, quel que soit leur statut d'emploi. Et, au Royaume-Uni, les syndicats ont obtenu un accord avec les employeurs et le gouvernement pour garantir aux intérimaires les mêmes salaires et conditions que les employés permanents après une période minimale d'emploi. En Allemagne, le syndicat IG Metall mène une campagne intitulée «Gleiche Arbeit, Gleiches Geld» (à travail égal, salaire égal), dont l'objectif est de garantir aux temporaires dès l'embauche le même salaire que les travailleurs «normalement» employés. On pourrait citer beaucoup d'autres exemples, mais ces efforts au niveau de la négociation collective ne suffiront pas à eux seuls à neutraliser les forces mondiales qui sont le moteur de l'emploi précaire.

La bataille sur le front législatif

Dans de nombreux pays, la bataille contre le travail précaire se joue dans les parlements, où des projets de loi sont présentés pour limiter ou supprimer les restrictions à de tels emplois et faciliter ainsi l'accès des entreprises à l'emploi précaire. Dans un certain nombre de pays, un lobbying acharné des organisations d'employeurs, y compris la Confédération internationale des agences d'emploi privées (CIETT), le représentant mondial des agences de recrutement et la Chambre de commerce américaine, a contribué à l'adoption d'une loi visant à supprimer les obstacles à l'introduction ou à l'extension du travail intérimaire, temporaire et des externalisations.

Grâce à leurs actions concertées, les syndicats engrangent quelques succès dans leur lutte contre une dérégulation encore plus importante du marché du



travail et, dans certains cas, ils ont réussi à soutenir une législation destinée à protéger les travailleurs précaires. En Malaisie, en 2010, le gouvernement a proposé d'amender la législation sur l'emploi pour légaliser les fournisseurs de main-d'œuvre en tant qu'employeurs de bonne foi et d'ancrer dans la loi le système des contrats intérimaires qui n'était pas prévu jusqu'à présent. Les syndicats se sont mobilisés pour s'opposer fermement à ces amendements et ont présenté une pétition au gouvernement. Les propositions du gouvernement ont été retirées sous la pression des syndicats. Cependant, en 2011, le gouvernement a réintroduit la même proposition de loi et, le 6 octobre, elle a été adoptée par la Chambre des représentants. En Turquie, les propositions de législation visant à assouplir les conditions d'emploi et de travail – au moyen, entre autres, de la légalisation de la sous-traitance du cœur des activités et des agences d'intérim – ont été pour le moment bloquées, grâce à l'action des syndicats.

En Russie, deux membres du Parlement russe qui sont d'éminents syndicalistes, Andrey Isaev, président de la Commission du travail et de la politique sociale de la Douma d'Etat et vice-président de la Fédération des syndicats indépendants de Russie (FNRP), et Mikhail Tarasenko, président du Syndicat des mineurs et des travailleurs de la métallurgie (MMWU) affilié à la FIOM, ont présenté une proposition de loi à la Douma d'Etat pour interdire efficacement aux employeurs le transfert de leurs salariés à un tiers, afin d'échapper à leurs responsabilités, lorsqu'il existe une base raisonnable pour établir des relations de travail normales. Cette proposition de loi, connue sous le nom de «loi interdisant le travail intérimaire», comporte des amendements au Code du travail russe interdisant les relations de travail triangulaires. Cela signifierait que si un contrat n'est pas directement signé par une entreprise, mais par une agence, c'est l'entreprise qui bénéficie directement du travail de l'employé qui serait considéré comme son véritable employeur, et non pas l'agence. Cette proposition de loi a obtenu le soutien du gouvernement, mais les employeurs sont fortement opposés à tout type de limitation des mécanismes du travail intérimaire. La proposition a pourtant été adoptée en première lecture par la Douma d'Etat en mai 2011. Il y aura ensuite la deuxième et la troisième lecture.

Les syndicats d'Afrique du Sud ont mené des actions concertées en faveur d'une législation interdisant le travail intérimaire, similaire à une loi qui avait été adoptée chez leur voisin la Namibie (avant d'être abrogée par la Haute Cour de ce pays après des pressions frénétiques du lobby des agences et des employeurs). Incapables de réussir par la voie législative, les syndicats sud-africains ont entrepris de lutter contre les intermédiaires de recrutement à la table des négociations. Après quatre mois de négociations et une grève nationale de deux semaines, les travailleurs de l'industrie automobile représentés par le Syndicat national des ouvriers de la métallurgie d'Afrique du Sud (Numsa) ont arraché un accord pour éliminer progressivement les intermédiaires de recrutement dans cette industrie. Ce syndicat travaille maintenant à l'extension de cet accord dans d'autres secteurs.



D'autres réformes législatives seront nécessaires non seulement pour limiter l'emploi précaire, mais aussi pour garantir aux travailleurs précaires le droit d'adhérer à un syndicat et de négocier collectivement, et pour leur assurer les mêmes protections que celles que l'Etat confère aux travailleurs permanents.

Des remèdes au niveau mondial

En 2006, le Syndicat coréen des travailleurs de la métallurgie (KMWU) et la FIOM ont déposé une plainte auprès du Comité de la liberté syndicale de l'OIT contre le gouvernement coréen pour avoir négligé de protéger les droits à la liberté syndicale et à la négociation collective des travailleurs embauchés par les sous-traitants, et avoir facilité les violations de ces droits par les entreprises de sous-traitance.

Dans un certain nombre d'usines de la métallurgie, les travailleurs embauchés par des sous-traitants n'ont pas été régularisés après deux ans de service continu, comme le prévoit la loi. Lorsque ces travailleurs ont essayé de constituer un syndicat pour faire appliquer leurs droits, ils ont été licenciés par l'entreprise pour laquelle ils travaillaient, soit par le biais du non-renouvellement de leur contrat de travail, soit par le biais du non-renouvellement du contrat de sous-traitance pour leur entreprise. Voilà un exemple clair de la façon dont la sous-traitance peut être utilisée pour déguiser les relations de travail et priver les travailleurs de leurs droits. La discrimination antisyndicale est masquée par la fin du contrat, si bien que les droits des employés à la liberté syndicale et à la négociation collective ne sont pas protégés. Les travailleurs se retrouvent en effet devant une impasse: leur principal employeur refuse de négocier, prétendant qu'il n'existe pas de relation de travail; le sous-traitant refuse de négocier, argumentant qu'il n'a aucun contrôle sur leurs conditions d'emploi. Le seul endroit où les travailleurs ont réussi à engager une action syndicale pour appuyer leurs revendications a été l'usine de l'employeur principal (dans laquelle ils travaillaient). Ils ont ensuite été pénalisés pour avoir engagé des actions illégales contre un tiers.

A la suite de cette plainte, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT a rendu une série de recommandations fortes à l'adresse du gouvernement coréen. Le comité recommande notamment au gouvernement de développer des mécanismes visant à renforcer la protection des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective des travailleurs intérimaires ou embauchés par des sous-traitants. Malheureusement, le gouvernement n'a pas répondu aux recommandations de l'OIT et ne les a pas mises en œuvre. Le climat de violence et d'intimidation envers les travailleurs précaires a empiré. Les travailleurs les plus précaires en République de Corée ont perdu leur emploi par milliers en raison de la crise économique: le gouvernement propose d'amender la législation pour étendre de deux à quatre ans la période durant laquelle les



travailleurs temporaires doivent être employés avant de pouvoir devenir permanents et de supprimer toutes les restrictions sur les catégories de travail pour lesquelles l'emploi précaire est autorisé.

En dépit des difficultés pour assurer la mise en œuvre des recommandations du Comité de la liberté syndicale, la procédure de plainte par le biais de l'OIT n'en demeure pas moins un moyen efficace d'attirer l'attention internationale sur les obstacles rencontrés par les travailleurs précaires lorsqu'ils tentent d'affirmer leurs droits établis dans les conventions n°s 87 et 98 de l'OIT. De même, les Principes directeurs à l'intention des entreprises multinationales de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2011) comportent un mécanisme qui permet aux syndicats de remettre en cause le comportement des multinationales. Contrairement à la procédure de l'OIT, dans laquelle la plainte ne peut viser que les gouvernements, la procédure des Principes directeurs de l'OCDE autorise les syndicats à porter plainte directement contre les entreprises. En 2009, l'Union internationale des travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie (UITA) a utilisé avec succès le mécanisme de plainte des Principes directeurs pour obtenir un accord avec Unilever sur le niveau d'emploi précaire dans son usine de thé Lipton de Khanewal au Pakistan. L'usine n'employait que 22 travailleurs directement, alors qu'il était juridiquement interdit aux centaines de travailleurs occasionnels de s'affilier au syndicat des travailleurs d'Unilever et de conclure une convention collective avec Unilever. Une campagne d'action concertée au niveau mondial contre cette multinationale a permis à l'UITA de l'emporter lors de la médiation prévue par les Principes directeurs, et Unilever a accepté de créer 200 emplois permanents directs supplémentaires.

Les Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales, qui viennent d'être modifiés, indiquent maintenant clairement qu'ils s'appliquent à toutes les personnes qui ont une relation de travail avec l'entreprise, y compris les travailleurs temporaires, occasionnels ou dans une relation de travail indirecte. Les nouvelles dispositions sur les filières étendent le champ d'application des Principes directeurs aux travailleurs de la chaîne d'approvisionnement et aux autres relations commerciales. Il reste encore à tester la portée complète de ces nouvelles dispositions des Principes directeurs, et les syndicats ont maintenant la possibilité de le faire en présentant des cas contre les pires contrevenants mondiaux qui bafouent les droits des travailleurs en leur imposant des emplois précaires.

La FIOM, comme toutes les autres fédérations syndicales internationales, a signé un certain nombre d'accords-cadres internationaux avec des entreprises multinationales qui engagent l'entreprise à garantir le respect de la liberté syndicale et le droit à la négociation collective dans l'ensemble de ses opérations et de celles de ses fournisseurs. Les accords-cadres internationaux sont un outil important pour que les entreprises mondiales et les travailleurs mettent en place des liens au niveau international, ce qui peut aboutir à une meilleure compréhension des besoins des travailleurs et de la façon d'y



répondre. Certains accords commencent également à se préoccuper de la question de la relation de travail, précisément en raison de son impact sur les droits. Par exemple, l'accord-cadre signé en 2010 entre plusieurs fédérations syndicales internationales et GDF Suez déclare que l'entreprise «reconnait l'importance d'un emploi stable à la fois pour l'individu et l'entreprise à travers la préférence pour l'emploi permanent, à durée indéterminée et direct. GDF Suez et tous les sous-traitants seront pleinement responsables du fait que tout le travail soit effectué dans le cadre légal approprié et, en particulier, ne chercheront pas à éviter les obligations de l'employeur vis-à-vis de travailleurs dépendants en déguisant ce qui serait autrement une relation de travail ou en faisant un usage excessif des travailleurs temporaires ou intérimaires»². Il reste encore à explorer de quelle façon les accords-cadres internationaux peuvent être efficacement utilisés pour réguler le recours au travail précaire dans les multinationales et leurs filières.

Le rôle de l'OIT

L'OIT a un rôle crucial à jouer pour garantir aux travailleurs précaires la reconnaissance pleine et entière des droits à la liberté syndicale et à la négociation collective établis par les conventions fondamentales n°s 87 et 98. Cependant, les syndicats mondiaux estiment que l'OIT n'a pas encore pleinement reconnu l'étendue du problème, ni fait suffisamment d'efforts pour identifier la multitude de moyens par lesquels les droits des travailleurs précaires sont bafoués et pour proposer des solutions.

La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable (BIT, 2008) est un outil important pour prendre en compte les injustices du travail précaire. Cette Déclaration appelle à une mondialisation équitable fondée sur le travail décent – elle souligne l'interrelation entre l'emploi, la protection sociale, le dialogue social et les droits au travail – ainsi que sur le rôle des normes internationales du travail pour y parvenir. La Déclaration reconnaît également que, d'une part, le processus de coopération et d'intégration économiques a aidé un certain nombre de pays à bénéficier de taux élevés de croissance économique et de création d'emplois, mais que, d'autre part, l'intégration économique a eu pour conséquences l'inégalité de revenus, la persistance de niveaux de chômage et de pauvreté élevés, l'augmentation du travail précaire et de l'économie informelle, qui ont une incidence sur la relation de travail et les protections qu'elle peut apporter. La mondialisation de l'investissement et du commerce a effectivement apporté des

2. Accord mondial sur les droits fondamentaux, le dialogue social et le développement durable entre GDF Suez et l'Internationale des services publics (ISP), l'Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB) et la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM).

emplois à des pays qui en avaient un besoin pressant mais, au lieu de répartir plus équitablement l'emploi permanent dans le monde, son impact a été de saper l'emploi permanent à plein temps là où il existe.

L'autre outil important est la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Il est indispensable d'avoir des informations sur toutes les façons d'empêcher les travailleurs précaires de s'affilier à un syndicat et de négocier collectivement, pour développer des solutions politiques ou législatives. La recommandation n° 198 appelle les gouvernements à suivre l'évolution du marché du travail et de l'organisation du travail pour donner des avis en vue de l'adoption et de l'application de mesures concernant la relation de travail. Les gouvernements devraient recueillir des informations et des données statistiques et entreprendre des études sur l'évolution de la structure et des modalités du travail aux niveaux national et sectoriel. Malheureusement, il reste encore beaucoup à faire dans ce domaine. Armée de ces informations, l'OIT serait mieux à même d'évaluer l'impact du travail précaire sur l'application des conventions n°s 87 et 98. La relation de travail est le fondement du droit du travail et de sa protection. En tant que telle, la relation de travail est essentielle pour le respect des normes de l'OIT. Cette dernière devrait jouer un rôle beaucoup plus actif en collaborant avec les gouvernements au niveau national pour réviser les législations ou en élaborer de nouvelles afin de garantir l'application des normes du travail aux travailleurs précaires également.

Plus précisément, la convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, demande aux gouvernements de prendre des mesures «afin de veiller à ce que les travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées [...] ne soient pas privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective». En outre, les gouvernements peuvent «interdire [...] aux agences d'emploi privées d'opérer à l'égard de certaines catégories de travailleurs ou dans certaines branches d'activité économique». Ces deux dispositions à elles seules fournissent aux gouvernements de nombreuses opportunités pour contrôler l'expansion du travail intérimaire et garantir aux travailleurs intérimaires la possibilité d'exercer leurs droits fondamentaux au travail. Il reste encore beaucoup à faire dans ces deux domaines.

L'insécurité de l'emploi et la réduction des salaires n'aboutiront pas à un développement stable et c'est pour cette raison que l'OIT doit faire pression en faveur d'une plus grande cohérence des politiques au sein des institutions de la gouvernance mondiale. L'indicateur d'«embauche des travailleurs» de la Banque mondiale, utilisé dans son rapport annuel *Doing Business*, donne des bonnes notes aux pays qui dérèglent leurs marchés du travail et les notes les plus élevées à ceux qui dérèglent le plus sans tenir compte des conséquences sociales. Il en résulte que les meilleures notes pour cet indicateur ont été attribuées à des pays comme le Bélarus, qui a été critiqué par l'OIT pour ses restrictions aux droits des travailleurs, car il a imposé à tous ses travailleurs des contrats à durée déterminée, en abolissant dans les faits l'emploi



permanent. Jusqu'en 2010, l'indicateur d'Embauche des travailleurs a été repris dans de nombreux rapports nationaux de la Banque mondiale et du FMI pour conseiller aux pays de déréguler leurs marchés du travail et, dans certains cas, c'était une condition pour obtenir des prêts. Les vives critiques des syndicats mondiaux, de l'OIT et de plusieurs gouvernements ont obligé la Banque mondiale à suspendre l'utilisation de cet indicateur et à réviser sa méthodologie (Banque mondiale, 2013).

L'OCDE produit ses propres indicateurs sur le «degré de protection de l'emploi» (OCDE, sans date). Ces indicateurs donnent aux pays des notes fondées sur des critères comme la réglementation des formes d'emploi temporaire. Les réglementations qui limitent, par exemple, le nombre de renouvellements de contrats temporaires ou les types d'emploi pour lesquels le travail intérimaire est légal, ainsi que les réglementations qui garantissent l'égalité de traitement entre travailleurs permanents et intérimaires sont décrites comme étant «plus strictes». Ces indicateurs ont été utilisés par le FMI et l'OCDE, ainsi que par les gouvernements, pour justifier des propositions d'affaiblissement de la législation de la protection de l'emploi.

L'OIT peut contribuer à garantir que les politiques des institutions mondiales comme le FMI, la Banque mondiale et l'OCDE ne remettent pas en question ses efforts pour créer une mondialisation durable et équitable, en affaiblissant la protection du travail et en faisant la promotion de l'emploi précaire dans la pratique.

Conclusion

La réglementation du travail et les systèmes de contrôle ont échoué à suivre le rythme extraordinairement rapide de l'expansion des formes d'emploi précaire dans le monde. En conséquence, les droits fondamentaux des travailleurs à s'affilier à un syndicat et à négocier collectivement avec leur employeur sont systématiquement minés à un taux effarant. Pour les syndicats, la priorité est clairement d'utiliser tous les outils et mécanismes disponibles non seulement pour réagir contre l'invasion continue du travail précaire dans les domaines où l'emploi avait toujours été direct, à durée indéterminée et stable jusqu'à présent, mais aussi pour protéger les droits des travailleurs précaires, exiger l'égalité de traitement et les organiser en syndicats.



Références

- Banque mondiale. 2013. «Embauche des travailleurs», *Doing Business*. Disponible à l'adresse <<http://francais.doingbusiness.org/methodology/employing-workers>>.
- BIT. 2008. *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, adoptée par la Conférence internationale du Travail à sa 97^e session, Genève. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.ch/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/genericdocument/wcms_099767.pdf>.
- CEREAL – Centro de Reflexión y Acción Laboral. Sans date. *Informe sobre condiciones laborales en la industria electrónica de México*. Disponible à l'adresse <www.cerealgdl.sjsocial.org/esp/Informe%20Electr%F3nica%20Cereal.pdf>.
- FIOM – Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie. 2008. Enquête sur l'évolution des pratiques de l'emploi et le travail précaire. Disponible à l'adresse <<http://www.imfmetal.org/files/07092014022779/IMF%20report%20on%20precarious%20work%20survey%20-%20French%20-%20revised,%20June%202008.pdf>>.
- OCDE – Organisation de coopération et de développement économiques. 2011. *Les principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales*. Disponible à l'adresse <<http://www.oecd.org/fr/daf/inv/mne/48004355.pdf>>.
- . Sans date. «Calculating summary indicators of employment protection strictness». Disponible à l'adresse <<http://www.oecd.org/dataoecd/24/40/42740190.pdf>>.

Tendance
à la précarisation
du travail et action
des syndicats



Actions menées par les syndicats pour faire face au travail précaire dans sept pays européens

Maarten Keune

Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS),
Université d'Amsterdam

Ce document est issu du projet de négociation pour les droits sociaux (Bargaining for Social Rights (BARSORI) project) financé par la Commission européenne (accord réf. VS/2010/0811).

MOTS-CLÉS emploi précaire, emploi, faible revenu, négociation collective, attitude syndicale, Allemagne, Danemark, Espagne, Italie, Pays-Bas, Slovaquie, Royaume-Uni



L'emploi précaire est aujourd'hui l'un des principaux sujets de préoccupation sur le marché du travail en Europe. Ces toutes dernières années, le pourcentage de travailleurs occupant un emploi précaire s'est accru sur tout le continent, ce qui a donné lieu à une segmentation du marché du travail et a été vecteur d'exclusion sociale. L'emploi précaire désigne tout emploi qui associe certaines des caractéristiques suivantes: faibles revenus et faible niveau de sécurité du revenu, faible sécurité de l'emploi, mauvaises conditions de travail, peu d'accès à la formation, peu de droits à la sécurité sociale et/ou peu d'occasions de se faire entendre. L'emploi précaire est préjudiciable au travailleur, car il grève lourdement sa sécurité de l'emploi, mais aussi à sa famille du fait des faibles revenus qu'il perçoit, de ses difficultés d'accès aux prêts ou de l'insécurité qui pèse sur son emploi.

En termes très généraux, la hausse du travail précaire tient de l'évolution de plusieurs facteurs, comme la poussée du secteur des services et le déclin de l'emploi industriel, l'évolution des technologies et de l'organisation du travail, les mutations dans la gouvernance d'entreprise et les stratégies des employeurs, la baisse du pouvoir syndical, les tendances croissantes à la privatisation, à l'instauration d'une économie de marché et à l'individualisation.

De manière plus spécifique, un certain nombre d'évolutions sur le marché du travail ont conduit à une plus grande précarisation de l'emploi. De récentes études soulignent une tendance à la polarisation sur le marché du travail de nombreux pays européens, à la suite de la croissance de l'emploi tant dans les professions hautement qualifiées et de meilleure qualité (encadrement, gestion et direction) que dans les professions moins qualifiées et de moindre qualité (services à la personne), et du déclin de l'emploi dans les professions intermédiaires (emplois dans l'industrie manufacturière et l'administration des affaires courantes) (Goos, Manning et Salomons, 2009; Fernández-Macías et Hurley, 2008). Plus récemment, cette tendance à la polarisation s'est encore accrue au lendemain de la crise et un nombre croissant de pays de l'Union européenne (UE) ont connu une dégradation de la structure de l'emploi due à la destruction d'emplois dans les segments les plus élevés du marché du travail, à l'absence de croissance dans les segments intermédiaires et à une croissance ou à une baisse relativement faible des emplois dans les segments les plus bas (Commission européenne, 2011).

On enregistre également une hausse notable dans divers types d'emplois atypiques, souvent flexibles, à savoir les contrats à durée déterminée, le travail intérimaire, le travail à compte propre (économiquement dépendant), le travail par projet et les contrats à temps partiel (marginiaux) (Eichhorst, Feil et Marx, 2010). Ces emplois, qui sont tout d'abord apparus dans un secteur des services en pleine expansion, ne bénéficient que d'une sécurité de l'emploi médiocre; ils proposent bien souvent un accès limité à la sécurité sociale, de faibles rémunérations, de moins bonnes conditions de travail et n'offrent en général que peu de possibilités de formation (*ibid.*). Ainsi, le travail n'est plus une protection contre la pauvreté si l'on considère qu'en 2009 la pauvreté



au travail touchait 8,5 pour cent des travailleurs de l'UE (Fraser, Gutiérrez et Peña-Casas, 2011). Enfin, la qualité des emplois courants est aussi mise à rude épreuve dans certains secteurs, notamment dans le secteur des services qui ne requiert qu'un faible niveau d'éducation, et dans le bas de l'échelle des emplois de l'industrie manufacturière où les salaires sont faibles et où le niveau de flexibilité est très élevé. Compte tenu de ces évolutions, et même si l'on compte davantage de personnes qui occupent un emploi aujourd'hui qu'il y a vingt ou trente ans, la perspective pour de nombreux travailleurs d'obtenir un emploi de qualité est bien moindre actuellement qu'elle ne l'était à cette époque. Des études qui se fondent sur l'Enquête européenne sur les conditions de travail révèlent que la qualité de l'emploi a, au mieux, stagné depuis le milieu des années 1990, que la précarité de l'emploi va s'accroissant et que le peu d'accès à la formation et à l'apprentissage tout au long de la vie est plus que préoccupant (Peña-Casas et Pochet, 2009; Greenan, Kalugina et Walkowiak, 2010). Certains groupes sociaux (comme les jeunes femmes, les travailleurs peu qualifiés et les travailleurs plus âgés) sont surreprésentés et restent souvent cantonnés dans les segments inférieurs du marché du travail.

L'augmentation de l'emploi précaire n'est pas seulement due aux mutations économiques et technologiques qui sont inéluctables; elle est aussi le résultat de conflits et de choix qui interviennent tant dans la sphère politique que dans celle des relations professionnelles. Ce sont les acteurs politiques nationaux et européens qui déterminent dans une large mesure dans quel contexte institutionnel (législation du travail, politiques du marché du travail, politiques économique et sociale) doit s'inscrire l'emploi. Les employeurs et les dirigeants font des choix quant à leurs stratégies concurrentielles et aux types d'emploi qu'ils proposent. Les travailleurs et les syndicats négocient avec ces employeurs les conditions d'emploi, les types de contrat, les conditions de travail, etc. Les préférences affichées par les employeurs, les travailleurs et leurs syndicats, de même que l'équilibre des pouvoirs entre eux, ont un effet déterminant sur la précarité. Ce n'est pas pur hasard si l'envolée des emplois précaires coïncide avec la baisse du pouvoir des syndicats.

Réduire la précarité et la segmentation du marché du travail et améliorer les droits sociaux des travailleurs précaires sont devenus un des grands sujets du débat politique en Europe. Au niveau de l'UE, on notera le rôle de premier plan de la Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne qui reconnaît toute une série de droits sociaux. Par ailleurs, un certain nombre de directives (comme celles sur l'emploi à temps partiel et l'emploi à durée déterminée) tendent à améliorer les droits sociaux des travailleurs, tandis que la Stratégie européenne pour l'emploi engage instamment les États membres à proposer une sécurité sociale décente et des relations d'emploi stables pour faire pendant à l'augmentation de la flexibilité sur le marché du travail. Parallèlement, c'est dans une large mesure le caractère économique dominant de l'intégration européenne qui, en mettant l'accent sur l'instauration d'une économie de marché, sur la privatisation et l'internationalisation,



alimente l'offre d'emplois précaires (Scharpf, 2002; Keune, 2012). Bien que l'UE préconise (en termes très généraux) de compenser la flexibilisation et l'insécurité croissante qui règnent sur le marché du travail par de nouvelles formes de sécurité, elle n'a pas fait de propositions en bonne et due forme et n'a donc pas favorisé leur mise en œuvre (Burroni et Keune, 2011). Au niveau national, cela fait des décennies que les décideurs s'efforcent de créer des relations d'emploi pour les travailleurs flexibles, mais ils n'ont pas réussi à mettre au point de nouvelles formes de sécurité professionnelle pour ces travailleurs. Il n'est pas étonnant que l'attention accordée au travail précaire ne se soit pas encore concrétisée par une baisse de ce mode de travail.

Les travaux de recherche réalisés jusqu'ici sur le travail précaire ont, pour la majeure partie, porté sur l'analyse des structures du marché du travail, des groupes vulnérables, des différentes dimensions de la précarité et des politiques des pouvoirs publics qui ont une incidence sur le niveau de précarité. Le présent article se concentre plutôt sur les efforts déployés par les syndicats pour réduire l'emploi précaire, sur les stratégies qu'ils adoptent à cet effet et les obstacles auxquels ils sont confrontés. Il dresse le bilan des sept études par pays qui ont été conduites dans le cadre du projet de négociation pour les droits sociaux (projet BARSORI) et qui ont fait le point sur les actions menées par les syndicats pour tenter de régler les problèmes liés à l'emploi précaire en Allemagne (Bispinck et Schulten, 2011), au Danemark (Mailand et Larsen, 2011), en Espagne (Ramos Martin, 2011), en Italie (Burroni et Carrieri, 2011), aux Pays-Bas (Boonstra, Keune et Verhulp, 2011), au Royaume-Uni (Simms, 2011) et en Slovaquie (Kahancová et Martišková, 2011)¹. Dans ce document, nous allons vous présenter les conclusions les plus importantes de ces travaux de recherche. Dans la section qui suit, nous dresserons la toile de fond et évoquerons brièvement les évolutions du marché du travail qui ont alimenté la précarité. Enfin, nous analyserons les stratégies mises en œuvre par les syndicats pour faire face au travail précaire dans les sept pays.

Evolution des marchés du travail

Avant d'entrer dans le vif du sujet – les stratégies des syndicats –, il importe de souligner, exemples à l'appui, les différences notables qu'il y a entre les marchés du travail des sept pays en question (pour obtenir une analyse comparative plus poussée, se reporter à la publication de la Commission européenne, 2011). Tout d'abord, on enregistre de grandes différences au niveau du taux d'emploi (tableau 1). Au cours de la période 2002-2011, le taux d'emploi de l'UE-27 est passé de 62 à 66 pour cent. Sur les sept pays, le Danemark,

1. Pour obtenir des informations au sujet du projet BARSORI, se reporter au site Internet de l'Amsterdam Institute for Advanced Labour Studies (AIAS) à l'adresse <<http://www.uva-aias.net/355>>.



les Pays-Bas et le Royaume-Uni se sont toujours maintenus au-dessus de cette moyenne et, plus récemment, l'Allemagne s'est nettement démarquée. En fait, l'Allemagne est le seul pays à avoir régulièrement amélioré son taux d'emploi au cours de cette période, du fait qu'elle n'a pas subi le contrecoup de la crise, contrairement aux autres pays qui en ont passablement souffert. En Italie et en Slovaquie, le taux d'emploi est resté systématiquement au-dessous de la moyenne de la zone euro, tandis qu'en Espagne il avait renoué avec la moyenne en 2007 pour plonger au lendemain de la crise. Le taux d'emploi peut être considéré comme un indicateur de la sécurité de l'emploi, c'est-à-dire la chance de trouver un nouvel emploi une fois qu'on a perdu le sien, parce qu'il est en corrélation négative avec le taux de chômage. Tout porte donc à croire que la précarité due à l'insécurité de l'emploi est inférieure dans les pays affichant un taux d'emploi élevé.

Un deuxième indicateur est le pourcentage de travailleurs employés sous contrat à durée déterminée, c'est-à-dire sous contrat de travail temporaire (tableau 2). Les emplois à durée déterminée ont davantage tendance à être précaires que les emplois à durée indéterminée, du fait qu'ils ont une date d'échéance. Les titulaires de contrats à durée déterminée sont aussi pénalisés car, comme le montrent les études par pays, ils ont souvent moins accès à la formation et ont plus de difficultés à obtenir des droits au titre des prestations sociales, des allocations de chômage, du régime complémentaire de retraite ou



Tableau 1. Taux d'emploi (2002-2011)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
UE-27	62,4	62,6	63,0	63,4	64,4	65,3	65,8	64,5	64,1	64,3
Allemagne	65,4	65,0	65,0	65,5	67,2	69,0	70,1	70,3	71,1	72,5
Danemark	75,9	75,1	75,7	75,9	77,4	77,0	77,9	75,3	73,3	73,1
Espagne	58,5	59,8	61,1	63,3	64,8	65,6	64,3	59,8	58,6	57,7
Italie	55,5	56,1	57,6	57,6	58,4	58,7	58,7	57,5	56,9	56,9
Pays-Bas	74,4	73,6	73,1	73,2	74,3	76,0	77,2	77,0	74,7	74,9
Royaume-Uni	71,4	71,5	71,7	71,7	71,6	71,5	71,5	69,9	69,5	69,5
Slovaquie	56,8	57,7	57,0	57,7	59,4	60,7	62,3	60,2	58,8	59,5

Source: Eurostat.

Tableau 2. Travailleurs titulaires d'un contrat à durée déterminée, en pourcentage du nombre total de travailleurs (2002-2011)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011
UE-27	12,4	12,6	13,2	13,9	14,5	14,6	14,2	13,5	14,0	14,2
Allemagne	12,0	12,2	12,5	13,9	14,2	14,3	14,7	14,3	14,6	14,7
Danemark	8,9	9,5	9,8	9,9	9,6	9,5	8,8	9,0	8,5	9,2
Espagne	32,1	31,8	32,1	33,3	34,4	31,9	29,4	25,3	24,9	25,6
Italie	9,9	9,5	11,9	12,4	13,0	13,4	13,9	12,8	12,9	13,7
Pays-Bas	14,2	14,4	14,4	15,1	16,1	17,9	18,0	17,9	18,5	18,0
Royaume-Uni	6,0	5,7	5,6	5,4	5,5	5,7	5,2	5,4	6,1	6,1
Slovaquie	4,6	4,7	5,3	4,9	5,0	5,3	4,0	4,1	5,7	6,6

Source: Eurostat.

des congés payés. Il en va souvent de même pour les travailleurs intérimaires et pour les personnes qui ne travaillent que quelques heures par semaine.

Le taux d'emploi à durée déterminée avait été particulièrement élevé en Espagne, atteignant 34,4 pour cent en 2006, alors qu'il a rebaisé en 2011, au lendemain de la crise, pour s'élever à 25,6 pour cent. Cette variation montre clairement que la baisse du taux d'emploi en Espagne est due en grande partie à la résiliation ou au non-renouvellement des contrats temporaires et met en exergue la vulnérabilité de ce type de contrat. Aux Pays-Bas, le taux des contrats à durée déterminée s'est toujours situé au-dessus de la moyenne de l'UE et l'écart tend à se creuser, ce qui illustre le recours toujours grandissant à ce type de contrat et l'impact plus limité de la crise sur le marché du travail hollandais. En Allemagne et en Italie, le pourcentage des contrats à durée déterminée en vigueur en 2011 était proche de la moyenne, mais il s'est accru au fil des ans dans les deux pays, ce qui donne à penser qu'il risque de dépasser la moyenne d'ici à quelques années. Le Danemark, le Royaume-Uni et la Slovaquie enregistrent les taux de travail temporaire les plus faibles, se situant nettement en deçà de la moyenne de l'UE. Ce sont également les trois pays du groupe qui ont les plus faibles niveaux de protection de l'emploi fixés par la loi, c'est-à-dire que ce sont les pays où les employeurs ont le plus de facilité à licencier les travailleurs au bénéfice d'un contrat à durée indéterminée. Ainsi, s'ils ont moins de travailleurs titulaires d'un contrat temporaire, la sécurité de l'emploi est moindre en général du fait que la protection face au licenciement est plus faible.

Un troisième indicateur est le taux de risque de pauvreté au travail (tableau 3), c'est-à-dire la proportion d'adultes salariés qui ont un revenu disponible «équivalent» inférieur au seuil de pauvreté – fixé à 60 pour cent du revenu national médian équivalent (après transferts sociaux) –, ou d'adultes actifs qui vivent dans des ménages pauvres. Pour ces personnes, le fait d'avoir un emploi n'est pas une protection contre la pauvreté. Il s'agit souvent de parents isolés qui perçoivent de faibles rémunérations et/ou occupent des emplois à temps partiel dont le salaire n'est pas suffisant pour permettre à la famille de s'affranchir de la pauvreté et qui ne disposent pas de revenus complémentaires.

Tableau 3. Taux de risque de pauvreté au travail (2005-2010)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010
UE-27	8,2	8,2	8,5	8,6	8,4	8,5
Allemagne	4,8	5,5	7,5	7,1	6,8	7,2
Danemark	4,9	4,5	4,2	5,1	5,9	6,6
Espagne	10,4	9,9	10,7	10,7	11,4	12,7
Italie	8,8	9,6	9,8	8,9	10,3	9,4
Pays-Bas	5,8	4,4	4,6	4,8	5,0	5,1
Royaume-Uni	8,3	7,8	8,0	8,5	6,7	6,8
Slovaquie	8,9	6,3	4,9	5,8	5,2	5,7

Source: Eurostat.



La pauvreté au travail est plus élevée en Espagne et en Italie – le taux dépasse la moyenne de l’UE – compte tenu du nombre relativement élevé d’emplois marginaux et d’emplois faiblement rémunérés. Il est surprenant de constater que la pauvreté au travail en Allemagne a augmenté, passant de 4,8 pour cent en 2002 à 7,2 pour cent en 2011, à la suite de la multiplication des petits emplois faiblement rémunérés et de l’absence d’un salaire minimum décent pour une grande partie des travailleurs, comme cela a été indiqué dans l’étude sur l’Allemagne. Au Danemark, la pauvreté au travail a aussi tendance à progresser, mais moins vite qu’en Allemagne.

Les données dont il est fait état ci-dessus montrent que la situation du marché du travail et la façon dont les pouvoirs publics gèrent les diverses formes d’emploi précaire sont extrêmement différentes d’un pays à l’autre. L’Espagne enregistre de piètres résultats pour les trois indicateurs présentés ici: elle a un faible taux d’emploi, une forte proportion de contrats à durée déterminée et une prévalence relativement élevée de la pauvreté au travail. L’Italie n’est pas bien loin derrière l’Espagne, bien que sa proportion de contrats à durée déterminée soit beaucoup plus faible. L’Allemagne a sensiblement amélioré son taux d’emploi, mais elle voit augmenter le pourcentage de ses contrats temporaires et tout particulièrement son taux de pauvreté au travail, ce qui indique que les nouveaux emplois créés sont, dans une large mesure, des emplois précaires. Aux Pays-Bas, le taux élevé et croissant des contrats à durée déterminée témoigne d’une aggravation de la précarisation. Au Danemark, au Royaume-Uni et en Slovaquie, la protection générale de l’emploi est faible. Au Danemark, la pauvreté au travail s’est sensiblement accrue, mais reste encore en deçà de la moyenne. Au Royaume-Uni, le taux de pauvreté au travail n’est descendu au-dessous de la moyenne qu’avec l’apparition de la crise, ce qui donne à penser que les travailleurs pauvres sont sans doute désormais au chômage. La Slovaquie souffre d’un taux d’emploi peu élevé, mais se comporte bien par rapport aux deux autres indicateurs. Il convient de noter toutefois que le niveau absolu des salaires et des revenus en Slovaquie est sensiblement inférieur à celui des autres pays.

Stratégies des syndicats face à l’emploi précaire

Stratégies et moyens d’action des syndicats

Les études par pays nous aident à comprendre les facteurs qui sous-tendent les démarches des syndicats pour faire face à l’emploi précaire et tenter de résoudre les problèmes auxquels sont confrontés les travailleurs précaires non seulement d’un point de vue empirique, mais aussi d’un point de vue plus conceptuel. Kahancová et Martišková (2011) s’appuient sur Heery et Abbott (2000) pour dégager un certain nombre de stratégies de base vis-à-vis des travailleurs précaires. Ils les résument de la façon suivante:



- inclusion: stratégie syndicale visant à inclure ou intégrer les travailleurs précaires parmi leurs membres et à agir en tant qu'organisations représentatives des intérêts les plus larges sans établir de différences particulières entre les travailleurs précaires et les travailleurs réguliers;
- exclusion: stratégie syndicale visant à agir en qualité d'organisations représentatives des intérêts des *insiders* (travailleurs réguliers ou permanents) uniquement, à exclure les travailleurs précaires de leur électorat et à ne pas défendre leurs intérêts;
- séparation: stratégie syndicale visant à séparer les travailleurs précaires du reste de leurs membres et à les traiter comme un groupe spécifique qui nécessite une attention toute particulière et la mise en œuvre d'instruments adaptés aux fins de la représentation de leurs intérêts;
- réduction: stratégie syndicale visant à combler l'écart entre les travailleurs précaires et les travailleurs réguliers en réduisant la précarité (par une réglementation qui diminue les incitations au recours au travail précaire, par exemple). Les syndicats s'efforcent d'avoir prise sur les changements à apporter aux conditions d'emploi des travailleurs précaires afin que ces conditions se rapprochent des conditions d'emploi des travailleurs réguliers et leur soient comparables;
- élimination: stratégie syndicale visant à éliminer toutes formes de travail précaire de l'économie. Cette démarche peut englober l'inclusion et la séparation, stratégies qui ne sont toutefois que transitoires dans l'attente d'une élimination totale de l'emploi précaire.

Parallèlement à ces stratégies, Boonstra, Keune et Verhulp (2011) proposent cinq autres moyens d'action que les syndicats peuvent adopter pour tenter de remédier aux effets néfastes du travail précaire:

- prendre en considération le travail précaire dans les conventions collectives afin d'améliorer les conditions d'emploi des travailleurs précaires;
- porter les affaires litigieuses d'emploi précaire devant le tribunal;
- tenter d'infléchir la procédure législative au niveau central grâce au dialogue social ou à une action revendicative afin d'améliorer les droits juridiques des travailleurs précaires;
- mobiliser et organiser les travailleurs précaires en syndicats;
- organiser des campagnes médiatiques pour sensibiliser l'opinion publique.

Les études par pays montrent que dans tous les cas les syndicats recourent, dans une certaine mesure et à un moment donné, à ces stratégies et à ces moyens d'action en combinant souvent deux, voire davantage. Mais le degré de mobilisation dépend d'un certain nombre de facteurs. On peut citer en premier lieu l'ampleur de l'emploi précaire, le nombre de travailleurs concernés et l'importance que les syndicats accordent à l'emploi précaire.



Il convient ensuite de savoir si le problème en question concerne une entreprise en particulier, un secteur ou le marché du travail en général. Les ripostes seront différentes selon que le problème concerne une agence de travail temporaire qui ne respecte pas la législation ou alors les droits des travailleurs intérimaires en général. Un troisième facteur touche à l'origine du problème: est-il dû à des lacunes législatives, aux stratégies de l'employeur ou au fait que les syndicats n'ont pas de moyens d'expression collective? Et un quatrième facteur tient aux ressources dont disposent les syndicats en termes de taux de couverture des conventions collectives, de nombre d'adhérents et de pouvoir de négociation, de pouvoir de mobilisation, de position institutionnelle (c'est-à-dire les sièges aux conseils nationaux bi ou tripartites) et de moyens financiers.

Nous allons ci-après passer en revue les actions menées par les syndicats dans les sept pays qui ont fait l'objet de l'étude. Mais nous aimerions tout d'abord faire une observation d'ordre général. La position des syndicats face à l'emploi précaire et aux travailleurs précaires n'est pas sans prêter à controverse. Les syndicats sont souvent accusés de ne représenter que ceux qu'on appelle les *insiders* sur le marché du travail, c'est-à-dire les travailleurs permanents qui bénéficient d'un emploi de durée indéterminée, sûr et rémunéré de façon correcte, et non pas les *outsiders*, c'est-à-dire les travailleurs en marge qui ont un emploi peu sûr, précaire et faiblement rémunéré. Si l'on considère que les syndicats sont, dans une large mesure, des organisations représentatives d'intérêts et que ce sont les *insiders* qui constituent la part du lion de leur électorat, cette accusation est loin d'être injustifiée.

Or, les syndicats ne se donnent pas pour tâche de représenter uniquement leurs membres, ils ambitionnent aussi, dans une certaine mesure, de représenter toute la population active de même que la société dans son ensemble (Hyman, 2001). Ils recherchent la justice sociale en général et ont leur propre idée de ce qui fonctionne, de ce qui devrait ou ne devrait pas être. Par ailleurs, ils ne peuvent ignorer que le nombre de leurs adhérents parmi les *insiders* est le plus souvent à la baisse, alors que le nombre d'*outsiders* ne cesse d'augmenter sur le marché du travail, constituant un creuset toujours plus grand d'adhérents potentiels. En fait, l'importance croissante des emplois précaires sur le marché du travail met à rude épreuve les normes du travail qui régissent la main-d'œuvre en place, si l'on considère notamment que les emplois permanents sont souvent remplacés par des emplois non permanents. Dans le même ordre d'idée, les études par pays montrent que l'attitude des syndicats face à l'emploi précaire a beaucoup évolué. Il y a seulement deux ou trois décennies, les syndicats auraient rejeté en bloc ces types d'emploi non permanents et précaires, alors relativement nouveaux et peu fréquents, en les qualifiant d'inacceptables et ils auraient soutenu qu'il fallait les supprimer, sans porter davantage d'intérêt aux travailleurs qui occupaient ces postes. Au fil du temps, et compte tenu de la montée en puissance de tels emplois, les syndicats ont radicalement modifié leur position et ont consenti de sérieux efforts pour représenter les *outsiders*, pour les recruter parmi leurs membres



et améliorer leurs conditions d'emploi. Or cette tâche s'est avérée très difficile et, si certaines tentatives ont été couronnées de succès, d'autres ont été vouées à l'échec. Alors que le discours des syndicats a changé et que ceux-ci se sont prononcés en faveur de la représentation des *outsiders*, il en est allé autrement dans la pratique, faute de moyens suffisants pour promouvoir ces activités.

Il convient enfin de faire observer que, comme Simms (2011) le montre pour le Royaume-Uni, un certain nombre de professions, comme les artistes de scène, les infirmiers et infirmières, et autres, font état depuis des décennies de nombreux emplois précaires. Depuis longtemps déjà, les syndicats se sont employés à organiser et à représenter ces travailleurs précaires et ont souvent conclu des conventions en bonne et due forme avec leurs employeurs respectifs, conventions qui réglementent les conditions d'emploi et réduisent le degré de précarité.

Etudes de cas par pays

Au Danemark, la plus grande confédération syndicale, la Confédération danoise des syndicats (LO), ne disposait pas jusqu'à récemment de stratégie collective concernant l'emploi précaire, et ses organisations membres ne prôtaient pas une attention prioritaire à cette question. Comme le font remarquer Mailand et Larsen (2011), la façon d'appréhender le travail précaire a changé au cours de ces dernières décennies: il n'est désormais plus question de mettre un frein à ces types d'emploi mais plutôt de les améliorer; or cette démarche ne s'applique pas uniformément à toutes les formes d'emploi précaire. Ainsi, tous les syndicats danois s'emploient activement à étendre la couverture des conventions collectives à l'ensemble des travailleurs temporaires, mais peu d'entre eux se soucient d'organiser et de prendre en compte les travailleurs indépendants ou installés à leur compte. Si l'emploi précaire ne retient que peu l'attention au Danemark, c'est parce que ces types d'emploi sont relativement peu nombreux, même s'ils semblent être à la hausse ces dernières années. Cette question s'est néanmoins posée récemment avec plus d'acuité aux syndicats danois qui sont en train de mettre au point de nouvelles stratégies et de nouvelles activités.

Les efforts déployés pour obtenir que les travailleurs intérimaires perçoivent le même salaire horaire que les travailleurs réguliers recrutés par les agences de placement ont porté leurs fruits. La situation des travailleurs intérimaires s'est considérablement améliorée, aidée en cela par les employeurs qui partagent cet objectif. La mise sur pied d'une patrouille de contrôle de l'emploi («Job Patrol») chargée de veiller à ce que les employeurs appliquent bien les règles régissant les jeunes travailleurs constitue un autre exemple de réussite. Grâce à cette campagne, des milliers de jeunes travailleurs ont vu leur situation s'améliorer. D'autres démarches se sont avérées moins fructueuses, comme les efforts visant à organiser les travailleurs migrants polonais du



secteur du bâtiment et à améliorer les droits sociaux des travailleurs à temps partiel dans les universités. Le moyen d'action qui semble privilégié pour gérer l'emploi précaire est la négociation collective, faisant écho au fait que les conventions collectives sont le principal mode de réglementation du marché du travail au Danemark et que les syndicats danois ont un grand nombre d'adhérents et un fort pouvoir de négociation. Mais les syndicats ont aussi eu recours en parallèle à d'autres moyens d'action comme l'organisation des travailleurs et la conduite de campagnes publiques.

Aux Pays-Bas, les syndicats se préoccupent du travail précaire depuis les années 1990, à la suite de l'augmentation sensible du nombre de contrats à durée déterminée, du travail à temps partiel, du travail temporaire et des emplois faiblement rémunérés (Boonstra, Keune et Verhulp, 2011). Au départ, les divers types d'emploi flexible furent rejetés car jugés inacceptables. Or, compte tenu des mutations profondes que connaît actuellement le marché du travail, les syndicats ont fini par adopter une stratégie tendant à inclure cette main-d'œuvre atypique. L'idée était que les normes édictées par la loi et les conventions collectives puissent s'appliquer à tous les emplois sans exception, ce qui revenait à améliorer le statut légal de même que les conditions de travail des travailleurs flexibles. Dans la seconde moitié des années 1990, les syndicats ont conclu avec les employeurs un accord par lequel ils tentaient de concilier les intérêts des deux parties selon un modèle qui est maintenant connu sous le nom de «flexicurité», et qui est codifié dans la loi sur la flexibilité et la sécurité, entrée en vigueur en 1999. Les syndicats ont accepté davantage de flexibilité pour répondre aux besoins des employeurs, mais ont réclamé en contrepartie que ceux-ci garantissent les droits des travailleurs et que les droits de la sécurité sociale soient étendus aux emplois atypiques. Par ailleurs, cette flexibilité a été en partie restreinte du fait qu'elle ne pouvait être entérinée que par voie de convention collective. Or, quelque dix ans après cette initiative, les syndicats se sont rendu compte que cette stratégie était un mauvais calcul. Il est des secteurs et des groupes sur le marché du travail où la flexibilité est désormais la norme, alors qu'elle aurait dû être l'exception, d'après ce qu'avaient envisagé les syndicats lorsqu'ils ont conclu cet accord. De la même manière, le marché a vu se développer des formes fictives d'emploi indépendant qui sont extrêmement difficiles à appréhender; les emplois marginaux à temps partiel se sont accrus et, plus récemment, de nouvelles formes d'emploi flexible sont apparues. Bien que le taux de couverture des conventions collectives reste élevé – quelque 85 pour cent –, les syndicats ont de plus en plus de mal à empêcher que les conventions collectives ne deviennent des instruments au service de la flexibilité plutôt que des instruments tendant à la réduire.

Il s'ensuit que la ligne d'attaque face au travail précaire a récemment dû faire l'objet d'adaptations et de diversifications. Les syndicats hollandais ont participé, aux côtés de l'Organisation internationale du Travail (OIT), à la campagne de promotion du travail décent et la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) a fixé les objectifs suivants:



- limiter les contrats flexibles «à la maladie et aux périodes de pointe», c'est-à-dire pour remplacer les travailleurs permanents qui sont malades et pour suppléer la main-d'œuvre en période de pointe. Si une personne travaille neuf mois par année, elle devrait posséder un contrat normal (permanent);
- fournir un salaire égal pour un travail égal. Ainsi, les travailleurs temporaires doivent être payés suivant les normes de la convention collective en vigueur dans l'entreprise où ils travaillent, et ce à compter du premier jour;
- le travail doit conduire à l'indépendance économique et non pas à la pauvreté induite par une faible rémunération.

La FNV a repéré un certain nombre de secteurs qui, selon elle, ne respectent pas les conditions fixées par l'Agenda du travail décent, et notamment le secteur postal, le secteur du nettoyage, la transformation de la viande, les supermarchés, le travail domestique, le secteur du bâtiment, l'éducation, le secteur des taxis et le secteur du travail intérimaire. Les syndicats ont engagé des campagnes médiatiques pour informer l'opinion publique des caractéristiques et des conséquences du travail précaire. Ils mènent des actions en justice pour essayer d'interdire les pratiques par lesquelles les employeurs tentent d'externaliser les responsabilités administrative et juridique de la relation d'emploi (*payrolling*)². Ils s'emploient à améliorer la convention collective qui régit le secteur du travail intérimaire et s'interrogent sur l'opportunité de mettre carrément fin à ce genre d'accord et faire en sorte que les travailleurs intérimaires soient pris en compte par la convention collective en vigueur du secteur ou de l'entreprise qui les emploient. Compte tenu du fait que la posture de négociation des syndicats dans certains secteurs n'est pas assez forte et que les conventions collectives ont été utilisées dans un certain nombre de cas pour rendre la réglementation encore plus flexible eu égard aux contrats à durée déterminée, ils réclament instamment que la législation soit modifiée dans le sens de la rigueur afin de réduire le risque de flexibilisation par voie de convention collective. Ils ont également fait figurer la pratique des employeurs, qui consiste à licencier les travailleurs bénéficiant d'un contrat à durée indéterminée et à les remplacer par des pseudo-travailleurs indépendants sous contrats à durée déterminée, parmi les questions à traiter en priorité par des institutions clés comme le «Poldermodel» hollandais, le Conseil économique et social

2. Les entreprises du bâtiment recrutent elles-mêmes des travailleurs, mais externalisent les responsabilités administrative et juridique de la relation d'emploi à une agence extérieure. La pratique du *payrolling* se caractérise par le fait que le rôle de l'employeur est séparé en deux: un rôle «formel» et un rôle «matériel», tout comme c'est le cas pour le contrat des agences d'intérim. Bien que ces contrats ressemblent de très près, dans la pratique, aux contrats de travail normaux, la différence tient à ce que, contrairement aux contrats des agences d'intérim, l'employeur dans l'entreprise duquel le travail a lieu (l'«employeur matériel») recrute lui-même le travailleur et se contente de déléguer les responsabilités y afférentes à une agence (l'«employeur formel»).

tripartite et la Fondation bipartite du travail, afin qu'elles les inscrivent à l'ordre du jour de leurs programmes politiques et qu'elles modifient les réglementations et les pratiques en vigueur.

En Allemagne, les syndicats jugent que l'emploi précaire n'est pas dans l'esprit du modèle traditionnel allemand de l'économie sociale de marché et qu'il conduit à aggraver les inégalités et les injustices (Bispinck et Schulten, 2011). Ils réclament donc que la réglementation du marché du travail fasse machine arrière afin d'endiguer l'essor rapide de l'emploi précaire et de revenir aux types d'emploi classique, à savoir les contrats à durée indéterminée qui donnent accès aux droits sociaux et aux droits du travail. Ces dernières années, les syndicats ont accordé une place de plus en plus centrale aux campagnes menées contre les différentes formes et dimensions de l'emploi précaire et qui obéissent à quatre stratégies. La première concerne la négociation collective, l'instrument traditionnel des syndicats allemands auquel ils ont largement recours pour négocier la restriction des bas salaires et des emplois marginaux à temps partiel, pour appliquer le principe «à travail égal, salaire égal» aux travailleurs intérimaires et pour améliorer l'accès des groupes défavorisés à la formation. Mais, comme la couverture des conventions collectives tend à diminuer en Allemagne – le taux de couverture actuel est de 60 pour cent –, beaucoup de travailleurs ne bénéficient pas de la protection des conventions collectives, ce qui est le cas de nombreux travailleurs précaires.

La deuxième stratégie des syndicats allemands a été de faire campagne pour modifier la législation afin de limiter, prévenir, voire interdire certaines formes d'emploi précaire, et notamment d'interdire les «petits boulots», de fixer des limites rigoureuses aux emplois à durée déterminée et au travail intérimaire, et de faire en sorte que les travailleurs installés à leur compte et économiquement dépendants puissent bénéficier de la sécurité sociale. À cet égard, la campagne la plus fructueuse de ces dernières années a été la campagne en faveur du salaire minimum, qui vise à instaurer un salaire minimum légal reconnu en Allemagne.

La troisième stratégie a porté sur l'organisation des travailleurs occupant un emploi précaire. Cet objectif est devenu l'un des grands défis à relever pour les syndicats puisque cette catégorie de travailleurs représente près d'un tiers de la main-d'œuvre, que le nombre des adhérents est à la baisse et que l'amélioration des conditions d'emploi des travailleurs précaires suppose non seulement une meilleure réglementation, mais aussi la capacité organisationnelle pour la faire appliquer. Cependant, organiser les travailleurs précaires s'est révélé être une tâche titanesque et les filières traditionnelles de recrutement sont loin d'y parvenir. C'est pourquoi ils mènent désormais des campagnes spéciales à l'intention de certains groupes de travailleurs précaires à qui ils fournissent une aide pratique et personnalisée.

S'agissant de la quatrième stratégie, les syndicats se sont employés à mettre au point, sous la rubrique «Travail respectueux des travailleurs», leur propre vision de l'humanisation du travail et leur propre argumentation.



Cette démarche fait office de contreprojet à la doctrine dominante qui veut que l'emploi précaire soit nécessaire pour rendre le marché du travail plus flexible et améliorer ainsi la compétitivité et l'emploi. Cette conception des syndicats a été largement mise en avant et débattue, et elle s'est concrétisée par toute une série d'activités plus spécifiques, et notamment l'élaboration d'un indicateur du travail respectueux, de nouvelles initiatives sur le salaire minimum, la promotion de la santé, le renforcement de la formation et du transfert de connaissances et l'instauration d'un meilleur équilibre entre la vie privée et la vie professionnelle.

Bispinck et Schulten (2011) soulignent que toutes ces initiatives ont connu de francs succès pour la plupart et qu'elles ont donné lieu à toutes une série de meilleures pratiques. Or, à ce jour, affirment-ils, la portée des initiatives syndicales n'a été dans l'ensemble que limitée. Pour les syndicats allemands, l'augmentation de la précarité en Allemagne est essentiellement due à la politique délibérée des pouvoirs publics de promouvoir la déréglementation de la protection des travailleurs. Selon eux, c'est donc avant tout à l'Etat que revient la responsabilité de réintroduire une réglementation du travail beaucoup plus rigoureuse.

En Slovaquie, les syndicats sont extrêmement préoccupés par la récente augmentation de l'emploi précaire et la plupart d'entre eux se sont fixé comme objectif à long terme de réduire ce type d'emploi (Kahancová et Martišková, 2011). Leur façon d'appréhender les choses est plutôt générale et inclusive et ne s'accompagne pas de beaucoup d'actions concrètes visant à prendre spécifiquement en charge les groupes de travailleurs précaires. Cette inertie est due en grande partie à la faiblesse des effectifs syndicaux de même qu'à l'absence d'une capacité organisationnelle. En effet, à l'ère postsocialiste, les syndicats sont contraints de passer énormément de temps et d'énergie à asseoir leur légitimité en tant qu'acteurs politiques et socio-économiques.

Kahancová et Martišková affirment que la meilleure stratégie des syndicats pour traiter le problème de l'emploi précaire consiste à instaurer un dialogue social au niveau national de façon à influencer sur la législation du travail. Ils font partie du Conseil national de concertation tripartite qui fait fonction de comité consultatif auprès du gouvernement. Ils dialoguent aussi avec les groupes parlementaires, les ministres et autres acteurs politiques en vue de prendre part aux décisions politiques. Le succès de ces concertations dépend de la question en jeu et du soutien politique dont bénéficient les syndicats au parlement et au gouvernement. Lors de la réforme du Code du travail de 2007, les syndicats ont vu plusieurs de leurs propositions acceptées par le gouvernement social-démocrate. Cette réforme a renforcé les droits des travailleurs précaires à plusieurs égards. En revanche, en 2010, le nouveau gouvernement conservateur a lancé de nouvelles réformes tendant à accroître la flexibilité et la précarité, malgré les protestations, les manifestations et les manœuvres politiques des syndicats. En effet, les syndicats ne disposent que d'une faible marge de manœuvre pour engager une action politique indépendante.



Les syndicats slovaques misent aussi beaucoup sur la négociation collective pour améliorer l'emploi précaire. Mais, selon une estimation du principal syndicat, la Confédération des unions syndicales de la République slovaque (KOZ SR), seuls 20 pour cent des travailleurs sont couverts par les conventions collectives, ce qui laisse la grande majorité d'entre eux à l'écart des négociations. Par ailleurs, Kahancová et Martišková n'ont pas trouvé beaucoup d'éléments probants tendant à montrer qu'il existait une forme de négociation collective portant spécifiquement sur l'emploi précaire et sa réglementation. Ce volet est plutôt du ressort des procédures générales de négociation et entre dans le cadre des stipulations générales des conventions collectives. Ce mode opératoire correspond à la stratégie générale inclusive des syndicats et à leur objectif à long terme tendant à réduire l'emploi précaire. Or, il semble peu efficace en tant qu'instrument visant à remédier aux problèmes liés à la précarité. La négociation collective réussit néanmoins à cibler l'emploi précaire dans deux secteurs: la métallurgie et l'agriculture. Cependant, les conventions collectives du secteur de la métallurgie ne font qu'accroître, plutôt que diminuer, les différences entre les *insiders* et les *outsiders*. En règle générale, la négociation collective est, aux dires des auteurs, moins efficace pour remédier à la précarisation de l'emploi que l'influence exercée par les syndicats sur les processus politique et législatif.

L'Espagne est sans doute le pays qui affiche la proportion de travail précaire la plus élevée des sept pays dont il est ici question, du fait surtout du nombre extrêmement élevé de contrats à durée déterminée, mais aussi du taux élevé de la pauvreté au travail. Il n'est donc pas surprenant que la réduction de la précarité soit le cheval de bataille des syndicats espagnols (Ramos Martin, 2011). Ces dernières années, les syndicats espagnols ont largement milité contre le travail précaire, en mettant à profit leur pouvoir relativement fort de mobilisation. Ils se sont notamment préoccupés de la flexibilité excessive des contrats à durée déterminée, de la difficulté des travailleurs temporaires et à temps partiel d'obtenir des droits à la sécurité sociale et aux congés de maternité et du niveau des salaires. C'est surtout au gouvernement que les syndicats s'adressent par le biais de leurs actions; ces campagnes, et notamment les grèves générales, ont souvent été déclenchées pour riposter contre les propositions du gouvernement de réformer les contrats temporaires, la procédure de négociation collective, la réglementation des agences de travail intérimaire et le système de fixation des salaires. Au cours de la crise actuelle, les actions menées par les deux protagonistes se sont intensifiées: les réformes gouvernementales visant à flexibiliser et à décentraliser le marché du travail d'une part et les manifestations des syndicats d'autre part. Sur ces mêmes thèmes, les syndicats ont également participé au dialogue social et, cette dernière décennie, un certain nombre d'accords bipartites et tripartites ont été négociés avec les organisations d'employeurs et le gouvernement. Un des grands accords ainsi conclus a été la baisse du recours aux contrats temporaires. Que ce soit par le dialogue ou la contestation, les syndicats ont



remporté quelques succès probants. Dans le même temps, notamment depuis le début de la crise, les divers gouvernements ont privilégié l'austérité, la flexibilisation et la décentralisation des relations professionnelles. De même, la crise a diminué l'influence que pouvaient avoir les syndicats sur la politique gouvernementale.

Si l'on considère que les conventions collectives couvrent presque la totalité du marché du travail en Espagne, on est en mesure de conclure qu'elles peuvent être des instruments puissants aux mains des syndicats dans leur tentative de trouver des remèdes au travail précaire. Or, dans la pratique, comme le montre Ramos Martin (2011), les conventions collectives peuvent souvent devenir un instrument de la flexibilisation en multipliant, par exemple, les possibilités offertes aux employeurs de recourir aux contrats à durée déterminée. En effet, aux niveaux sectoriel et régional où se négocient la plupart des accords, le pouvoir de négociation des syndicats n'est pas très fort, compte tenu en partie du faible taux de syndicalisation des travailleurs, l'un des plus faibles de l'UE. C'est la raison pour laquelle les syndicats espagnols s'attaquent toujours au gouvernement et au cadre juridique lorsqu'ils essaient d'améliorer la situation des travailleurs précaires. Ramos Martin donne des exemples de ces actions qui ont porté leurs fruits. L'une concerne la mobilisation en faveur de l'égalité de traitement entre les agents temporaires et les fonctionnaires titulaires, par laquelle ils se sont assurés que les années exercées en tant qu'agent temporaire sont prises en compte dans la comptabilisation des années d'ancienneté ouvrant droit à la promotion interne. Après des années de campagne, cette question a été portée devant la Cour européenne de justice qui s'est prononcée en faveur des agents temporaires. Une autre action portait sur les travailleurs domestiques, qui faisaient l'objet d'une réglementation spéciale autorisant leurs employeurs à les licencier à n'importe quel moment sans aucune forme d'indemnisation. De plus, ils n'avaient en pratique pas accès à la protection sociale et ne parvenaient pas à cumuler suffisamment de cotisations de retraite. Après des années d'agitation syndicale et après que la question fut inscrite dans deux accords tripartites, le gouvernement a fini par adopter, en 2011, la législation nécessaire pour remédier à cette situation, améliorant de fait les conditions de travail de plus de 700 000 travailleurs, essentiellement des femmes.

En Italie, le marché du travail est aussi marqué par une grande incertitude et une précarité extrême (Burroni et Carrieri, 2011). Ces quinze dernières années, le marché du travail a fait l'objet d'une plus grande flexibilisation grâce au recours croissant à toute une panoplie de contrats flexibles qui n'ont pas été assortis, en contrepartie, de nouvelles formes de sécurité (sociale) appropriées. L'une des raisons qui expliquent cette lacune est que, au niveau national où se règlent les questions de sécurité sociale, le débat a longuement porté sur les pensions, occultant de fait la nécessité de renforcer d'autres types de prestations sociales. Une autre raison tient au fait que l'action gouvernementale est de plus en plus marquée du sceau de l'austérité.



Les syndicats italiens ont adopté trois stratégies de base pour tenter de faire face au travail précaire. Premièrement, ils ont participé aux négociations tripartites aux niveaux national et local pour orienter les programmes d'action et tenter d'infléchir les réformes du marché du travail et la fixation des nouveaux instruments de sécurité sociale. Ces types de négociation ont connu des hauts et des bas en fonction des questions en jeu et de la coloration politique du gouvernement. Dans les années 1990, les syndicats ont participé à un certain nombre d'importants pactes sociaux, aux niveaux national et local, qui ont eu des incidences notables pour les travailleurs précaires mais, à l'aube des années 2000, cette démarche participative est devenue plus compliquée en raison des divergences qui sont apparues entre le gouvernement et les employeurs d'une part, et les syndicats d'autre part. Parallèlement, les divergences opposant les trois grandes confédérations syndicales sont devenues plus criantes et on en est arrivé à une situation où la Confédération italienne des syndicats des travailleurs (CISL) et l'Union italienne du travail (UIL) ont signé plusieurs accords avec le gouvernement et les employeurs, accords qui ont été rejetés par la plus grande confédération syndicale, la Confédération générale italienne du travail (CGIL), à l'exception toutefois du pacte social de 2007 sur la réglementation des pensions et du marché du travail qui a été signé par l'ensemble des syndicats. Ce n'est pas une coïncidence si cet accord a été signé sous le gouvernement Prodi de centre gauche, alors que les ententes se sont avérées beaucoup plus compliquées sous les divers gouvernements de centre droit. L'accord de 2007 prévoyait, entre autres, de nouvelles formes de sécurité pour les jeunes travailleurs, une amélioration des allocations de chômage, la suppression du travail à la demande et des règles plus strictes régissant le recours aux contrats à durée déterminée. Si les syndicats ont récolté quelques succès dans la conclusion d'accords tripartites, ils n'ont pas été en mesure de stopper l'avancée inexorable de la flexibilisation du marché du travail ni d'obtenir de nouvelles formes plus globales de sécurité sociale.

Deuxièmement, à compter de la fin des années 1990, les syndicats italiens ont établi de nouvelles organisations visant spécifiquement à représenter les travailleurs flexibles, qui sont souvent aussi précaires (comme les travailleurs intérimaires, les travailleurs installés à leur compte mais économiquement dépendants). Ces syndicats essaient d'œuvrer pour que les emplois flexibles soient progressivement abandonnés au profit d'emplois permanents et de promouvoir l'amélioration des droits et conditions d'emploi des travailleurs flexibles. A cet effet, ils ont recours au dialogue social, aux campagnes de sensibilisation et à la mobilisation collective pour représenter les intérêts des travailleurs non permanents dans l'arène politique. Ils travaillent au sein des confédérations auxquelles ils appartiennent afin de coordonner leur action avec les autres fédérations syndicales et de mettre en place un programme d'action plus global qui accorde davantage de place aux besoins des travailleurs atypiques. Ils participent également à la négociation collective au niveau de l'entreprise et au plan national et ils proposent des services aux travailleurs



non permanents, en leur diffusant notamment des informations relatives aux protections, aux droits et au cadre juridique qui correspondent aux besoins de ces groupes. Ces nouveaux syndicats ont vu leurs effectifs gonfler au fil des ans, le plus grand ayant atteint 50 000 membres en 2010. Ils restent néanmoins quantité négligeable en comparaison des syndicats traditionnels et de leurs effectifs potentiels. Ils ont par ailleurs joué un rôle important dans la négociation d'un certain nombre de conventions collectives, surtout au niveau de l'entreprise. Mais il n'a pas été facile pour eux de s'imposer dans les conventions de branche, là où les conditions d'emploi des travailleurs flexibles sont du ressort des syndicats traditionnels, et la coordination entre les syndicats s'avère compliquée. Cependant les effectifs et l'influence croissants de ces nouveaux syndicats laissent augurer de bonnes potentialités pour l'avenir.

Troisièmement, les syndicats ont, en coopération avec les employeurs, mis au point un système de protection sociale bilatéral dédié aux travailleurs intérimaires et financé par les partenaires sociaux eux-mêmes. Ce système améliore les conditions de sécurité et de santé au travail, offre de nouvelles garanties aux travailleurs intérimaires, instaure des formes de pérennisation des carrières et de stabilisation des revenus, accorde de nouvelles prestations et mesures d'aide, propose des activités de formation, etc. Ainsi, les travailleurs de ce segment du marché du travail en pleine évolution ont vu leur précarité d'emploi diminuer.

Au Royaume-Uni, les syndicats s'emploient à développer toutes sortes d'initiatives à l'intention des travailleurs précaires – ou travailleurs vulnérables selon leur terminologie. En 2007, le syndicat principal, le Congrès des syndicats (TUC), a mis sur pied une commission chargée d'examiner les difficultés rencontrées par ces travailleurs, ce qui témoigne de l'importance et de l'intérêt accrus accordés aux conditions précaires de cette catégorie de travailleurs et de la volonté de mettre cette question à l'ordre du jour. Simms (2011) énumère un certain nombre d'actions syndicales visant à trouver des remèdes au travail précaire. La négociation collective est l'un des grands domaines qui a fait l'objet d'initiatives syndicales: elle s'est révélée être une entreprise ardue puisque les conventions collectives ne couvrent qu'un tiers des travailleurs et que les secteurs qui ont vu apparaître un grand nombre d'emplois précaires n'ont souvent pas d'implantation syndicale et qu'il n'existe aucun mécanisme d'extension de ces conventions collectives. Leur future couverture par les conventions collectives dépend donc largement de l'implantation syndicale dans ces secteurs. Parallèlement il existe des secteurs qui ont toujours connu un grand nombre de travailleurs précaires, comme les artistes de scène et les infirmiers et infirmières, et qui ont des pratiques de négociation établies de longue date. Cela montre en effet que l'organisation et la réglementation du travail précaire sont possibles et peuvent être opérantes. On a vu aussi apparaître de nouvelles formes de travail précaire que les syndicats ont essayé de couvrir dans leurs négociations, comme les travailleurs directement concernés par la sous-traitance de



services publics à des employeurs privés ou par les transferts d'entreprises. Quelques succès notoires ont pu être observés bien qu'il s'agisse de situations complexes dans lesquelles la négociation s'adresse aux deux employeurs impliqués dans ces processus. Un exemple éloquent de syndicat qui étend sa couverture de négociation à de nouveaux groupes de travailleurs précaires est le syndicat des transports qui a commencé à organiser et à étendre sa négociation collective à des groupes de travailleurs plus précaires dans les transports, comme les agents d'entretien du métro londonien.

L'organisation est l'autre grand domaine qui a fait l'objet d'initiatives syndicales. Le rapport du Royaume-Uni fournit une analyse détaillée de l'organisation des agents d'entretien, des travailleurs migrants polonais dans une région industrielle du nord de l'Angleterre, des travailleurs rémunérés à l'heure et titulaires d'un contrat à durée déterminée dans l'enseignement supérieur et des artistes de scène. Ces exemples montrent que des campagnes ciblées, une ferme détermination de la part des organisateurs syndicaux et des ressources en quantité suffisante peuvent garantir de bons résultats. Ils attestent néanmoins que l'organisation des travailleurs précaires reste une tâche difficile qui réclame beaucoup de temps, d'investissements humain et financier et de contacts personnels. Ils sont également la preuve qu'une campagne d'organisation a du mal à s'installer dans la durée du fait que l'enthousiasme s'émousse ou que les ressources financières s'amenuisent. Il importe en effet que les syndicats s'engagent sans compter, qu'il s'agisse de la direction ou de la base.

Conclusions et implications au niveau décisionnel

Les sept études de cas par pays ont fourni un certain nombre d'indications précieuses et d'enseignements utiles sur les activités menées par les syndicats en vue de réduire l'emploi précaire. Tout d'abord, compte tenu de sa croissance en Europe ces dernières décennies, l'emploi précaire a fait l'objet d'une attention toute particulière dans le cadre des stratégies syndicales. Les syndicats sont certes souvent accusés de représenter les *insiders* plutôt que les *outsiders* sur le marché du travail, mais ils ont néanmoins mis au point un certain nombre d'initiatives pour tenter d'infléchir cette tendance à la hausse et d'améliorer les conditions d'emploi des travailleurs précaires, et ce pour plusieurs raisons. Ils ont notamment pour vocation, en tant qu'acteurs sociaux, d'améliorer le statut des travailleurs dans la société en général et de promouvoir la justice sociale. En effet, les syndicats en Europe se considèrent souvent comme les représentants de l'ensemble de la main-d'œuvre, et pas seulement de leurs seuls membres, surtout lorsqu'il s'agit de représenter les groupes les plus vulnérables sur le marché du travail. Une autre raison tient naturellement au fait que la croissance de l'emploi précaire constitue une menace pour les travailleurs qu'ils représentent. Réduire l'emploi précaire et/ou améliorer



la qualité des emplois précaires sont considérés comme un moyen de faire respecter les normes du marché du travail en général.

Les études montrent que les syndicats ont recours à toute une panoplie de stratégies et de moyens d'action pour tenter de résoudre les problèmes liés au travail précaire, à savoir la négociation collective, l'orientation des politiques et de la législation nationales grâce au dialogue social ou à des campagnes de mobilisation, les actions en justice, l'organisation des travailleurs précaires auxquels ils fournissent des services et les campagnes de sensibilisation de l'opinion publique. La plupart des syndicats se sont engagés d'une manière ou d'une autre dans l'ensemble de ces activités, mais le degré de mobilisation varie sensiblement d'un pays à l'autre, selon la situation du pays ou encore les ressources dont disposent les syndicats. D'un point de vue syndical, chaque stratégie présente ses avantages et ses inconvénients. Ainsi, la négociation collective est le mode de réglementation traditionnel des syndicats et elle peut avoir un impact direct sur les conditions d'emploi des travailleurs précaires. Or, dans de nombreux pays, seule une faible proportion des travailleurs précaires est couverte par ces conventions et, bien souvent, le pouvoir de négociation des syndicats s'est avéré insuffisant pour améliorer de façon substantielle la situation des travailleurs précaires. La législation présente, elle, l'avantage d'avoir une couverture globale, en principe tout du moins. Mais les lois n'apportent pas de riposte rapide à l'apparition de nouveaux types d'emplois précaires et les employeurs continuent d'explorer de nouvelles voies pour contourner la législation ou tirer parti des lacunes qu'elle affiche. Les améliorations apportées à la législation dépendent aussi énormément de la coloration du gouvernement en place. La supervision de la part des syndicats et parfois leur recours aux tribunaux se sont, dans certains cas, avérés indispensables pour la mise en application effective de la loi. Organiser les travailleurs précaires est une tâche notoirement difficile mais, dans un certain nombre de cas, elle a été couronnée de succès, notamment lorsque les ressources allouées à cet effet l'ont été en quantités suffisantes, que la direction syndicale a apporté son soutien et que l'opinion publique a été sensibilisée. Mais, même dans ces cas de figure, il est difficile de pérenniser une situation si la source financière vient à tarir et que le support faiblit, car l'organisation des travailleurs donne souvent lieu à des conflits avec les employeurs et les dirigeants.

Malgré la volonté affichée des syndicats de réduire le travail précaire, la croissance régulière de ce type d'emploi montre à l'évidence que les initiatives des syndicats n'ont pas été suffisamment probantes pour infléchir la tendance. Cet échec peut, dans une certaine mesure, s'expliquer par les choix stratégiques des syndicats eux-mêmes: même s'ils accordent de plus en plus d'importance aux activités tendant à réduire le travail précaire – et les considèrent parfois même comme un objectif prioritaire –, leurs discours restent à l'état de vœux pieux car le montant actuel des ressources affectées à ces activités est souvent maigre, les instruments ne sont pas exploités à fond pour



réduire la précarité et l'organisation des campagnes reste ponctuelle. S'ils ne font pas de la réduction des emplois précaires une priorité incontournable, les résultats ne seront pas au rendez-vous. Or, les ressources dont disposent les syndicats sont souvent faibles au regard de la montée rapide de l'emploi précaire, particulièrement dans les pays où les effectifs syndicaux sont moindres et les positions institutionnelles faibles. Dans la plupart des pays de l'UE, il semble peu probable que les syndicats parviennent, par eux-mêmes, à réduire sensiblement l'emploi précaire. En effet, une réduction effective et structurelle du travail précaire nécessite davantage d'efforts et de ressources tant de la part des syndicats que des autres acteurs comme les employeurs et leurs organisations, les parlements et les ONG. En conséquence les syndicats devront selon toute attente renforcer leur coopération, leurs alliances et leur dialogue avec les autres acteurs s'ils veulent parvenir aux résultats escomptés.

Références

- Bispinck, R.; Schulten, T. 2011. *Trade union responses to precarious employment in Germany*. Disponible à l'adresse <http://www.uva-aiaas.net/uploaded_files/regular/BARSORIREportGermany.pdf>.
- Boonstra, K.; Keune, M.; Verhulp, E. 2011. *Trade union responses to precarious employment in The Netherlands*. Disponible à l'adresse <http://www.uva-aiaas.net/uploaded_files/regular/BARSORIREportTheNetherlands.pdf>.
- Burroni, L.; Carrieri, M. 2011. *Bargaining for social rights (BARSORI) – country report Italy*. Disponible à l'adresse <http://www.uva-aiaas.net/uploaded_files/regular/BarsoriReport-Italy.pdf>.
- ; Keune, M. 2011. «Flexicurity: A conceptual critique», *European Journal of Industrial Relations*, vol. 17, n° 1, pp. 75-91.
- Commission européenne. 2011. *Employment and social developments in Europe 2011*, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Eichhorst, W.; Feil, M.; Marx, P. 2010. «Crisis, what crisis? Patterns of adaptation in European labor markets», *Applied Economics Quarterly Supplement*, vol. 56, n° 61, pp. 29-64.
- Fernández-Macías, E.; Hurley, J. 2008. *More and better jobs: Patterns of employment expansion in Europe – ERM report 2008*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Fraser, N.; Gutiérrez, R.; Peña-Casas, R. (dir. de publication). 2011. *Working poverty in Europe – A comparative approach*, Collection Work and Welfare in Europe, Basingstoke, Royaume-Uni, Palgrave Macmillan.
- Goos, M.; Manning, A.; Salomons, A. 2009. «The polarization of the European labor market», *American Economic Review Papers and Proceedings*, vol. 99, n° 2, pp. 58-63.
- Greenan, N.; Kalugina, E.; Walkowiak, E. 2010. *Trends in quality of work in the EU-15: Evidence from the European working conditions survey (1995-2005)*, document de travail n° 133, Paris, Centre d'études de l'emploi.



- Heery, E.; Abbott, B. 2000. «Trade unions and the insecure workforce», dans E. Heery et J. Salmon (dir. de publication), *The insecure workforce*, Londres, Routledge.
- Hyman, R. 2001. *Understanding European trade unionism: Between market, class and society*, Londres, Sage.
- Kahancová, M.; Martišková, M. 2011. *Bargaining for social rights: Reducing precariousness and labour market segmentation through collective bargaining and social dialogue (BARSORI) – Final report for the Slovak Republic*. Disponible à l'adresse <http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BARSORIreportSlovakia-1.pdf>.
- Keune, M. 2012. «The social dimension of European integration», dans L. Burroni, M. Keune et G. Meardi (dir. de publication), *Economy and society in Europe: A relationship in crisis*, Cheltenham, Edward Elgar.
- Mailand, M.; Larsen, T. 2011. *Bargaining for social rights (BARSORI) – country report Denmark*. Disponible à l'adresse <http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BARSORIReportDenmark.pdf>.
- Peña-Casas, R.; Pochet, P. 2009. *Fifteen years of working conditions in Europe: Convergence and divergence over time and within Europe*, Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Luxembourg, Office des publications de l'Union européenne.
- Ramos Martin, N. 2011. *Bargaining for social rights (BARSORI) project – country report on Spain*. Disponible à l'adresse <http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BARSORIReportSpain.pdf>.
- Scharpf, F. 2002. «The European social model: Coping with the challenges of diversity», *Journal of Common Market Studies*, vol. 40, n° 4, pp. 645-670.
- Simms, M. 2011. *Bargaining for social rights (BARSORI): Trade union responses to precarious work – UK report*. Disponible à l'adresse <http://www.uva-aias.net/uploaded_files/regular/BARSORIReportUK.pdf>.



Négocier la parité pour les travailleurs précaires

Susan Hayter

Bureau international du Travail

Minawa Ebisui

Bureau international du Travail



En assimilant le travail à une marchandise, nous écartons d'emblée le fondement moral sur lequel doit reposer la relation entre l'employeur et le travailleur, et nous faisons du marché le seul régulateur de cette action.

JOHN KELLS INGRAM¹

Une paix universelle et durable doit reposer sur la justice sociale, et le travail n'est pas une marchandise: voici deux principes fondamentaux qui comptent parmi les propositions fondatrices de l'OIT². Ces propositions visent à promouvoir la justice sociale et à protéger les travailleurs des ravages exercés par les forces du marché, en réglementant notamment la durée du travail, en instaurant la liberté syndicale et le droit de négociation collective. Ces réglementations tendent à protéger les travailleurs et à leur permettre de percevoir un salaire juste et raisonnable – des normes du travail qui n'existeraient pas si l'on s'en était remis au système habituel de négociation individuelle, inéquitable, entre les travailleurs et les employeurs.

Les avancées technologiques, l'intégration économique mondiale et les changements intervenus dans l'organisation des entreprises ont transformé ce qui était autrefois considéré comme «la relation d'emploi classique», instituée et entérinée par la législation ou la convention collective et préconisant l'emploi à temps plein, de durée indéterminée et négocié directement avec l'employeur. La «contractualisation» de la relation d'emploi revêtait deux aspects principaux: la limitation des pouvoirs de commandement des employeurs et l'utilisation de la relation d'emploi comme moyen de fournir une protection contre les risques sociaux et économiques (Deakin, 2002). Les normes du travail, conjuguées à un contrat de travail de ce type, proposaient des dispositifs sociaux comme les pensions de retraite, l'assurance-chômage et la couverture médicale, une certaine régularité dans la relation d'emploi et la protection contre des conditions de travail inacceptables. Ce sont ces dispositifs qui, en apportant une stabilité sociale, servaient de fondement à la croissance économique (Rodgers et Rodgers, 1990).

Si les formes de travail atypique ont toujours existé en marge de la relation d'emploi classique, la demande d'une plus grande flexibilité dans l'organisation du travail a multiplié ces formes de travail aléatoire dans de nombreuses économies industrialisées et elle est venue alimenter l'économie informelle et gonfler la main-d'œuvre en sous-traitance dans un certain nombre d'économies en développement (Fudge, 2006). Les entreprises intégrées verticalement n'ont eu de cesse de confier les facteurs de production intermédiaires à la sous-traitance et d'externaliser les activités périphériques

1. «Work and the Workman», discours prononcé à la réunion du Congrès des syndicats en 1880 (O'Higgins, 1997).

2. Constitution de l'OIT; partie XIII du Traité de Versailles (articles 387-427); et Déclaration de Philadelphie.



comme la comptabilité et les services à la clientèle. La fragmentation de l'entreprise intégrée verticalement a donné naissance à des formules toujours plus diverses de relations d'emploi: le travail à temps partiel, de durée déterminée, intérimaire et en sous-traitance, beaucoup de ces formes de travail ne remplissant que partiellement les critères de l'*emploi*, au sens de la législation du travail (Casale, 2011). A mesure qu'a évolué la relation d'emploi, de nombreuses normes du travail qui avaient été associées au contrat de travail classique ont été diluées (Deakin, 2002). Parallèlement, du fait du recours accru aux travailleurs économiquement dépendants ou pseudo-indépendants, la «division binaire» entre les salariés et les personnes qui travaillent pour leur compte s'est estompée³.

Le découplage entre le travail et l'emploi pose un sérieux défi: comment assurer une protection suffisante aux travailleurs qui occupent des formes d'emploi atypique, non classique et aléatoire? Présenter ces formes d'emploi comme étant des solutions flexibles, modernes, inhérentes à la nouvelle économie et répondant à la fois aux intérêts des entreprises et des travailleurs revient à occulter la condition précaire non consentie qui caractérise nombre de ces formes de travail. Ainsi, lors d'une enquête portant sur les travailleurs intérimaires de l'Union européenne, les personnes interrogées ont répondu que, si elles acceptaient cette forme de travail, c'était avant tout pour pouvoir trouver un emploi permanent (Eurofound, 2007).

Nous utilisons le terme «travail précaire» dans cet article pour mettre l'accent sur l'état d'incertitude non voulu qui caractérise ces travailleurs et pour les différencier des travailleurs qui ont délibérément choisi d'occuper un travail à temps partiel afin de compléter leur activité principale ou d'assurer un meilleur équilibre entre leur vie professionnelle et leur vie familiale. Le travail précaire comporte quatre aspects: *a)* l'incertitude quant à la possibilité de conserver le travail ou l'emploi; *b)* la faible maîtrise (individuelle ou collective) des conditions de travail, du salaire et du rythme de travail; *c)* l'accès limité à la protection légale et réglementaire et aux protections sociales; et *d)* une faible rémunération et un niveau élevé de vulnérabilité économique (Rodgers et Rodgers, 1990).

Si l'absence de sécurité de l'emploi et du revenu constitue un trait saillant des formes de travail précaire, plusieurs études montrent que ces formes atypiques pâtissent aussi de conditions de travail moins favorables: travail plus intense, heures de travail plus nombreuses, heures supplémentaires non rémunérées, risques accrus en matière de sécurité et de santé au travail et écart sensible entre les salaires des travailleurs permanents et les revenus de ces travailleurs «atypiques» (Bispink et Schulten, 2011; Eurofound, 2010; Haidinger, 2012; IndustriALL, 2012). Les femmes et les travailleurs appartenant aux minorités ethniques constituent la majeure partie des travailleurs

3. Cette expression est utilisée par Freedland (1995), citée dans Deakin (2002).

précaires tant dans les pays développés que dans les pays en développement (Fudge, 2006; Fudge et Owens, 2006).

D'autres articles de ce numéro examinent les différentes stratégies que les syndicats ont adoptées pour lutter contre l'emploi précaire. Le présent article étudie comment la négociation collective peut contribuer à réduire la segmentation, à régulariser l'emploi et à négocier la parité pour les travailleurs précaires. La première partie passe en revue les différents mécanismes de négociation collective qui couvrent les travailleurs précaires. La deuxième partie examine le contenu des conventions collectives et dans quelle mesure elles améliorent la qualité du travail et la sécurité de l'emploi pour les travailleurs précaires. La troisième partie se penche sur les autres mesures réglementaires qui entérinent la négociation collective comme moyen de réduire la segmentation et de négocier la parité pour les travailleurs précaires.

Le rôle de la négociation collective dans la réglementation du travail précaire

Les systèmes de relations professionnelles sont très divers selon les différentes régions du monde. Si la couverture de la négociation collective est quelque peu limitée dans les pays en développement, elle reste un moyen important de réglementer les conditions d'emploi dans de nombreux pays. En tant qu'instrument de réglementation, la négociation collective tend à équilibrer le rapport de force inégal qui existe entre un employeur et un travailleur. Les conventions collectives ont en général pour objectif d'améliorer les salaires, de les répartir plus équitablement, de réduire le taux de renouvellement du personnel, d'augmenter la protection contre les risques qui pèsent sur les revenus et l'emploi et de garantir un meilleur respect des normes du travail (Hayter, 2011). Compte tenu des transformations – évoquées ci-dessus – que connaît actuellement le monde du travail, comment la négociation collective peut-elle améliorer les conditions d'emploi de ceux qui occupent des emplois précaires?

Lorsqu'on examine les différents dispositifs de négociation collective qui couvrent les travailleurs précaires, il est intéressant de constater que, s'il existe des syndicats ou des structures syndicales internes spécifiques qui représentent les travailleurs indépendants ou les travailleurs intérimaires et qui négocient en leur nom, les travailleurs précaires, eux, sont représentés par le syndicat du secteur, de la région, de la profession ou de l'entreprise dans lesquels ils travaillent.

S'agissant de la négociation multiemployeurs, les intérêts des employeurs peuvent être représentés par une confédération, une ou plusieurs associations d'employeurs au sein de l'industrie ou une association représentative des agences de travail temporaire (comme l'Association des agences temporaires d'infirmières au Danemark). C'est dans la négociation à l'échelle de l'entreprise que le profil de la personne qui occupe le siège de l'employeur à la table



des négociations présente le plus de diversité. Cela peut être une indication sur la façon dont les différents pays attribuent la responsabilité de la négociation collective aux différents acteurs.

Nous allons examiner trois types de négociation qui fournissent divers niveaux de couverture aux travailleurs précaires. Le premier concerne les conventions intersectorielles. Elles peuvent être complétées par des conventions collectives à d'autres niveaux. Nous pouvons citer comme exemple l'accord interprofessionnel 2011-12 qui a été signé en Belgique et qui régit les relations d'emploi de tous les travailleurs du secteur privé (voir le tableau 1).

Le deuxième type de négociation est la négociation multiemployeurs dans le cadre d'un secteur particulier. Elle peut s'exercer au plan national ou à un niveau régional et/ou municipal. Ce type de négociation assure presque toujours une couverture relativement large ainsi que la parité pour les travailleurs précaires. Les dispositions de la convention collective peuvent s'appliquer aux entreprises similaires d'un secteur ou d'une zone géographique. Si cette extension couvre «tous les travailleurs» ou toutes les personnes «travaillant dans une industrie», par opposition aux salariés, cette forme de négociation peut devenir un instrument puissant pour étendre la couverture des travailleurs normalement couverts par la convention à tous ceux qui occupent un travail précaire (Ebisui, 2012). Les conventions multiemployeurs peuvent également être complétées par des accords collectifs conclus à d'autres niveaux.

Un exemple qui illustre ce cas de figure est le Conseil de négociation des industries mécaniques et métallurgiques d'Afrique du Sud (MEIBC). La convention collective qui a été conclue par le conseil de négociation couvre tous les travailleurs de l'industrie, y compris ceux qui remplissent des missions temporaires (voir le tableau 2). Un autre exemple concerne les travailleurs économiquement dépendants en Allemagne, et notamment les journalistes et photographes free-lance représentés par l'Association des journalistes allemands (DJV) qui a conclu une convention collective avec la Fédération des éditeurs de journaux allemands (BDZV) et plusieurs associations régionales d'éditeurs. La convention fixe des tarifs approuvés collectivement pour les articles et les photographies (Eurofound, 2009).

Le troisième type de négociation est l'accord collectif ou la convention collective signée dans une entreprise précise. Les conventions collectives peuvent être signées directement entre l'entreprise et le syndicat pour tout ce qui touche aux travailleurs permanents et non permanents ou précaires, entre l'agence de travail temporaire et le syndicat en ce qui concerne les travailleurs intérimaires affectés dans une entreprise précise ou entre une agence de travail temporaire particulière et le syndicat en ce qui concerne les travailleurs intérimaires engagés par cette agence. Les conventions collectives conclues à ce niveau peuvent ne s'appliquer que partiellement aux travailleurs occupés à des emplois précaires.

Ainsi, au Japon, une enquête sur les conventions collectives conduite en 2011 a révélé que, sur les 2 597 syndicats d'entreprise qui ont répondu,



Tableau 1. Exemples de négociation collective

Type de négociation collective	Partenaires sociaux	Convention collective	Couverture
Multiemployeurs – intersectoriel	Fédérations d'employeurs, fédérations et confédérations syndicales	Belgique: accord interprofessionnel, Fédération des entreprises de Belgique (FEB/VBO), Organisation interprofessionnelle des indépendants et des PME (UNIZO), Union des classes moyennes (UCM) et Boerenbond (BB), Fédération générale du travail de Belgique (FGTB/ABVV), Confédération des syndicats chrétiens (CSC/ACV), Centrale générale des syndicats libéraux de Belgique (CGSLK/ACLBV), 2011-12	Tous les salariés du secteur privé (y compris les travailleurs à temps partiel, en contrat à durée déterminée et les travailleurs intérimaires)
	Associations des agences d'emploi temporaire et fédérations syndicales	Espagne: convention collective nationale régissant les travailleurs intérimaires, Association des grandes entreprises de travail temporaire (AGETT), Association nationale des entreprises de travail temporaire (AETT), Association des entreprises de travail temporaire (FEDETT) et Confédération syndicale des commissions ouvrières (CCOO), Union générale des travailleurs (UGT), 2008	Travailleurs intérimaires
Multiemployeurs – sectoriel	Association d'employeurs sectorielle et un ou plusieurs syndicats	Allemagne: Stahl et Syndicat allemand des métallurgistes (IG Metall), 2010-11, pour la Rhénanie du Nord-Westphalie, la Basse-Saxe et Brême: augmentation générale des rémunérations, réglementation du recours aux intérimaires et salaire égal pour un travail de valeur égale	Tous les salariés permanents, en contrat à durée déterminée et les travailleurs intérimaires du secteur dans les trois régions
	Organisations d'employeurs, de travailleurs intérimaires et syndicats	Allemagne: Bundesarbeitgeberverband der Personaldienstleister (BAP) et Union des entreprises allemandes de travail temporaire (IGZ) et IG Metall, 2012: primes sectorielles pour les travailleurs temporaires de l'industrie métallurgique, en fonction de la durée de la mission	Travailleurs intérimaires de l'industrie métallurgique
Entreprise	Entreprise et syndicat(s)	Japon: Post Holdings et syndicat de l'entreprise, 2007-2010: augmentation salariale de 2000 yens par mois pour les travailleurs en contrat à durée déterminée; embauche de 2000 travailleurs (précédemment en contrat à durée déterminée) au titre d'un contrat à durée indéterminée Turquie: UPS et Tümtis (Türkiye Motorlu Tasit Iscleri), soutenus par la Fédération internationale des ouvriers du transport (ITF), 2011-2013: réglementation du recours à la sous-traitance; 260 travailleurs en sous-traitance sont devenus des salariés permanents	Tous les salariés en contrat à durée déterminée de l'entreprise (y compris les non-syndiqués) Tous les membres du personnel
	Agences d'emploi temporaire et syndicat	Allemagne: IG Metall et Adecco pour Audi, 2007: salaire égal pour un travail de valeur égale (dérogant à l'accord sectoriel pour la Bavière qui infirme l'égalité de traitement)	Travailleurs intérimaires de l'entreprise



91,4 pour cent ont déclaré avoir signé une convention collective. Parmi ceux qui avaient signé des conventions collectives, 41,9 pour cent l'appliquaient en totalité ou en partie aux travailleurs à temps partiel et 45 pour cent l'appliquaient en totalité ou en partie aux travailleurs sous contrat à durée déterminée⁴.

4. L'enquête a ciblé 4086 syndicats. Ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales, «Enquête de 2011 sur les conventions collectives», Tokyo, 2012. Disponible à l'adresse <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/18-23.html>> (en japonais).

Si les dispositifs de négociation collective qui régissent les conditions de travail des travailleurs précaires sont certes influencés par le cadre juridique et institutionnel, nous constatons que leur couverture diffère en fonction du niveau auquel la convention collective a été conclue et des partenaires qui ont signé la convention: les dispositifs de négociation multiemployeurs semblent offrir une couverture plus large.

La négociation de la parité pour les travailleurs précaires

Les syndicats sont souvent accusés de représenter les intérêts des plus privilégiés, les *insiders* (les travailleurs permanents qui bénéficient d'un emploi de durée indéterminée, sûr et rémunéré de façon correcte), au détriment des travailleurs qui ne sont pas organisés. Comme nous l'avons vu, la négociation collective peut être un moyen d'étendre la protection aux travailleurs précaires qui ne sont pas membres d'un syndicat. Or, si l'on examine le rôle de la négociation collective, on peut se demander si la protection que fournissent ces conventions est égale pour les travailleurs précaires ou si elle est inférieure. Ces conventions établissent-elles une distinction entre les *insiders* et les *outsiders* ou comblent-elles le fossé qui sépare les travailleurs précaires des salariés permanents?

Comme en témoignent les exemples suivants, lorsque les travailleurs précaires sont représentés par des syndicats et couverts par des conventions collectives, ils voient leurs conditions d'emploi sensiblement améliorées. La négociation collective est utilisée à divers niveaux pour instaurer la parité pour les travailleurs précaires, à savoir:

- a) lutter contre l'insécurité de l'emploi en ne tolérant le recours aux contrats non réguliers que pour faire face à des imprévus ou pour faciliter la transition avec l'emploi permanent;
- b) accorder un salaire égal pour un travail de valeur égale ou réduire l'écart entre les travailleurs ayant différents statuts dans l'emploi;
- c) garantir l'égalité de traitement pour ce qui est des droits et prestations comme la formation et la sécurité sociale.

Lutter contre l'insécurité de l'emploi

Les syndicats ont recours aux conventions collectives pour améliorer la qualité du travail et notamment pour empêcher ou restreindre la segmentation du travail ou la segmentation contractuelle en convenant de la proportion de travailleurs intérimaires ou sous contrat de durée déterminée qui peuvent être recrutés en cas d'imprévus (voir tableau 2).



Certaines conventions collectives imposent aussi des règles définissant la procédure à suivre lors du recrutement de travailleurs pour une durée limitée. Ainsi, avant d'embaucher des travailleurs intérimaires, un employeur peut être tenu de consulter le comité d'entreprise, de justifier cette démarche, de ne recourir à cette main-d'œuvre que pour parer aux pics de la demande et de prévoir des délais de carence. Ces mesures visent à décourager le recours aux dispositifs contractuels non réguliers et à encourager l'emploi permanent; à éviter le remplacement de salariés permanents par des travailleurs temporaires ou sous contrat à court terme; et à veiller à ce que ces dispositifs ne soient utilisés que pour pallier une augmentation exceptionnelle de la charge de travail.

Ainsi, en Australie, dans une convention collective signée en 2009 entre le collectif du Syndicat australien des travailleurs de la fabrication industrielle (AMWU) et Nestle Confectionery Australia, les partenaires se sont entendus pour que les délégués syndicaux de chaque site puissent examiner et contrôler, une fois par trimestre, le bien-fondé du recours à l'emploi temporaire, à temps partiel, occasionnel et en sous-traitance. L'entreprise doit fournir *a)* tous les renseignements concernant, notamment mais pas exclusivement, la nature et la quantité du travail à exécuter; et *b)* les raisons pour lesquelles elle est contrainte de faire appel à des travailleurs occasionnels plutôt qu'à des salariés à temps partiel, sous contrat à durée déterminée ou à plein temps⁵.

Quelques conventions collectives interdisent purement et simplement le recours aux travailleurs intérimaires. Ainsi, en 2010, en Afrique du Sud, la Fédération des employeurs de pneus et la Fédération des employeurs de l'automobile ont signé avec le Syndicat national de la métallurgie sud-africain (NUMSA) un accord collectif visant à supprimer progressivement, puis interdire carrément, le recours aux intermédiaires dans l'industrie (IndustriALL, 2012).

Dans quelle mesure faut-il réglementer, par voie de convention collective, le recours au travail intérimaire et à d'autres formes de travail occasionnel? Cette question prête à controverse. Certains considèrent que ces restrictions apportées à l'offre de services et à la liberté contractuelle ne sont pas justifiées (Eurociett, 2011). D'autres se disent inquiets de ce que des mesures destinées à contrôler et à restreindre le recours au travail intérimaire ou au travail à durée déterminée risquent de ne pas profiter nécessairement à ceux qui détiennent ces types de contrat et peuvent créer des situations telles que ces travailleurs se voient contraints d'accepter du travail encore plus précaire, se retrouvent au

5. Fair Work Australia, 2012, décision 185, *Approbation de l'accord d'entreprise: Nestle Australia Limited* (Cadre national), Convention 2009-2012 (Industrie de l'alimentation, des boissons et du tabac).

chômage ou basculent dans l'économie informelle (Ebisui, 2012)⁶. D'autres considèrent que ces restrictions sont indispensables tant pour prévenir une flambée du travail précaire que pour montrer que la négociation collective peut être un moyen efficace de réglementation (IndustriALL, 2012, p. 17). L'important est de parvenir à instaurer un équilibre et une «flexibilité réglementée» en négociant une convention collective qui protège *à la fois* le bien-être des travailleurs et permette en même temps le recours au travail temporaire pour parer aux imprévus.

Les syndicats ont également fait appel à la négociation collective, dans le cadre de la lutte contre l'insécurité de l'emploi, en facilitant l'accès, pour les travailleurs intérimaires ayant un contrat de durée déterminée, à un emploi permanent. Nombreux sont les exemples de travailleurs, dans différents pays, qui ont été recrutés au titre de contrats temporaires souvent sur une période relativement longue, et qui ont vu leurs contrats de travail régularisés par voie de convention collective. Ainsi, le laboratoire pharmaceutique GlaxoSmithKline et le syndicat ouvrier de Milk Food Factory ont signé, en mai 2010, une convention collective qui a régularisé de manière progressive les contrats de 443 travailleurs temporaires: *a)* 120 travailleurs au 1^{er} juin 2010; *b)* 153 travailleurs au 1^{er} janvier 2011; et *c)* 170 travailleurs au 1^{er} juin 2011 (Sundar, 2011).

Dans un certain nombre de cas, les syndicats ont négocié une durée maximale pour le recrutement de travailleurs temporaires, au-delà de laquelle leur emploi est régularisé. En Afrique du Sud, le Conseil national de négociation pour le fret routier a signé une convention en 2006, qui s'est appliquée aux parties non signataires en 2007, qui disposait qu'un travailleur mis à disposition d'«un ou de plusieurs clients sur une période continue et supérieure à deux mois devait être considéré comme un salarié ordinaire» (Theron, 2011).

Egalité de salaire et de traitement

La négociation collective peut s'avérer être un instrument efficace pour tenter d'instaurer la parité pour les travailleurs précaires. Certaines conventions collectives réduisent l'écart entre les travailleurs temporaires et sous contrat à durée déterminée et les travailleurs permanents. D'autres préconisent explicitement l'égalité salariale ou, plus généralement, l'égalité de traitement entre

6. La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, tout en cherchant à permettre aux agences d'emploi privées d'opérer et à protéger les travailleurs ayant recours à leurs services, aborde aussi les questions de l'interdiction et/ou de l'exclusion (articles 4 et 5). La convention (n° 158) sur le licenciement, 1982, évoque la possibilité d'exclure de son champ d'application les travailleurs engagés à titre occasionnel pour une courte période et se réfère à la nécessité de prévoir des garanties adéquates contre le recours à des contrats de travail de durée déterminée visant à éluder la protection découlant de cette convention (article 2, paragraphe 2, alinéa c, et article 2, paragraphe 3).

les travailleurs permanents et les travailleurs non permanents. Étendre la portée d'une convention collective d'un secteur ou d'une industrie particulière à l'ensemble des travailleurs peut aussi avoir un effet de remise à niveau.

Dans quelle mesure la négociation collective réduit-elle les écarts entre les travailleurs précaires et les salariés permanents? Cela dépend bien évidemment de l'évolution juridique et du contexte institutionnel du pays. Ainsi, au sein de l'Union européenne, de nombreuses directives régissant les formes d'emploi non permanent énoncent expressément les principes de non-discrimination et d'égalité de traitement par rapport aux travailleurs permanents⁷. Le champ d'application de ces principes varie toutefois.

Dans la directive la plus récente relative au travail intérimaire, le principe de l'égalité de traitement ne s'applique que pour les «conditions essentielles de travail et d'emploi», telles que définies à l'article 3, paragraphe 1, alinéa f, et ne concerne que la durée du travail, les périodes de repos et de congés et la rémunération. En revanche, le principe de «non-discrimination» qui est énoncé au paragraphe 1 de la clause 4 des Directives 1997/81 et 1999/70 s'applique aux «conditions d'emploi» qui ne sont définies dans aucun des deux instruments, mais qui semblent correspondre à une catégorie plus large que les conditions essentielles de travail et d'emploi couvertes par la directive relative au travail intérimaire. Cette directive prévoit la possibilité de déroger au principe de l'égalité de traitement, dans le cadre des conventions collectives, à condition toutefois qu'elles garantissent «la protection globale des travailleurs intérimaires» (article 5, paragraphe 3), ou sur la base d'accords nationaux conclus par les partenaires sociaux pour autant qu'un «niveau de protection suffisant» soit assuré aux travailleurs intérimaires (article 5, paragraphe 4). Les directives sur le travail à temps partiel et le travail à durée déterminée autorisent toutes deux un traitement différent s'il est «justifié par des raisons objectives» (clause 4, paragraphe 1, des deux directives).

Lorsque de telles dérogations ont été approuvées, les syndicats ont encore été en mesure de négocier l'octroi d'un salaire égal pour les travailleurs précaires. Ainsi, en 2010, en Allemagne, IG Metall a conclu une convention collective pour l'industrie de l'acier, qui garantissait que les travailleurs intérimaires recevraient la même rémunération que les salariés permanents de l'industrie. Dans le secteur métallurgique, IG Metall a signé, en 2012, avec deux des plus importantes organisations d'employeurs temporaires (BAP et iGZ), une nouvelle convention collective pour les travailleurs intérimaires des industries métallurgiques et électriques aux termes de laquelle ces travailleurs doivent percevoir des primes sectorielles supplémentaires en fonction de la durée de service dans l'entreprise. Cette initiative contribue quelque peu à réduire l'écart entre les travailleurs permanents et les travailleurs intérimaires (voir le tableau 1).

7. Directive 1997/81/CE du Conseil concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel; Directive 1999/70/CE du Conseil concernant l'accord-cadre sur le travail à durée déterminée; et Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil relative au travail intérimaire.



Outre l'égalité de rémunération, certaines conventions collectives prévoient l'égalité de traitement dans l'accès à la formation, aux prestations de soins de santé et à la sécurité sociale. La question de la formation est particulièrement importante, puisqu'elle conditionne l'employabilité future du travailleur et que, dans les systèmes de rémunération basés sur l'ancienneté, elle

Négocier la parité pour les travailleurs précaires

Tableau 2. Emploi, rémunération et égalité de traitement

Aspect	Objectif	Convention/accord
Emploi	Restriction de la segmentation	Afrique du Sud: South African Airways (SAA) et Union des travailleurs sud-africains du transport (SATAWU)/Union des travailleurs du secteur aérien (AIWU): élimination progressive du recours aux intermédiaires sur dix-huit mois à compter du 1^{er} avril 2009 et fixation d'un pourcentage de travailleurs intérimaires par rapport aux travailleurs permanents pendant la phase d'élimination: 20/80 pour le personnel de cabine; 40/60 pour le fret; et 30/70 pour les autres secteurs USA: IKEA Swedwood et Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA) soutenus par la Fédération internationale des travailleurs du bâtiment et du bois (IBB), 2012: limitation du nombre de travailleurs intérimaires qui peuvent être recrutés et obligation pour eux de suivre une formation «sécurité au travail» avant d'entrer dans l'entreprise
	Transition vers un emploi permanent	Inde: GlaxoSmithKline et syndicat ouvrier de Milk Food Factory, soutenus par l'Union des travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie (UITA), 2010: régularisation progressive de 443 travailleurs intérimaires France: Caterpillar et Force ouvrière (FO), Confédération française des travailleurs chrétiens (CFTC) et Confédération générale du travail (CGT) – usines de Grenoble et d'Echirolles, 2012: transformation de 80 contrats précaires en contrats permanents en 2012 Allemagne: Deutsche Post et Syndicat unifié des services (Ver.di), 2011: 1 500 travailleurs à temps partiel en passe de recevoir des contrats permanents à plein temps
Salaires et temps de travail	Egalité de rémunération	Allemagne: Adecco pour Audi et IG Metall, 2007: salaire égal pour un travail égal. En juillet 2012, Audi annonce son intention de supprimer des centaines d'emplois temporaires. Afrique du Sud: Conseil de négociation des industries mécaniques et métallurgiques (MEIBC), 2011-2014: tous les travailleurs recrutés par l'intermédiaire d'agences de placement temporaire bénéficient des conditions d'emploi énoncées dans l'accord-cadre. L'emploi temporaire est limité à quatre mois; au-delà de cette durée, il est régularisé. Droits transférables à un fonds industriel
	Réduction de l'écart salarial	Pays-Bas: Association néerlandaise des agences d'emploi privées (ABU) et Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV), Fédération nationale des syndicats chrétiens (CNV), syndicats De Unie et Landelijke Belangen Vereniging (LBV), 2009-2014: ils ont dérogé initialement au principe de l'égalité de rémunération. Nouvel accord (2012-2017) signé en novembre 2012 qui introduit à partir de la première semaine de 2015 le principe d'une rémunération égale à celle consentie par la firme qui embauche pour ses propres travailleurs à compter du premier jour d'entrée en service, et ce dès 2015 Allemagne: IG Metall et BAP et iGZ, 2012: octroi de primes sectorielles supplémentaires pour réduire l'écart salarial entre les travailleurs permanents et les travailleurs temporaires; assentiment du comité d'entreprise avant le recrutement de travailleurs intérimaires
Prestations	Egalité d'accès aux prestations sociales, à la pension de retraite et à la formation professionnelle	Afrique du Sud: Organisation patronale des constructeurs automobiles (AMEO) et Syndicat national des métallurgistes d'Afrique du Sud (NUMSA), 2009-10: les travailleurs sous contrat à court terme sont autorisés à participer au programme de formation polyvalente et ils peuvent bénéficier de la sécurité sociale et de l'aide médicale. Japon: Aeon et syndicat d'entreprise (2004 et suivantes): égalité d'accès à la formation qui était naguère réservée aux travailleurs permanents



peut avoir une incidence sur la rémunération. N'ayant pas reçu la même formation dans le domaine de la sécurité et de la santé au travail que les salariés permanents, les travailleurs précaires courent le risque, entre autres, d'être plus fréquemment victimes d'accidents du travail. Un accord novateur conclu entre Swedwood, la filière industrielle du groupe IKEA, et l'Association internationale des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA) aux Etats-Unis, qui est entré en vigueur en janvier 2012, limite à la fois le recours au travail intérimaire et exige que les travailleurs intérimaires suivent tous une formation sur la sécurité au travail avant d'entrer dans l'entreprise.

S'ils sont loin de constituer la norme, ces exemples montrent bien qu'il est possible, dans un contexte juridique et institutionnel particulier, de recourir à la négociation collective pour fournir une protection aux travailleurs précaires et négocier la parité pour eux. La tâche n'est certes pas facile. Le souci de contourner les normes du travail fixées collectivement est, semble-t-il, l'une des raisons pour lesquelles certaines entreprises recrutent des travailleurs précaires⁸. Les syndicats sont confrontés à un certain nombre d'obstacles lorsqu'ils tentent d'organiser les travailleurs précaires et de défendre leurs intérêts.

Premièrement, les syndicats peuvent rencontrer des difficultés pour organiser les travailleurs précaires et instaurer une certaine solidarité du fait du lien peu durable que certaines catégories de travailleurs précaires ont avec l'entreprise ou avec un seul employeur. Les travailleurs précaires, quant à eux, peuvent craindre des représailles compte tenu de l'instabilité de leur situation. Il est possible en outre que les travailleurs permanents considèrent les travailleurs précaires comme une menace. Il ressort des études par pays que ces difficultés peuvent être amoindries lorsque la négociation collective intervient essentiellement au niveau de l'entreprise (Ebisui, 2012).

Deuxièmement, les restrictions explicites que la loi impose à l'adhésion syndicale de certaines catégories de travailleurs (comme les travailleurs domestiques), à l'adhésion syndicale de certains travailleurs sur leur lieu de travail (comme les travailleurs intérimaires) et l'ambiguïté juridique qui pèse sur la définition d'un «salarié» aux termes de la législation peuvent empêcher certaines catégories de travailleurs d'être représentées et défendues en bonne et due forme (Rubiano, 2011). L'ambiguïté et l'incertitude qui entourent la relation d'emploi peuvent rendre flou le statut des travailleurs dans l'emploi, les excluant de ce fait du champ d'application de la législation du travail qui prévoit la protection de leurs droits d'organisation et de négociation (Ebisui,

8. L'étude d'ensemble du BIT relève que certaines modalités de contrats privent souvent les travailleurs de l'accès aux droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective (BIT, 2012, paragraphe 935). La commission d'experts a reconnu que certains arrangements contractuels étaient parfois employés pour contourner le droit d'organisation (BIT, 2012, paragraphe 77). Voir aussi IndustriALL, 2012.

2012). Ces restrictions et ambiguïtés peuvent être en contradiction avec les obligations internationales des États en vertu des conventions de l'OIT ou de sa Constitution (Rubiano, 2011) et peuvent aussi aller à l'encontre des garanties instituées par les États, qu'elles soient constitutionnelles ou relatives au respect des droits de l'homme⁹.

Troisièmement, les syndicats peuvent aussi avoir du mal à identifier l'«employeur» aux fins de la négociation collective dans les relations d'emploi triangulaires. Les ambiguïtés qui participent du contexte juridique viennent encore aggraver cette difficulté. La fragmentation des entreprises, la sous-traitance et le recrutement de travailleurs temporaires permettent désormais aux employeurs d'esquiver leurs obligations et responsabilités légales car c'est souvent l'entité avec laquelle le travailleur a un contrat qui doit s'acquitter des obligations liées à l'emploi, celles notamment qui font l'objet d'une convention collective (Fudge, 2006; Rubiano, 2011).

Quatrièmement, la fragmentation des unités de négociation peut empêcher les syndicats d'atteindre les seuils réglementaires requis soit pour former un syndicat, soit pour obtenir la reconnaissance en qualité d'agent de négociation. En outre, plus la proportion de travailleurs intérimaires est importante, plus l'unité de négociation sera petite et plus il sera difficile de négocier collectivement.

Comblar les lacunes et colmater les brèches

Les conventions de l'OIT sont explicites: à de rares exceptions près, tous les travailleurs doivent pouvoir bénéficier des droits fondamentaux d'organisation et de négociation collective, indépendamment de leurs modalités de travail ou de leur statut dans l'emploi¹⁰. Les exceptions autorisées dans les conventions sont très restrictives et se cantonnent aux membres des forces armées, aux forces de police ou aux fonctionnaires au service de l'administration de l'État. À la lumière des difficultés relevées plus haut, comment peut-on renforcer le rôle de la négociation collective de sorte qu'elle devienne un outil plus efficace pour protéger les travailleurs précaires?

9. Ainsi, les restrictions apportées dans la législation des États parties à la Convention européenne sur les droits de l'homme peuvent ne pas être compatibles avec l'affirmation de la Cour européenne des droits de l'homme (CEDH) qui veut que le droit à la négociation collective soit un «élément essentiel» de la liberté syndicale tel qu'énoncé à l'article 11, un droit qui doit s'appliquer à «chacun» (Demir et Baykara c. Turquie (2008), CEDH 1345).

10. Voir la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948; la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949; la convention (n° 151) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978; et la convention (n° 154) sur la négociation collective, 1981.

Le droit de négociation collective

A l'évidence, la première étape consiste, quel que soit le contexte du pays, à préciser le champ d'application de la relation d'emploi ainsi que les droits et obligations réciproques tels que définis dans la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006. Cette démarche s'impose afin de lever les obstacles qui empêchent l'exercice effectif de la négociation collective et qui résultent de relations d'emploi déguisées ou ambiguës ou d'une relation d'emploi triangulaire dans laquelle la responsabilité de la négociation collective n'est pas clairement établie.

Un certain nombre de pays ont eu recours au dialogue social et à la négociation collective pour traiter des questions relatives au champ de la relation de travail, tel que défini par la législation en vigueur qui protège les droits d'organisation et de négociation collective¹¹. Ainsi, en Afrique du Sud, le Conseil national du développement économique et de la main-d'œuvre (NEDLAC), conseil économique et social tripartite, a élaboré un code de bonnes pratiques, publié en 2006 dans la gazette du gouvernement, qui établit des lignes directrices permettant de déterminer si une personne doit être considérée comme salariée (ministère du Travail de l'Afrique du Sud, 2006). Dans certains pays, les conventions collectives sont utilisées pour définir le champ de la relation ou du contrat de travail (comme au Danemark, aux Pays-Bas, en Roumanie et en Suède) (BIT, à paraître).

Les pays ont abordé de différentes manières la question de savoir *qui* portait la responsabilité de la négociation collective dans les relations d'emploi triangulaires. Certains pays ont adopté la législation qui attribue les responsabilités découlant des obligations en matière d'emploi à l'agence de travail temporaire ou à l'entité pour laquelle le travail est exécuté (comme la République dominicaine et le Paraguay); d'autres ont rendu l'employeur «utilisateur» conjointement et solidairement responsable (comme le Canada et le Mexique) (Rubiano, 2011).

Les travailleurs économiquement dépendants trouvent particulièrement difficile de faire valoir leur droit à la négociation collective. Plusieurs pays ont pris certaines mesures pour offrir à ces travailleurs une meilleure protection statutaire. Le Royaume-Uni a, dans de nombreuses lois sur le travail, introduit une définition des «travailleurs» qui va au-delà de celle qui se réduit aux «salariés» afin d'étendre les droits dans l'emploi (y compris la négociation collective) à ceux qui ne répondent pas à la définition de «salarié»¹². En Allemagne, la Loi sur la négociation collective autorise les travailleurs indépendants à conclure des

11. La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, encourage les Membres à «promouvoir le rôle de la négociation collective et du dialogue social en tant que moyen, parmi d'autres, de trouver des solutions aux questions relatives au champ de la relation de travail au niveau national» (article 18).

12. Voir par exemple la Loi de 1996 sur les droits des travailleurs, article 230, paragraphe 3; la Loi de 1998 sur le salaire minimum national, article 54, paragraphe 3; et la Loi (consolidée) de 1992 sur les syndicats et les relations professionnelles, article 296, paragraphe 1.



conventions collectives lorsque plus de 50 pour cent de leurs revenus (30 pour cent dans le secteur des médias) sont versés par un seul «client». Toutefois, les travailleurs qui ne sont pas couverts par cette règle peuvent faire l'objet de poursuites en application de la Loi sur la concurrence s'ils essaient de conclure des conventions collectives au titre de travailleurs indépendants (Rubiano, 2011).

Dans d'autres cas, des initiatives visant certaines catégories de travailleurs ont permis de préciser leur statut. Ainsi, au Japon, les exemples de syndicats communautaires qui négocient au nom d'entrepreneurs indépendants sont de plus en plus nombreux. Les employeurs hésitaient en effet à négocier au motif que ces entrepreneurs n'étaient pas des «travailleurs» au sens de la Loi sur les syndicats. Il y avait des incohérences entre les injonctions des commissions des relations du travail et les jugements rendus par les tribunaux de première instance en raison des ambiguïtés qui entachaient la détermination des critères définissant les «travailleurs» dans cette loi. Afin de remédier à ce dysfonctionnement, le ministère de la Santé, du Travail et des Affaires sociales a mis sur pied un groupe de travail et a publié un rapport définissant les critères permettant de déterminer la «relation de travail», qui a donné lieu à la publication d'un avis administratif qui recommandait de se servir de ce rapport comme référence (Ebisui, 2012).

L'efficacité de la négociation collective

S'il est important que le champ de la relation d'emploi soit clairement défini, de même que l'octroi de la responsabilité de la négociation collective, la question de savoir *avec qui* les syndicats ont le droit de négocier a des incidences non négligeables. La réalisation de l'objectif «à travail égal, salaire égal» nécessite une unité de négociation qui soit constituée de forces suffisantes pour qu'il y ait un équilibre de pouvoir entre l'employeur et les travailleurs recrutés sous différents types de contrats, et dépendant parfois même de plusieurs employeurs.

Comme nous l'avons constaté d'après les exemples présentés ci-dessus, les syndicats sont davantage en mesure de faire avancer la parité s'ils négocient dans le cadre d'un dispositif multiemployeurs. L'extension des conventions collectives aux parties étrangères à la négociation dans une industrie est aussi une méthode efficace pour réduire l'écart salarial et peut concourir à la portabilité des droits. En effet, si de nombreux pays ont légiféré sur l'extension des conventions collectives, c'est entre autres pour protéger les travailleurs des effets néfastes de la concurrence salariale (voir par exemple Hamburger, 1939).

En outre, l'industrie elle-même peut avoir intérêt à empêcher les entrepreneurs peu scrupuleux d'exercer leurs activités et de saper la réglementation qui a été acceptée de plein gré et collectivement par les acteurs de l'industrie. Ainsi, en Afrique du Sud, le Conseil de négociation de l'industrie du bâtiment de la province du Cap-Occidental a mis en œuvre un certain nombre de stratégies pour veiller à ce que les sous-traitants de main-d'œuvre observent bien les



dispositions des conventions collectives. Le conseil a passé un accord avec les institutions qui financent les grands programmes immobiliers pour qu'elles ne concluent des marchés qu'avec les constructeurs qui sont enregistrés auprès du conseil. Cet accord interdit la sous-traitance à des entreprises non enregistrées. Il en est résulté un accroissement régulier du nombre d'entreprises et de sous-traitants qui se sont inscrits auprès du conseil et qui respectent la convention collective (Goldman, 2003; Godfrey, Theron et Visser, 2007).

La négociation collective est-elle un outil efficace lorsque la responsabilité de la négociation revient à l'agence de placement ou à l'entrepreneur qui fournit la main-d'œuvre? En pratique, nous constatons qu'il y a possibilité, par voie de convention collective, de déroger au principe de l'égalité de traitement dans les pays européens. Par ailleurs, dans le même contexte de réglementation, nous avons aussi pu observer que des syndicats dotés d'une véritable force organisationnelle négociaient avec des agences d'intérim en qualité d'entreprises «utilisatrices» pour obtenir «un salaire égal pour un travail égal» (comme IG Metall en Allemagne). Nous sommes d'avis qu'il faut approfondir les travaux de recherche pour savoir *quel* est le dispositif de négociation le plus efficace (c'est-à-dire celui qui donne les meilleurs résultats) dans un contexte d'employeurs multiples.

La question de savoir *qui* constitue l'unité de négociation, aux fins d'une réglementation efficace par voie de négociation collective, tient à la fois de la représentation et du contrôle et respect des termes de la convention collective. La négociation collective s'est avérée être un moyen efficace d'autoréglementation du fait que, une fois qu'elles ont approuvé les modalités de l'accord, les parties sont plutôt soucieuses de les respecter et de surveiller leurs propres entreprises (Hayter, 2011).

Aux Pays-Bas, une convention collective pour les travailleurs intérimaires (2009-2014) a été signée entre l'association des agences d'intérim (ABU) et les syndicats (FNV, CNV, De Unie et LBV). Parallèlement à la tâche qui revient à l'inspection du travail, les partenaires sociaux ont établi leur propre système de contrôle pour garantir le respect des dispositions de la convention collective. Le contrôle est assuré par la Fondation pour l'observation des conventions collectives dans le secteur de l'emploi temporaire (SNCU) qui vérifie que les dispositions de la convention sont bien appliquées. Ils espèrent de cette manière lutter contre les «agences frauduleuses». Les agences d'emploi qui font l'objet d'audits reçoivent une attestation prouvant qu'elles respectent bien la convention collective. Or, une récente enquête a révélé un certain nombre de violations et de non-respect des dispositions de la convention collective conclue entre les agences d'intérim et les syndicats aux Pays-Bas¹³. Les parties ont renouvelé l'accord en novembre 2012 et escomptent intensifier le contrôle pour parvenir à l'égalité de rémunération d'ici à 2017.

13. Disponible à l'adresse <<http://www.staffingindustry.com/eng/Research-Publications/Daily-News/Netherlands-Over-500-recruiters-suspected-of-violations>>.



Comme l'illustrent d'autres articles de cette revue, les syndicats ont aussi un rôle déterminant à jouer en adoptant d'autres stratégies: organiser les travailleurs précaires, proposer des activités éducationnelles et intervenir auprès des gouvernements pour qu'ils modifient la législation et étendent la protection sociale de base.

Au Japon, organiser les travailleurs non permanents figure en tête de liste des priorités des syndicats et des confédérations syndicales vu que les syndicats d'entreprise sont de moins en moins nombreux à obtenir une représentation majoritaire s'ils n'organisent pas ce type de travailleurs. Parmi les travailleurs non permanents, ce sont les travailleurs à temps partiel qui constituent la plus forte proportion de la main-d'œuvre totale (et notamment les travailleurs à temps partiel qui travaillent à plein temps aux termes d'un contrat de durée déterminée, mais qui sont assimilés à des travailleurs à temps partiel, sorte de faux travailleurs à temps partiel). Les efforts consentis aux niveaux national, sectoriel et de l'entreprise pour organiser les travailleurs à temps partiel ont contribué à augmenter sensiblement leur participation syndicale.

En 2006, la Confédération japonaise des syndicats (RENGO) a inauguré son Front uni des travailleurs à temps partiel, en ciblant les syndicats industriels qui comptent un grand nombre de travailleurs à temps partiel et autres travailleurs non permanents. A l'époque, 15 syndicats industriels ont réuni leurs forces et se sont employés, lors du *shunto* annuel (convention printanière annuelle), à relever les salaires horaires. En 2008, RENGO a également ouvert, à son siège, le Centre pour les travailleurs non permanents et a lancé un programme entièrement dédié aux travailleurs non permanents dans le but d'améliorer leur situation (Hamaguchi et Ogino, 2011). Les syndicats communautaires ont également tout mis en œuvre pour organiser les travailleurs précaires, à savoir les entrepreneurs indépendants, les migrants et les travailleurs intérimaires, et pour négocier directement avec les entreprises afin de régler les différends au nom de leurs membres (Oh, 2010).

D'autres initiatives et dispositifs peuvent également venir étayer les efforts des syndicats tendant à organiser et à défendre les intérêts de leurs membres. En Indonésie, un protocole sur la liberté syndicale a été signé en 2011 par cinq syndicats (Fédération Garteks-KSBSI, NES, Congrès de l'alliance syndicale d'Indonésie – KASBI, SP-TSK et Fédération indonésienne de syndicats indépendants – GSBI), les principaux fournisseurs de vêtements de sport et cinq grandes marques de l'industrie du sport (notamment Adidas, Nike, Puma et Pentland). Le protocole demande aux marques de sport et aux fournisseurs de garantir la liberté syndicale et de veiller à sa mise en œuvre dans les chaînes d'approvisionnement. Il s'applique à toutes les entreprises, qu'elles aient ou non un syndicat établi ou une convention collective. S'il ne fixe pas les salaires ni les conditions de travail, il demande aux entreprises de



Charte du travail temporaire pour le groupe Volkswagen

- Le recours au travail temporaire chez Volkswagen en tant qu'outil nécessaire à la flexibilité doit être modéré et ne pas excéder 5 pour cent.
- Il convient d'appliquer le principe de l'égalité salariale et de l'égalité de traitement, et les salaires des travailleurs intérimaires doivent évoluer de la même manière que ceux des travailleurs permanents, en fonction de l'expérience et des qualifications acquises.
- Les travailleurs intérimaires doivent pouvoir bénéficier d'une formation.
- Parallèlement à la formation professionnelle et aux programmes d'apprentissage ainsi qu'au recrutement extérieur direct, le travail temporaire constituera une troisième voie permettant à l'intéressé de devenir travailleur permanent chez Volkswagen.
- L'emploi temporaire chez Volkswagen ne doit être utilisé que pour contrebalancer la volatilité de l'économie et faire exécuter les tâches qui nécessitent un besoin temporaire de main-d'œuvre.

Disponible aux adresses

<http://www.volkswagenag.com/content/vwcorp/info_center/de/news/2012/11/charta.html>
et <<http://www.igmetall.de/cps/rde/xchg/SID-BE4C4204-B316B531/internet/style.xsl/charta-der-zeitarbeit-im-volkswagen-konzern-10997.htm>>.

mener une négociation collective et de conclure une convention collective dans un délai de six mois à compter de la constitution d'un syndicat d'entreprise (Anwar et Supriyanto, 2012).

Ce qui ressort clairement de ces exemples, c'est que les fédérations syndicales internationales ont largement contribué à aider les syndicats des différents pays à mettre en place des conventions collectives qui couvrent les travailleurs précaires (comme l'UITA en Inde, l'ITF en Turquie et l'IBB aux Etats-Unis; voir les tableaux 1 et 2). Ainsi, la Fédération internationale des syndicats de travailleurs de la chimie, de l'énergie, des mines et des industries diverses (ICEM) a lancé une campagne en faveur des travailleurs intérimaires et contractuels pour que les syndicats puissent profiter de l'expérience de leurs homologues, dans le monde entier, et s'épauler dans la lutte contre les pratiques inacceptables. En Thaïlande, au milieu de la crise économique, des milliers de travailleurs intérimaires et contractuels ont vu leurs contrats se terminer sans qu'il leur ait été accordé une quelconque indemnisation, alors qu'ils avaient travaillé entre huit et dix ans. Les travailleurs de la Compagnie royale de porcelaine, dont la plupart avaient été recrutés par des agences de travail temporaire, ont fait valoir leurs droits fondamentaux, tels que prévus dans la législation thaïlandaise. Les syndicats thaïlandais affiliés de l'ICEM ont soutenu les travailleurs en leur fournissant une aide à la négociation. En fin de compte, une convention collective couvrant les travailleurs intérimaires et contractuels de 86 entreprises de la province de Saraburi a été signée en 2009¹⁴.

14. Disponible à l'adresse de l'ICEM <<http://cal.icem.org/images/documents/countryreports/cal%20country%20report%20thailand.pdf>>.

En novembre 2012, le comité de direction du groupe Volkswagen, le comité d'entreprise de sa division «Europe», le comité d'entreprise de sa division «Monde» et la fédération syndicale internationale IndustriALL ont signé un accord sans précédent: la Charte du travail temporaire pour le groupe Volkswagen, qui établit un ensemble de principes applicables dans le monde entier pour les emplois temporaires dans le groupe Volkswagen.

Les positions de principe des syndicats diffèrent au sujet du recours aux agences de travail temporaire, et notamment au sujet de l'interdiction pure et simple ou de la restriction du recours à ces agences. Toutefois, le Conseil des syndicats mondiaux (CGU) a publié les «principes des syndicats mondiaux applicables aux agences de travail temporaire» qui énoncent des principes courants, à savoir:

Les travailleurs placés par des agences doivent pouvoir faire valoir leur droit de s'affilier à un syndicat qui entretient une relation de négociation collective avec l'entreprise utilisatrice. Ces travailleurs doivent faire partie d'une unité de négociation comprenant des travailleurs recrutés directement par l'entreprise utilisatrice et doivent être couverts par toutes les conventions collectives qui s'appliquent à l'entreprise utilisatrice (Global union principles on temporary work agencies, p. 2)¹⁵.

En conclusion, comme le montrent les exemples cités dans cet article, la négociation collective peut jouer un rôle déterminant dans la lutte contre le travail précaire. Les conventions collectives sont des outils puissants capables de faciliter l'accès des travailleurs à un emploi permanent, de leur garantir un salaire égal pour un travail égal et de leur accorder droits et prestations. Ces exemples ne sont malheureusement qu'une petite île de «bonnes pratiques» perdue dans un océan d'insécurité et d'inégalités croissantes.

Références

- Anwar, R. P.; Supriyanto, A. 2012. «Non-standard work, social dialogue and collective bargaining in Indonesia», *DIALOGUE*, document de travail n° 43, Genève, BIT.
- Bispink, R.; Schulten, T. 2011. *Trade union responses to precarious employment in Germany*, document de réflexion n° 178 du WSI, décembre, Allemagne, Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut.
- BIT. A paraître. *Regulating the employment relationship in Europe: A guide to Recommendation No. 198*, Genève.

15. Disponible à l'adresse <<http://www.global-unions.org/statement-global-union-principles.html?lang=en>>.

- . 2012. *Donner un visage humain à la mondialisation*, Rapport III (1B), étude d'ensemble sur les conventions fondamentales, rapport de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Genève.
- Casale, G. (dir. de publication). 2011. *The employment relationship: A comparative overview*, Oxford et Portland Oregon, Hart Publishing, et Genève, BIT.
- Deakin, S. 2002. «L'évolution de la relation d'emploi», dans P. Auer et B. Gazier (sous la direction de), *L'avenir du travail, de l'emploi et de la protection sociale: dynamique du changement et protection des travailleurs*, compte rendu du symposium France/OIT, Lyon, Genève, Institut international d'études sociales, BIT.
- Ebisui, M. 2012. «Non-standard workers: Good practices of social dialogue and collective bargaining», *DIALOGUE*, document de travail n° 36, Genève, BIT.
- Eurociett. 2011. «List of conditions and restrictions faced by temporary work agencies: Comparative overview for EU Member States», document polycopié. Disponible sur demande à l'adresse <info@ciett.org>.
- Eurofound. 2007. «Temporary agency work in the European Union», Dublin, Eurofound.
- . 2009. «Self-employed workers: Industrial relations and working conditions», Dublin, Eurofound.
- . 2010. «Very atypical work: Exploratory analysis of fourth European Working Conditions Survey», Dublin, Eurofound.
- Fudge, J. 2006. «The legal boundaries of the employer, precarious workers and labour protection», dans G. Davidov et B. Langille (sous la direction de), *Boundaries and frontiers of labour law: Goals and means in the regulation of work*, Oxford et Portland Oregon, Hart Publishing.
- ; Owens, R. (dir. de publication). 2006. *Precarious work, women and the new economy: The challenge to legal norms*, Oxford et Portland Oregon, Hart Publishing.
- Godfrey, S.; Theron, J.; Visser, M. 2007. «The state of collective bargaining in South Africa: An empirical and conceptual study of collective bargaining», document de travail n° 07/130, Development Policy Research Unit, Université de Cape Town.
- Goldman, T. 2003. «Organizing in the informal economy: A case study of the building industry in South Africa», *SEED*, document de travail n° 38, Genève, BIT.
- Haidinger, B. 2012. «On the move in global delivery chains: labour relations and working conditions in the parcel delivery industries of Austria, Germany, the Czech Republic and Hungary», SODIPER, rapport de synthèse, Vienne, FORBA.
- Hamaguchi, K.; Ogino, N. 2011. «Non-regular work: Trends, labour law policy, and industrial relations developments: The case of Japan», *DIALOGUE*, document de travail n° 29, Genève, BIT.
- Hamburger, L. 1939. «L'extension des conventions collectives à l'ensemble d'une profession ou d'une industrie», *Revue internationale du Travail*, vol. 40, n° 2, pp. 169-218, Genève, BIT.



- Hayter, S. 2011. *The role of collective bargaining in the global economy: Negotiating for social justice*, Cheltenham, Royaume-Uni, Edward Elgar, et Genève, BIT.
- IndustriALL. 2012. «The triangular trap: Unions take action against agency labour». Disponible à l'adresse <http://www.industriall-union.org/sites/default/files/uploads/documents/Triangular_Trap/agency_work_final.pdf> (consulté le 24 octobre 2012).
- Ministère du Travail de l'Afrique du Sud. 2006. «Code of good practice: Who is an employee?», General Notice n° 1774, *Government Gazette*, n° 29445, 1^{er} décembre.
- Oh, H. 2010. «Go-do ro-so no genjou to sonzai igi» (Organisation, activités et importance des syndicats communautaires au Japon), *Japanese Journal of Labour Studies*, n° 604, Tokyo, JILPT.
- O'Higgins, P. 1997. «'Labour is not a commodity': An Irish contribution to international labour law», *Industrial Law Journal*, vol. 26, n° 3, septembre, Oxford, Oxford University Press.
- Rodgers, G.; Rodgers, J. (dir. de publication). 1990. *Les emplois précaires dans la régulation du marché du travail: la croissance du travail atypique en Europe de l'Ouest*, Genève, BIT.
- Rubiano, C. 2011: «Les travailleurs précaires interdits de négociation collective: embûches légales et difficultés pratiques», document diffusé à l'occasion du Colloque international des travailleurs sur les politiques et réglementations visant à lutter contre l'emploi précaire, Genève, 4-7 octobre. Publié dans le présent volume aux pages 149-167.
- Sundar, S. K. R. 2011. «Non-regular workers in India: Social dialogue and organizational and bargaining strategies and practices», *DIALOGUE*, document de travail n° 30, Genève, BIT.
- Theron, J. 2011. «Non-standard workers, collective bargaining and social dialogue: The case of South Africa», *DIALOGUE*, document de travail n° 28, Genève, BIT.



Renforcer les droits de négociation collective des travailleurs précaires dans le cadre de la loi sur le travail et l'emploi des Etats-Unis

Owen Herrnstadt

Directeur de Commerce et mondialisation, Association internationale
des machinistes et des travailleurs et travailleuses de l'aérospatiale (AIMTA)

Professeur adjoint de droit, de droit du travail et de l'emploi et de droit
international du travail et de l'emploi, Centre de droit national de l'Université
de Georgetown, et Faculté de droit de l'American University de Washington

Les travailleurs du secteur privé ne bénéficient que de fort peu de protections aux Etats-Unis, mais un groupe de travailleurs, la catégorie des travailleurs précaires, est particulièrement vulnérable. Plus de 40 millions de personnes aux Etats-Unis, soit un tiers de la main-d'œuvre environ, peuvent être considérés comme des travailleurs précaires¹. Les travailleurs précaires se distinguent des travailleurs standard, à plein temps ou réguliers, car ils sont souvent à temps partiel, temporaires, saisonniers, intérimaires, à la demande, ou des travailleurs indépendants en sous-traitance – qui généralement ne sont pas couverts par un grand nombre des lois qui protègent les travailleurs².

En tant que travailleurs précaires, ils sont souvent payés beaucoup moins que les travailleurs standard à plein temps et peuvent ne recevoir que peu ou pas de prestations. En outre, ils n'ont aucune sécurité de l'emploi. La sécurité de l'emploi est certes limitée aux Etats-Unis pour la plupart des travailleurs du secteur privé, mais les travailleurs qui ont créé des syndicats et ont signé des conventions collectives avec leurs employeurs peuvent bénéficier d'une certaine sécurité de l'emploi sous la forme d'une clause de la convention collective exigeant que tout licenciement soit motivé par un *juste motif*. Les travailleurs syndiqués ont également le droit de négocier de meilleurs salaires et prestations et, en conséquence, bénéficient habituellement de salaires plus élevés et de meilleures prestations que les autres travailleurs – notamment les travailleurs précaires – en raison de la négociation collective. Le droit de constituer un syndicat et de négocier collectivement est faible aux Etats-Unis, mais souvent les travailleurs précaires ne disposent pas de ce droit.

Le grand nombre de travailleurs précaires et leur absence de droits dans le cadre de la législation sur la protection des travailleurs existante ont de profondes implications pour les travailleurs réguliers à plein temps aux Etats-Unis, qu'ils soient syndiqués ou non. Ces deux groupes de travailleurs sont confrontés à des pressions considérables sur leurs salaires et leurs prestations lorsqu'ils entrent en concurrence avec le nombre croissant de travailleurs précaires à bas salaires. Ces pressions donnent aux employeurs un atout supplémentaire dans le processus de négociation collective, et mettent les travailleurs syndiqués en position défavorable.

Ce document présente des propositions qui permettraient de renforcer les droits des travailleurs précaires aux Etats-Unis, en intégrant certains aspects des normes internationales du travail, qui exigeraient notamment qu'un grand nombre des travailleurs précaires soient couverts par les législations américaines sur le travail et l'emploi. Pour comprendre le fondement

1. «Employment Arrangements», GAO-06-656, 7/2006, p. 3 (désignés ci-après par «Employment Arrangements».

2. Voir «Contingent Workers», GAO/HEHS-00-76, 6/2000, p. 11 (désignés ci-après comme les «travailleurs occasionnels»); aux Etats-Unis, les travailleurs précaires sont très souvent appelés «travailleurs occasionnels».



de ces propositions, la première partie de ce document décrit la nature du travail précaire aux Etats-Unis. La deuxième partie porte sur les limitations de la couverture des travailleurs précaires par les législations américaines du travail et de l'emploi. Cette section se concentre tout particulièrement sur les raisons pour lesquelles la Loi nationale sur les relations professionnelles, qui régit les droits des travailleurs à constituer un syndicat et à négocier collectivement, ne s'applique souvent pas aux travailleurs précaires. La dernière partie de ce document décrit les avantages et les inconvénients des différentes propositions visant à étendre la protection du droit américain du travail et de l'emploi aux travailleurs précaires. Cette dernière section comporte une discussion sur la façon dont on pourrait utiliser les normes internationales du travail, définies par l'Organisation internationale du Travail (OIT), pour aider les travailleurs précaires.

Les travailleurs précaires aux Etats-Unis

Les travailleurs précaires sont généralement appelés des travailleurs *occasionnels* aux Etats-Unis. Le plus grand groupe de travailleurs occasionnels du pays est constitué de travailleurs à temps partiel, qui sont définis comme les personnes qui «travaillent habituellement moins de trente-cinq heures par semaine pour un employeur particulier et qui perçoivent un salaire ou un traitement»; ils représentent environ 43 pour cent des travailleurs occasionnels («Employment Arrangements», pp. 6 et 12). Le deuxième grand groupe de travailleurs précaires est celui des travailleurs indépendants en sous-traitance, qui semblent représenter 25 pour cent de la main-d'œuvre précaire aux Etats-Unis, mais il est possible que ce nombre soit un peu inférieur, car les employés réguliers sont souvent classés comme travailleurs indépendants en sous-traitance – ce qui leur retire toute protection de la plupart des lois du travail et de l'emploi (*id.*, p. 12). La classification abusive des salariés dans la catégorie des travailleurs indépendants en sous-traitance a retenu l'attention de l'Etat fédéral et des gouvernements des Etats depuis des années. Les travailleurs indépendants en sous-traitance sont généralement «des personnes qui se font leur propre clientèle pour fournir un produit ou un service (et qui peuvent avoir des employés qui travaillent pour eux), comme les domestiques, les agents immobiliers, les gardes d'enfants et les consultants en gestion» (*id.*, p. 6).

On trouve parmi les autres catégories de travailleurs précaires: les travailleurs des entreprises sous-traitantes, «qui travaillent dans des entreprises qui fournissent des services à d'autres entreprises dans le cadre d'un contrat»; les travailleurs intérimaires, «qui travaillent pour des agences d'intérim et sont affectés par ces agences à l'exécution d'un travail dans d'autres entreprises»; les travailleurs à la demande, «qui sont appelés pour travailler uniquement en fonction des besoins»; les travailleurs temporaires recrutés de manière



directe, «qui sont engagés directement par des entreprises afin de travailler pour une durée déterminée»; les journaliers, «qui obtiennent du travail en attendant à un endroit où les employeurs recrutent pour la journée»; et les travailleurs indépendants à la demande, «qui travaillent pour leur propre compte sans être des sous-traitants indépendants» (*id.*, pp. 6 et 12).

L'emploi au bon vouloir de l'employeur: le fondement de la législation sur l'emploi et les droits au travail aux Etats-Unis

La législation de l'emploi aux Etats-Unis repose sur le concept fondamental de *l'emploi au bon vouloir de l'employeur* (Feinman, 1976, pp. 118-123)³. Avec ce concept, introduit à la fin du XIX^e siècle, les salariés étaient censés *dépendre du bon vouloir de leur employeur* s'ils ne disposaient pas d'un contrat ou si leur contrat avait une durée déterminée: l'employeur pouvait mettre fin à cet emploi pour un motif juste, un motif injuste ou sans aucun motif. En réalité, ce concept de l'emploi au bon vouloir de l'employeur signifiait (et signifie toujours) que, pour la plupart des travailleurs du secteur privé, il n'existe aucune sécurité de l'emploi. Lorsque ce concept a été adopté, il signifiait qu'il était aussi possible de licencier les travailleurs pour avoir constitué un syndicat ou négocié collectivement. A l'époque, les travailleurs n'avaient pas droit non plus à des salaires minima, ni de travailler sur un lieu de travail sans discrimination.

Depuis son adoption, un certain nombre d'exceptions à cette règle fondamentale de l'emploi au bon vouloir de l'employeur ont été mises en place, mais le principe sous-jacent, à savoir que la plupart des travailleurs n'ont aucune sécurité de l'emploi, reste toujours d'actualité. Ces exceptions ont été établies à la fois par des réglementations et par la jurisprudence, même si les exceptions dues à la jurisprudence ne s'appliquent que dans l'espace géographique de la juridiction au sein de laquelle a été développée cette jurisprudence. Les exceptions les plus fréquentes dues à la jurisprudence peuvent se classer en deux catégories: elles se fondent soit sur une politique publique, soit sur des contrats implicites⁴.

Les exceptions dues à des réglementations sont inscrites dans les lois fédérales, comme la Loi nationale sur les relations professionnelles, la Loi sur les normes de travail équitables, le titre VII de la Loi sur les droits civils de

3. Voir également *Adair versus United States*, 208 U.S. 161 (1908). Dans cette affaire, une réglementation fédérale qui définissait le licenciement au seul motif de l'appartenance à un syndicat comme un délit pénal a été considérée comme anticonstitutionnelle.

4. La troisième exception – l'engagement implicite de bonne foi et de traitement équitable – n'est pas vraiment pertinente pour les travailleurs précaires et ne fera pas l'objet d'une discussion dans ce document.



1964, la Loi sur la notification des restructurations et de la reconversion des travailleurs, la Loi sur la sécurité et la santé au travail, et les lois des différents Etats qui régissent des indemnités dues aux travailleurs, l'assurance-chômage et autres⁵.

Etats-Unis:
renforcer les droits
de négociation
collective
des travailleurs
précaires

Les exceptions judiciaires à l'emploi au bon vouloir de l'employeur

1. L'exception fondée sur une politique publique

L'exception à la règle du bon vouloir de l'employeur fondée sur une politique publique a été utilisée par les tribunaux de certains Etats lorsque les employeurs licenciaient des employés pour des raisons qui mettaient en péril des politiques publiques⁶. Par exemple, l'exception fondée sur une politique publique a été appliquée dans le cas d'un employeur qui avait licencié un employé parce qu'il avait refusé de se parjurer⁷. D'autres exceptions fondées sur une politique publique ont été appliquées à des employés qui avaient été licenciés pour avoir refusé de participer à un système illégal de fixation des prix⁸ ou pour avoir déposé une demande dans le cadre d'un règlement d'indemnisation des travailleurs publics (le règlement d'indemnisation des travailleurs publics ne contenait pas de disposition explicite interdisant le licenciement à titre de représailles pour avoir déposé une demande d'indemnisation)⁹.

Toutes les juridictions n'ont pas admis d'exceptions fondées sur des politiques publiques. Lorsque ces exceptions ont été approuvées, la notion de politique publique reste souvent mal définie. Les tribunaux qui ont adopté une telle exception semblent restreindre la politique publique aux questions pour lesquelles il existe une politique publique clairement définie et instaurée par une loi de l'Etat ou par une loi fédérale.

2. Les exceptions dues au contrat implicite

Certaines juridictions des Etats ont trouvé des exceptions à l'emploi au bon vouloir de l'employeur pour les salariés couverts par la théorie du contrat implicite. On l'appelle également fréquemment *l'exception du manuel d'emploi*. Ces tribunaux ont estimé que les manuels d'emploi, associés aux assurances de l'employeur au sujet de la sécurité de l'emploi, peuvent créer une

5. Une grande partie de ces réglementations fédérales sont citées ailleurs dans ce document.

6. Voir *Monge versus l'entreprise Beebe Rubber*, 316 A.2d 549 (New Hampshire 1974).

7. Voir *Petermann versus International Brotherhood, etc.*, 344 P.2d 25 (Californie 1959).

8. Voir *Tameny versus l'entreprise Atlantic Richfield*, 610 P.2d 1330 (Californie 1980).

9. Voir *Frampton versus l'entreprise Central Indiana Gas*, 297 N.E.2d 245 (Indiana 1973).



obligation pour l'employeur en matière de licenciement¹⁰. Par exemple, on peut considérer qu'il existe un contrat implicite si l'on dit aux personnes intéressées par une offre d'emploi qu'elles auront une sécurité de l'emploi et qu'elles ne pourront être licenciées qu'en cas de juste motif, et si elles reçoivent un manuel d'emploi reflétant cette promesse. Dans cette situation, si l'employeur licencie un employé pour un motif qui n'est pas juste, le salarié pourra engager une action juridique en se fondant sur la violation d'un contrat implicite selon lequel il ou elle ne pouvait être licencié(e) que pour un juste motif. Le contrat implicite se distingue d'un contrat explicite parce que le manuel d'emploi et les assurances verbales ne sont pas négociés mais donnés de façon unilatérale au salarié par l'employeur¹¹.

3. *L'applicabilité aux travailleurs précaires*

L'applicabilité des exceptions à l'emploi au bon vouloir de l'employeur est très limitée, notamment pour les travailleurs précaires. Premièrement, seule une poignée de juridictions a reconnu les deux catégories d'exceptions. Deuxièmement, lorsqu'elles ont été reconnues, l'interprétation de ces exceptions a été très restrictive. Par exemple, en ce qui concerne les exceptions publiques, les tribunaux sont très réticents à usurper le rôle du législateur qui définit les politiques publiques en promulguant des réglementations¹². Pour ce qui est des contrats implicites, les tribunaux hésitent beaucoup à créer des obligations pour l'employeur en se fondant sur des manuels d'emploi qui reflètent les politiques de l'employeur. Troisièmement, il est facile d'annuler les exceptions créées par les manuels d'emploi en insérant un avertissement rappelant clairement que les salariés restent soumis au bon vouloir de leur employeur et que rien dans le texte du manuel ne saurait être interprété comme constituant un contrat implicite ni aucune autre obligation pour l'employeur en matière de sécurité de l'emploi¹³. Etant donné que de nombreux travailleurs précaires sont explicitement engagés sur une base temporaire, il se peut que cet avertissement ne soit même pas nécessaire. Quatrièmement, il faut des ressources financières considérables pour déposer une plainte devant un tribunal en se fondant sur ces exceptions. Porter plainte est encore plus difficile pour des travailleurs précaires qui, par définition, n'ont probablement que fort peu de ressources.

10. Voir *Toussaint versus Blue Cross et Blue Shield*, 292 N.W.2d 880 (Michigan 1980).

11. Les tribunaux ont conclu qu'il y a «contrepartie» (un élément du droit des obligations) dans ces cas, car le salarié continue à travailler pour l'employeur en se fondant sur l'assurance de l'employeur qu'il ne pourra être licencié sans juste motif.

12. Voir *Gantt versus Sentry Insurance*, 824 P.2d 680 (Californie 1992).

13. Voir *Novosel versus Sears, Roebuck & Co.*, 495 F. Supp. 344 (Michigan 1980).

Les exceptions réglementaires à l'emploi au bon vouloir de l'employeur: créer des protections juridiquement applicables aux travailleurs

Etats-Unis:
renforcer les droits
de négociation
collective
des travailleurs
précaires

Il existe plusieurs exceptions réglementaires à l'emploi au bon vouloir de l'employeur. Ces exceptions, instituées par le droit fédéral, limitent la règle de l'emploi au bon vouloir de l'employeur en créant des droits pour les salariés et des obligations pour les employeurs sur le lieu de travail. Par exemple, les travailleurs ne peuvent pas être licenciés pour avoir essayé de constituer un syndicat, ni pour des raisons de discrimination. Chacune des réglementations citées ci-dessous constitue une certaine exception à la règle de l'emploi au bon vouloir de l'employeur en apportant aux salariés certains droits sur le lieu de travail¹⁴:

- La Loi nationale sur les relations professionnelles reflète les droits pour la plupart des travailleurs du secteur privé de constituer un syndicat et de négocier collectivement (Code des Etats-Unis, titre 29, paragraphes 151 et suivants).
- La Loi sur les normes de travail équitables établit le droit des salariés au salaire minimum, au paiement des heures supplémentaires et régit le travail des enfants (Code des Etats-Unis, titre 29, paragraphes 201-216, 217-219).
- La Loi sur la sécurité et la santé au travail crée pour l'employeur l'obligation de fournir un lieu de travail sûr et salubre (Code des Etats-Unis, titre 29, paragraphes 553, 651-678).
- Le titre VII de la Loi sur les droits civils de 1964 protège les salariés contre toute discrimination en fonction de la race, la couleur, la religion, le sexe ou l'origine nationale (Code des Etats-Unis, titre 42, paragraphes 2000e-2000e-17).
- La Loi sur la notification des restructurations et de la reconversion des travailleurs impose aux employeurs de notifier soixante jours à l'avance aux travailleurs couverts un licenciement collectif ou la fermeture d'une usine autorisés (Code des Etats-Unis, titre 29, paragraphes 2101-2109).

14. Cette liste n'est pas exhaustive et n'inclut pas les réglementations au niveau des Etats.



L'applicabilité des exceptions réglementaires aux travailleurs précaires

Qu'est-ce qu'un salarié?

Même si les normes internationales du travail s'appliquent largement à de nombreuses catégories de travailleurs précaires, on ne peut en dire autant des lois des Etats-Unis sur le travail et l'emploi (Vacotto, 2011). Les travailleurs précaires qui tentent d'exercer les droits accordés dans chacune de ces lois sont confrontés à une série d'obstacles. Tout d'abord, les travailleurs précaires doivent être couverts par la loi. Or la plupart des lois et réglementations ne couvrent que les *salariés*. On utilise souvent deux tests pour déterminer si les personnes sont des salariés couverts par ces lois: le test du droit au contrôle et le test des réalités économiques¹⁵.

1. Le test du droit au contrôle

Le test du droit au contrôle détermine «si l'entreprise a le droit de diriger et de contrôler la façon dont le travailleur exécute la tâche pour laquelle il a été engagé»¹⁶. Les onze facteurs pris en compte pour effectuer ce test comprennent:

- a) les instructions données par l'entreprise au travailleur;
- b) la formation donnée par l'entreprise au travailleur;
- c) la mesure des dépenses professionnelles du travailleur non remboursées;
- d) l'étendue de l'investissement du travailleur;
- e) l'étendue des services proposés par le travailleur au marché pertinent;
- f) la façon dont l'entreprise rémunère le travailleur;
- g) la mesure dans laquelle le travailleur peut réaliser des profits et des pertes;
- h) les contrats écrits décrivant les relations que les parties souhaitent créer;
- i) les prestations similaires à celles des salariés que l'entreprise fournit au travailleur, comme des assurances, un plan de retraite, des congés payés ou des congés de maladie;
- j) la permanence de la relation;
- k) la mesure dans laquelle les services effectués par le travailleur sont un aspect essentiel de l'activité régulière de l'entreprise.

15. Certaines lois fournissent d'autres définitions des personnes couvertes et beaucoup limitent la protection aux salariés qui travaillent un nombre minimal spécifié d'heures ou ne s'appliquent pas aux petits employeurs.

16. Employers' Supplemental Tax Guide (Supplement to Publication 15 [Circular E], Employers Tax Guide), Publication 15-A, Department of Treasury, Internal Revenue Service, 2011, pp. 6-7.



2. Le test des réalités économiques

L'autre grand test pour déterminer si une personne est un salarié est le test des réalités économiques. En général, ce test examine si le salarié est économiquement dépendant de l'employeur; il comporte six facteurs¹⁷:

- a) le degré de contrôle exercé par l'employeur allégué;
- b) la mesure relative des investissements du travailleur et de l'employeur allégué;
- c) la mesure dans laquelle les opportunités pour le travailleur de faire des profits ou des pertes sont déterminées par l'employeur allégué;
- d) les compétences et l'initiative nécessaires à l'exécution de l'activité;
- e) la permanence des relations;
- f) le caractère intégral du service rendu.

La négociation collective et les travailleurs précaires

Etant donné que ce document porte sur la négociation collective, toute analyse des travailleurs précaires et de la négociation collective doit commencer par la Loi nationale sur les relations professionnelles. Adoptée en 1935, cette loi accorde à la plupart des travailleurs du secteur privé le droit de constituer un syndicat et de négocier collectivement. Elle a été créée pour encourager la pratique et la procédure de la négociation collective, et protéger l'exercice plein et entier par les travailleurs de la liberté syndicale, du droit de s'organiser et de désigner des représentants de leur choix, afin de négocier leurs conditions d'emploi et de travail ou toute autre aide ou protection mutuelles (Code des Etats-Unis, titre 29, paragraphe 151). Cette loi est susceptible de couvrir, dans certaines circonstances, les travailleurs saisonniers, les travailleurs à durée déterminée ou les travailleurs intérimaires, mais cette couverture n'est pas automatique et peut être délicate à prouver.

Avant de discuter des limitations de la loi vis-à-vis des travailleurs précaires, il est important d'expliquer qu'il peut être très difficile pour toutes les catégories de travailleurs, qu'ils soient précaires ou réguliers et à plein temps, d'exercer les droits accordés par la Loi nationale sur les relations professionnelles. Si bien que, même si on arrivait à surmonter tous les obstacles des travailleurs précaires, ces derniers seraient malgré tout confrontés aux mêmes difficultés que l'ensemble des travailleurs pour constituer leur syndicat et négocier collectivement. Le scénario suivant reflète les barrières auxquelles sont confrontés tous les travailleurs lors d'une campagne visant à constituer un syndicat:

17. Donovan versus Sureway Cleaners, 656 F.2d 1368 (Ninth Circuit 1981).

Un syndicat commence une campagne de syndicalisation. Le comité de syndicalisation à l'intérieur de l'entreprise est licencié et une plainte pour pratiques déloyales de l'entreprise est déposée devant le Conseil des relations professionnelles. Si une plainte a été déposée, soit l'élection est bloquée, soit elle a lieu juste après les licenciements. Si l'élection a lieu, il n'est pas difficile d'imaginer l'impact du comportement illégal de l'entreprise sur les salariés. Là où les emplois qualifiés sont difficiles à trouver, les menaces de licenciement et de fermeture sont prises très au sérieux. Si l'élection n'a pas lieu, il faudra beaucoup de temps avant que la plainte pour pratiques illégales de l'entreprise soit tranchée définitivement. Lorsque le chef d'accusation est définitivement établi, le syndicat doit repartir à zéro pour sa campagne de syndicalisation. Dans les deux cas, c'est l'employeur qui a la main.

Même si le syndicat gagne une élection, sans qu'il y ait eu de pratiques déloyales de la part de l'entreprise, l'employeur peut négocier jusqu'à aboutir à une impasse et mettre en œuvre unilatéralement sa dernière offre. Si les travailleurs ne peuvent pas accepter le contrat imposé unilatéralement, ils peuvent se mettre en grève, et voir des remplaçants permanents traverser les piquets de grève. Une fois que l'interdiction d'organiser une élection a été levée, leurs remplaçants permanents peuvent voter le déclassement du syndicat (Herrnstadt, 1988).

Une étude sur les élections syndicales dans le cadre de la Loi nationale sur les relations professionnelles donne un autre aperçu des faiblesses de la loi (Bronfenbrenner, 2009). L'étude a constaté, pour les années prises en compte, que:

- 34 pour cent des employeurs licenciaient les travailleurs;
- 63 pour cent des employeurs interrogeaient les travailleurs au sujet de leur soutien au syndicat lors d'entretiens en face à face obligatoires avec leurs superviseurs;
- 54 pour cent des employeurs menaçaient les travailleurs au cours de ces entretiens;
- 57 pour cent des employeurs menaçaient de fermer le site;
- 47 pour cent des employeurs menaçaient de réduire les salaires et les prestations;
- 52 pour cent des syndicats nouvellement constitués n'avaient pas obtenu de convention collective un an après l'élection; et
- 37 pour cent des syndicats nouvellement constitués n'avaient pas obtenu de convention collective deux ans après leur élection.

L'étude a également constaté que les employeurs avaient tendance à faire appel des décisions des arbitres de l'administration du travail relatives aux questions de représentation. Dans des cas extrêmes, l'appel a pu retarder la décision finale au sujet de l'élection pendant trois à cinq ans (Bronfenbrenner, 2009).



En plus des défis que nous venons de décrire – rencontrés par tous les travailleurs pour exercer les droits que leur accorde la Loi nationale sur les relations professionnelles –, les obstacles auxquels sont confrontés les travailleurs précaires semblent innombrables. Il serait inutile d'adopter des propositions visant à supprimer chacun de ces obstacles, car d'autres apparaîtraient immédiatement. Le premier de ces obstacles consiste à déterminer si la personne est couverte par la loi ou pas. La Loi nationale sur les relations professionnelles applique le test en onze points du droit de contrôle, qui est plus restrictif que le test des réalités économiques et qui exclut explicitement les travailleurs indépendants en sous-traitance (Code des Etats-Unis, titre 29, paragraphe 152 (3))¹⁸.

L'obstacle suivant porte sur la définition de l'employeur. Certains employeurs créent des filiales et d'autres sociétés pour employer des travailleurs intérimaires. Même si ces travailleurs effectuent le même travail que les travailleurs réguliers, du point de vue technique, ils travaillent pour un autre employeur – la compagnie qui les fournit. (Dans certains cas, la nouvelle société ne fait que fournir des salariés à l'entreprise initiale.) Cela fait obstacle à la syndicalisation de la main-d'œuvre, car les travailleurs ont des employeurs différents, même s'ils effectuent un travail identique côte à côte. Il est difficile dans ces circonstances de faire appliquer les règles concernant les employeurs, et cela peut être contesté devant les tribunaux. Les propositions comportent un élargissement de la définition de l'employeur, lorsqu'une entreprise crée une filiale dans l'intention de contourner la loi. D'autres propositions pourraient faciliter le traitement des entreprises distinctes (qui n'ont aucun lien entre elles), comme l'entreprise qui fournit des salariés et l'employeur initial, en tant qu'employeurs conjoints dans le cadre de la loi¹⁹.

Si des travailleurs précaires remplissent les critères pour être classés comme salariés d'après la Loi nationale sur les relations professionnelles, et qu'il ne fait aucun doute qu'ils travaillent pour le même employeur couvert par la loi, ils doivent malgré tout constituer une unité de négociation appropriée afin de mettre en place une élection syndicale selon cette même loi (Code des Etats-Unis, titre 29, paragraphe 159). L'unité de négociation sert de base au syndicat s'il est certifié par le Conseil national des relations professionnelles (NLRB). (Ce conseil est chargé de l'application de la Loi nationale sur les relations professionnelles.) La plupart du temps, ce qui permet de déterminer si une unité est appropriée, c'est le fait que les salariés ont des intérêts communs. Le Conseil national des relations professionnelles examine «un grand nombre de considérations [...] pour définir la communauté

18. Les personnes sont classées de façon frauduleuse en tant que travailleurs indépendants en sous-traitance par certains employeurs pour contourner la protection de la loi. Voir NLRB versus Friendly Cab Co. 512 F.3d 1090 (Ninth Circuit 2008). Des propositions pour réduire les classements frauduleux des travailleurs font l'objet d'une discussion plus loin dans le document.

19. Le Conseil national des relations professionnelles applique un certain nombre de facteurs pour déterminer cette situation.

d'intérêts». On trouve parmi ces facteurs le degré d'intégration fonctionnelle, la supervision commune, la nature des compétences et des fonctions des salariés, la capacité d'interchanger les salariés, les lieux de travail communs, les avantages accessoires fournis et l'histoire de la négociation collective²⁰.

Les travailleurs précaires ont fondamentalement des intérêts très similaires à ceux des salariés réguliers mais, avec leurs caractéristiques différentes, il est facile de les séparer de l'unité de négociation des salariés réguliers. Par exemple, s'ils ne travaillent pas étroitement avec des salariés réguliers, ne partagent pas la même supervision, n'ont pas les mêmes compétences, le même niveau de rémunération ou de prestations, ou s'ils ont une histoire de la négociation collective différente, cela peut les rendre vulnérables à une argumentation destinée à les confiner dans une unité de négociation séparée de celle des salariés réguliers. Evidemment, ils peuvent avoir aussi des caractéristiques différentes entre eux, si bien qu'il peut être difficile de démontrer qu'ils constituent une unité en soi.

La non-application du critère des intérêts communs ou le fait de partir de l'hypothèse que les travailleurs précaires sont inclus dans la même unité de négociation que les salariés réguliers pourraient créer de graves problèmes. Le fait d'inclure les travailleurs précaires dans une unité de travailleurs réguliers est l'une des méthodes utilisées par les employeurs pour gonfler une unité de négociation avec des employés qui sont opposés aux revendications du syndicat. L'une des solutions que pourrait adopter le NLRB serait de partir du postulat que les travailleurs précaires au sein d'une entreprise peuvent constituer à eux seuls une unité de négociation appropriée.

Dans l'hypothèse où il est possible d'établir une unité de négociation pour les travailleurs précaires, cette unité doit encore recevoir la reconnaissance officielle du NLRB afin d'être la représentante exclusive des salariés de l'unité pour la négociation. Cette reconnaissance officielle s'appelle la *certification* et elle est généralement précédée d'une élection organisée dans le cadre du NLRB. Pour faire aboutir la procédure de certification, les partisans du syndicat doivent être en mesure de résister à une éventuelle campagne antisyndicale et à d'autres procédures dilatoires avant la tenue de l'élection. Les campagnes antisyndicales sont une énorme entrave à la syndicalisation des travailleurs réguliers et des travailleurs précaires (Bronfenbrenner, 2009).

Une fois qu'une unité de négociation est certifiée, le syndicat obtient le droit de négocier collectivement au nom de l'unité. Même si le syndicat a dorénavant le droit de représenter les travailleurs dans la négociation, la seule obligation des employeurs est de négocier *de bonne foi* avec le syndicat. Il n'existe *aucune* obligation pour les parties d'aboutir à une convention collective. Il est probable que la nature des contrats, à durée indéterminée ou temporaires, de nombreux travailleurs précaires va entraver leur capacité à mener à bien le processus de négociation, qui dure souvent des mois, voire des années. Cette procédure prolongée pourrait facilement détruire la nouvelle

20. «An outline of law and procedure in representation cases», NLRB, 8/2008, pp. 129-131.



unité certifiée – puisqu’il y a des risques pour que les salariés précaires qui ont lancé la procédure de certification ou de négociation ne soient pas employés tout au long de la procédure.

En outre, pour pouvoir établir pleinement un rapport de force économique, il faudrait que les travailleurs précaires soient en mesure d’exercer leur droit de grève juridiquement protégé en cas d’impasse de la négociation. Or il est peu probable que beaucoup de travailleurs à durée déterminée soient tentés de faire grève, étant donné la faiblesse de leur relation avec leur employeur. Et même s’ils se mettaient en grève, comme beaucoup de travailleurs précaires sont faiblement qualifiés, leur employeur pourrait facilement les remplacer.

De plus, même s’il est illégal pour un employeur de licencier un salarié pour avoir exercé son droit de grève, la Loi nationale sur les relations professionnelles a été interprétée de façon à autoriser les employeurs à recourir à des remplaçants permanents pour les travailleurs en grève²¹. Ainsi, même si les salariés n’ont pas été licenciés, ils peuvent constater, s’ils choisissent de reprendre leur travail après la grève, que leur emploi n’est plus disponible pour eux car il est occupé par un remplaçant permanent. Dans ce cas, ils doivent attendre qu’il y ait de nouveau un poste vacant s’ils veulent retrouver leur emploi. Comme beaucoup d’employeurs ont réduit leur personnel, cela peut prendre des années avant qu’un ancien gréviste ne soit rappelé, si jamais on le rappelle. La priorité de réemploi n’est déjà pas satisfaisante pour les travailleurs réguliers dans ces circonstances (c’est le moins qu’on puisse dire), alors pour les travailleurs précaires elle n’a absolument aucun sens.

Dans l’éventualité où une convention collective a pu être signée, elle doit être mise en œuvre. Si la convention n’est pas appliquée, les salariés peuvent déposer une réclamation, si tant est que la convention comporte une procédure de réclamation. Cette procédure de réclamation comprend cependant plusieurs étapes et prend généralement un certain temps. L’étape finale implique un arbitrage obligatoire, ce qui peut aussi prendre beaucoup de temps. Comme les emplois précaires sont souvent à durée déterminée, l’issue de cette procédure peut également ne plus avoir de sens.

Pour que les travailleurs précaires puissent disposer du droit de négocier collectivement, ce droit doit être puissamment renforcé pour *tous* les travailleurs. Au lieu de renforcer ce droit, les défenseurs du droit du travail sont sur la défensive, car le droit des travailleurs du secteur public de négocier collectivement est actuellement attaqué, ainsi que le NLRB lui-même²². Malheureusement, devant le climat antisyndical qui règne actuellement aux Etats-Unis, il est peu probable de voir, dans un avenir proche, couronnés de

Etats-Unis:
renforcer les droits
de négociation
collective
des travailleurs
précaires



21. NLRB versus Mackay Radio & Telegraph Co., 304 U.S. 333 (1938).

22. Voir, par exemple, les articles de journaux suivants: «Wisconsin Governor officially cuts collective bargaining», *NBC News and news services*, 11 mars 2011; «Congress v. the NLRB», *WSJ online*, 4 mai 2011; «Bill Curbing, NLRB powers nears action by house of representatives», *BNA Daily Labor Report*, 26 juillet 2011.

succès les efforts pour renforcer le droit de négocier collectivement afin de l'aligner sur les normes internationales du travail pour les travailleurs précaires, et même pour les travailleurs réguliers. Il y a cependant quelques signes encourageants: les attaques contre le droit de négocier collectivement ont suscité une mobilisation de groupes qui croient en la négociation collective. Certains pensent qu'il pourrait y avoir à l'avenir un retour de balancier qui permettrait d'adopter des droits à la négociation collective renforcés pour tous les travailleurs (Gardner, 2011).

D'autres protections pour les travailleurs précaires

Comme nous l'avons vu plus haut, le droit de négocier collectivement est limité dans le cadre de la Loi nationale sur les relations professionnelles pour tous les travailleurs aux Etats-Unis et, par conséquent, il serait difficile et compliqué de renforcer ces droits pour les travailleurs précaires dans le cadre juridique actuel. Il pourrait cependant y avoir d'autres moyens de renforcer la protection du travail pour les travailleurs précaires. Par exemple:

- réduire le classement abusif des salariés et étendre leur couverture dans les réglementations fédérales;
- adopter de nouvelles méthodes de fixation du salaire minimum;
- donner une certaine sécurité de l'emploi;
- mettre en place des accords volontaires entre les multinationales et les syndicats pour accorder aux travailleurs précaires des droits fondés sur les normes internationales du travail; et,
- envisager d'adopter la notion européenne de dialogue social.

La classification abusive des salariés en travailleurs indépendants en sous-traitance

La classification abusive des salariés est monnaie courante aux Etats-Unis. Les rapports du gouvernement estiment que près de 30 pour cent des entreprises pratiquent cette classification abusive pour leurs salariés, en faisant passer 3,4 millions de travailleurs réguliers pour des sous-traitants (Greenhouse, 2010)²³. Certains travailleurs peuvent être mal classés par mégarde, mais de nombreux employeurs classent volontairement les travailleurs de façon abusive afin d'éviter d'avoir à respecter la plupart des lois sur le travail et l'emploi, dont la couverture se limite souvent aux salariés – en excluant les travailleurs indépendants en sous-traitance.

23. Voir la note 1 «Employment Arrangements» et la note 2 sur les travailleurs occasionnels.



L'une des solutions pour décourager la classification abusive des salariés est d'abandonner le recours aux différents tests pour déterminer si quelqu'un est salarié et d'adopter à la place une norme uniforme et large. La Commission d'études sur l'avenir des relations entre travailleurs et direction a fait cette recommandation, en expliquant que cette définition devrait se fonder sur les réalités économiques de la relation d'emploi – et n'accorder le statut de travailleur indépendant en sous-traitance «qu'aux personnes pour lesquelles cette classification est appropriée, c'est-à-dire les chefs d'entreprise qui courent le risque de faire des pertes, ont une clientèle multiple, se présentent au public comme des entreprises indépendantes, etc.». La commission a ensuite expliqué que cette classification abusive coûte à l'Etat fédéral et aux gouvernements des Etats une grande quantité de recettes fiscales – y compris la sécurité sociale, l'assurance-chômage et les impôts sur le revenu – et observé que la loi ne devrait pas accorder aux employeurs ce type d'incitation à classer abusivement les travailleurs²⁴.

De nombreux Etats ont enquêté sur cette classification abusive des salariés en travailleurs indépendants en sous-traitance, avant d'adopter une législation à ce sujet. Les défenseurs des travailleurs précaires proposent les principes suivants pour rédiger une législation au sujet de la classification abusive (Ruckelshaus, 2008):

- accorder un droit de recours aux travailleurs lésés et aux représentants des travailleurs, y compris aux syndicats et aux groupes communautaires;
- adopter des protections fortes contre les mesures de représailles vis-à-vis des travailleurs qui portent plainte;
- imposer pour chaque travailleur mal classifié un dédommagement monétaire d'un montant susceptible de décourager de nouvelles violations;
- prévoir des clauses d'exclusion des marchés publics pour les employeurs qui violent ces dispositions.

Les normes de l'OIT fournissent toute une série de mesures pour faire appliquer les lois interdisant la classification abusive des salariés. La convention (n° 81) de l'OIT sur l'inspection du travail, 1947, prévoit que «Le système d'inspection du travail dans les établissements industriels s'appliquera à tous les établissements», quelles que soient les caractéristiques des travailleurs qui s'y trouvent. De plus, l'inspection du travail sera chargée d'assurer l'application des «dispositions relatives à la durée du travail, aux salaires, à la sécurité, à l'hygiène et au bien-être [...] dans la mesure où les inspecteurs du travail sont chargés d'assurer l'application desdites dispositions». La Conférence internationale du Travail s'est récemment penchée sur ces questions et s'est engagée à faire respecter, entre autres, les principes inscrits dans la convention n° 81 (BIT, 2011).

24. *Fact finding report: Commission on the future of worker-management relations*, mai 1994.

Accorder la sécurité de l'emploi

Etant donné que la plupart des salariés du secteur privé sont soumis au bon vouloir de leur employeur, qui peut les licencier pour n'importe quelle raison, voire sans raison, la sécurité de l'emploi demeure un enjeu majeur pour l'ensemble des travailleurs aux Etats-Unis. Un certain nombre de propositions visant à remédier à cette situation ont été faites et discutées depuis des années. Les exceptions à l'emploi au bon vouloir de l'employeur – fondées sur des politiques publiques et le contrat implicite – pourraient être codifiées dans une loi fédérale ou au niveau des Etats pour améliorer la sécurité de l'emploi pour tous les travailleurs. Il y a plusieurs années, un modèle de loi sur le licenciement a été proposé²⁵. De façon générale, il interdisait le licenciement d'un salarié sans juste motif. Cependant, ce modèle ne devait pas s'appliquer aux salariés à durée déterminée ou temporaires et laissait bien d'autres questions en suspens. Aucun Etat n'a adopté de loi sur le licenciement d'après ce modèle, même si le Montana a adopté une loi sur le licenciement abusif quelque peu similaire²⁶.

Garantir des salaires décents

La plupart des travailleurs précaires doivent recevoir un salaire minimum d'après la Loi sur les normes de travail équitables, une loi fédérale qui instaure le salaire minimum, le paiement des heures supplémentaires et d'autres mesures de protection salariale, et dans le cadre des lois des Etats sur le salaire minimum qui imposent souvent le versement de salaires minima supérieurs au salaire minimum fédéral²⁷. La loi fédérale fixe à 7,25 dollars le salaire horaire minimum pour la plupart des travailleurs, mais l'Etat de Washington, qui a la loi la plus protectrice sur le salaire minimum, établit le salaire horaire minimum à 8,67 dollars²⁸. Certaines communautés ont en outre adopté des normes sur les salaires permettant de vivre décemment. Comme le salaire minimum est encore largement inférieur au seuil de pauvreté, les salaires permettant de vivre décemment sont destinés à garantir aux salariés un niveau de vie décent. La ville de Chicago a par exemple adopté une ordonnance imposant à certaines entreprises de la grande distribution de verser un salaire horaire d'au moins 10 dollars (Bellandi, 2006).

Il serait possible d'atteindre un «salaire minimum» encore plus élevé en adoptant le *salaire applicable* pour les travailleurs des branches d'activités

25. National Conference of Commissioners on uniform state laws (août 1991).

26. Voir Montana, Wrongful Discharge from Employment Act, 39-2-901 (1987).

27. Voir Wage and Hour Division, Minimum Wage Laws in the States, janvier 2011, U.S. Department of Labour. Disponible à l'adresse <<http://www.dol.gov/whd/minwage/america.htm>>.

28. Voir la Loi sur les normes de travail équitables (Code des Etats-Unis, titre 29, paragraphes 201-216, 217-219).



où prédominent les travailleurs précaires. Le concept des salaires applicables vient de la Loi sur les marchés publics qui impose aux employeurs qui obtiennent des marchés publics dans les domaines de la construction, des services et d'autres activités de payer aux salariés qui travaillent dans le cadre de ce contrat un salaire applicable qui répond à des critères spécifiques²⁹. Ces salaires applicables sont nettement plus élevés que les salaires minima et sont généralement basés sur les salaires payés pour certaines professions dans des zones géographiques spécifiques. On pourrait établir un système de salaires applicables aux travailleurs quelle que soit la nature de leur emploi. L'inconvénient de cette approche est que les travailleurs précaires sont généralement des travailleurs mal rémunérés – si bien que le salaire applicable qui serait ainsi fixé resterait quand même faible.

Les accords volontaires

Les accords-cadres mondiaux sont un autre mécanisme permettant de renforcer les droits des travailleurs précaires en utilisant les normes internationales du travail. Ces accords-cadres mondiaux sont négociés entre une multinationale, ses comités d'entreprise, les fédérations syndicales internationales et les syndicats individuels. Pour aider les travailleurs précaires, ces accords-cadres mondiaux doivent comporter les quatre éléments suivants (Herrnstadt, 2007):

- 1) Une large portée: les accords-cadres mondiaux doivent couvrir la totalité de l'entreprise et des établissements qui lui sont liés. Si un accord-cadre mondial ne protège que les salariés directs d'une multinationale, les intérimaires, les salariés à temps partiel ou à durée déterminée qui travaillent aux côtés des salariés réguliers directs ne seront pas couverts. Cette omission suscitera des doutes quant à la volonté de la multinationale de respecter l'accord-cadre mondial et créera deux catégories de travailleurs.
- 2) Les conventions de l'OIT avec la jurisprudence qui s'y rapporte: les accords-cadres internationaux doivent inclure les normes du travail expressément inscrites dans les conventions de l'Organisation internationale du Travail et dans la jurisprudence qui s'y rapporte. Les accords doivent engager les entreprises signataires à aller au-delà des législations nationales qui ne respectent pas les normes internationales du travail inscrites dans l'accord. Un accord modèle, celui de la Fédération internationale des organisations de travailleurs de la métallurgie (FIOM), impose aux multinationales de payer des salaires décents et des prestations suffisantes pour couvrir les besoins essentiels des travailleurs et de leurs

29. Voir la Loi Davis-Bacon, Code des Etats-Unis, titre 40, paragraphes 276a à 276a-5, la Loi sur les contrats de services de 1965, Code des Etats-Unis, titre 41, paragraphes 351-358, et la Loi Healey sur les marchés publics, Code des Etats-Unis, titre 41, paragraphes 35-45.

familles, fournir des revenus supérieurs aux dépenses incompressibles, s'assurer que la durée de travail n'est pas excessive et que les conditions de travail sont décentes³⁰.

- 3) Une mise en œuvre effective: les accords-cadres mondiaux doivent être réellement mis en œuvre grâce à l'éducation et à la communication. Les accords doivent être distribués à toutes les entreprises de la filière et à toutes les personnes liées à l'entreprise, y compris les travailleurs réguliers et précaires, la direction, les sous-traitants et les fournisseurs. L'accord doit être distribué avec une explication écrite facile à comprendre. Les concepts comme la liberté syndicale et la négociation collective ne sont pas faciles à comprendre, si bien que l'éducation est un élément essentiel à tous les niveaux de la multinationale et de ses entreprises.
- 4) Le contrôle de la mise en œuvre: la mise en œuvre des accords-cadres mondiaux doit être contrôlée dans la transparence. Un contrôle externe indépendant de la multinationale et de ses fournisseurs, à tous les niveaux, doit avoir lieu régulièrement. Les conflits qui surgissent dans le cadre de l'accord-cadre mondial doivent faire l'objet d'un mécanisme de résolution des différends comme un arbitrage obligatoire. L'accord ne sert à rien si personne ne sait si la multinationale le respecte ou non, et si elle peut violer l'accord sans qu'il y ait des recours satisfaisants.

Les accords-cadres mondiaux pourraient aboutir à un renforcement des droits des travailleurs précaires. Cependant, ce sont des accords volontaires et ils ne donnent pas aux travailleurs réguliers ou précaires le même niveau de protection que les protections établies par une législation fédérale (ou d'un Etat) qui a force exécutoire. De plus, les expériences précédentes d'accords-cadres mondiaux n'ont pas été particulièrement prometteuses. Seuls 50 accords-cadres mondiaux ont été négociés mais aucun ne comprend totalement les quatre éléments susmentionnés. Beaucoup ont une portée limitée et font des références inappropriées aux normes du travail (Herrnstadt, 2007). Ceux qui contiennent des dispositions appropriées pour la mise en œuvre et le contrôle sont encore moins nombreux. Cependant, le dialogue dont est issu l'accord-cadre mondial pourrait servir les intérêts de tous les travailleurs – et fournir un forum pour aborder les questions de protection des travailleurs auxquelles sont confrontés les travailleurs précaires.

Importer le dialogue social de l'Europe aux Etats-Unis

On pourrait instaurer aux Etats-Unis un cadre établissant des comités d'entreprise, comme ceux qui existent en Europe, pour fournir un mécanisme

30. Accord-cadre modèle de la FIOM, voir <<http://www.imfmetal.org/>>.



de représentation aux travailleurs précaires. Toutefois, il est probable que le climat politique, l'absence de dialogue social et les comportements antisyndicaux aux Etats-Unis vont nuire à l'importation du concept du comité d'entreprise. Ce qui est encore plus troublant, c'est que beaucoup de multinationales basées en Europe abandonnent le concept du dialogue social quand elles s'installent hors de l'Europe (Compa, 2010).

Le risque existe, en outre, que les comités d'entreprise soient utilisés à des fins antisyndicales aux Etats-Unis. On peut imaginer que la direction d'une entreprise américaine utilise les comités d'entreprise pour recruter des représentants non syndiqués des salariés afin de torpiller la négociation collective avec les syndicats. L'histoire sociale des Etats-Unis fourmille d'exemples de pseudo-programmes de coopération entre direction et travailleurs et d'autres mécanismes inventés par les entreprises dans ce sens (Herrnstadt, 1997).

Etats-Unis:
renforcer les droits
de négociation
collective
des travailleurs
précaires

Les mécanismes d'extension des conventions collectives

L'extension des conventions collectives au-delà de leur portée normale soulève des questions intéressantes. Ce mécanisme d'extension pourrait faire appliquer les salaires pertinents négociés à tous les travailleurs de la même branche d'activité. L'avantage de ce concept serait que tous les travailleurs bénéficieraient des conventions collectives négociées par les syndicats, indépendamment de leur appartenance à l'unité de négociation appropriée représentée par le syndicat. Cela poserait bien sûr des problèmes importants au sujet de la mise en œuvre de la convention puisqu'elle ne couvrirait pas réellement ces travailleurs. On pourrait imaginer un cadre législatif complètement neuf pour instaurer un système de contrôle de la mise en œuvre mais, avec le climat politique actuel aux Etats-Unis, il est fort peu probable que cette tentative législative soit couronnée de succès. Ce type de mécanisme d'extension pose en outre des questions politiques et juridiques aux syndicats, notamment au sujet de ses obligations vis-à-vis des travailleurs non représentés qui ne sont pas membres d'un syndicat et qui ne paient aucune cotisation pour être représentés. A cela s'ajoute le fait que ce mécanisme d'extension pourrait aussi décourager les travailleurs précaires de s'inscrire à un syndicat pour être représentés, puisqu'ils recevraient les avantages de la négociation collective gratuitement.

Adopter les normes internationales fondamentales du travail dans les accords internationaux sur le commerce et l'investissement

Les normes internationales du travail ne relèvent pas seulement du volet social – elles relèvent également du volet économique. En effet, la plupart des entreprises qui délocalisent leur production dans d'autres pays le font pour



tirer parti du coût du travail inférieur qui existe lorsque les normes fondamentales du travail ne sont ni reconnues ni mises en œuvre. Voilà pourquoi nombre de défenseurs des travailleurs plaident en faveur de l'inclusion de références spécifiques aux conventions de l'OIT et aux conditions de travail acceptables dans les accords internationaux sur le commerce et l'investissement. En incluant ces normes dans les accords, les travailleurs précaires et leurs défenseurs disposeraient d'un outil précieux pour défendre leurs intérêts, et notamment les droits fondamentaux de constituer un syndicat, de négocier collectivement et de gagner des salaires acceptables pour une durée de travail raisonnable. Si ces droits étaient inclus dans les accords internationaux sur le commerce et l'investissement, et s'il existait des mécanismes efficaces de contrôle de leur mise en œuvre, les violations de ces droits pourraient être traitées dans le cadre de mécanismes efficaces de résolution des différends et les travailleurs précaires disposeraient d'un nouvel outil en leur faveur.

Conclusion

Le droit à la négociation collective aux Etats-Unis est faible et doit être amélioré pour tous les travailleurs. Malheureusement, les efforts pour faire adopter une réforme conséquente du droit du travail, qui remédierait à un grand nombre de ces faiblesses, n'ont toujours pas été couronnés de succès. Dans ces circonstances, il est difficile d'énoncer des propositions réalistes pour améliorer la législation sur la négociation collective en ciblant de façon restrictive les travailleurs précaires.

Renforcer les autres protections des travailleurs précaires permettrait de faire progresser leurs droits à l'avenir. Les deux propositions les plus évidentes portent sur les tentatives visant à instaurer une définition uniforme et large du salarié et à réduire le recours à la classification abusive des salariés en collaborateurs externes. D'autres suggestions portent sur des activités s'appliquant à garantir à tous les salariés un salaire décent, une certaine forme de sécurité de l'emploi et à encourager les accords volontaires axés sur les normes internationales du travail. Certaines propositions appellent à l'édification d'un système de relations professionnelles entièrement nouveau basé sur le concept européen du dialogue social et l'adoption de normes du travail ayant force de loi dans les accords internationaux sur le commerce et l'investissement. Enfin, nous avons évoqué l'adoption de normes du travail internationalement reconnues dans les accords sur le commerce et l'investissement.

La clé de toutes ces propositions dépend cependant de la capacité à changer la culture d'entreprise de l'Amérique du Nord, qui est souvent hostile aux droits des travailleurs à constituer des syndicats et à négocier collectivement. Il est essentiel de soutenir avec la plus grande vigueur toutes les initiatives législatives, grandes ou petites, en faveur de l'adoption de lois ou de réglementation incitant les employeurs à accepter ces droits de l'homme



fondamentaux, fondés sur les conventions de l'OIT et la jurisprudence qui s'y rapporte. Dans ce sens, les campagnes mondiales concertées visant à mettre un terme à l'exploitation des travailleurs précaires, comme celles menées par de nombreuses fédérations syndicales internationales, doivent être soutenues avec force pour que le public, les décideurs politiques et tout particulièrement le monde des entreprises prennent conscience de l'importance vitale de la liberté syndicale et de la négociation collective pour tous les travailleurs. Tant qu'on n'aura pas compris dans le monde entier l'importance de la liberté syndicale et de la négociation collective, les défenseurs des travailleurs continueront d'être confrontés à d'énormes défis pour améliorer les droits à la négociation collective et à d'autres protections pour les travailleurs les plus vulnérables, ceux qui sont dans les situations précaires.

Etats-Unis:
renforcer les droits
de négociation
collective
des travailleurs
précaires

Références

- Bellandi, D. 2006. «Chicago Council Passes 'Living Wage' Act», *AP Online*, 27 juillet.
- BIT. 2011. *Administration du travail et inspection du travail*, Rapport V, Conférence internationale du Travail, 100^e session, Genève.
- Bronfenbrenner, K. 2009. «No holds barred: The intensification of employer opposition to organizing», Economic Policy Institute, Briefing Paper, n° 235.
- Compa, L. 2010. «A strange case: Violations of workers' freedom of association in the United States by European multinational corporations», *Human Rights Watch*, septembre. Disponible à l'adresse <www.hrw.org/sites/default/files/reports/bhr0910web_0.pdf>.
- Feinman, J. M. 1976. «The development of the employment at will rule», *The American Journal of Legal History*, vol. 20, n° 2.
- Gardner, A. 2011. «Ohio GOP may invite backlash with tough stance on unions», *The Washington Post*, 3 mars.
- Greenhouse, S. 2010. «U.S. cracks down on 'contractors' as a tax dodge», *The New York Times*, 18 février.
- Herrnstadt, O. 2007. «Are international framework agreements a path to corporate social responsibility?», *University of Pennsylvania Journal of Business and Employment Law*, vol. 10.
- . 1997. «Section 8(a)(2) of the NLRA: The debate», *Labor Law Journal*, vol. 48, n° 2, pp. 98-112.
- . 1988. «Time once again to climb to the industrial mountain top: A call for labour law reform», *Labour Law Journal*, vol. 39, n° 3.
- Ruckelshaus, C. K. 2008. «Summary of Independent Contractor Reforms State and Federal Activity», *National Employment Law Project*, juillet.
- Vacotto, B. 2011. «Precarious workers and the exercise of freedom of association and collective bargaining», document de travail, 7/2011, Genève, BIT.



Les travailleurs précaires et l'exercice de la liberté syndicale et de la négociation collective

*Un examen de la jurisprudence
actuelle de l'OIT*

Beatriz Vacotto

Bureau international du Travail



Actuellement, l'impact des formes précaires d'emploi sur l'accès des travailleurs à leurs droits à la liberté syndicale et à la négociation collective est une des préoccupations majeures du mouvement syndical dans le monde. On dit que les employeurs ont de plus en plus souvent recours à ces formes d'emploi, tant dans le secteur privé que dans le secteur public, pour saper le droit d'organisation et éliminer ou affaiblir le droit de négociation collective et pour priver les travailleurs de la protection du travail. Dans cet article, nous allons nous concentrer sur la précarité provenant essentiellement «des modalités de contrats dans le cadre desquelles le travail est effectué, et notamment le travail sur appel, par le biais d'agences de travail temporaire, les contrats temporaires, occasionnels, à temps partiel et saisonniers, ainsi que les faux emplois indépendants, et les relations employeur/employé indirectes ou opaques»¹.

Confrontés à un nombre croissant d'allégations, le Comité de la liberté syndicale de l'OIT, ainsi que la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT ont élaboré une jurisprudence abondante. Ces deux organes réaffirment que les différentes catégories de travailleurs précaires devraient être en mesure d'exercer leurs droits de liberté syndicale et de négociation collective et indiquent que des mesures spécifiques devraient être adoptées, le cas échéant, pour garantir leur accès effectif à ces droits. Dans cet article, nous allons examiner les cas représentatifs des restrictions les plus courantes à ces droits, qui ont été présentés à l'OIT, afin d'identifier les principes pertinents. Nous allons également souligner que l'action des syndicats dans ce domaine est indispensable, à la fois pour étendre la jurisprudence et pour exercer des pressions sur les gouvernements, afin d'obtenir la mise en œuvre des recommandations des organes de contrôle, et le plein respect de la liberté syndicale, en droit et en pratique.

Il peut être utile dans ce contexte de décrire brièvement le système de contrôle de l'OIT. Deux types de mécanismes sont à la disposition des syndicats au sein de l'OIT: premièrement, ils peuvent envoyer leurs observations sur l'application d'une convention ratifiée dans le cadre du système normal de supervision. Dans ce système, un organe technique indépendant, la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT, examine les rapports présentés périodiquement par les Etats Membres sur les mesures qu'ils ont adoptées pour mettre en œuvre, en droit et en pratique, les dispositions des conventions ratifiées, ainsi que les observations envoyées par les organisations de travailleurs et d'employeurs à ce sujet. Ce faisant, la commission d'experts exprime son avis sur le contenu et la signification des dispositions des conventions et établit, le cas échéant, leur portée juridique. Le rapport établi par la commission d'experts est ensuite

1. Cette définition a fait l'objet d'un accord dans le contexte du Colloque sur les politiques et réglementations visant à lutter contre l'emploi précaire du Bureau des activités pour les travailleurs (ACTRAV) (Genève, 4-7 octobre 2011).

examiné par un organe tripartite, la Commission de l'application des normes de la Conférence internationale du Travail. Par ailleurs, les syndicats peuvent déposer des plaintes dans le cadre des procédures spéciales. Il existe les procédures de réclamation et de plaintes, qui sont d'application générale et se rapportent uniquement aux conventions qui ont été ratifiées, ainsi que la procédure de plainte spécifique à la liberté syndicale, que les syndicats peuvent utiliser même contre des gouvernements qui n'ont pas ratifié les conventions pertinentes. Les plaintes relatives aux violations de la liberté syndicale sont examinées par le Comité de la liberté syndicale, un organe tripartite du Conseil d'administration du BIT. S'il constate qu'il y a eu violation des normes ou des principes de la liberté syndicale, le Comité de la liberté syndicale fait des recommandations sur la façon de remédier à cette situation. Il demande ensuite aux gouvernements de fournir un rapport sur la mise en œuvre de ces recommandations.

Le travail de ces organes apporte certainement une valeur ajoutée importante aux activités des syndicats au niveau national. Les observations et les recommandations de l'OIT, ainsi que le texte des conventions pertinentes, peuvent servir par exemple à défendre des cas spécifiques lors de négociations avec l'employeur ou le gouvernement; à étayer des conclusions présentées au juge lorsque l'affaire est devant la justice nationale; ou, plus largement, à amender une loi ou renforcer une position dans le contexte d'une réforme du droit du travail.

Le droit à la liberté syndicale est inscrit dans le préambule de la Constitution de l'OIT, ainsi que dans une série de conventions et de recommandations essentielles. Dans cet article, nous nous concentrerons principalement sur les principes liés aux deux conventions fondamentales dans ce domaine, la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949.

La jurisprudence actuelle de l'OIT

Le droit de constituer des organisations et de s'y affilier

En ce qui concerne le droit d'organisation, l'article 2 de la convention n° 87 prévoit que: «Les travailleurs et les employeurs, sans distinction d'aucune sorte, ont le droit, sans autorisation préalable, de constituer des organisations de leur choix, ainsi que celui de s'affilier à ces organisations, à la seule condition de se conformer aux statuts de ces dernières». Le Comité de la liberté syndicale a souligné, lors de l'examen des différentes plaintes déposées par les syndicats du monde entier, que ce droit s'applique à tous les travailleurs, qu'il s'agisse de travailleurs permanents ou de travailleurs recrutés pour une période temporaire, ou de travailleurs temporaires; de travailleurs



en période d'essai; de personnes engagées dans les conditions de conventions de formation, comme apprentis ou à un autre titre; de personnes employées dans le cadre de programmes de lutte contre le chômage; de travailleurs des coopératives; de travailleurs des zones franches d'exportation; et de travailleurs domestiques (BIT, 2006, paragraphes 255-267). Ce principe a été précisé davantage dans un certain nombre de cas examinés par le Comité de la liberté syndicale.

Dans un cas relatif au Pérou², l'organisation plaignante présentait une objection à l'encontre d'une loi autorisant les entreprises industrielles relevant du régime des exportations non traditionnelles à «conclure des contrats temporaires de très courte durée qui sont renouvelés indéfiniment pendant des années et qui ont des effets préjudiciables sur l'exercice des droits syndicaux (compte tenu de la crainte des travailleurs de ne pas voir leur contrat renouvelé) et sur les conditions de travail». Le gouvernement a répondu dans le contexte de ce cas que de façon générale, dans le secteur en question, «l'embauche temporaire aurait été utilisée à maintes reprises comme un élément dissuasif contre l'affiliation syndicale des travailleurs» et aurait «entraîné des effets négatifs au niveau de la protection sociale». Le comité a invité le gouvernement à examiner, avec les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives, «le moyen de garantir que le recours systématique aux contrats temporaires de courte durée dans le secteur des exportations non traditionnelles ne fasse pas obstacle, dans la pratique, à l'exercice des droits syndicaux».

Dans un cas concernant le Mexique³, les allégations portaient, entre autres choses, sur le refus d'enregistrer un syndicat au prétexte qu'il n'existait pas de relation de travail entre le personnel enseignant concerné et l'institution au sein de laquelle leur travail était effectué. L'organisation plaignante déclarait que, d'après la direction générale, des inspections effectuées avec les représentants légaux des employeurs avaient montré que certains membres étaient reconnus comme «prestataires de services professionnels», alors qu'aucun des membres de ce groupe n'était reconnu comme travailleur au sens de la législation fédérale du travail. On pouvait donc en déduire que leur relation était de nature strictement civile et ne constituait pas une relation de travail. Le Comité de la liberté syndicale a rappelé que le critère à retenir pour définir les personnes couvertes par le droit d'organisation «n'est pas la relation d'emploi avec un employeur; cette relation est en effet souvent absente, comme pour les travailleurs de l'agriculture, les travailleurs indépendants en

2. Comité de la liberté syndicale, cas n° 2675. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2911664,fr>.

3. Comité de la liberté syndicale, cas n° 2013. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2905151,fr>.



général ou les membres des professions libérales, qui doivent pourtant tous jouir du droit syndical». Le comité a demandé au gouvernement de prendre les mesures voulues pour s'assurer que les enseignants en question qui sont assujettis à un contrat de prestations de services et les autres catégories de personnes dans une situation similaire puissent légalement constituer les organisations de leur choix qu'ils estiment nécessaires à la promotion et à la défense de leurs intérêts, et puissent s'y affilier.

La Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations de l'OIT s'est penchée sur le droit d'organisation des travailleurs occasionnels au Bangladesh⁴. Le gouvernement indiquait que, «si les travailleurs de quelque secteur que ce soit ont le droit de constituer des syndicats en vertu de la nouvelle loi sur le travail de 2006, les travailleurs du secteur de la démolition des navires sont des travailleurs occasionnels et n'ont pas l'opportunité de constituer des syndicats en raison de la période limitée de leur emploi (liée à la démolition d'un navire bien précis)». La commission d'experts a rappelé que les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte – c'est-à-dire même lorsqu'ils sont des travailleurs occasionnels d'un secteur informel tel que la démolition des navires –, ont le droit de constituer des organisations de leur choix ainsi que celui de s'y affilier.

Dans une observation concernant la Colombie⁵, la commission d'experts s'est référée à l'utilisation de diverses modalités contractuelles de travail telles que les coopératives de travail associé, les contrats de prestation de services et les contrats civils ou commerciaux, qui impliquent de véritables relations de travail et qui servent à effectuer des fonctions et des tâches s'inscrivant dans le cadre des activités normales de l'entité; en vertu de ces modalités de travail, les travailleurs ne sont pas autorisés à constituer des syndicats ou à y adhérer. La commission d'experts a prié le gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour garantir expressément que tous les travailleurs sans distinction, y compris les travailleurs des coopératives et les travailleurs relevant d'autres modalités contractuelles, indépendamment de l'existence ou non d'un lien de travail, bénéficient des garanties prévues dans la convention.

Un cas concernant la République de Corée⁶ portait sur le refus du gouvernement d'enregistrer le Syndicat des travailleurs migrants (MTU), ainsi que des allégations de discrimination et de répression généralisées contre

4. Observation de la Commission d'experts relative à l'application de la convention n° 87 au Bangladesh, publiée en 2008. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2289780,fr>.

5. Observation de la Commission d'experts relative à l'application de la convention n° 87 en Colombie, publiée en 2009. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2698636,fr>.

6. Comité de la liberté syndicale, cas n° 2620. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2911246,fr>.

les travailleurs migrants. Le Comité de la liberté syndicale a considéré que les droits syndicaux de tous les travailleurs, quel que soit leur statut, doivent être garantis afin d'éviter le risque qu'il ne soit tiré avantage de leur situation précaire. Le comité, soulignant l'importance qu'il convient d'attacher à la protection des droits des travailleurs migrants, qu'ils soient en situation régulière ou non, de se syndiquer, a demandé au gouvernement d'entreprendre un examen approfondi de la situation quant au statut des travailleurs migrants, en collaboration avec les partenaires sociaux concernés, «de façon à garantir et protéger pleinement les droits fondamentaux de liberté syndicale et de négociation collective de tous les travailleurs migrants, qu'ils soient en situation régulière ou non, et conformément aux principes de la liberté syndicale, et de privilégier le dialogue avec les partenaires sociaux concernés afin de trouver des solutions négociées aux difficultés auxquelles ces travailleurs sont confrontés». Le comité a demandé au gouvernement de procéder sans délai à l'enregistrement du MTU.

En 2012, la commission d'experts a noté que «l'une des principales préoccupations signalées par les organisations syndicales porte sur l'impact négatif des formes précaires d'emploi sur les droits syndicaux et la protection des travailleurs, et notamment les contrats temporaires à court terme renouvelés à plusieurs reprises, la sous-traitance, même de la part de certains gouvernements dans leur propre service public pour accomplir des tâches permanentes statutaires; et le non-renouvellement de contrats pour des motifs antisyndicaux». La commission d'experts a ajouté que «certaines de ces modalités de contrats privent souvent les travailleurs de l'accès aux droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective, particulièrement lorsqu'elles cachent une relation d'emploi réelle et permanente. Certaines formes de précarité peuvent dissuader les travailleurs de s'affilier à un syndicat» (BIT, 2012, paragraphe 935).

Le droit de constituer des organisations de leur choix

D'après les organes de contrôle de l'OIT, le libre exercice du droit de constituer un syndicat et de s'y affilier implique la libre détermination de la structure et de la composition des syndicats. Concernant les travailleurs temporaires du secteur du bâtiment, ce droit a été réaffirmé par le Comité de la liberté syndicale dans un cas relatif aux Philippines⁷. Les allégations portaient sur une directive générale stipulant que, «pour les travailleurs affectés à certains projets, l'unité de négociation collective est la branche d'activité, et non un projet particulier [...]. Les travailleurs d'un projet donné ne peuvent donc

7. Comité de la liberté syndicale, cas n° 1615. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2902292,fr>.



valablement constituer une unité de négociation collective. Ils peuvent toutefois adhérer au syndicat agréé de l'industrie du bâtiment». L'organisation plaignante déclarait que l'imposition d'une unité de négociation au niveau de la branche d'activité, qui interdisait aux travailleurs de constituer des unités de négociation au niveau de l'établissement ou de la société, violait manifestement le droit d'organisation et de négociation collective. Le Comité de la liberté syndicale a rappelé que «les travailleurs sans distinction d'aucune sorte doivent avoir le droit de constituer les organisations de leur choix et de s'y affilier, qu'il s'agisse de travailleurs permanents ou de travailleurs affectés à un projet pour une période temporaire».

Un autre cas relatif à la Colombie⁸ est particulièrement intéressant à cet égard. Les allégations présentées par le syndicat faisaient référence au refus de l'autorité administrative d'enregistrer l'Union des travailleurs de l'industrie chimique et pharmaceutique (Unitraquifa), ses statuts et son conseil d'administration, au motif, entre autres choses, que la nouvelle organisation acceptait «comme membres des travailleurs des entreprises de travail temporaire de ce secteur industriel». Le gouvernement a expliqué que, pour permettre l'enregistrement, il était nécessaire que les travailleurs fournissent leurs services à des entreprises relevant du même secteur industriel et qu'ils soient liés à ces entreprises par un contrat de travail. Le comité a rappelé que «la nature juridique du lien entre les travailleurs et l'employeur ne devrait avoir aucune incidence sur le droit de s'affilier à des organisations de travailleurs et de participer aux activités de celles-ci». Le comité a demandé au gouvernement «de prendre dans les plus brefs délais les mesures nécessaires pour procéder à l'enregistrement d'Unitraquifa, de ses statuts et de son conseil d'administration».

Le droit de grève

D'après les principes de l'OIT, le droit de grève est un des moyens essentiels dont disposent les travailleurs et leurs organisations pour promouvoir et pour défendre leurs intérêts économiques et sociaux. Il est considéré comme un corollaire indissociable du droit syndical protégé par la convention n° 87 (BIT, 2006, paragraphes 522-523). Ce droit n'est toutefois pas absolu. Il peut faire l'objet de restrictions, voire d'interdictions: *a)* dans la fonction publique uniquement pour les fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'Etat; *b)* dans les services essentiels au sens strict du terme (c'est-à-dire les services dont l'interruption mettrait en danger, dans l'ensemble ou dans une partie de la population, la vie, la sécurité ou la santé de la personne);

8. Comité de la liberté syndicale, cas n° 2556. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2910702,fr>.

ou c) en cas de crise nationale aiguë et pour une durée limitée dans le temps. En dehors de ces situations particulières, les travailleurs précaires devraient avoir le droit de faire grève, y compris le droit de grève de solidarité. A ce propos, la commission d'experts a indiqué au sujet du Royaume-Uni⁹ «que les travailleurs doivent être en mesure d'exercer une action revendicative sur des questions qui les touchent même si, dans certains cas, leur employeur direct n'est pas partie au conflit. Ce peut être le cas, par exemple, lorsque l'organisation structurelle des entreprises en sociétés mères, filiales ou sociétés sous-traitantes conduit à une situation où les intérêts des travailleurs peuvent ne pas nécessairement aboutir avec leur employeur direct, mais où le recours à une action revendicative peut aboutir à la satisfaction de revendications légitimes. A cet égard, la commission rappelle sa position, selon laquelle les travailleurs doivent pouvoir participer à des grèves de solidarité pour autant que la grève initiale qu'ils soutiennent soit elle-même légale».

La commission d'experts a examiné les commentaires envoyés par un syndicat qui faisaient référence à l'interdiction du droit de grève aux travailleurs agricoles durant la récolte au Chili¹⁰. Le gouvernement a indiqué que le fait que ces travailleurs ne pouvaient pas négocier une convention collective ni bénéficier du droit de grève tenait à ce que «ces travailleurs accomplissaient des tâches saisonnières et de courte durée. A cet égard, la commission d'experts rappelle que le droit de grève est un corollaire indissociable du droit syndical et ne peut faire l'objet de restrictions que dans le cas des services essentiels et dans celui des fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'Etat. Compte tenu de ces éléments et du fait que ces travailleurs agricoles ne peuvent pas être considérés comme relevant de l'une de ces catégories, la commission prie le gouvernement de prendre les mesures nécessaires afin de garantir en droit et dans la pratique que les travailleurs agricoles jouissent du droit de grève».

Le droit d'être protégé contre des actes de discrimination antisyndicale

La protection contre la discrimination antisyndicale est un des éléments essentiels de la convention n° 98 pour garantir l'exercice effectif des droits de liberté d'association et de négociation collective. Cette protection est

9. Observation de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations concernant l'application de la convention n° 87 au Royaume-Uni, publiée en 1997. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2151320,fr>.

10. Observation de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations concernant l'application de la convention n° 87 au Chili, publiée en 2010. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2314910,fr>.



particulièrement importante pour les travailleurs précaires, dont la situation est plus vulnérable et qui sont donc plus exposés à ce genre de violations. L'article 1 prévoit que cette protection s'applique notamment «en ce qui concerne les actes ayant pour but de: *a*) subordonner l'emploi d'un travailleur à la condition qu'il ne s'affilie pas à un syndicat ou cesse de faire partie d'un syndicat; *b*) congédier un travailleur ou lui porter préjudice par tous autres moyens, en raison de son affiliation syndicale ou de sa participation à des activités syndicales en dehors des heures de travail ou, avec le consentement de l'employeur, durant les heures de travail».

Concernant les travailleurs ayant des contrats de courte durée, le Comité de la liberté syndicale a souligné que le «non-renouvellement d'un contrat d'emploi pour des raisons de discrimination antisyndicale constitue un préjudice au sens de l'article 1 de la convention n° 98» (BIT, 2006, paragraphe 785). Il a également estimé que «les mesures de sous-traitance accompagnées de licenciements de dirigeants syndicaux peuvent constituer une violation du principe selon lequel nul ne devrait faire l'objet de discrimination en matière d'emploi en raison de son affiliation ou de ses activités syndicales» (BIT, 2006, paragraphe 790).

D'après le comité, «il est nécessaire que la législation établisse d'une manière expresse des recours et des sanctions suffisamment dissuasives contre les actes de discrimination antisyndicale afin d'assurer l'efficacité pratique» de l'article 1 de la convention n° 98 (BIT, 2006, paragraphe 822). «Les règles de fond existant dans la législation nationale qui interdisent les actes de discrimination antisyndicale ne sont pas suffisantes si elles ne sont pas accompagnées de procédures efficaces assurant une protection adéquate contre de tels actes» (BIT, 2006, paragraphe 818).

La jurisprudence du Comité de la liberté syndicale comporte un exemple intéressant relatif à la protection des travailleurs en situation irrégulière. Ce cas concernait les Etats-Unis¹¹ où les voies de recours existantes en cas de licenciement illégal de travailleurs en situation irrégulière se limitaient à: *a*) un ordre de cesser toute violation de la loi; et *b*) l'affichage d'un avis énonçant les droits des salariés au titre de la loi et énumérant les pratiques déloyales antérieures. Le comité a estimé que ces mesures ne sanctionnaient en aucune manière les actes de discrimination antisyndicale déjà commis mais ne pouvaient que décourager des actes futurs. Cette approche risquait d'offrir peu de protection aux travailleurs en situation irrégulière susceptibles d'être licenciés sans discernement pour exercice des droits syndicaux. Le comité a donc conclu que ces recours n'étaient pas suffisants pour garantir une protection efficace contre les actes de discrimination antisyndicale.

11. Comité de la liberté syndicale, cas n° 2227. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2907332,fr>.

Un autre cas relatif à la République de Corée¹² est intéressant à propos de la discrimination antisyndicale. La plainte concernait la situation des travailleurs «affectés illégalement», une forme de fausse sous-traitance qui servait à déguiser ce qui était en réalité une relation de travail dans le secteur de la métallurgie et à priver les travailleurs de la protection légale prévue par la loi, et en particulier les laissait sans moyens de défense vis-à-vis des actes récurrents de discrimination antisyndicale. Rappelant qu'il avait déjà examiné auparavant les difficultés rencontrées par les travailleurs précaires ayant des relations d'emploi déguisées dans le secteur du bâtiment, le comité a demandé au gouvernement d'établir, en consultation avec les partenaires sociaux concernés, des mécanismes appropriés, dans le but de renforcer la protection des droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs employés par des sous-traitants (les travailleurs «affectés illégalement»), prévenant ainsi tout abus de la sous-traitance utilisée comme un «moyen de priver dans la pratique ces travailleurs de l'exercice de leurs droits fondamentaux».

La commission d'experts a examiné des allégations relatives à l'utilisation discriminatoire et systématique de contrats à durée déterminée au Bélarus¹³. Le syndicat avait notamment allégué que les membres des syndicats libres et indépendants étaient contraints de quitter leur syndicat sous la menace du non-renouvellement de leur contrat, de pressions et de harcèlement. La commission d'experts a pris note avec préoccupation de ces allégations et a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour veiller à ce que ces cas soient portés sans délai à l'attention du Conseil tripartite pour l'amélioration de la législation dans le domaine social et du travail.

Le droit de négocier collectivement

L'article 4 de la convention n° 98 prévoit que des mesures appropriées aux conditions nationales doivent, si nécessaire, être prises pour encourager et promouvoir le développement et l'utilisation les plus larges de procédures de négociation volontaire de conventions collectives entre les employeurs et les organisations d'employeurs d'une part, et les organisations de travailleurs d'autre part, en vue de régler par ce moyen les conditions d'emploi. Les

12. Comité de la liberté syndicale, cas n° 2602. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2911087,fr>.

13. Observation de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations relative à l'application de la convention n° 98 au Bélarus, publiée en 2011. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2319209,fr>.

seules exclusions possibles à l'application de la convention n° 98 sont les forces armées et la police, ainsi que les fonctionnaires publics commis à l'administration de l'Etat.

Concernant les catégories de travailleurs examinés dans cet article, le Comité de la liberté syndicale a déclaré qu'«aucune disposition de la convention n° 98 n'autorise l'exclusion du personnel contractuel de son champ d'application» (BIT, 2006, paragraphe 898). Le comité a également indiqué que «les travailleurs temporaires doivent pouvoir négocier collectivement» (BIT, 2006, paragraphe 906). «En relation avec des offres d'emplois temporaires dans le secteur public pour lutter contre le chômage, alors que la rémunération n'était pas fixée conformément aux dispositions des conventions collectives régissant le traitement des fonctionnaires permanents, le comité a exprimé l'espoir que le gouvernement veillera, dans la pratique, à ce que ces offres d'emplois demeurent temporaires et qu'elles ne deviennent pas l'occasion d'offrir des postes permanents à des chômeurs dont le droit de négocier collectivement leur salaire est limité» (BIT, 2006, paragraphe 907).

Dans ce contexte, un cas relatif au Canada¹⁴ est pertinent. Il porte sur le «refus d'accorder le droit de négociation collective au personnel scolaire et de soutien à temps partiel des collèges d'arts appliqués et de technologie de l'Ontario. [...] Tout en prenant dûment note des explications données par le gouvernement sur la situation spécifique des programmes et activités des collèges [...] le comité rappelle que tous les travailleurs [...] devraient pouvoir constituer les organisations de leur choix et y adhérer pour promouvoir et défendre les intérêts de leurs membres [...] Le comité signale également que tous les agents de la fonction publique, à l'exception de ceux qui sont commis à l'administration de l'Etat, devraient bénéficier du droit de négociation collective et qu'aucune disposition de la convention n° 98 n'autorise l'exclusion du personnel contractuel de son champ d'application. Bien que la situation particulière des employés à temps partiel concernés dans le présent cas puisse justifier un traitement différencié et des ajustements en ce qui concerne la définition des unités de négociation, les règles de certification, etc., de même que des négociations spécifiques prenant en compte leur statut et leurs exigences professionnelles, le comité ne voit aucune raison pour laquelle les principes relatifs aux droits fondamentaux d'association et de négociation collective accordés à l'ensemble des travailleurs ne devraient pas s'appliquer aux employés à temps partiel. Le comité demande donc au gouvernement de prendre rapidement les mesures législatives nécessaires, en consultation avec les partenaires sociaux, pour faire en sorte que les personnels, enseignant et de soutien, des collèges d'arts appliqués et de technologie

14. Conclusions du comité de la liberté syndicale, cas n° 2430, par. 359-362. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2909541,fr>.

employés à temps partiel jouissent pleinement des droits d'organisation et de négociation collective comme tous les autres travailleurs».

Un autre cas canadien¹⁵ présentait une situation similaire, qui concernait cette fois-ci le refus du droit de négociation collective aux travailleurs occasionnels de la fonction publique. Le comité a rappelé à ce sujet que tous les agents de la fonction publique, à l'exception de ceux qui sont commis à l'administration de l'Etat, doivent bénéficier des droits de négociation collective. Le comité a demandé au gouvernement de prendre des mesures dans un proche avenir pour veiller à ce que les travailleurs occasionnels et autres, qui sont actuellement exclus de la définition d'employé, aient le droit de négociation collective, conformément aux principes de la liberté syndicale.

Un cas relatif à la République de Corée¹⁶ portait sur les travailleurs précaires et particulièrement vulnérables du bâtiment exerçant leur droit d'organisation et de négociation dans un contexte de négociation complexe, impliquant plusieurs niveaux de sous-traitants sur lesquels l'adjudicataire principal exerçait une position dominante. C'est avec un profond regret que le comité a constaté que certains tribunaux avaient rendu des décisions concluant que les conventions collectives signées par le syndicat du bâtiment et la principale entreprise n'étaient applicables qu'aux employés de l'entreprise principale et ne s'appliquaient pas aux travailleurs engagés par des sous-traitants. Le comité a demandé au gouvernement de poursuivre ses efforts afin de «promouvoir une négociation collective libre et volontaire sur les conditions d'emploi dans le secteur de la construction couvrant, notamment, les travailleurs 'journaliers' vulnérables».

Dans le cas n° 2602 concernant la République de Corée susmentionné, le comité a réaffirmé le droit de négociation collective des travailleurs indépendants. A propos de la situation des conducteurs propriétaires de véhicules de transport, le comité a pris note du fait que, d'après la législation nationale, une organisation ne pouvait pas être considérée comme un syndicat si des personnes qui ne sont pas employées sont autorisées à s'y affilier. Le gouvernement a indiqué que dans ce cas – même si les personnes indépendantes pouvaient constituer leurs propres organisations pour représenter leurs intérêts et, par cet intermédiaire, adresser leurs revendications au gouvernement et aux organisations d'entreprises – ces organisations ne peuvent pas être considérées comme des syndicats. Le comité a prié le gouvernement d'établir, en consultation avec les partenaires sociaux concernés, «des mécanismes spécifiques de négociation collective tenant compte des particularités

15. Comité de la liberté syndicale, cas n° 2083. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2905776,fr>.

16. Comité de la liberté syndicale, cas n° 1865. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:50002:0::NO::P50002_COMPLAINT_TEXT_ID,P50002_LANG_CODE:2903791,fr>.



des travailleurs indépendants». Dans le même cas, le comité s'est penché sur la situation des travailleurs en sous-traitance du secteur de la métallurgie et a prié le gouvernement de prendre toutes les mesures nécessaires pour promouvoir la négociation collective sur les termes et conditions d'emploi des travailleurs en sous-traitance, y compris par le renforcement des capacités de négociation, de sorte que ces travailleurs «puissent effectivement exercer leur droit de chercher à améliorer les conditions de vie et de travail de leurs membres par le biais de négociations de bonne foi».

La commission d'experts a examiné la situation des travailleurs en sous-traitance vis-à-vis de la négociation collective aux Pays-Bas¹⁷. Les commentaires du syndicat portaient sur «les répercussions qu'un avis publié par l'Autorité néerlandaise de la concurrence (NMA) a eues dans la pratique, décourageant des négociations avec les employeurs au niveau sectoriel sur les conditions de travail en sous-traitance (pour les personnes qui ne travaillent pas nécessairement sous l'autorité stricte de l'employeur et qui peuvent avoir plus d'un lieu de travail)». Le syndicat a rappelé que, «dans son avis publié en 2007, la NMA faisait part de son point de vue selon lequel toute convention collective du travail contenant des dispositions relatives à la sous-traitance devrait être annulée, dans la mesure où la personne travaillant en sous-traitance est considérée comme une entreprise conformément à la législation sur la concurrence, et que les employeurs ont réagi en manifestant leur refus de renégocier les conditions de travail, en particulier dans le secteur des arts du spectacle». La commission d'experts a rappelé que l'article 4 de la convention n° 98 établit le principe de la négociation collective libre et volontaire ainsi que l'autonomie des parties à la négociation, et a demandé «au gouvernement de fournir dans son prochain rapport des informations sur les résultats obtenus dans le cadre du processus judiciaire en cours».

Dans une observation relative à Haïti¹⁸, la commission d'experts, notant qu'il n'existait aucune convention collective en vigueur pour les travailleurs ruraux, ceux de l'économie informelle, les travailleurs indépendants et les travailleurs domestiques, a prié le gouvernement d'examiner avec les partenaires sociaux concernés «la façon de promouvoir la négociation collective» de ces secteurs.

La commission d'experts a également examiné le droit à la négociation collective des apprentis et des travailleurs engagés pour une tâche déterminée

17. Observation de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations relative à l'application de la convention n° 98 aux Pays-Bas, publiée en 2011. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2327798,fr>.

18. Observation de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations relative à l'application de la convention n° 98 en Haïti, publiée en 2010. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2318201,fr>.

ou saisonnière au Chili¹⁹. Les commentaires du syndicat national portaient sur le Code du travail qui prévoit que «la rémunération des apprentis ne peut être en aucun cas fixée par le biais de conventions collectives ou de sentences arbitrales rendues dans le cadre d'une négociation collective, [...] et que les travailleurs au bénéfice d'un contrat d'apprentissage et ceux qui sont engagés exclusivement pour une tâche déterminée ou saisonnière ne peuvent pas négocier collectivement». D'après le gouvernement, cette interdiction était due au fait que les services étaient rendus sur une base temporaire, et toujours pour une période de temps inférieure à la durée de validité d'une convention collective (deux ans). La commission d'experts a souligné que, d'après la convention, seules les forces armées, la police et les fonctionnaires publics commis à l'administration de l'Etat pouvaient être exclus de la négociation collective et a demandé au gouvernement de prendre les mesures nécessaires pour amender la législation afin d'autoriser les travailleurs concernés à bénéficier de la négociation collective.

Le gouvernement des Etats-Unis a signalé à la commission d'experts que les travailleurs employés par des agences de travail temporaire n'appartiennent pas forcément à l'unité de négociation de l'entreprise utilisatrice, sauf si les deux employeurs y consentent, mais que les employés sous contrat avec le fournisseur de main-d'œuvre qualifiée peuvent toujours constituer leurs propres unités de négociation. La commission d'experts a rappelé que l'article 12 de la convention n° 181 sur les agences d'emploi privées prescrit à l'Etat Membre de déterminer et répartir, conformément à la législation et à la pratique nationales, les responsabilités respectives des agences d'emploi privées et des entreprises utilisatrices en matière de négociation collective. La commission a indiqué à cet égard que, «lorsque les responsabilités en matière de négociation collective se répartissent entre les agences d'emploi privées et les entreprises utilisatrices d'une manière différenciée, les travailleurs des agences d'emploi privées doivent pouvoir exercer leur droit de négocier collectivement *dans la pratique*» (BIT, 2010, paragraphe 311).

Consultation et flexibilité dans le domaine du travail

Le Comité de la liberté syndicale a également développé un important principe relatif à la nécessité de consulter les organisations de travailleurs au sujet de la flexibilité de l'emploi. Il a indiqué à ce sujet qu'«une restructuration du secteur public et/ou une plus grande flexibilité dans le domaine du travail – par exemple en généralisant les contrats de travail de courte

19. Observation de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations relative à l'application de la convention n° 98 au Chili, publiée en 2010. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO::P13100_COMMENT_ID,P13100_LANG_CODE:2317778,fr>.

durée – ne constituent pas en soi une violation de la liberté syndicale. Toutefois, il est indéniable que ces changements entraînent des conséquences importantes dans le domaine social et syndical, en particulier en raison de la plus grande précarité d'emploi qui peut en résulter. Il serait donc nécessaire que les organisations d'employeurs et de travailleurs soient consultées sur la portée et les modalités des mesures décidées par les autorités» (BIT, 2006, paragraphe 1078).

Les travailleurs
précaires
et l'exercice
de la liberté
syndicale
et de la négociation
collective

Conclusions

Comme nous l'avons vu ci-dessus, les syndicats ont eu recours à de nombreuses reprises aux mécanismes de contrôle de l'OIT au sujet du refus des droits de liberté syndicale et de négociation collective aux travailleurs précaires. Il reste encore à étudier l'impact de ces actions au niveau national mais, au niveau international, elles ont entraîné l'élaboration d'une jurisprudence spécifique affirmant que la protection accordée par les conventions n^{os} 87 et 98 et, plus généralement, les principes de la liberté syndicale de l'OIT couvrent les différentes formes d'emploi précaire. En outre, les organes de contrôle ont reconnu que certaines formes de précarité empêchent souvent les travailleurs d'accéder aux droits de liberté syndicale et de négociation collective ou peuvent les dissuader de s'affilier à un syndicat.

L'étendue de la portée de la convention n^o 87, qui n'accepte comme exception que les forces armées, la police et les fonctionnaires publics commis à l'administration de l'Etat, est systématiquement confirmée par les organes de contrôle de l'OIT. Le droit d'organisation est donc applicable à tous les travailleurs, sans distinction d'aucune sorte, qu'il s'agisse de travailleurs permanents ou de travailleurs recrutés pour une période temporaire, ou de travailleurs temporaires; de travailleurs en période d'essai; des personnes engagées dans les conditions de conventions de formation, comme apprentis ou à un autre titre; des personnes employées dans le cadre de programmes de lutte contre le chômage; des travailleurs à temps partiel; des travailleurs des zones franches d'exportation; des travailleurs domestiques; des travailleurs indépendants, occasionnels ou du secteur informel; des travailleurs des coopératives; ceux qui relèvent d'autres modalités contractuelles, indépendamment de l'existence ou non d'un lien de travail; et à tous les travailleurs migrants, qu'ils soient en situation régulière ou non.

Les organes de contrôle de l'OIT ont attiré l'attention sur la nécessité de garantir que le recours systématique aux contrats temporaires de courte durée ne devienne pas dans la pratique un obstacle à l'exercice des droits syndicaux.

Concernant le travail intérimaire et le travail temporaire tout particulièrement, les organes de contrôle de l'OIT ont indiqué que la nature juridique du lien entre les travailleurs et l'employeur ou la durée de leur contrat ne devrait avoir aucune incidence sur leur droit de s'affilier à des



organisations de travailleurs de leur choix et de participer aux activités de celles-ci.

Le droit de grève, y compris les grèves de solidarité, ne peut faire l'objet de restrictions pour les catégories de travailleurs examinées, au-delà des restrictions autorisées pour tous les travailleurs. Ces restrictions se réfèrent essentiellement aux fonctionnaires qui exercent des fonctions d'autorité au nom de l'Etat et aux travailleurs dans les services essentiels. Les organes de contrôle ont indiqué que les travailleurs devraient être en mesure de mener des actions revendicatives sur les questions qui les touchent même si, dans certains cas, leur employeur direct n'est pas partie au conflit. Ce peut être le cas, par exemple, lorsque l'organisation structurelle des entreprises en sociétés mères, filiales ou sociétés sous-traitantes conduit à une situation où les intérêts des travailleurs peuvent ne pas nécessairement aboutir avec leur employeur direct, mais où le recours à une action revendicative peut aboutir à la satisfaction de leurs revendications légitimes.

Il est essentiel pour les travailleurs précaires de bénéficier d'une protection adéquate et efficace contre les actes de discrimination antisyndicale. Dans le cas des travailleurs engagés sous une forme de pseudo-sous-traitance destinée à masquer ce qui est en réalité une relation de travail, les organes de contrôle ont demandé aux gouvernements d'établir des mécanismes appropriés, dans le but de renforcer la protection des droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs employés par des sous-traitants, prévenant ainsi tout abus de la sous-traitance utilisée comme un moyen de priver dans la pratique ces travailleurs de l'exercice de leurs droits fondamentaux. Cette demande de «mécanismes appropriés» pour garantir une protection efficace aux travailleurs les plus vulnérables pourrait faire l'objet de recherches de la part du mouvement syndical, dont la volonté est de protéger les travailleurs précaires par le biais d'une réglementation.

Aux termes de la convention n° 98, les gouvernements sont tenus de promouvoir la négociation collective pour tous les travailleurs et tous les employeurs, les seules exclusions possibles étant les forces armées, la police et les fonctionnaires publics commis à l'administration de l'Etat. Pour les organes de contrôle de l'OIT, le droit de négocier collectivement s'applique en particulier au personnel intérimaire; aux travailleurs temporaires et occasionnels; aux travailleurs à temps partiel; aux travailleurs indépendants; aux apprentis et aux travailleurs engagés pour une tâche spécifique ou pour une période spécifique; aux travailleurs de l'économie informelle; aux travailleurs domestiques; et aux travailleurs en sous-traitance.

Concernant les travailleurs indépendants, les organes de contrôle ont demandé aux gouvernements d'élaborer des mécanismes spécifiques de négociation collective correspondant aux spécificités de ces travailleurs. Les organes de contrôle ont également souligné que, parmi toutes les mesures qu'il était nécessaire de prendre pour promouvoir les droits de négociation collective des travailleurs en sous-traitance, figurait la création de capacités



de négociation. La situation spécifique des travailleurs précaires peut rendre nécessaires des mécanismes et des mesures particulières pour garantir à ces travailleurs un accès effectif à ce droit fondamental.

En outre, d'après les organes de contrôle de l'OIT, les organisations d'employeurs et de travailleurs devraient être consultées au sujet de l'étendue et de la forme que revêtent les mesures relatives à la flexibilité de l'emploi adoptées par les autorités, étant donné que ces mesures ont des conséquences significatives sur le domaine social et le milieu syndical, en raison de l'accroissement de l'insécurité de l'emploi auquel ces mesures peuvent donner lieu.

Des plaintes plus détaillées et bien étayées pourraient contribuer au développement et au renforcement de la jurisprudence existante. Certes, la reconnaissance juridique de ces droits ne signifie pas nécessairement que les travailleurs précaires seront en mesure d'exercer ces droits dans la pratique. Cependant, cette jurisprudence constitue, à notre avis, une base solide pour l'action des syndicats. Elle pourrait et devrait être utilisée pour appuyer l'élaboration d'une législation nationale appropriée, accompagnée de mécanismes administratifs et judiciaires destinés à faire respecter la loi, afin de garantir efficacement la protection des droits de liberté syndicale et de négociation collective des travailleurs précaires.

Références

- BIT. 2006. *Recueil de décisions et de principes du Comité de la liberté syndicale du Conseil d'administration du BIT*, cinquième édition (révisée), Genève. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_090633.pdf>.
- . 2010. Etude d'ensemble sur les instruments relatifs à l'emploi à la lumière de la Déclaration de 2008 sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, Rapport III (Partie 1B) de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/@ed_norm/@relconf/documents/meetingdocument/wcms_123391.pdf>.
- . 2012. *Donner un visage humain à la mondialisation*, Etude d'ensemble sur les conventions fondamentales concernant les droits au travail à la lumière de la Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, 2008, Informations et rapports sur l'application des conventions et recommandations, Conférence internationale du Travail, 101^e session, Genève. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_174829.pdf>.



Les travailleurs précaires interdits de négociation collective

Embûches légales et difficultés pratiques

Camilo Rubiano

Bureau international du Travail



MOTS-CLÉS emploi précaire, droits des travailleurs, négociation collective, rôle de l'OIT, attitude syndicale, législation du travail, commentaire, définition, pays développés, pays en développement

Le débat sur la précarité et sa cohorte d'arrangements sur la «flexibilité» et le travail «hors norme» n'est pas nouveau. Nombre d'experts ont suivi de près les évolutions de ces vingt dernières années et n'ont pas manqué d'en souligner les effets négatifs sur l'emploi et les conditions de vie de nombreuses communautés (Rodgers et Rodgers, 1989; Vosko, 2010; Standing, 2011).

La crise économique que l'on vit n'a pourtant fait que conforter les revendications des patrons (entre autres) en faveur d'une accélération et d'une amplification des mesures propres à favoriser la flexibilité du travail¹. De fait, cela est déjà le cas dans un certain nombre de pays qui ont promulgué de nouvelles lois assouplissant le mode de gestion du marché du travail pour contre-carrer les effets de la crise². Dès lors, on peut dire, sans se tromper, que le risque est grand de voir la précarité prendre plus d'ampleur dans les années à venir.

Face à cette perspective, la négociation collective apparaît comme l'instrument propre à atténuer ce risque et à favoriser les conditions de vie et de travail de nombreux salariés, en particulier de ceux qui, à tout moment, peuvent basculer dans la précarité, femmes et jeunes adultes surtout. De fait, elle est le mieux à même de faire valoir la notion de travail décent et le bienfait d'autres avantages (BIT, 2009) comme elle aide, en divers points du globe, à définir la grille des salaires (Parlement européen, 2010, paragraphe Q). Aussi peut-on considérer qu'elle est – sur le marché du travail – un puissant outil auquel recourir pour combler le fossé qui sépare encore l'emploi standard (permanent, plein temps) et le travail hors norme. Mais l'accès à la négociation collective emprunte une voie semée d'embûches, sur le plan légal comme dans la pratique, empêchant les salariés non classiques de réclamer et d'obtenir ce droit.

Cet article entend se pencher sur l'aspect légal de ces obstacles afin de mieux saisir la manière dont ils grippent le mécanisme d'accès à la négociation

1. Au cours de la récente réunion d'experts tripartite chargée d'examiner l'invalidation de la convention n° 158 et de la recommandation n° 166, qui s'est tenue au BIT du 18 au 21 avril 2011, le groupe des employeurs a demandé l'abrogation de cette convention, en invoquant principalement son manque de «flexibilité».

2. A titre d'exemple, en Grèce, aux termes de la loi 3899 de 2010, la durée maximale d'un emploi à court terme a été portée à neuf mois par année calendaire (contre six autrefois). En Roumanie, la loi n° 40/2011, amendement le Code du travail, stipule que la durée de la période d'essai est fixée à quatre-vingt-dix jours au maximum pour un poste opérationnel et à cent vingt jours pour un poste de direction (contre trente et quatre-vingt-dix jours respectivement). En Slovaquie, le nouveau Code du travail, adopté le 13 juillet 2001, a porté de deux à trois le nombre maximal de contrats successifs à durée déterminée, de deux à trois ans la durée limite d'un contrat à durée déterminée unique, et de deux à trois ans la durée cumulée de contrats à durée déterminée successifs. En Pologne, la loi anticrise, promulguée en 2010, ne met pas de limite au nombre de contrats à durée déterminée, mais stipule que leur durée totale ne saurait dépasser vingt-quatre mois. Aux Pays-Bas, la loi du 30 juin 2010 permet la signature de quatre contrats à durée déterminée successifs avec des salariés de moins de 27 ans (contre trois autrefois). En Espagne, plus récemment, le gouvernement, par le biais du décret-loi royal 14/2011, a suspendu la limitation du recours au contrat temporaire jusqu'au mois de décembre 2013 (autrefois, cette durée ne pouvait excéder vingt-quatre mois par période de trente mois).



collective. Et, pour mieux situer les limites de l'emploi précaire et la masse des salariés exclus de cette négociation, on se posera d'emblée deux questions: Qui range-t-on parmi les travailleurs précaires? Qui est en droit de négocier de manière collective? On en trouvera la réponse dans la littérature existante et les normes élaborées au sein de l'OIT. Le cadre, une fois dressé, suivra un relevé des dispositions législatives les plus courantes, qui ferment la porte à certains, et l'on marquera un temps d'arrêt sur ceux qui, parmi les exclus, sont dans la situation la plus précaire. Enfin, certaines suggestions seront avancées pour surmonter ces obstacles. Ce document, en dépit de ses évidentes limites, cherche à apporter certains éléments au débat sur le travail précaire.

Le décor et les acteurs

Qui sont ces travailleurs précaires?

On a longtemps épiqué sur le sens et la portée de ce type de travail. Sous l'angle légal, identifier le travailleur précaire n'est cependant pas chose aisée: la notion de précarité n'entre dans aucune catégorie lorsqu'on cherche à distinguer les différents métiers, l'activité économique ou le statut associé à tel ou tel emploi. Ce qui explique qu'aucune législation ne se réfère au travailleur précaire en tant que tel³ et, partant, qu'il n'existe aucune définition légale – voire même aucune référence – de ce type de statut. Jusque-là, la tâche incombait aux universitaires et inspirateurs des politiques nationales, qui ont bien tenté de combler ce vide en délimitant, de manière approximative, les contours de cette précarité. De plus, les définitions retenues n'ont cessé de varier au gré de phénomènes changeants comme l'état du marché du travail ou la donne économique et sociale, ce qui, la plupart du temps, empêchait de les associer à telle ou telle catégorie de travailleurs.

Dans l'optique syndicale, l'emploi précaire est la résultante de certains arrangements, qui s'écartent de la relation de travail standard (UNI Global Union, 2007; UITA, 2006; IBB, 2011) et d'où sont absentes les obligations inhérentes à un emploi régulier et à une relation normale entre salariés et employeurs (Rasell et Appelbaum, 1998). Et, sous le vocable d'«arrangements», on trouve le travail partiel, le contrat à durée déterminée et l'emploi temporaire dans leurs diverses formes et combinaisons, y compris celles du travail «indépendant» (avec son statut propre).

3. Se référer à la Classification internationale type de professions, 2008 (CITP-08), à la Classification internationale d'après la situation dans la profession, 1993 (CISP-93), et à la Classification internationale type, par industrie, de toutes les branches d'activité économique, 2009 (CITI Rev. 4). Nombre de pays ont leur propre système de classification fondé sur ces normes internationales.

S'ils partagent ce point de vue, d'aucuns n'hésitent pas à aller plus loin, estimant que la précarité dépasse largement ce cadre, tant il est vrai qu'elle est synonyme d'insécurité et d'incertitude, en plus de signifier bas salaires, peu ou pas d'avantages sociaux, peu ou pas de vacances (Vosko, 2010; Standing, 2011). A certains égards, l'emploi standard prend tout aussi bien un tour précaire quand il affiche certaines de ces caractéristiques. Et, suivant les mêmes critères, il est loisible de porter au nombre des «précaires» ceux qui occupent un emploi irrégulier (Rubery, 1989) ou qui émargent à l'économie informelle (Sylos-Labini, 1964).

Identifier avec précision les travailleurs précaires n'est pas une tâche aisée, d'autant que nombre de salariés, quels qu'aient pu être leurs conditions d'embauche et leur statut, risquent à un moment de connaître la précarité s'ils se retrouvent dans l'une des situations évoquées ci-dessus.

Al'évidence, il n'est pas possible de suivre toutes les catégories de salariés et cet article se concentrera, pour les besoins de l'exposé, sur le phénomène d'exclusion qui frappe la main-d'œuvre de l'économie informelle, aussi bien que celle qui se trouve dans une situation d'emploi hors norme et tous ceux que l'on regroupe sous l'étiquette d'indépendants.

Qui a droit de participation à la négociation collective?

Les droits et principes régissant la liberté syndicale et la négociation collective sont au cœur des valeurs et du mandat de l'OIT. Sa Constitution et sa Déclaration relative aux principes et droits fondamentaux au travail de 1998 s'y réfèrent. On les retrouve dans diverses conventions et recommandations adoptées par la Conférence internationale du Travail, et notamment la convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948, et la convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949⁴. Pour l'essentiel, le premier de ces textes donne aux travailleurs (et employeurs) le droit de créer et de rallier l'organisation de leur choix, sans autorisation préalable de l'autorité publique (convention n° 87, article 2).

4. D'autres conventions et recommandations de l'OIT viennent compléter le dossier sur la liberté syndicale et la négociation collective, et parmi elles: la convention (n° 11) sur le droit d'association (agriculture), 1921; la convention (n° 84) sur le droit d'association (territoires non métropolitains), 1947; la recommandation (n° 91) sur les conventions collectives, 1951; la recommandation (n° 92) sur la conciliation et l'arbitrage volontaires, 1951; la recommandation (n° 94) concernant la collaboration sur le plan de l'entreprise, 1952; la recommandation (n° 113) sur la consultation aux échelons industriel et national, 1960; la recommandation (n° 129) sur les communications dans l'entreprise, 1967; la recommandation (n° 130) sur l'examen des réclamations, 1967; la convention (n° 135) et la recommandation (n° 143) concernant les représentants des travailleurs, 1971; la convention (n° 141) et la recommandation (n° 149) sur les organisations de travailleurs ruraux, 1975; la convention (n° 151) et la recommandation (n° 159) sur les relations de travail dans la fonction publique, 1978; la convention (n° 154) et la recommandation (n° 163) sur la négociation collective, 1981.



Le second traite des rapports entre salariés et patrons et entre leurs organisations respectives, et contribue à fixer les termes et conditions de l'emploi par le truchement d'accords collectifs. Il invite les Etats Membres à prendre les mesures appropriées pour faciliter les procédures de négociations volontaires (convention n° 98, article 4).

A noter que ces deux instruments, qui ont reçu un soutien quasi universel⁵, s'appliquent en principe à tous les travailleurs sans aucune distinction, exception faite des membres des forces armées et de la police (convention n° 87, article 9; convention n° 98, article 5(1)), et des fonctionnaires de l'administration publique (convention n° 98, article 6).

Outre leur tâche dédiée à l'élaboration des normes, les mécanismes de supervision de l'OIT ont joué un rôle important dans la définition du champ d'application des droits et principes concernant la liberté syndicale et la négociation collective. L'activité de contrôle de la commission d'experts et les travaux du Comité de la liberté syndicale (examen des plaintes) ont créé, par le biais de leurs observations et recommandations, une véritable jurisprudence en matière d'exclusion (légale ou simplement pratique) dans les pays Membres de l'Organisation. Ainsi, en relation avec les salariés en risque de précarité, la commission d'experts s'est intéressée à certains pays où employés de maison, travailleurs temporaires et indépendants étaient privés du droit de s'organiser. Elle en avait conclu que «ces salariés n'étant pas nommément exclus de la convention n° 87, ils étaient naturellement en droit d'être couverts par les garanties qui y sont inscrites et, en particulier, de se constituer en syndicat et d'en être membres» (BIT, 1983, paragraphe 98).

Plus récemment, le Comité de la liberté syndicale a eu à traiter de cas spécifiques portant sur l'exclusion de travailleurs précaires et a affirmé que ces salariés, comme tous les autres, étaient en droit de s'organiser et de négocier collectivement. Pour ne citer qu'un exemple, le comité, examinant le cas de salariés à temps partiel, a déclaré: «Bien que la situation particulière des employés à temps partiel concernés [...] puisse justifier un traitement différencié et des ajustements en ce qui concerne la définition des unités de négociation, les règles de certification, etc., de même que des négociations spécifiques prenant en compte leur statut et leurs exigences professionnelles, le comité ne voit aucune raison pour laquelle les principes énumérés ci-dessus relatifs aux droits fondamentaux d'association et de négociation collective accordés à l'ensemble des travailleurs ne devraient pas s'appliquer aux employés à temps partiel»⁶. S'agissant des travailleurs indépendants, le comité a appelé que «le critère à retenir pour définir les personnes couvertes

5. En août 2011, les conventions n°s 87 et 98 avaient recueilli respectivement 150 et 160 ratifications.

6. Comité de la liberté syndicale, cas n° 2430, 343^e rapport, paragraphe 362. Disponible à l'adresse <http://www2.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2909541>.

n'est donc pas la relation d'emploi avec un employeur; cette relation est en effet souvent absente, comme pour les travailleurs de l'agriculture, les travailleurs indépendants en général ou les membres des professions libérales, qui doivent pourtant tous jouir du droit syndical»⁷.

En résumé, tous les travailleurs, à l'exception des membres des forces armées et de la police et des fonctionnaires de l'administration publique, devraient jouir des droits fondamentaux à la liberté syndicale et à la négociation collective, quels que soient leurs accords de travail et leur statut. Si ces droits sont largement approuvés au plan international, les législations nationales ne s'y conforment pas toujours, cherchant, par endroits, à entraver leur application. On trouvera ci-dessous un aperçu des obstacles légaux les plus courants en la matière.

Exclusion des travailleurs précaires de la négociation collective

Exclusions explicites

L'obstacle le plus tangible à l'accès à la négociation collective est l'expulsion explicite de certains travailleurs – de par leur catégorie, leur statut ou la forme de leur emploi – des lois du travail. Et l'interdit qui frappe leur droit à la négociation s'étend à toutes les dispositions, voire à tous les avantages, de la législation.

Bien qu'elle soit de moins en moins courante, l'exclusion des lois du travail de certains personnels (gens de maison, personnel soignant, instituteurs, travailleurs indépendants ou temporaires) est encore loin d'avoir disparu. Il en est ainsi dans certaines provinces du Canada, comme l'Alberta⁸, le Nouveau-Brunswick⁹ et la Nouvelle-Ecosse¹⁰, où le personnel domestique échappe au cadre légal, et dans les provinces de l'Alberta¹¹, de l'Ontario¹² et de l'Ile-du-Prince-Édouard¹³ concernant les travailleurs indépendants. La République de Corée¹⁴ et les États-Unis (au niveau fédéral)¹⁵ observent la même règle pour ces deux catégories de travailleurs. Les gens de maison sont dans une situation

7. Comité de la liberté syndicale, cas n° 2013, 326^e rapport, paragraphe 416. Disponible à l'adresse <http://www2.ilo.org/dyn/normlex/fr/f?p=1000:50002:0::NO:50002:P50002_COMPLAINT_TEXT_ID:2905151>.

8. Code des relations de travail 1988, section 4(2)(f).

9. Loi sur les relations professionnelles 1971, section 1(1).

10. Réglementation générale du Code des relations de travail, section 2(1).

11. Code des relations de travail 1988, section 1(1).

12. Loi sur les relations de travail 1995, section 1(3).

13. Loi du travail, section 7(2).

14. Loi sur les syndicats et relations de travail, n° 5310 (comme amendée en 2010), section 2(4).

15. Loi sur les relations nationales de travail, section 2(3).



similaire dans certains pays du Moyen-Orient – Jordanie¹⁶, Koweït¹⁷, Qatar¹⁸, Syrie¹⁹ –, ainsi qu’au Bangladesh²⁰, au Maroc²¹, à Trinité-et-Tobago²² et en Turquie²³.

Le Bangladesh²⁴ et l’Ethiopie²⁵ excluent en outre les membres du corps enseignant et, plus généralement, les métiers qui touchent à l’éducation et à la formation ainsi que les personnels de santé. Les temporaires ou travailleurs occasionnels sont dans le même cas au Bangladesh²⁶, au Qatar²⁷ et en Syrie²⁸.

En l’absence d’une législation spécifique, propre à régir leur activité, ces travailleurs²⁹ sont condamnés à se passer de la protection du Code du travail. Dans certains pays, les choses ont commencé à bouger et l’on a imaginé un statut spécial pour répondre à leurs besoins. C’est le cas aux Etats-Unis, plus précisément dans l’Etat de New York et en Californie, où l’on a adopté, respectivement en 2010 et en 2011, un code des droits du personnel domestique, protégeant celui-ci de la même façon que les autres salariés.

Sans doute est-il plus rare que la législation du travail exclue certaines catégories de travailleurs du seul bénéfice de la négociation collective. C’était le cas récemment au Canada, dans la province occidentale de Colombie-Britannique: une loi sur la santé et les services sociaux (Health and Social Services Delivery Improvement Act), connue aussi sous le nom de loi 29 et promulguée en 2002, tenait à l’écart certains personnels de santé. Mais, en 2007, la Cour suprême déclarait que l’interdit était contraire à la Charte canadienne des droits et des libertés³⁰. Et l’arrêt a fait jurisprudence dans l’Ontario où, en 2008, le législatif a amendé une disposition qui, depuis de nombreuses années, excluait de la négociation les enseignants et les contractuels à temps partiel ou de courte durée.

16. Code du travail, article 3.

17. Code du travail 2010, article 5.

18. Loi du travail 2004, article 3.

19. Code du travail 2010, article 4.

20. Loi du travail 2006, section 1(4).

21. Code du travail, loi n° 65-99, article 4.

22. Loi sur les relations professionnelles, section 2(3)(f).

23. Loi du travail, n° 4857, article 4.

24. Loi du travail 2006, section 1(4).

25. Proclamation n° 377/2003, section 3(2).

26. Loi du travail 2006, section 1(4).

27. Loi du travail 2004, article 3.

28. Code du travail 2010, article 4.

29. C’est habituellement le cas des employés du secteur public, qui bénéficient des mêmes droits (peu souvent) ou de certains droits accordés aux autres salariés par le biais de statuts particuliers.

30. *Health services and support – facilities subsector bargaining association v. British Columbia*, 2007 SCC 27. Pour revoir la décision de la Cour suprême, se reporter à Etherington (2009).

Même si les textes de loi mettent peu l'accent sur l'exclusion explicite de telle ou telle catégorie de salariés, le cas des employés de maison mérite que l'on s'y arrête pour deux raisons: ils font figurent de dénominateur commun sur toutes les listes d'exclus et on reconnaît volontiers aujourd'hui que le travail domestique ne se limite plus à «tenir» un foyer, mais qu'il déborde sur d'autres tâches (aide-soignant, infirmier, garde d'enfants ou autres), qui relèvent du travail précaire (BIT, 2010). Dans les pays où ces restrictions existent, elles risquent donc de s'étendre à bien plus de salariés que ceux visés à l'origine.

L'employé: une définition variable

Les exemples cités plus haut mis à part, les lois du travail n'excluent pas explicitement, pour la plupart, d'autres catégories de travailleurs. De manière générale, elles définissent le terme même d'«employé» mais, si ces définitions varient d'un pays à l'autre en fonction du contexte national et du cadre légal, elles ont toutes en commun une clause qui peut se révéler aussi redoutable que le terme d'exclusion. Tel ou tel travailleur qui ne répondrait pas au profil communément admis d'«employé» ne pourra prétendre aux droits que lui confère la loi (protection contre le licenciement abusif ou droit à la retraite), pas plus qu'il ne pourra troquer son contrat de fournisseur de services contre un contrat d'embauche. On retrouve le même décalage dans les pays où la distinction entre «employé» et «indépendant» relève du droit de jurisprudence.

Dans les deux cas, faire la distinction est bien malaisé. Des rivières d'encre (ou d'octets) ont coulé pour répondre à la question «qui est employé?»³¹. Pour les besoins de cette étude, il suffit de dire que tous les tests pratiqués en la matière montrent que la différence de statut se fonde sur la dépendance (économique) et la subordination, les deux facteurs réunis caractérisant l'«employé» (BIT, 2006), même si l'on a tendance à recourir à un éventail de critères plus large dans l'esprit de la recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, de l'OIT.

Alors qu'il y a déjà débat sur le concept même d'«employé» pour savoir s'il est toujours valable et nécessaire (Davidov, 2006), certains employeurs vivent une tout autre réalité, usant (et abusant) de la sous-traitance et s'ingéniant à «travestir» leurs salariés en «indépendants» pour se soustraire à leurs responsabilités (Stone, 2006a).

De fait, la question ne laisse pas indifférent et diverses mesures ont été prises pour assurer un certain degré de protection, voire un traitement égal, aux «indépendants» en situation précaire. On a imaginé, entre autres, des paliers intermédiaires entre l'employé classique et l'indépendant et/ou une

31. Une recherche sur Google a donné près de 280 000 000 résultats (seulement en anglais).

extension de l'éventail des protections par le biais législatif. En Espagne, par exemple, le Statut du travailleur autonome (*Estatuto del Trabajador Autónomo*), de 2007, a étendu la couverture sociale à cette catégorie de salariés³² et accordé dix-huit jours de congé annuel à ceux d'entre eux «considérés comme économiquement dépendants»³³. Au Royaume-Uni, on a réuni sous le même label de «travailleur» l'employé et l'indépendant et l'on a inséré la nouvelle notion dans nombre de lois du travail pour étendre le bénéfice de la protection aux laissés-pour-compte³⁴.

Il est à noter au passage que, en limitant la portée des lois du travail au seul employé standard, on restreint du même coup l'exercice du droit à la négociation collective.

Sans doute arrive-t-il, ici ou là, que des travailleurs indépendants bénéficient d'une certaine forme de liberté d'association et de représentation collective (parfois au sein même d'associations patronales puisque, aussi bien, on voit en eux des entrepreneurs), mais en aucun cas cette concession relative n'a valeur de droit à la liberté syndicale et à la négociation collective. Et quand bien même «employés» et «indépendants», travaillant dans un secteur d'activité identique (ou semblable), parviennent à adhérer au même syndicat, il n'est nullement dit qu'ils auront tout loisir de s'unir dans une négociation ni que leur centrale pourra débattre en leur nom. Dans l'Ontario (Canada), les «indépendants» sont tenus, en certains cas, d'obtenir d'un tribunal le statut d'«employés» avant de pouvoir conclure des accords collectifs avec leurs employeurs (Ouellet-Poulin, 2009). En République de Corée, les syndicats représentant à la fois les deux catégories de salariés sont tout simplement interdits³⁵.

Dans l'Union européenne, la situation varie d'un pays à l'autre. Un rapport détaillé sur les relations professionnelles et les conditions de travail chez les «indépendants» montre qu'ils peuvent être membres de centrales syndicales (avec les «employés» ou séparément), mais qu'ils n'ont passé que peu d'accords collectifs (Pedersini et Coletto, 2010). En Allemagne, par exemple, la loi ad hoc leur permet de passer de tels accords si 50 pour cent de leur revenu – 30 pour cent pour les salariés du secteur des médias – proviennent d'un seul client/employeur. Au Royaume-Uni et au Danemark, le même rapport signale que les syndicats du secteur des médias, de la culture et du spectacle sont habilités à négocier des accords couvrant les «indépendants» avec des employeurs individuels ou des associations patronales (seulement au Danemark). Il reste que dans des pays comme l'Irlande et l'Allemagne (pour

32. Article 23 et suivants.

33. Article 14(1).

34. Se reporter à la Loi sur les droits à l'emploi 1996, section 230(3) et à la Loi sur le salaire national minimum 1998, section 54(3).

35. Loi sur les syndicats et les relations de travail n° 5310 (comme amendée en 2010), article 2(4)(d).

ceux qui n'entrent pas dans la catégorie des 50 et 30 pour cent mentionnée ci-dessus) tout accord paraphé par des «indépendants» peut, aux termes de la loi de la concurrence, entraîner des poursuites en justice.

Ainsi, en dépit des efforts déployés pour améliorer le statut de ces salariés, les évolutions en matière de négociation collective sont très lentes.

L'employeur: aussi difficile à cerner

Identifier l'employeur, c'est-à-dire celui qui assume la responsabilité dans la relation de travail, a également été une tâche ardue ces dernières années. La difficulté tient essentiellement, pour une part, à l'éclatement en diverses entités (sous-traitants, franchises, agences pour l'emploi) de l'entreprise, autrefois intégrée verticalement, et, pour une autre, au fait que la législation a peine à suivre ces mutations économiques et organisationnelles, ramenant la plupart du temps ce dispositif multilatéral complexe à une relation bilatérale employé-employeur: celui qui a signé le contrat d'embauche est tenu, aux yeux du salarié, d'en assumer les obligations (Fudge, 2006).

Ce dispositif – aussi baptisé relation de travail triangulaire ou tripartite – porte en lui le risque de voir l'employeur s'en prévaloir pour se soustraire à l'application de la loi, transférant ses responsabilités à des tiers, agences d'intérim ou sous-traitants, qui se révèlent souvent insolvables (Davidov, 2004). L'emploi par des tiers, généralement en relation commerciale avec l'employeur de facto met le salarié en danger de perdre tout ou partie de ses droits si le patron déclaré fait faillite.

Les lois nationales abordent de diverses façons la question des responsabilités dans la relation de travail. A l'inverse de la tendance actuelle, qui donne même le statut d'employeur à des agences de travail temporaire³⁶, la législation dans des pays comme le Paraguay³⁷ et la République dominicaine³⁸ stipule que l'employeur est la personne physique ou l'entité pour laquelle le travail est effectué, alors que le recruteur n'est qu'un simple intermédiaire. Les responsabilités inhérentes à cette relation relèvent donc de celui qui use du salarié.

Il en va différemment quand il y a partage des rôles et des responsabilités entre celui qui fournit et celui qui emploie la main-d'œuvre. C'est le cas en Croatie³⁹ par exemple où la loi fixe ce partage quand le travailleur est mis à disposition par une agence: celle-ci est garante du respect des

36. Se reporter par exemple à la convention (n° 181) de l'OIT sur les agences d'emploi privées du 19 juin 1997 et à la Directive 2008/104/EC du Parlement européen du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.

37. Code du travail, article 25.

38. Code du travail, article 7.

39. Loi du travail 2009, articles 29(5) et 30(1), respectivement.



obligations financières du contrat, alors que l'employeur réel a la charge de veiller à la sécurité et à la santé de son personnel. Au Canada (Québec)⁴⁰ et au Mexique⁴¹, l'employeur est individuellement et solidairement responsable de la rémunération des travailleurs fournis par des sous-traitants.

En matière de négociation collective, on a plus de mal à identifier l'interlocuteur avec lequel le salarié sera en droit de parler que de savoir s'il est habilité à le faire. Ce point est d'importance: selon qu'ils dépendent de leur employeur réel, d'une agence ou d'un sous-traitant, certains travailleurs pourraient obtenir de meilleurs salaires et plus d'avantages, même s'ils sont assignés aux mêmes tâches dans la même entreprise.

Là encore, les approches varient. Dans l'Union européenne, par exemple, la littérature réglementaire ne manque pas et le personnel placé par une agence de travail temporaire est libre d'adhérer au syndicat de son secteur, de sa profession ou de son lieu de travail (Arrowsmith, 2008). A l'inverse, la législation de la République de Corée ne reconnaît aucun rôle à l'employeur de facto dans la relation de travail quand la main-d'œuvre est placée par des sous-traitants: ces derniers sont les seuls employeurs reconnus et c'est avec eux qu'il faut négocier⁴². Aux Etats-Unis, l'Office national des relations de travail (National Labour Relations Board) a opté pour une formule combinant les deux approches. La loi ad hoc stipule que les salariés placés par des agences de recrutement peuvent s'unir aux permanents dans une instance de négociations s'il y a consentement de l'employeur réel et de l'agence⁴³.

S'il est difficile d'imaginer une formule passe-partout, applicable sous toutes les juridictions, il reste nécessaire de définir des règles claires fixant les responsabilités de l'employeur en matière de négociation collective dans une relation triangulaire. Ces règles devront, entre autres, garantir à tous ceux qui font le même travail d'en tirer les mêmes avantages, qu'ils répondent à un patron direct ou à un employeur «officiel».

Loi de la concurrence

L'apparent conflit entre la négociation collective et la loi de la concurrence n'est pas forcément nouveau, mais les autorités ad hoc ont récemment redoublé d'activité et pris pour cible certaines catégories de travailleurs qui, en passant des accords collectifs, ont faussé, selon elles, le jeu de la concurrence.

40. Loi des normes de travail, section 95.

41. Code fédéral du travail (dernier amendement 2006), article 15.

42. Comité de la liberté syndicale, cas n° 2602, 359^e rapport. Disponible à l'adresse <http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_153534.pdf>.

43. Oakwood Care Center and N&W Agency, 343 NLRB No. 76 (2004). Pour avoir une vue générale sur la manière dont les travailleurs atypiques sont protégés (ou non) par les différentes lois du travail aux Etats-Unis, se reporter à Stone (2006b).

De fait, cette loi a pour premier objet de protéger le public des abus propres aux grandes entreprises. A cette fin, elle interdit tout accord qui travestit les règles de la concurrence et enjoint ces sociétés à se comporter en rivales. En clair, la concurrence est faussée dès lors que, en lieu et place de cette rivalité, elles collaborent et coordonnent leurs activités.

Plusieurs types d'accord existent, qui faussent la concurrence: le plus flagrant est celui «concocté» par les producteurs de biens de consommation, qui s'arrangent sur les prix et les imposent au marché.

Sans être totalement à l'abri des règles de la concurrence⁴⁴, les accords collectifs conclus de bonne foi et traitant de points essentiels – comme les salaires et les conditions de travail – ont en principe un caractère légal et échappent donc à cette loi⁴⁵. Mais il n'existe pas d'exemption statutaire mettant clairement la négociation collective hors de sa portée, et l'on a dû, le plus souvent, avoir recours à la justice pour statuer sur ce rapport conflictuel. Ainsi, au sein de l'UE par exemple, la Cour européenne de justice a confirmé l'exemption dans ses décisions sur les cas Albany, Brentjens et Drijvende Bokken. Sur celui d'Albany, la Cour a déclaré:

Il ne fait aucun doute que certaines restrictions à la concurrence sont inhérentes aux accords collectifs passés entre organisations d'employeurs et de travailleurs. Cependant, les objectifs de politique sociale poursuivis par de tels accords seraient sérieusement compromis si direction et salariés étaient soumis à l'article 85(1) du traité [aujourd'hui article 101(1) du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE)] alors qu'ils cherchent en commun à arrêter les mesures propres à améliorer les conditions de travail et d'emploi.

Il s'ensuit donc, sur la base d'une interprétation à la fois pratique et logique des dispositions du traité – considéré dans son ensemble –, que les accords conclus dans le cadre de négociations collectives entre direction et salariés dans la poursuite de ces objectifs sont considérés, de par leur nature et leur finalité, hors de la portée de l'article 85(1) du traité⁴⁶.

Ces décisions n'en ont pas moins été interprétées de manière restrictive par les autorités de la concurrence de certains Etats membres, où divers accords, passés en particulier (mais pas exclusivement) dans le secteur des médias, de la culture et du spectacle et précisant la rémunération minimum

44. Se référer à *Ayuntamiento de Torrelavega c. Comisiones Obreras de Cantabria (CC.OO.) y la Asociación de Servicios de Ayuda a Domicilio de Cantabria (ASADC)*, Exp. 607/2006. L'accord collectif du secteur des aides à domicile comporte également les prix minimaux demandés par les sociétés pour les services rendus.

45. Voir le rapport du COLCOM, disponible à l'adresse <http://www.sfs-research.at/projekte/P11-Collective%20Agreements/colcomreport_en.pdf>.

46. *Albany International v Stichting Bedrijfspensioenfonds Textielindustrie* (1999) ECR 5751, paragraphes 59 et 60.



des «indépendants», ont été dénoncés comme une manœuvre des grands groupes pour manipuler les prix.

Aussi suppose-t-on avec raison qu'il suffit d'acquérir le statut d'«employé» pour échapper à toute poursuite. Mais, dans les médias, la culture et le spectacle, la nature de la relation de travail prend une importance particulière. Ainsi, au Royaume-Uni et en Irlande, par exemple, l'existence d'un régime dérogatoire, le *work for hire*, contraint le salarié à renoncer à ses droits d'auteur (propriété intellectuelle) en faveur de son employeur. Aussi est-il bien plus avisé pour lui de «s'accrocher» à sa qualité d'indépendant.

Deux cas, relativement récents, jettent un certain éclairage sur ce point. En Irlande, l'Autorité de la concurrence a décrété, dans un arrêt en date du 31 août 2004, que l'accord collectif conclu entre la Guilde des acteurs irlandais (Irish Actors' Equity Group) et l'Institut des agences de publicité (Institute of Advertising Practitioners in Ireland – IAPI) sur les termes et conditions de recrutement des acteurs violait les règles de la concurrence⁴⁷.

Dans ses attendus, l'institution a pris soin de bien distinguer «indépendants», parties à l'accord et assujettis à ces règles, et «employés», qui y échappent, avant de s'interroger sur un point, à ses yeux, d'une extrême importance: dans quelle catégorie entrent ces acteurs⁴⁸? La réponse avait d'autant plus d'intérêt pour elle que, de son point de vue, «s'il était parfaitement légal [pour la guilde] de représenter les employés dans une négociation collective avec l'employeur, son habit syndical ne pouvait justifier un pareil rôle assumé au nom des 'indépendants'»⁴⁹.

Et l'Autorité de la concurrence en venait à tirer la conclusion que les acteurs représentés par la guilde étaient «indépendants» pour les raisons suivantes: *a)* les acteurs servant dans la publicité ne sont pas contraints de se limiter à un seul employeur et peuvent aussi bien, et dans le même temps, servir plusieurs publicitaires; *b)* les intéressés ne bénéficient pas, en général, des avantages liés à un contrat de travail: pas de congés payés, pas d'assurance-maladie, pas de congé de maternité ni autre bénéfice; *c)* ils n'ont, dans leur grande majorité, aucune sécurité de l'emploi; *d)* ils peuvent, comme bon leur semble, accepter ou refuser tel ou tel rôle; et *e)* enfin, et de manière générale, les acteurs ne sont pas vus comme des employés attachés à une firme ou à un studio en particulier⁵⁰. De ce fait, chacun d'eux symbolise une sorte d'«entreprise», soumise comme telle aux règles de la concurrence. En conséquence, la Guilde des acteurs irlandais n'est rien d'autre que le porte-voix d'un groupement d'entreprises quand elle intervient au nom de ses adhérents «indépendants»⁵¹.

47. Decision of the Competition Authority, n° E/04/002.

48. *Idem*, paragraphe 2.10.

49. *Idem*, paragraphe 2.12.

50. *Idem*, paragraphe 2.16.

51. *Idem*, paragraphe 2.17.

L'Autorité de la concurrence s'est toutefois abstenue de décider de la moindre action (au civil et au pénal) à la suite de l'engagement pris par les parties en cause de ne conclure aucun accord qui, directement ou indirectement, fixerait les gages à verser à ces acteurs en paiement des services rendus⁵².

Un cas semblable intéressant des musiciens d'orchestre s'est posé aux Pays-Bas. En 2006, la Fédération syndicale hollandaise (FNV) et le Syndicat des musiciens (NTB) ont passé un accord collectif avec l'Association des fondations des «intermittents» de la musique (VSR), fixant les gages minima de ces derniers et leur donnant le statut de «travailleur indépendant sans employeur».

Après enquête informelle, l'Autorité néerlandaise de la concurrence (NMA) a signifié aux parties intéressées qu'elle considérait que la référence salariale à ces musiciens violait les règles de la concurrence. En novembre 2007, les signataires décidaient alors d'abroger l'accord à compter d'août 2008.

Un mois plus tard, le 5 décembre 2007, la NMA publiait un document explicatif sur «l'Accord de négociation collective – fixation des salaires pour les travailleurs indépendants – et la Loi sur la concurrence commerciale». Dans une analyse de l'aspect légal, le texte énumérait les conditions sous lesquelles les dispositions d'un pareil accord pouvaient violer la loi et concluait que, en intégrant des clauses sur les salaires, l'accord tombe sous le coup de l'article 81(1) du Traité européen (aujourd'hui article 101(1) du TFUE) et ses signataires peuvent faire l'objet de poursuites aux termes de la loi sur la concurrence (NMA, 2007).

Revenant sur sa position, la FNV s'est pourvue en justice pour obtenir, entre autres, que l'autorité judiciaire exempte des règles de la concurrence tout accord collectif spécifiant le salaire minimum des «travailleurs indépendants sans employeur» et déclare nul et non avenu le document explicatif de la NMA. Mais la fédération a été déboutée par le tribunal de première instance chargé du dossier, au motif qu'elle n'avait pu démontrer que les gages stipulés dans l'accord auraient un effet bénéfique direct sur les conditions de vie du personnel (une des conditions posées dans l'affaire Albany, Brentjens et Drijvende Bokken pour justifier l'exemption des accords en question)⁵³.

Les deux cas permettent de tirer certains enseignements. Tout d'abord, les autorités de la concurrence ont pris pour cible les accords collectifs conclus par des travailleurs indépendants – ou en leur nom –, et fixant leurs rémunérations (gages, salaires), convaincues que cela équivaut à tolérer la complicité de diverses entreprises pour imposer leurs prix. Cela n'exclut pas, pourtant, que d'autres clauses inscrites dans des textes du même type (heures de travail, couverture santé) restent applicables. De toute façon, les autorités de la concurrence (et les tribunaux dans le cas de la Hollande) retiennent par déduction que l'exemption, décrétée dans l'affaire Albany, Brentjens et

52. *Idem*, paragraphe 4.1.

53. *FNV Kunsten Informatie en Media v De Staat der Nederlanden (Ministerie van Economische Zaken, Nederlandse Mededingingsautoriteit)*, cas n° 343076/HA ZA 09-2395, paragraphe 4.7 (le cas doit être examiné en appel).

Drijvende Bokken, ne s'applique qu'aux «employés». Mais aucune de ces décisions ne permet de penser que la Cour européenne de justice serait tentée d'opter pour une approche restrictive. Bien au contraire. En proclamant que «les accords conclus dans le cadre de négociations collectives entre direction et salariés [...], de par leur nature et leur finalité, sont à considérer hors de portée de l'article 85(1) du traité», elle a montré qu'elle n'avait nulle intention de distinguer «employés» et travailleurs «indépendants», à condition que les accords soient le fruit d'un dialogue social et poursuivent des «objectifs favorisant la politique sociale».

Ensuite, ces mêmes autorités se sont arc-boutées sur une position très formaliste en définissant le statut (employé/travailleur indépendant) de ceux que la loi autorise à négocier collectivement. Aucune analyse minutieuse n'a, en fait, été avancée pour apprécier la véritable nature de la relation de travail, et il faut remonter à un cas plus ancien pour découvrir qu'un tribunal d'appel danois a pris le contre-pied des instances nationales de la concurrence, en décrétant que le travail des journalistes free-lance était de même nature que celui des permanents, avec, pour seule différence, son caractère occasionnel⁵⁴.

Enfin, à supposer même qu'un accord collectif passé dans les conditions décrites ci-dessus soit assimilé à un accord entre «entreprises», l'autre condition, telle qu'elle figure à l'article 81(1) du Traité européen (aujourd'hui article 101(1) du TFUE) est d'établir qu'il est de nature à entraver, restreindre ou fausser la concurrence. Rien n'indique clairement que l'autorité de la concurrence se soit demandé, en menant son enquête, si l'une de ces conditions était remplie. Difficile de croire, a fortiori, qu'il en ait administré la preuve. Qui plus est, cet article porte une autre exception lorsqu'il stipule que le premier paragraphe peut être déclaré inapplicable (même si les conditions ci-dessus sont remplies), si ledit accord (ou la pratique) contribue à améliorer la production ou la distribution de biens et/ou promouvoir le progrès technique/économique, tout en permettant au consommateur d'avoir une part équitable des bénéfices qui en découlent. Sans doute aurait-il été possible de savoir – à instruire plus en détail ces deux affaires – si les «objectifs de politique sociale» assignés aux accords collectifs pouvaient s'insérer dans la promotion du progrès économique à laquelle se réfère l'article 81(3) du Traité européen⁵⁵.

54. Voir les commentaires de l'Agence danoise de la concurrence et de la consommation. Disponible à l'adresse <<http://www.kfst.dk/index.php?id=16242>> (en danois).

55. Se reporter à la réponse donnée par le commissaire européen à la concurrence à la question de savoir s'il existe dans la Loi européenne sur la concurrence une disposition interdisant aux journalistes free-lance de se constituer en association professionnelle ou en syndicat pour négocier salaires et conditions de travail avec leurs employeurs. Elle y explique la procédure à suivre pour savoir si un accord de négociation sur les salaires et conditions travail avec les clients de ces journalistes viole l'article 81(1) du Traité européen [aujourd'hui article 101(1) du TFUE]. Disponible à l'adresse <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getAllAnswers.do?reference=E-2008-6260&language=EN>> (en anglais).

Premières conclusions

Comme prévu, cet article n'a pu appréhender le problème dans sa globalité. De fait, il s'est surtout attaché à mettre en exergue certains des nombreux obstacles – ceux de nature légale – auxquels les travailleurs, et en particulier les plus exposés à la précarité, sont confrontés pour obtenir le droit à la négociation collective. Mais, en dépit de sa portée limitée, il autorise certaines (premières) conclusions.

A en juger par ce qui précède, on note avec intérêt que, d'un point de vue théorique au moins, aucune disposition légale ne vient ouvertement spolier les travailleurs précaires de leur droit à la négociation collective.

En premier lieu, un aperçu des lois en vigueur (dans les diverses formes d'emploi) laisse penser qu'aucun pays, pratiquement, n'exclut le salarié de cette négociation, qu'il soit permanent et employé à plein temps ou non. Pour conforter cette réalité, des efforts sont faits afin d'assurer aux travailleurs temporaires, à temps partiel ou en contrat à durée déterminée, un traitement égal aux permanents par le biais d'une législation spécifique. La situation des travailleurs impliqués dans une relation triangulaire (placés par des sous-traitants ou des agences d'intérim) est plus complexe, et le parcours est jonché d'obstacles: bien souvent, ils ne peuvent adhérer aux mêmes organisations que leurs collègues permanents et/ou ne sont guère admis à négocier aux côtés des salariés relevant de l'employeur de facto. Plusieurs pays ont adopté des règles claires pour définir les responsabilités de ou des employeurs dans une structure multilatérale, mais l'absence de normes d'application précises pèse encore sur les mécanismes de la négociation dans l'entreprise. En outre, le législateur se doit d'imaginer des rouages propres à faciliter l'exercice de ce droit.

En second lieu, le nombre de pays où la législation du travail tient à l'écart (de la négociation collective) certaines catégories de travailleurs est très limité. Force est pourtant de relever que nombre d'Etats continuent d'exclure le personnel domestique du cadre légal. On a vu plus haut que, loin de se limiter aux simples tâches du foyer, les gens de maison étaient de plus en plus sollicités pour être aides-soignants, infirmiers, gardes d'enfants ou autres. Si l'on reconnaît plus volontiers aujourd'hui que ce personnel mérite des conditions de travail décentes, comme en témoigne l'adoption de la convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011, on tarde encore à donner effet à cette nouvelle réalité, comme à fixer les règles de leurs activités et à leur faciliter l'exercice du droit à la syndicalisation et à la négociation.

La situation des «indépendants» est quelque peu différente. La distinction entre travailleurs «dépendants» et «indépendants», inscrite dans toutes les législations, tient à l'absence de protection de tous ceux que l'on a maintenus en marge de la loi. Elle se retrouve aussi dans l'application du droit à la négociation collective. Des initiatives ont bien été prises pour tenter de mieux protéger ces salariés (particulièrement ceux en situation de dépendance



économique), par la création de catégories intermédiaires ou par l'extension aux «travailleurs» (grâce à une définition plus large) des avantages réservés aux seuls «employés». Mais, à quelques exceptions près, la manœuvre n'a guère réussi à leur ouvrir la table des négociations.

Et, là où ces catégories jouissent d'un certain droit d'association et/ou de représentation collective, on ne peut guère parler de liberté syndicale ou de négociation collective. Dans l'Union européenne, par exemple, les autorités de la concurrence sont intervenues en certaines occasions (quand des «indépendants» se sont affiliés à des syndicats d'employés) pour empêcher la conclusion d'accords collectifs ou obtenir l'abrogation de certains déjà signés. Même si le droit de jurisprudence peut faire exception et soustraire la négociation à la loi de la concurrence, l'autorité n'en retient qu'une interprétation restrictive et limite cette condition aux accords entre employeurs et «employés». Pareille position affecte tout particulièrement les personnels du secteur des médias, de la culture et du spectacle, dont le statut d'«indépendant» est le prix à payer pour protéger leurs droits d'auteur.

Aussi importe-t-il que l'on se dote d'un arsenal statutaire précis, mettant clairement la négociation collective hors de portée des règles de la concurrence. Seraient prises en compte, dans la foulée, les caractéristiques toutes particulières de la force de travail dans certains secteurs. En attendant, la loi offre elle-même des pistes quand elle se réfère aux limites de son application dans certains cas d'accords passés par des «indépendants». Ces pistes sont à explorer et il faudra trouver de meilleurs arguments pour contrecarrer l'action de l'autorité de la concurrence et, du même coup, délimiter la portée de la loi dans l'intérêt du monde du travail.

On dira pour conclure qu'il existe bien un certain nombre d'obstacles légaux à l'accès des travailleurs précaires à la négociation collective. La plupart de ces obstacles tiennent à la difficulté d'exercer ce droit dans la pratique. Aller plus avant demande d'approfondir la recherche et de la centrer sur le mécanisme de fonctionnement de cette négociation afin d'identifier les points de grippage dans la structure actuelle des relations professionnelles.

Références

- Arrowsmith, J. 2008. *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. Disponible à l'adresse <<http://www.eurofound.europa.eu/publications/htmlfiles/ef0899.htm>>.
- BIT. 1983. *Liberté syndicale et négociation collective*, Etude d'ensemble de la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations, Rapport III, partie 4B, Conférence internationale du Travail, 69^e session, Genève.
- . 2006. *La relation de travail*, Rapport V (2A), Conférence internationale du Travail, 95^e session, Genève.



- . 2009. *Célébration du 60^e anniversaire de la convention n° 98: le droit à la syndicalisation et à la négociation collective au XXI^e siècle*, Genève.
- . 2010. *Travail décent pour le personnel domestique*, Rapport IV(1), Conférence internationale du Travail, 99^e session, Genève.
- Davidov, G. 2004. «Joint employer status in triangular employment relationships», *British Journal of Industrial Relations*, vol. 42, n° 4.
- . 2006. «The reports of my death are greatly exaggerated: "Employee" as a viable (though over-used) legal concept», dans G. Davidov et B. Langille (dir. de publication), *Boundaries and frontiers of labour law*, Oxford et Portland, Hart Publishing.
- Etherington, B. 2009. «The B.C. health services and support decision – The constitutionalization of a right to bargain collectively in Canada: Where did it come from and where will it lead?», *Comparative Labour Law & Policy Journal*, vol. 30, n° 4.
- Fudge, J. 2006. «The legal boundaries of the employer, precarious workers, and labour protection», dans G. Davidov et B. Langille (dir. de publication), *Boundaries and frontiers of labour law*, Oxford et Portland, Hart Publishing.
- IBB – Internationale des travailleurs du bâtiment et du bois. 2011. *Fight precarious jobs in the construction and wood industries in Europe*, Genève. Disponible à l'adresse <<http://www.gurn.info/en/topics/precarious-work/trade-unions-and-precarious-work/bwi-fight-precarious-jobs-in-the-construction-and-wood-industries-in-europe>>.
- NMA – Autorité néerlandaise de la concurrence. 2007. *Cao-tariefbepalingen voor zelfstandigen en de Mededingingswet: Visiedocument van de Nederlandse Mededingingsautoriteit*, La Haye. Disponible à l'adresse <<http://www.feitenencijfers.nl/cao-tariefbepalingen-voor-zelfstandigen-en-170279.395584.lynkx>> (en hollandais).
- Ouellet-Poulin, R. 2009. *La représentation collective des travailleurs autonomes: mission impossible ou défi de taille? – Etudes de cas*, Montréal, Université de Montréal.
- Parlement européen. 2010. *Rapport sur les contrats atypiques, les parcours professionnels sécurisés, la flexicurité et les nouvelles formes de dialogue social (2009/2220(INI))*. Disponible à l'adresse <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//NONSGML+REPORT+A7-2010-0193+0+DOC+PDF+V0//FR>>.
- Pedersini, R.; Coletto, D. 2010. *Self-employed workers: Industrial relations and working condition*, Eurofound. Disponible à l'adresse <<http://www.eurofound.europa.eu/comparative/tn0801018s/tn0801018s.htm>>.
- Rasell, E.; Appelbaum, E. 1998. «Nonstandard work arrangements: A challenge for workers and labor unions», *Social Policy*, vol. 27, n° 2.
- Rodgers, G.; Rodgers, J. (dir. de publication). 1989. *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, Genève, BIT.
- Rubery, J. 1989. «Precarious forms of work in the United Kingdom», dans G. Rodgers et J. Rodgers (dir. de publication), *Precarious jobs in labour market regulation: The growth of atypical employment in Western Europe*, Genève, BIT.
- Standing, G. 2011. *The precariat: The new dangerous class*, Londres, Bloomsbury Academic.



- Stone, K. V. W. 2006a. «Rethinking labor law: Employment protection for boundaryless workers», dans G. Davidov et B. Langille (dir. de publication), *Boundaries and frontiers of labour law*, Oxford et Portland, Hart Publishing.
- . 2006b. «Legal protections for atypical employees: Employment law for workers without workplaces and employees without employers», *Berkley Journal of Employment and Labor Law*, vol. 27, n° 2.
- Sylos-Labini, P. 1964. «L'emploi précaire en Sicile», *Revue internationale du Travail*, vol. 89, Genève, BIT. Version anglaise disponible à l'adresse <http://heinonline.org/HOL/Page?handle=hein.journals/intlr89&div=34&g_sent=1&collection=intlrcf>.
- UITA – Union internationale des travailleurs de l'alimentation, de l'agriculture, de l'hôtellerie-restauration et des branches connexes. 2006. *Sous-traitance et précarisation dans l'industrie de l'alimentation et des boissons: menace pour les travailleurs/euses et les syndicats et les stratégies de lutte syndicale*. Disponible à l'adresse <<http://www.iufdocuments.org/www/documents/IUFOutsourcingManual-fr.pdf>>.
- UNI Global Union. 2007. *Insécurité et travail précaire – les mesures préconisées*, 15^e Réunion du Comité de direction d'UNI, 15-16 mai, Nyon, Suisse. Disponible à l'adresse <www.uniglobalunion.org/>.
- Vosko, L. 2010. *Managing the margins: Gender, citizenship, and the international regulation of precarious employment*, Oxford University Press, Etats-Unis.



Le travail précaire, un problème international

Enrique Marín

Ancien collaborateur du Bureau international du Travail



Le travail précaire est un des scandales de la société actuelle. C'est exactement l'inverse du travail décent dont l'OIT fait la promotion. On le trouve aussi bien dans l'économie informelle que dans le secteur formel; il s'agit d'un phénomène répandu et en expansion, de portée universelle.

Une multitude de personnes qui n'ont que de maigres ressources cherchent tous les jours à vendre quelque chose dans les rues ou à effectuer les petits boulots les plus variés pour quelques sous, afin de survivre dans une situation de chômage de longue durée, par manque d'opportunités d'obtenir un emploi productif. Beaucoup restent dans le secteur informel parce qu'ils ont un mauvais souvenir de leur travail en entreprise, mal payé, routinier et sans possibilités de carrière, en raison de la sensation de liberté que cela leur procure, en dépit des risques. Le secteur informel est, dans ce sens, la résultante du manque d'emplois productifs, mais aussi l'expression de l'échec de l'activité des entreprises qui n'arrivent pas à proposer des emplois dignes et intéressants. Le secteur informel est devenu dans bien des cas comme une fatalité et les mesures adoptées pour tenter de le réduire ou améliorer la situation de ceux qui en font partie ne semblent pas vraiment destinées à le faire disparaître.

Aux travailleurs informels s'ajoute un nombre toujours plus grand de travailleurs employés dans des conditions précaires par des sociétés privées ou des entreprises publiques. On retrouve partout un système dans lequel une élite de travailleurs bénéficient encore de conditions de travail «normales», avec les droits prévus par la loi, et où une population croissante de travailleurs reste en marge de la loi, exclue des avantages du travail fixés par la loi ou avec des prestations réduites.

La réalité du travail précaire *dépendant* reproduit les problèmes qui avaient fait l'objet du débat sur la relation de travail dont était saisie la Conférence internationale du Travail en 1997, 1998, 2003 et 2006. C'est pour cette raison qu'il convient de tirer les leçons de ce qui avait été dit durant ces débats pour aborder cette thématique. Mais le problème de la précarité est beaucoup plus large et diffus. Il peut y avoir du travail précaire avec ou sans relation de travail claire.

Il existe deux caractéristiques qui, dans le monde actuel, donnent très souvent une gravité particulière au travail précaire dépendant, qui se présente comme une réalité incontournable. La première caractéristique, c'est le comportement ambigu des employeurs privés et publics, qui ont arbitrairement recours au travail précaire au mépris de la légalité; la deuxième, c'est l'internationalisation du problème, par l'action des multinationales et la transnationalisation de l'emploi. Ces deux caractéristiques violent directement les normes internationales et le mandat de l'OIT et représentent donc un sérieux défi. On use et on abuse du travail précaire, et les droits sociaux sont relégués au second plan.



L'ambiguïté du travail précaire

Le travail précaire,
un problème
international

Un travail dépendant peut être considéré comme précaire pour différentes raisons. D'abord, la relation de travail d'une personne peut être déguisée, masquée derrière des contrats civils ou commerciaux, ce qui signifie que les droits du travail de cette personne seront suspendus ou tout simplement niés en raison de ces artifices. La personne peut aussi être employée dans une relation triangulaire, si elle est embauchée par un employeur pour fournir des services bénéficiant à un tiers, un usager; et cette relation triangulaire peut ne pas lui offrir une protection appropriée. Comme l'ont montré les discussions de l'OIT sur la relation de travail, on a parfois recours aux stratagèmes les plus divers pour cacher la relation de travail entre le travailleur dépendant et l'employeur public ou privé sous l'apparence d'un travail indépendant. Parfois, celui qui utilise effectivement les services du travailleur les obtient par le biais d'un sous-traitant, d'une agence d'intérim ou d'une coopérative réelle ou fictive; de cette façon, les conditions de travail peuvent être inférieures à celles que l'usager devrait mettre en place s'il embauchait directement le travailleur et comporter moins de garanties; en outre, les responsabilités que l'usager devrait assumer s'il était l'employeur direct du travailleur sont transférées au tiers qui tient lieu d'employeur.

La précarité peut aussi provenir du fait que la personne qui travaille est liée, bien malgré elle, par des contrats de courte durée, avec une faible rémunération et des conditions de travail difficiles, éventuellement à temps partiel ou à l'heure, qui la maintiennent dans une situation de manque, d'incertitude et d'insécurité par rapport à son avenir professionnel. Le recours inconsidéré aux contrats de travail à durée déterminée, normalement acceptés par la législation à des fins spécifiques, est une autre astuce pour maintenir les travailleurs, parfois sur de longues durées, dans l'instabilité, car le renouvellement du contrat soit n'est pas possible, soit n'est jamais sûr. On crée ainsi petit à petit une population habituée, faute de mieux, à travailler avec des contrats à durée déterminée ou pour une tâche spécifique, pour une demi-journée ou quelques heures, et cette population n'arrive pas à consolider sa situation professionnelle.

Dans ce sens, la précarité peut également être due à la façon aléatoire d'embaucher le travailleur un jour oui, l'autre pas, selon des horaires variables, parfois sans avis préalable et avec une rémunération très modeste.

Mais il s'agit là d'une vision statique des différentes alternatives du travail précaire. Le plus dramatique dans cette affaire, c'est qu'il y a des entreprises et des secteurs entiers, et même des services publics, qui pratiquent le travail précaire de façon systématique et permanente, sans qu'il y ait d'échappatoire ni de perspectives de changement, et que beaucoup de gens ne connaissent que ce type d'emplois.

La situation des travailleurs dans le commerce de détail de la ville de New York, un secteur très dynamique et en expansion, tout comme celle des



travailleurs du commerce de détail de l'ensemble du pays, est très révélatrice à ce sujet.

Une étude récente montre que ces travailleurs gagnent, dans les grands magasins ou les chaînes nationales, un salaire moyen de 9,50 dollars de l'heure, et que la majorité d'entre eux ont des contrats à temps partiel ou sont intérimaires; ils sont convoqués avec un préavis très court, voire sans préavis. Un travailleur à temps partiel sur dix est informé toutes les semaines du nombre d'heures qu'il fera dans la semaine, de quinze à vingt peut-être. Deux travailleurs sur cinq ont des horaires qui varient constamment, ou fréquemment toutes les semaines. Avec ce système d'emploi, qui concerne surtout les travailleurs latino-américains et les Noirs, beaucoup de travailleurs ont de grandes difficultés à s'organiser et à s'acquitter de leurs obligations familiales, en particulier s'ils ont deux emplois (c'est le cas d'un travailleur sur six) et que leurs revenus les situent au-dessous du seuil de pauvreté fédéral. Non seulement le salaire est très bas, mais la durée du travail est réduite et, quand elle dépasse les quarante heures par semaine, un tiers des travailleurs disent qu'ils ne sont pas payés pour les heures supplémentaires. On utilise la durée du travail pour stimuler le rendement: celui qui ne vend pas suffisamment n'obtient pas d'heures de travail, et la rotation est importante. Seuls trois travailleurs sur dix ont une assurance-maladie de l'entreprise, moins de la moitié perçoivent un salaire en cas de maladie et beaucoup préfèrent ne pas utiliser cette prestation pour éviter d'avoir des difficultés avec leur entreprise. Cette situation est le résultat de l'instauration dans cette industrie des pratiques de programmation «à flux tendu», qui permettent de maximiser l'adaptation du coût du travail à la demande, avec une flexibilité à outrance, des changements arbitraires des horaires et de la charge de travail, au détriment des travailleurs, que l'on contraint à une disponibilité sans limites en les menaçant de pénalités (Luce et Fujita, 2012; Greenhouse, 2012; McGrath, 2012).

Un autre exemple, extrait de la description du supermarché d'une multinationale, montre à quoi ressemble un système de conditions de travail à deux niveaux, certaines conditions étant réservées aux travailleurs directement embauchés par l'entreprise et d'autres aux intérimaires, pour effectuer des tâches qui peuvent être identiques. Les deux catégories se distinguent par la couleur de leurs uniformes et des insignes, et par leurs conditions d'emploi et de carrière; par contre, les travailleurs peuvent effectuer le même travail. Par exemple, ce sont les employés directs qui tiennent les caisses du supermarché le matin et les employés indirects qui font les heures les plus chargées de l'après-midi pour un salaire inférieur. En dehors de ces différences de rémunération pour le même travail, il y a eu également des plaintes pour discrimination antisyndicale des travailleurs indirects à l'époque où aucun syndicat n'était présent dans l'entreprise (Abal Medina, 2007).



La précarité est présente dans toutes les catégories d'emploi et peut concerner n'importe quel travailleur, mais elle touche surtout certaines catégories de personnes, en raison de leur nationalité, leur race, leur qualification professionnelle, leur sexe, leur âge ou leur origine sociale. On observe dans certains emplois précaires une grande concentration de migrants, de femmes ou de travailleurs venant des classes défavorisées. Dans le commerce de détail à New York prédominent par exemple les femmes et les personnes de couleur, qui occupent surtout des postes mal rémunérés, et sont confrontées à plus d'obstacles que les femmes blanches pour avoir une promotion et obtenir la parité des prestations et du salaire (Luce et Fujita, 2012, pp. 2 et 18). En général, on constate la persistance d'une «concentration disproportionnée de femmes dans les postes à temps partiel, le travail informel et précaire» (BIT, 2011a, p. 21).

De même, dans certains emplois dangereux, la précarité est la règle. La tragédie de Fukushima du 11 mars 2011 – et la catastrophe qui a détruit cette centrale nucléaire – a de nouveau attiré l'attention du monde entier sur la situation difficile des travailleurs qui assurent la maintenance des centrales nucléaires, externalisée à des sous-traitants¹. Le problème gravissime de sécurité et de santé publique suscité par l'accident nucléaire de Fukushima a engendré des réactions diverses en Europe, où la Communauté européenne envisage d'examiner l'état des centrales nucléaires (Commission européenne, sans date; *Le Monde*, 2011). L'un des aspects moins connus de cette catastrophe est que cette centrale avait intensivement recours aux sous-traitants et qu'elle continue à le faire depuis l'accident. Un reportage témoignait, quatre mois plus tard, de l'utilisation par les sous-traitants de centaines de travailleurs sans expérience et mal payés. Environ 9 000 travailleurs auraient travaillé sur le site durant cette période pour tenter de le stabiliser (*The Guardian*, 2011a et 2011b; *The Washington Post*, 2011; *Naked Capitalism*, 2011). Et l'on recourt toujours au personnel embauché par des sous-traitants et des agences dans d'autres établissements de la compagnie d'électricité qui exploite le site de Fukushima.

Le travail précaire est un grand problème non seulement en raison de son ampleur, de son extraordinaire versatilité et de sa grande complexité, mais aussi parce qu'il témoigne d'un comportement ambivalent de la part des entreprises et de l'Etat lui-même.

1. En 2003, un rapport du BIT (2003, p. 17) a fait référence aux milliers de travailleurs de maintenance de l'industrie nucléaire française, de l'industrie nucléaire slovène et de l'usine atomique de Dounreay (Ecosse), qui sont embauchés par des sous-traitants.

L'ambivalence vis-à-vis du travail précaire

L'un des aspects les plus surprenants de la réalité actuelle du travail est l'embauche de plus en plus fréquente de travailleurs en marge des dispositions du droit du travail ou du statut de la fonction publique, ou avec un statut diminué. Il est étonnant de constater que, d'un côté, les pays adoptent des normes pour réglementer le travail et, d'un autre côté, on embauche du personnel sans respecter ces normes, ce qui se produit le plus souvent quand on a recours au travail précaire.

Il ne s'agit pas seulement de controverses ou de doutes individuels isolés sur l'existence de relations de travail dans certains cas, mais bien d'un comportement systématique de la part des employeurs publics et privés. Celui-ci consiste à recourir à des mécanismes de recrutement de travailleurs dépendants en marge de la législation du travail ou du statut de la fonction publique; ou par le biais de relations triangulaires qui se traduisent par la réduction des droits et finalement par moins de garanties de bénéficier de ces droits, puisqu'en plus, dans ce système, la responsabilité de l'employeur est transférée à un tiers. C'est-à-dire qu'il s'agit d'une volonté délibérée de traiter le travail sans tenir compte des obligations légales. Ce qui suppose pour le moins une attitude ambivalente à l'égard de la loi et des travailleurs, qui se traduit, bien évidemment, par un double langage. D'un côté, on proclame la légitimité des droits des travailleurs, et on adopte des instruments normatifs au niveau national ou on ratifie des conventions internationales du travail; et, d'un autre côté, on agit sans respecter ces normes, comme si on était en train de démanteler le système de protection au travail et, en même temps, comme si violer la législation du travail n'était pas perçu comme une faute socialement grave.

Concernant les entreprises multinationales, l'adhésion aux déclarations de principes, comme la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, de 1977, ou à des codes de conduite fondés sur le respect des droits des travailleurs, ou même la signature d'accords avec les organisations internationales de travailleurs, dans ce même objectif, représente un progrès dans la façon dont ces multinationales considèrent les travailleurs. Cependant, ces déclarations, dans l'hypothèse où on les respecte, peuvent s'avérer insuffisantes pour empêcher la précarité ou en finir avec elle. Quand bien même les droits fondamentaux au travail – la liberté du travail, l'interdiction du travail des enfants, l'égalité dans l'emploi et la profession, la liberté syndicale et la négociation collective – seraient effectivement observés, le respect de ces droits n'a aucun lien direct avec les *termes* de l'embauche d'un travailleur, notamment en matière de sécurité de l'emploi, conditions de travail et rémunération. Par contre, les conditions précaires de recrutement d'un travailleur peuvent rendre impossible l'exercice même des droits fondamentaux au travail. L'étude new-yorkaise susmentionnée a été réalisée au moyen d'entrevues de travailleurs non syndiqués



dont les conditions de travail et les sacrifices, parfois dramatiques, pour préserver leurs possibilités de garder un emploi rendent impensable l'exercice de leur liberté syndicale et de leur droit à la négociation collective.

Pour justifier ce comportement, qui consiste à priver les travailleurs de leurs droits dérivés d'une relation de travail ou à leur reconnaître un statut inférieur, on allègue les raisons les plus diverses.

Les entreprises privées mentionnent les exigences des nouvelles formes d'organisation, les mutations technologiques, la compétence, les risques comme autant de bonnes raisons pour gérer l'emploi des travailleurs dans un contexte de «décentralisation productive» et d'une gamme de liens contractuels, de travail ou pas, pour que la charge ne soit pas trop lourde pour les entreprises.

Dans l'administration publique, où ces mêmes techniques de gestion ont fait leur apparition, éventuellement avec l'aide d'entreprises privées ou sur les conseils des organisations financières internationales, ce sont les considérations d'ajustement de la dépense publique et de limites budgétaires qui sont le plus souvent citées. Mais ce qui a eu une influence également, c'est au fond la recherche d'une gestion de l'emploi sans les limites imposées traditionnellement par la législation du travail ou le statut de la fonction publique, et une privatisation de plus en plus fréquente de certains secteurs et services. Il est surprenant de constater comment les postes de l'administration publique de certains Etats sont souvent occupés par des personnes qui reçoivent artificiellement des honoraires, comme si elles étaient indépendantes; ou par des gens qui sont amenés au service public par des entreprises privées qui effectuent des missions inhérentes à l'administration; ou même par de fausses coopératives, de celles qui sont spécifiquement mentionnées dans une recommandation internationale du travail².

Dans certains cas, on n'essaie même pas de justifier l'embauche en contrat précaire du personnel. La stratégie semble inexorable, comme s'il était impossible de revenir en arrière, parce que, dit-on, de nos jours, «c'est comme ça qu'on travaille»³. On nous impose ce comportement, comme si les normes de protection des travailleurs n'existaient pas ou comme si leur mise en œuvre était facultative, volontaire, et qu'on pouvait finalement les mettre de côté.

2. Recommandation (n° 193) sur la promotion des coopératives, 2002, paragraphe 8 (1): «Les politiques nationales devraient notamment: [...] b) faire en sorte que les coopératives ne puissent pas être créées ou être utilisées aux fins de se soustraire à la législation du travail et ne servent pas à établir des relations de travail déguisées et lutter contre les pseudo-coopératives violant les droits des travailleurs, en veillant à ce que le droit du travail soit appliqué dans toutes les entreprises».

3. «Une grande partie des hypothèses sur la société que nous considérons comme une évidence reposent sur la notion que les relations de travail relativement stables sont la norme. A quel moment notre façon de penser rattrapera cette nouvelle réalité?» (McGrath, 2012).

L'internationalisation de la précarité: les entreprises multinationales et l'emploi transnational

La gravité de la précarité de l'emploi a encore augmenté dans la mesure où elle s'est transformée en un phénomène universel, d'autant que la précarité a été internationalisée par l'action des entreprises multinationales et la mobilité du travail au-delà des frontières.

Les multinationales ont imposé partout dans le monde une façon d'agir et de produire d'une uniformité surprenante, qui finalement ne peut qu'engendrer des emplois précaires. Ces entreprises multinationales agissent souvent par l'intermédiaire d'entreprises locales, par le biais de divers types de contrats. Ce comportement se traduit pour les travailleurs par l'instauration de relations triangulaires entre l'entreprise transnationale, une entreprise locale – ou transnationale aussi – et les travailleurs de cette dernière. Les contrats de travail qui résultent de ces accords entre entreprises seront généralement de durée limitée et leur renouvellement incertain, et finiront par instaurer des conditions de travail et des droits au travail insuffisants. La précarité ou le dynamisme des relations commerciales entre la multinationale et les entreprises qui lui sont liées peuvent être particulièrement intenses lorsque les affaires entre les deux consistent en un système d'achat et de vente supposés de produits, comme le font les grandes «marques»; dans ces cas, la multinationale formule des «commandes» et met en concurrence plusieurs sous-traitants, parfois au niveau international.

L'industrie chinoise de fabrication de produits électroniques est un exemple de création massive d'emplois précaires afin de satisfaire les demandes des multinationales sous forme d'«achats» ou de «ventes» successives. Selon un rapport sur la situation de plus de 200 000 travailleurs chez dix fabricants de ce secteur, l'un d'entre eux employant plus de 47 000 travailleurs, jusqu'à 75 pour cent de la fabrication des produits électroniques est sous-traitée par les propriétaires des marques à de multiples usines à l'étranger (China Labor Watch, 2011)⁴. Dans ce système, les marques placent des ordres d'achat chez les différents fournisseurs et les mettent en concurrence. Le prix payé conditionne la marge bénéficiaire de l'usine et les bas salaires versés aux travailleurs. En outre, le processus de sous-traitance internationale en chaîne permet d'éviter les législations du travail strictes et d'utiliser la main-d'œuvre bon marché des pays en développement, sans système de surveillance ni de contrôle tout au long de ce processus.

Le rapport indique que l'industrie électronique chinoise a récemment attiré l'attention publique en raison d'une série de faits tragiques concernant les travailleurs de cette industrie, notamment une explosion qui a fait des morts et des blessés et le suicide de plusieurs travailleurs.

4. Voir aussi une étude de cas sur les allégations de travail forcé dans les usines chinoises et la réaction d'une entreprise électronique des Etats-Unis dans *BBC News* (2012).



D'après cette étude, il existe dans cette industrie de graves violations de la législation du travail et des codes de conduite, avec: une pratique systématique des heures supplémentaires, allant de trente-six à cent soixante heures par mois, que les travailleurs sont contraints d'accepter en raison de leurs très bas salaires; un niveau élevé d'intensité du travail, déterminé par des quotas journaliers de production importants; des méthodes subtiles de discrimination se traduisant par l'octroi prioritaire d'emplois aux candidats les plus jeunes et en meilleure santé; des contrats de travail irréguliers, des sanctions et un harcèlement pour les erreurs commises au travail; et de grandes difficultés pour refuser officiellement le travail. Le rapport fait également référence à des cas d'accidents mortels et de suicides, ainsi qu'à des pratiques de travail forcé et des irrégularités dans le recrutement des travailleurs.

Une étude du BIT (2010a, pp. 4 et 6) avait déjà formulé des critiques sur la situation de l'emploi dans le secteur de l'électronique en général. Elle estime que les relations de travail dans ce secteur sont extrêmement indirectes, établies par le biais d'agences, de sous-traitants ou d'emplois temporaires, si bien qu'il est difficile de déterminer les relations de travail. L'application du droit du travail est très insuffisante dans cette industrie, dans laquelle les femmes et les travailleurs migrants jouent un rôle essentiel, et où l'on fait appel de façon inappropriée au travail des adolescents, y compris avec le recours excessif aux systèmes d'apprentissage et de formation professionnelle.

Le cas de Coca-Cola en Colombie est un autre exemple de travail précaire engendré par les multinationales, par le biais de relations triangulaires ou déguisées en relations commerciales. Un rapport du BIT⁵ expose comment, en quelques années, les processus opérationnels (l'emballage, la manutention, la distribution, la prévente et la vente des produits) ainsi que certains services mécaniques de maintenance industrielle, effectués à l'origine par des travailleurs directement employés par l'entreprise, sont maintenant réalisés par des personnes qui ne sont techniquement pas tenues pour des travailleurs de l'entreprise, mais qui sont employées par des agences ou des sous-traitants, voire considérées comme des travailleurs indépendants. Ce système est récurrent dans l'industrie de ce pays et ailleurs. C'est-à-dire qu'auparavant l'entreprise embauchait tous les travailleurs dont elle avait besoin pour son négoce; maintenant l'entreprise a des employés directs et des travailleurs indirects, dont les relations et les conditions de travail diffèrent.

On observe également l'internationalisation du travail précaire du point de vue des personnes qui fournissent des services dans un autre pays, l'image traditionnelle étant le migrant. On distingue actuellement au moins trois types de situations qu'il conviendrait d'étudier en profondeur.

5. Le rapport, daté du 3 octobre 2008, est le résultat d'une mission d'évaluation des conditions de travail et des relations de travail dans certaines usines d'embouteillage de Coca-Cola en Colombie, mission demandée à l'OIT par la direction de l'entreprise Coca-Cola et l'Union internationale des travailleurs de l'agriculture, de l'agroalimentaire et de l'hôtellerie (UITA).

Il y a tout d'abord le cas des personnes qui fournissent des services dans un ou plusieurs pays distincts de leur pays de résidence, avec ou sans déplacement; que ce soit en travaillant dans des établissements situés à l'étranger, en rendant visite à des clients ou en effectuant d'autres activités; ou bien à distance, par téléphone ou par voie électronique, éventuellement en tant que travailleurs à domicile. Le deuxième cas est celui des personnes qui fournissent des services pour une entreprise sous-traitante ou une agence d'intérim dont les activités s'étendent sur plusieurs pays et qui pour cette raison doivent se déplacer à l'étranger pour travailler pour des tiers. Le troisième cas de figure est le travail à l'étranger dans le cadre d'accords de coopération entre deux pays ou plus, ou avec des organismes internationaux. C'est dans cette dernière catégorie qu'on peut ranger les services rendus par les travailleurs cubains en mission dans différents pays. Des informations mentionnent également le cas de personnes nord-coréennes travaillant – dans une entreprise située en Mongolie – à la fabrication de vêtements élégants portant une étiquette «Conçu en Ecosse» et vendus par une chaîne de boutiques britanniques; il est stipulé que les travailleurs sont logés et nourris, mais que leurs salaires sont payés au gouvernement, élément qui a été démenti par l'entreprise pour laquelle les vêtements sont fabriqués; ces informations indiquent aussi qu'il existe en Mongolie d'autres groupes de Nord-Coréens travaillant dans des zones contrôlées par des fonctionnaires de leur gouvernement (Ostrovsky et Jones, 2011).

Dans ces trois cas de figure, on peut se poser un certain nombre de questions, par exemple: comment savoir quel est le droit applicable dans ces cas concrets? Comment déterminer si la personne est liée ou non par une relation de dépendance? Sa relation de travail est-elle triangulaire? Comment réussir à faire respecter ses droits au travail, en particulier ses droits fondamentaux? En outre, l'accès à l'inspection du travail ou aux tribunaux du travail pourrait s'avérer plus compliqué pour les travailleurs qui se retrouvent dans ces cas de figure que pour les autres.

Le recours systématique à des formes précaires d'emploi pour réduire le coût du travail n'a pas suffi à éviter la grande crise que connaissent actuellement de nombreux pays, même des pays développés, et qui va engendrer à son tour une aggravation de la précarité.

La précarité au travail produit, d'une part, un mécontentement social croissant, n'est pas étrangère aux grands conflits sociaux récents et ne rend pas heureux. De plus, elle n'a pas empêché, dans le climat de concurrence effrénée qui caractérise notre époque, la disparition d'un grand nombre d'entreprises et a été dévastatrice pour le mouvement syndical.

D'autre part, la précarité, en tant que stratégie, semble de plus en plus incompatible avec la protection au travail établie par le droit, ce qui semble créer une situation d'ambivalence juridiquement insoutenable. Les formes précaires d'emploi, utilisées en tant que stratégie, ressemblent beaucoup au traitement du travail comme une marchandise et pourraient aboutir à une sorte de *démantèlement* du droit du travail. On ne touche pas à cette



législation, on l'améliore même mais, pour beaucoup de travailleurs, on la conserve comme une pièce de musée, jolie à exposer dans une vitrine, alors que dans la pratique on leur établit des contrats de travail permettant de l'appliquer le moins possible.

Une action internationale contre la précarité

L'emploi précaire au service des établissements publics, celui qui est généré par les entreprises multinationales, ainsi que les services sans protection qui sont fournis au niveau transnational sont des phénomènes graves, d'une telle ampleur et d'une telle complexité qu'ils semblent échapper aux possibilités de contrôle des Etats isolés par le biais d'une politique purement interne. Il faut s'efforcer de nouer le dialogue avec les Etats pour les persuader d'éviter ce type d'emploi dans l'administration, pour promouvoir des accords bilatéraux ou régionaux destinés à protéger les travailleurs qui effectuent des activités à l'étranger et pour obtenir des politiques de l'emploi dignes de la part des multinationales. S'atteler à cette tâche représente un véritable défi pour l'OIT.

La dimension normative

En réalité, au niveau normatif, la Conférence internationale du Travail a adopté ces dernières années des instruments qui s'adressent à des catégories de travailleurs qui ont particulièrement besoin de protection, comme la convention (n° 188) sur le travail dans la pêche, 2007, et la convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011.

La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, permet quant à elle de clarifier la relation de travail dans les pays et au niveau transnational, ce qui est une avancée importante contre la précarité de l'emploi. D'après cette recommandation, les Etats devraient formuler et appliquer: une politique permettant de savoir s'il existe une relation de travail, qui est l'employeur, quels sont les droits des travailleurs et qui est responsable de l'application de ces droits, notamment dans les relations triangulaires, formées par un travailleur, un employeur et un utilisateur; et une politique qui combat la dissimulation des relations de travail. Les Etats devraient également instaurer ou renforcer les mécanismes qui permettent aux travailleurs d'agir pour défendre leurs droits dérivés de la relation de travail. La recommandation accorde une attention particulière aux travailleurs les plus vulnérables. Toutefois, les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives devraient participer à la formulation, à la mise en œuvre et au suivi de cette politique. L'objectif ultime de cette recommandation est que les travailleurs puissent trouver librement un travail leur accordant la protection qui leur est due en tant que salariés ou se consacrer à une activité indépendante, s'ils le préfèrent;



que les entreprises ou les personnes qui ont besoin de recourir aux services rémunérés de quelqu'un puissent l'engager de la façon qui convient le mieux à leur activité, à condition que la loi soit respectée, sans dissimulation et sans porter atteinte aux droits de la personne embauchée. En respectant ces conditions, personne ne sort perdant.

Le message contenu dans la recommandation a trouvé un écho sur le plan international et dans quelques pays.

La Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable, de 2008, après avoir fait observer que l'intégration économique mondiale a confronté de nombreux pays et secteurs à des défis majeurs touchant à l'augmentation du travail précaire et de l'économie informelle et à d'autres problèmes, souligne que, dans le contexte mondial, l'importance de la relation de travail devrait être reconnue comme un moyen d'assurer la protection juridique des travailleurs, et que le dialogue social et le tripartisme sont les méthodes les plus aptes à rendre effectives la législation et les institutions du travail, en ce qui concerne notamment la reconnaissance de la relation de travail (BIT, 2008, préface et point I A iii)).

Le Pacte mondial pour l'emploi de 2009 inclut les instruments relatifs à la relation de travail parmi les instruments de l'OIT pertinents pour les objectifs du pacte.

De son côté, la convention (n° 189) sur les travailleuses et les travailleurs domestiques, 2011, déjà citée, mentionne la recommandation n° 198 parmi les instruments particulièrement pertinents pour ces travailleurs.

La Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale de l'OIT, de 1977⁶, qui est très importante aux fins de cette analyse, est actuellement interprétée en prenant en compte la recommandation n° 198⁷.

Deux textes européens vont dans le même sens que la recommandation de l'OIT et se prononcent en faveur de la promotion de la recommandation dans les Etats de la Communauté européenne: le Livre vert *Moderniser le droit du travail* et la Résolution du Parlement européen relative à la proposition de modernisation du droit du travail.

Le Livre vert aborde la nécessité d'envisager la protection du travailleur dans l'emploi non pas par rapport à un emploi particulier, mais en tenant compte de sa trajectoire professionnelle avec les transitions éventuelles d'un emploi à un autre, que ce soit en tant que travailleur dépendant ou indépendant. Le livre se félicite de l'adoption de la recommandation de l'OIT

6. La Déclaration sur les entreprises multinationales a été adoptée par le Conseil d'administration du BIT lors de sa 204^e réunion (Genève, novembre 1977); elle a été amendée à sa 279^e session (novembre 2000) et à sa 295^e session (mars 2006). Voir également BIT, 2011b.

7. Le sujet de la relation de travail est aussi abordé en suivant l'esprit de la recommandation par les organes de contrôle comme la Commission d'experts pour l'application des conventions et recommandations et le Comité de la liberté syndicale.



et pose aux Etats les questions suivantes: «Les définitions juridiques nationales du travail salarié et du travail indépendant doivent-elles être clarifiées de manière à faciliter les transitions en toute bonne foi entre le statut de salarié et celui de travailleur indépendant et inversement?»; «Est-il nécessaire de prévoir un ‘socle de droits’ relatif aux conditions de travail de tous les travailleurs, indépendamment de la forme de leur contrat de travail?»; «Les responsabilités des différentes parties aux relations de travail multiples devraient-elles être précisées pour déterminer à qui incombe la responsabilité du respect des droits du travail?»; «Est-il nécessaire de clarifier le statut des travailleurs employés par des agences de travail intérimaire?»; et «Les droits du travail des travailleurs effectuant des prestations dans un contexte transnational, notamment des travailleurs frontaliers, peuvent-ils être garantis dans l’ensemble de la Communauté?». A ce sujet, le Livre vert pose la question de savoir s’il «est nécessaire d’améliorer la cohérence des définitions du ‘travailleur’ contenues dans les directives européennes, de manière à garantir que ces travailleurs puissent exercer leurs droits du travail, quel que soit l’Etat membre dans lequel ils travaillent» (Commission des Communautés européennes, 2006, note 32 et pp. 14-16).

La commission a pu constater lors de la consultation qu’il était nécessaire d’avoir une meilleure coopération, plus de clarté, ou simplement plus d’informations de meilleure qualité et d’analyses dans des domaines comme «la prévention du travail non déclaré et la lutte contre ce phénomène, en particulier dans les situations transfrontalières; [...] l’interaction entre le droit du travail et les règles en matière de protection sociale, pour améliorer l’efficacité des transitions entre les emplois et la viabilité des systèmes de protection sociale; la clarification de la nature de la relation de travail pour promouvoir la compréhension et faciliter la coopération dans toute l’UE; la clarification des droits et des obligations des parties impliquées dans les chaînes de sous-traitance, pour éviter que les travailleurs ne soient privés de la jouissance effective de leurs droits» (Commission des Communautés européennes, 2007, p. 11).

Dans sa réponse à la consultation, le Parlement européen a formulé les priorités suivantes pour la réforme du droit du travail dans les Etats membres: «a) faciliter le passage entre différentes situations d’emploi et de chômage; b) garantir une protection appropriée aux travailleurs occupant des formes d’emploi atypiques; c) préciser la portée du travail salarié et faire la lumière sur la zone grise entre les travailleurs indépendants et les travailleurs liés par une relation de travail dépendante; d) lutter contre le travail non déclaré». Le parlement «réaffirme sa position, dans le respect des lignes directrices fixées par la Cour de justice selon laquelle toute définition du concept de travailleur devrait s’appuyer sur la situation de fait sur le lieu de travail et aux heures de travail; demande aux Etats membres de promouvoir l’application de la recommandation de l’OIT de 2006 concernant la relation de travail; et demande aux Etats membres de prendre note de la recommandation précitée de l’OIT, selon laquelle le droit en matière de travail ne devrait pas “entrer en conflit



avec les relations commerciales véritables”» (Parlement européen, 2007, paragraphes 5, 39, 40 et 41).

Les Principes directeurs de l'Organisation de coopération et de développement économiques (OCDE, 2011) à l'intention des entreprises multinationales⁸ reflètent à leur tour les dispositions pertinentes de la Déclaration de principes tripartite sur les entreprises multinationales et la politique sociale, et indirectement celles de la recommandation n° 198, comme l'indique le «Commentaire sur l'emploi et les relations professionnelles»⁹. Dans ce sens, «les termes 'travailleurs employés par l'entreprise multinationale' et 'leurs travailleurs' [...] désignent les travailleurs qui sont 'en relation de travail avec l'entreprise multinationale'». Ce commentaire considère que la liste non exhaustive d'indices citée aux paragraphes 13 a) et b) de la recommandation n° 198 est utile pour déterminer l'existence d'une relation de travail. En outre, il est reconnu que les arrangements contractuels évoluent et se transforment au fil du temps et que les entreprises doivent structurer leurs relations avec leurs travailleurs de manière à éviter de promouvoir ou d'encourager des relations de travail déguisées, ou d'y prendre part.

Au niveau des Etats, un nombre important de textes normatifs, d'orientations pratiques et d'accords collectifs ont vu le jour, dans le même esprit que la recommandation n° 198. Certains de ces instruments mentionnent même cette dernière ou développent certains des points qu'elle contient, comme celui de la condition dépendante ou indépendante du travailleur, ou l'existence même de la relation de travail; ou bien les relations triangulaires, en particulier le travail pour les sous-traitants ou pour des agences d'intérim. Ces textes répondent à des problèmes concrets qui se posent dans les différents pays et qui confirment une fois de plus l'importance capitale de la relation de travail, importance qui semble s'accroître dans le contexte de la mondialisation.

Une action de concertation

L'action internationale contre le travail précaire devrait, sous l'impulsion de l'OIT, aborder cette question en dépassant sa dimension purement normative.

Avec son autorité et son expérience, l'OIT devrait engager une grande opération politique de concertation au plus haut niveau sur le travail précaire

8. Les principes s'adressaient aux 42 gouvernements membres de l'OCDE, représentant toutes les régions du monde et 85 pour cent des investissements directs étrangers.

9. Les «Commentaires» ont été élaborés par le Comité de l'investissement lors d'une session élargie afin de fournir des informations et des explications sur le texte des *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales* et sur la décision du conseil à leur sujet. Ces «Commentaires» ne font pas partie de la déclaration sur l'investissement international et les entreprises multinationales, ni de la décision du conseil sur les principes. Voir le «Commentaire sur l'emploi et les relations professionnelles» (OCDE, 2011, pp. 39 et suivantes).



et la façon de lutter contre ce fléau. Elle devrait convoquer les Etats Membres, les entreprises multinationales et les organisations de travailleurs et d'employeurs les plus représentatives à un débat franc, constructif et équilibré pour identifier les problèmes du travail précaire, ses causes et les remèdes qu'il serait possible de mettre en œuvre, en tenant compte des besoins des travailleurs et de leurs organisations, des entreprises et de la société, et des possibilités des Etats.

La liberté d'entreprendre ne devrait pas être diminuée par l'action de l'OIT, ni les possibilités d'action des entreprises, ni les bénéfices légitimes des Etats et des travailleurs dérivés de l'investissement étranger. Cependant, l'activité des entreprises ne peut pas se faire au détriment des droits des travailleurs, encore moins être conçue à partir d'un recours systématique à l'emploi précaire. L'activité des Etats non plus.

Ce serait une énorme contribution à l'humanité si l'OIT lançait une campagne de lutte contre le travail précaire avec le même élan que celui qui a prévalu en 1919 pour créer cette organisation tripartite insolite, et l'élan qui a rendu possible la campagne contre le travail des enfants et surtout contre ses pires formes. En suivant cet exemple, il faudrait mettre en place un agenda de lutte contre la précarité, avec une feuille de route et un calendrier définis.

Le retour à l'esprit de 1919

Les droits des travailleurs ne sont pas un luxe qu'on peut reconnaître en période de croissance. Il n'est pas possible d'attendre la fin des crises et l'amélioration de la situation économique pour reconnaître et faire respecter ces droits. Au contraire, en 1919, la communauté internationale a décidé d'un programme d'amélioration de la condition des travailleurs comme vaccin pour atteindre une paix durable.

Le programme normatif dans lequel s'est engagée l'OIT en 1919, lorsqu'elle a été fondée en plein milieu d'une crise mondiale profonde, visait à améliorer la condition des travailleurs, car c'était un acte de justice et une façon de semer une paix durable non seulement pour les travailleurs, mais aussi pour les entreprises, les Etats, la société tout entière, avec la conviction que les conditions injustes qui prévalaient représentaient une menace pour la paix dans le monde.

Nous connaissons actuellement une situation de mal-être généralisé, avec le recours au travail précaire en tant que système, l'érosion des droits des travailleurs et l'affaiblissement du mouvement syndical, qui laisse les travailleurs sans défense. Face à cette situation, les leçons de 1919 gardent encore tout leur sens: tant que les Etats, et maintenant les multinationales, n'adopteront pas «un régime de travail réellement humain», cela constituera un «obstacle aux efforts des autres nations désireuses d'améliorer le sort des travailleurs dans leurs propres pays» (BIT, 2010b, préambule).



Références

- Abal Medina, P. 2007. «El destierro de la alteridad. El caso Wal Mart Argentina», *Revista Mexicana de Sociología*, vol. 69, n° 4, octobre-décembre, pp. 683-727.
- BBC News. 2012. «A rare look at Apple's production line in China», 21 février. Disponible à l'adresse <<http://www.bbc.com/news/technology-17121978>>.
- BIT. 2003. *Le champ de la relation de travail*, Conférence internationale du Travail, Rapport V, 91^e session, Genève.
- . 2008. *Déclaration de l'OIT sur la justice sociale pour une mondialisation équitable*, Conférence internationale du Travail, 97^e session, Genève.
- . 2010a. *Electronics feasibility study: Executive summary*, Better Work, Londres, Ergon Associates Limited, août. Disponible à l'adresse <<http://betterwork.com/global/wp-content/uploads/Better-Work-Electronics-Feasibility-Study-Executive-Summary.pdf>>.
- . 2010b. *Constitution de l'Organisation internationale du Travail et textes sélectionnés*, Genève. Disponible à l'adresse <<http://www.ilo.org/public/french/bureau/leg/download/constitution.pdf>>.
- . 2011a. *L'égalité au travail: un objectif qui reste à atteindre*, Rapport du Directeur général, Rapport global en vertu du suivi de la Déclaration de l'OIT relative aux principes et droits fondamentaux au travail. Conférence internationale du Travail, Rapport I (B), 100^e session, Genève.
- . 2011b. *La Déclaration de l'OIT sur les entreprises multinationales: que dit-elle pour les travailleurs?*, Genève.
- China Labor Watch. 2011. *Tragedies of globalization: The truth behind electronics sweatshops*, New York. Disponible à l'adresse <<http://chinalaborwatch.org/pdf/20110712.pdf>>.
- Commission des Communautés européennes. 2006. Livre vert: *Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle*, COM(2006)708 final, 22 novembre, Bruxelles. Disponible à l'adresse <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2006:0708:FIN:fr:PDF>>.
- . 2007. *Communication de la Commission au Conseil, au Parlement européen, au Comité économique et social européen et au Comité des régions, issue de la consultation publique sur le Livre vert de la Commission «Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle»* {SEC(2007) 1373}, COM(2007) 627 final, 24 octobre, Bruxelles. Disponible à l'adresse <<http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=COM:2007:0627:FIN:FR:PDF>>.
- Commission européenne. Sans date. Communication sur les tests de résistance des installations nucléaires. Disponible à l'adresse <http://ec.europa.eu/energy/nuclear/safety/stress_tests_fr.htm>.
- Greenhouse, S. 2012. «Study of retail workers finds \$9.50 median pay», *New York Times*, 16 janvier. Disponible à l'adresse <http://www.nytimes.com/2012/01/16/nyregion/study-offers-a-look-at-new-yorks-retail-workers.html?_r=1>.
- Le Monde*. 2011. «Les acteurs du nucléaire priés de s'expliquer sur la sous-traitance», 12 juin. Disponible à l'adresse <http://www.lemonde.fr/economie/article/2011/06/12/les-acteurs-du-nucleaire-pries-de-s-expliquer-sur-la-sous-traitance_1535209_3234.html>.



- Luce, S.; Fujita, N. 2012. *Discounted jobs: How retailers sell workers short*, City University of New York et Retail Action Project. Disponible à l'adresse <<http://retailactionproject.org/2012/01/discounted-jobs-how-retailers-sell-workers-short-executive-summary/>>.
- McGrath, R. 2012. «Crowd-sourced labor: Will it trump permanent employment?», *Harvard Business Review*, 1^{er} février. Disponible à l'adresse <http://blogs.hbr.org/hbr/mcgrath/2012/02/crowd-sourced-labor-will-it-tr.html?referral=00563&cm_mmc=email_-_newsletter_-_daily_alert_-_alert_date&utm_source=newsletter_daily_alert&utm_medium=email&utm_campaign=alert_date>.
- Naked Capitalism*. 2011. «Conditions worsen at Fukushima nuclear site: This is not good», 27 mars. Disponible à l'adresse <<http://www.nakedcapitalism.com/2011/03/conditions-worsen-at-fukushima-nuclear-site.html>>.
- OCDE. 2011. *Principes directeurs de l'OCDE à l'intention des entreprises multinationales: recommandations pour une conduite responsable des entreprises dans le contexte international*, Réunion ministérielle de l'OCDE, 25 mai. Disponible à l'adresse <<http://www.comercio.mineco.gob.es/es-ES/inversiones-exteriores/acuerdos-internacionales/lineas-directrices-ocde-para-empresas-multinacionales/PDF/lineas-directrices-ocde-para-empresas-multinacionales/DIRECTRICES%202011%20FRA.pdf>>.
- Ostrovsky, S.; Jones, M. 2011. «Edinburgh woollen mill clothes made by North Koreans», *BBC Newsnight*, 13 octobre. Disponible à l'adresse <<http://news.bbc.co.uk/2/hi/programmes/newsnight/9612939.stm>>.
- Parlement européen. 2007. Résolution du 11 juillet 2007 sur la modernisation du droit du travail nécessaire pour relever les défis du XXI^e siècle (2007/2023(INI). Disponible à l'adresse <<http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2007-0339+0+DOC+XML+V0//FR>>.
- The Guardian*. 2011a. «Fukushima workers brave radiation and heat for £80 a day», 13 juillet. Disponible à l'adresse <<http://www.guardian.co.uk/world/2011/jul/13/fukushima-nuclear-workers-inexperienced?intcmp=239>>.
- . 2011b. «Fukushima cleanup recruits 'nuclear gypsies' from across Japan», 13 juillet. Disponible à l'adresse <<http://www.guardian.co.uk/environment/2011/jul/13/fukushima-nuclear-gypsies-engineers-labourers>>.
- The Washington Post*. 2011. «Radiation levels at Japan nuclear plant reach new highs», 27 mars. Disponible à l'adresse <http://www.washingtonpost.com/world/radiation-levels-reach-new-highs-as-conditions-worsen-for-workers/2011/03/27/AFsMLFiB_story.html>.

