

Contrats de travail flexibles et sûrs

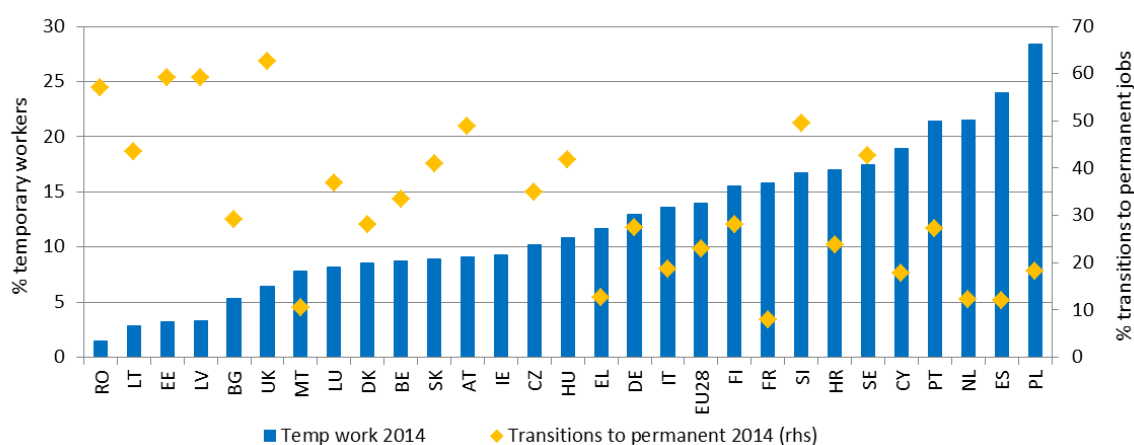
Au cours des deux dernières décennies, l'évolution des structures économiques et de l'organisation du travail a mis en évidence un besoin accru de flexibilité en matière de conditions d'emploi. Cette flexibilité peut offrir de nouvelles possibilités sur le marché du travail et favoriser les transitions professionnelles, tout en proposant une réponse appropriée aux variations des besoins des entreprises. Cependant, ces formes d'emploi sont parfois à l'origine de situations juridiques floues, réduisent les possibilités de formation et entravent l'accès à la protection sociale ainsi qu'aux prestations de sécurité sociale.

Défis

Les grandes différences dans les conditions d'emploi en fonction des contrats peuvent contribuer à la précarité et à la segmentation du marché du travail. Entre 1995 et 2014, la part globale des travailleurs temporaires a augmenté de 11,5 % à 13,9 %. L'emploi à temps partiel est passé de 15,6 % à 22,9 % au cours de la même période. La crise économique a renforcé la tendance à recourir de plus en plus à des formules de travail flexible. Depuis 2008, la part des travailleurs temporaires a augmenté dans plusieurs États membres, alors qu'ils n'y représentaient qu'un faible pourcentage de l'emploi total par le passé.

Dans de nombreux pays, la transition des contrats à durée déterminée vers des contrats à durée indéterminée reste faible, faisant des premiers des «obstacles» au marché du travail, plutôt que des «tremplins» pour y accéder.

Proportion de l'emploi temporaire (2014) et taux de transition des contrats à durée déterminée vers des contrats à durée indéterminée (2014)



Source: Eurostat, EFT et SRCV. Données 2013 relatives aux transitions dans l'emploi, EU-28, DK, DE, IE, EL, HR, NL, RO, SK, SE et UK.

Légende	
% de travailleurs temporaires	
% de transition vers des postes permanents	
Travail temporaire 2014	
Transition vers des postes permanents en 2014 (échelle de droite)	

L'apparition de nouvelles formes de contrats, dont certains (comme les contrats «zéro heure», les contrats de travail intermittent) n'offrent qu'une protection et une couverture sociale très limitées aux travailleurs, complique davantage la situation. Les nouvelles formes de travail ont estompé la distinction entre «travailleurs salariés» et «travailleurs non salariés», ce qui favorise un climat d'incertitude pour les travailleurs et les entreprises quant à l'applicabilité du droit du travail et la couverture de la protection sociale.

Situation au niveau de l'UE

La Charte des droits fondamentaux de l'Union européenne établit certains droits sociaux relatifs aux contrats de travail qui devaient être accordés à «tout travailleur». La charte communautaire de 1989 reconnaît la nécessité d'améliorer les conditions de vie et de travail des travailleurs, notamment en ce qui concerne les formes de travail autres que le travail à durée indéterminée. Plusieurs directives européennes, fondées sur des conventions sociales, établissent des règles minimales relatives à l'égalité de traitement en matière d'emploi¹. Certains instruments traitent des formes spécifiques de relations de travail décrites comme des contrats de travail «atypiques»² (travail à temps partiel, travail à durée déterminée, travail intérimaire). Lorsqu'un travailleur est employé dans le cadre d'un contrat atypique, il ne devrait normalement pas être traité d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée et/ou à temps plein comparables, à moins qu'un traitement différent ne soit justifié par des raisons objectives. Des clauses de protection contre les abus sont également prévues pour prévenir le renouvellement injustifié de contrats atypiques. Le problème principal réside dans le fait que ces directives ne couvrent pas l'ensemble des travailleurs précaires, principalement en raison de l'absence de définition uniforme de la notion de «travailleur» à l'échelle de l'UE, qui permettrait de définir un champ d'application plus large de ces directives, englobant de nouvelles formes d'emploi.

Les travailleurs non salariés ne sont pas directement couverts par la législation de l'UE adoptée au titre de l'article 153 TFUE (conditions de travail), car celui-ci permet uniquement d'adopter une législation visant la protection des travailleurs.

Les lignes directrices de l'UE pour les politiques de l'emploi des États membres³ invitent à tenir compte des principes de flexibilité et de sécurité pour améliorer le fonctionnement des marchés du travail.

Situation dans les États membres

Conformément aux normes minimales établies dans la législation de l'UE, certains aspects spécifiques du droit du travail liés à l'égalité de traitement des travailleurs employés sous différents contrats sont réglementés au niveau national. Toutefois, la réglementation des contrats de travail varie de façon significative entre les États membres. Si les efforts de réforme déployés à partir de 2008 s'articulent largement autour d'une flexibilité accrue des règles relatives à la protection des emplois à durée indéterminée, la protection des travailleurs

¹ C'est notamment le cas de la directive 2000/78/CE et de la directive 2006/54/CE, qui établissent des normes en faveur de l'égalité de traitement en matière d'emploi et de travail (sans distinction de la religion ou des convictions, d'un handicap, de l'âge, de l'orientation sexuelle ou du sexe); ou, plus récemment, de la directive 2014/36/UE, qui encourage l'égalité de traitement entre les ressortissants de l'UE et les ressortissants de pays tiers aux fins d'un emploi en tant que travailleur saisonnier.

² Directive 97/81/CE relative au travail à temps partiel; directive 99/70/CE relative au travail à durée déterminée; directive 2008/104/CE relative au travail intérimaire.

³ Décision (UE) 2015/1848 du Conseil du 5 octobre 2015.

temporaires a également été renforcée. Les principaux objectifs consistent à encourager l'embauche à durée indéterminée et à améliorer les transitions sur le marché du travail, ainsi qu'à accorder une protection suffisante aux travailleurs employés dans le cadre de contrats à durée déterminée, ce qui contribue à réduire la segmentation du marché du travail et, enfin, à améliorer la capacité de réaction aux chocs des marchés du travail.

Dimension internationale

La Charte sociale européenne⁴ accorde à «tous les travailleurs» le droit à des conditions de travail équitables, le droit à la sécurité et à l'hygiène dans le travail, le droit à une rémunération équitable, le droit de s'associer librement et le droit de négocier collectivement. Différents instruments de l'OIT, notamment des recommandations de portée générale et des normes spécifiques (comme la convention sur le travail à temps partiel), prévoient spécifiquement un droit à l'égalité de traitement indépendamment du type de contrat de travail.

⁴ La Charte sociale européenne est un traité adopté par le Conseil de l'Europe en 1961, et révisé en 1996.