

Emploi précaire et représentation collective des travailleurs en Europe : quels modèles ?

Introduction

Après une longue période de crise pendant laquelle les pays de l'Union ont pour la plupart déréglé leur marché du travail, la croissance s'est redressée en Europe. Les taux de chômage ont diminué et les taux d'emploi se sont globalement accrus. Mais l'amélioration de ces indicateurs de performance du marché du travail n'a pas toujours été synonyme d'une meilleure qualité de l'emploi. En effet, les emplois atypiques (contrats courts, temps partiel, emploi indépendant) pouvant s'avérer précaires, atteignent aujourd'hui des niveaux préoccupants en Europe.

Ces emplois atypiques sont généralement appréciés par les employeurs pour leur flexibilité mais ils peuvent être vecteurs de grande précarité pour les travailleurs, en particulier lorsque ces formes d'emploi sont subies. Les travailleurs atypiques peuvent être pénalisés par rapport aux travailleurs en emploi stable, en termes de salaire, de sécurité de l'emploi, de formation, de représentativité syndicale, de couverture conventionnelle, de perspectives d'évolution professionnelle, ou encore de santé et de sécurité (pénibilité, exposition aux risques, accidentologie, etc.).

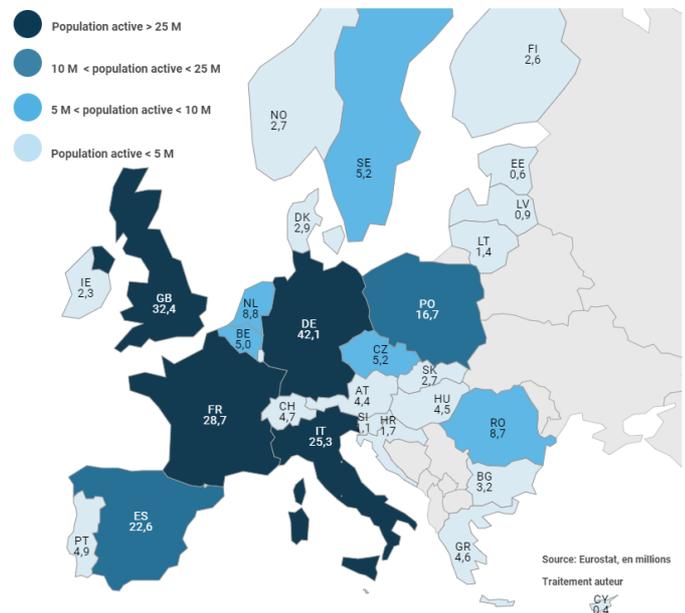
Ces formes atypiques d'emploi sont à mettre en relation avec la représentation des intérêts collectifs des travailleurs. Depuis plusieurs décennies, la couverture conventionnelle et la syndicalisation subissent un fort mouvement de recul en Europe. Avec le processus engagé de déréglementation et de décentralisation des négociations collectives, les travailleurs sont de moins en moins couverts par des accords collectifs de branche qui leur garantissaient des droits minima et les préservent de la concurrence déloyale (« dumping social »). Ils sont également moins nombreux à être membres d'un syndicat.

Les emplois précaires entretiennent une relation ambivalente avec la couverture conventionnelle et la syndicalisation. Dans la mesure où celles-ci constituent un frein à la hausse des emplois précaires, on peut les assimiler à des facteurs de sécurisation (non monétaires).

Leur affaiblissement favorise la dégradation de la qualité de l'emploi. Mais cette dégradation obéit par ailleurs à d'autres logiques (modèles productifs, qualification de la main d'œuvre, cadre réglementaire, etc.), si bien qu'elle contribue également à l'affaiblissement de la couverture conventionnelle et de la syndicalisation.

Cette Lettre n'a pas pour ambition de s'intéresser à l'ensemble des dimensions de la qualité de l'emploi, telles qu'elles peuvent être abordées dans l'indicateur de Leaken ou le *Job quality index* de l'ETUI. Elle se focalise sur deux d'entre elles, les formes atypiques d'emploi et la représentation des intérêts collectifs des travailleurs (couverture de la négociation collective et densité syndicale). Elle tente d'examiner les liens entre elles et de mettre en évidence des modèles distincts. Elle fait également apparaître les éléments historiques, conjoncturels ou législatifs qui expliquent le développement de certains types de facteurs au détriment des autres.

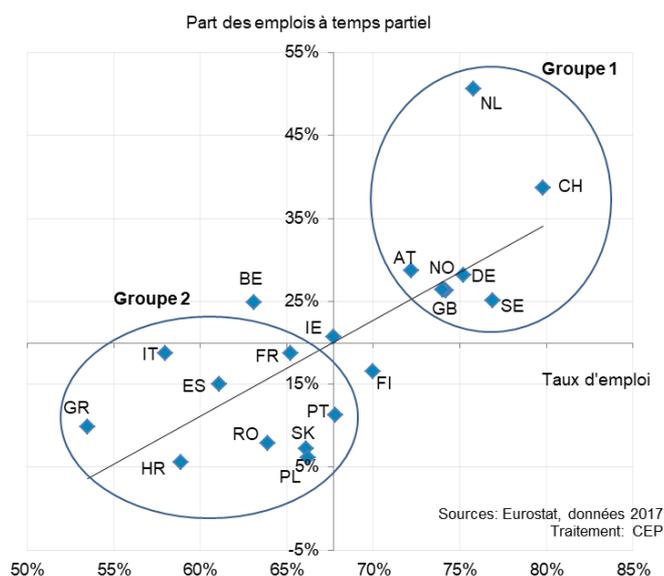
Population active en Europe



1. Une hausse des taux d'emploi nourrie par le temps partiel

Certains pays, comme l'Allemagne, les Pays-Bas, la Norvège, les Pays-Bas, la Suède ou le Royaume-Uni, affichent des taux d'emploi¹ particulièrement hauts. Ils sont généralement cités comme modèles à suivre par les grandes organisations internationales (OCDE, FMI). Toutefois, dans ces pays, une grande part de la population active employée travaille en fait à temps partiel. Or, le temps partiel est une forme d'emploi qui peut s'avérer particulièrement précaire.

Ce que cachent les taux d'emploi élevés ..



L'OCDE a ainsi récemment montré que le salaire horaire moyen des travailleurs à temps partiel était inférieur à celui des salariés à temps plein dans la quasi-totalité des pays de l'OCDE. Les travailleurs à temps partiel font donc face à un risque de pauvreté accru par rapport à leurs homologues travaillant à temps complet. En outre, en cas de perte d'emploi, ils ont moins souvent accès aux systèmes d'assurance-chômage et aux services de reclassement.

Un temps partiel davantage concentré sur les femmes dans les pays à temps partiel élevé

Les femmes sont davantage touchées par le temps partiel que les hommes. Dans l'ensemble de l'Union européenne (UE), plus d'une femme sur trois en emploi est à temps partiel, contre seulement un homme sur dix. Parmi les pays considérés, la part d'emploi à temps partiel chez les femmes est particulièrement élevée aux Pays-Bas (76%), en Allemagne (46%) et au Royaume-Uni (40%). Elle est plus faible en France (30%) et en Espagne (26%). Les femmes sont en effet plus souvent cantonnées dans ces postes aux statuts précaires en raison d'éventuels écarts de salaires préexistants au sein du couple et d'un partage inégal de

tâches domestiques et d'éducation dans le ménage. La propension au temps partiel des femmes augmente avec le nombre d'enfants à charge alors que ce facteur a peu d'influence pour les hommes. Ainsi, une grande partie des travailleurs pauvres en Europe sont des femmes à temps partiel.

Un temps partiel davantage « subi » dans les pays à moindre temps partiel

Le temps partiel regroupe des réalités très différentes, de l'emploi « subi » faute de mieux en attendant un temps complet, au temps « choisi » pour se consacrer à d'autres activités qu'au travail. Les temps partiels « subis », composante principale du sous-emploi, ont fortement progressé depuis la crise. En moyenne, en 2018, environ trois actifs à temps partiel sur dix peuvent être considérés à temps partiel « subi ». Alors que les pays du Nord du premier groupe sur le graphique affichent une part plus élevée d'emplois à temps partiel, le temps partiel « subi » est bien plus important dans les pays du Sud du second groupe (70% en Grèce, 60% en Espagne et en Italie et en Bulgarie, 43% en France contre 11% en Allemagne, 8% au Pays-Bas, 12% en Autriche, 27% en Suède selon Eurostat).

Un ajustement par le temps partiel pendant la crise

Depuis la crise, le temps partiel continue à augmenter dans certains pays du premier groupe, parallèlement à la hausse de leur taux d'emploi (Allemagne, Pays-Bas, Autriche, Suisse). Mais il s'est aussi développé dans certains pays du Sud du deuxième groupe, notamment pendant les années qui ont suivies la crise (2008-2014). Cette hausse s'explique principalement par l'effet d'ajustement que le temps partiel a offert pendant la crise. Le recours au temps partiel a permis aux pays européens de neutraliser une partie des effets de la crise économique, en diminuant la durée de travail effective. Des pays comme l'Espagne et l'Italie, qui avaient un usage plutôt modéré des contrats à temps partiel, y ont eu fortement recours pendant la crise (+4,5 et +5 points entre 2007 et 2014). Bien qu'elle n'atteigne pas encore les niveaux des pays du premier groupe, cette hausse est préoccupante, d'autant plus que le temps partiel a tendance à être fortement « subi » dans les pays du Sud.

2. Un arbitrage entre les contrats courts et le temps partiel ?

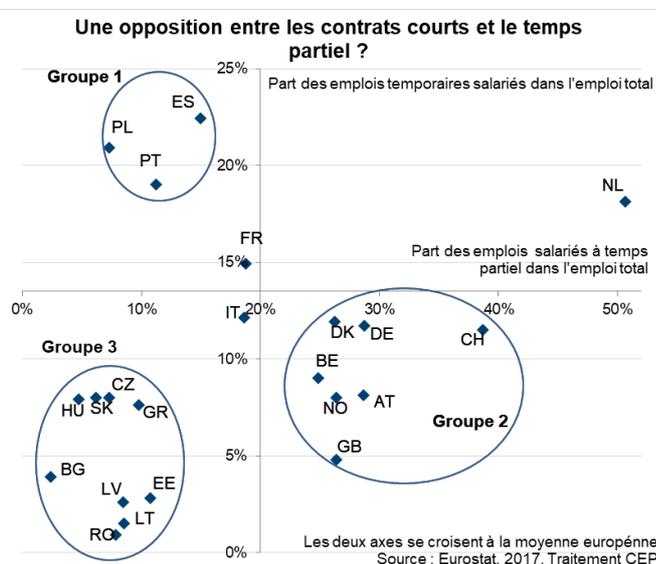
Les contrats courts salariés (CDD, saisonnier, intérim) peuvent, comme le temps partiel et l'emploi indépendant, s'avérer particulièrement instables et précaires. Ils sont généralement moins bien rémunérés (selon l'INSEE, en France, ils sont 5% inférieurs à ceux des autres contrats, à caractéristiques démographiques et sociologiques égales) et bénéficient d'un moindre accès à la formation (d'après l'enquête PIAAC de l'OCDE, leur probabilité de recevoir au moins une formation est inférieure de 7% à celle des autres salariés). Les salariés en contrats courts sont plus souvent exposés à des horaires variables, peu prévisibles d'un jour à l'autre, ainsi qu'au travail de nuit ou de week-end.

¹ Le taux d'emploi représente le rapport entre le nombre de personnes en emploi et celui des personnes en âge de travailler.

La trajectoire des salariés en contrats courts repose souvent sur une alternance entre de courtes périodes d'emploi et de chômage, avec une faible probabilité de tremplin vers un emploi stable² (selon l'OCDE³, le taux de transition vers un CDI à 3 ans se situe à 36% en Europe). Cette trajectoire, instable, peut troubler les perspectives d'accès au crédit ou au logement. Le développement de ces contrats précaires remet en cause la conception de l'emploi en tant que garant d'assurances et de protection à long terme (accès au logement, au crédit, etc.).

Deux catégories de pays issues de deux types de modèles productifs et de logiques institutionnelles

Depuis le début des années 2000, les pays européens semblent avoir pris des trajectoires distinctes quant au développement des différents types de contrats atypiques. Les pays du premier groupe ont privilégié les contrats courts (emploi temporaire) tandis que les pays du deuxième groupe ont davantage développé le temps partiel.



Dans les pays du premier groupe, au Portugal, en Espagne et en Pologne, les contrats temporaires se sont particulièrement accrus, à la différence du temps partiel.

En Espagne⁴, le développement des contrats temporaires tient principalement aux réformes pré-crise qui ont diminué la protection de ces derniers par rapport à celle des contrats permanents. Au Portugal⁵, il s'explique par l'allègement des règles de cumul des contrats temporaires.

Après la crise, ces deux pays ont mis en place des réformes structurelles (2010-2012) pour lutter contre la dualité du marché du travail. Ces réformes ont en partie permis de faire diminuer la part des contrats courts dans l'emploi total. Mais pendant cette période, le temps partiel a augmenté. Depuis la reprise économique (2014/2015), les contrats temporaires ont repris leur hausse, au détriment du temps partiel. Finalement, on observe rarement une hausse simultanée du temps partiel et de l'emploi temporaire dans ces pays. Il semble qu'une précarité à temps plein (mais intermittente) s'oppose à une précarité stable à temps partiel.

La Pologne est le deuxième pays où l'emploi temporaire est le plus élevé. La forte baisse de chômage dans le début des années 2000 a été en grande partie absorbée par la hausse des embauches en contrats courts⁶. La part de l'emploi temporaire dans l'emploi total est passée de 5% en 2000 à 22% en 2008. Cette hausse s'explique principalement par l'utilisation d'un certain type de contrat temporaire non-salarié, le *civil law contracts*. Bien qu'il soit non-salarié, ce dernier est souvent inclus dans la comptabilisation des contrats salariés temporaires d'Eurostat. Ces contrats permettaient aux employeurs de verser de cotisations sociales relativement faibles et n'étaient pas couverts par les règles du salaire minimum avant 2016. Ils étaient flexibles et peu chers et donc utilisés par les employeurs.

Dans les pays du deuxième groupe (Danemark, Norvège, Allemagne, Royaume-Uni, Autriche, Suisse, Belgique), les contrats temporaires sont restés contenus relativement à l'essor du temps partiel. Les différentes réformes structurelles et l'accès plus important des femmes au marché du travail dans ces pays peuvent expliquer le développement plus rapide du temps partiel par rapport aux contrats temporaires.

En Allemagne par exemple, les réformes Hartz du milieu des années 2000 ont contribué à amplifier le phénomène de recours croissant au temps partiel, déjà à l'œuvre depuis le début des années 1990. Au Royaume-Uni, l'adoption d'une législation souple sur le temps partiel (The Part-time Workers (Prevention of Less Favourable Treatment) Regulations) en 2000, en garantissant une égalité de traitement avec les salariés à temps complet, a intensifié la hausse du temps partiel.

Les divergences observées entre les deux groupes de pays peuvent également provenir de différences de modèles productifs. Les modèles de croissance des pays du premier groupe (Espagne, Pologne, Portugal) sont traditionnellement basés sur des secteurs particulièrement intensifs en main d'œuvre, faiblement rémunérée et majoritairement embauchée en contrats temporaires⁷. En Espagne par exemple, les secteurs de la construction et des

² Berson C. (2017), « La dualité du marché du travail en France », *Bloc-notes Eco*, Banque de France.

³ OCDE (2010), *OECD Employment Outlook 2010: Moving Beyond the Jobs Crisis*, OECD Publishing.

⁴ Cerisier F., Rustique A. (2017), "Spain: radical transformation of the labour market", Economic Research Department, BNP PARIBAS.

⁵ Fialho P., (2017), "Employment Protection Legislation and labour market dualism: France, Italy, Portugal and Spain, from 1975 to nowadays", Working Paper, Chaire de sécurisation des parcours professionnels.

⁶ Lewandowski P., Gora M., Lis M., (2017, "Temporary Employment Boom In Poland – A job quality vs quantity trade-off?" IBS Working Paper.

⁷ Chagny O., Rémond A., (2010), « Ajustements des marchés du travail : l'hétérogénéité de la zone euro mise à nu », Centre Etudes et Prospective du Groupe Alpha.

services aux particuliers ont contribué, entre 2000 et 2007, à plus de la moitié des créations nettes d'emploi, dont 60% en contrats temporaire. En Allemagne et au Royaume-Uni, la construction représentait 6% et 8% de l'emploi en 2007, contre 12% et 11% en Espagne et au Portugal.

Enfin, dans les pays de l'Est du troisième groupe (Bulgarie, Roumanie, Lettonie, Lituanie, Hongrie, Estonie, Slovaquie, République Tchèque, Grèce), aucun de ces deux types de contrat ne semble s'être particulièrement développé.

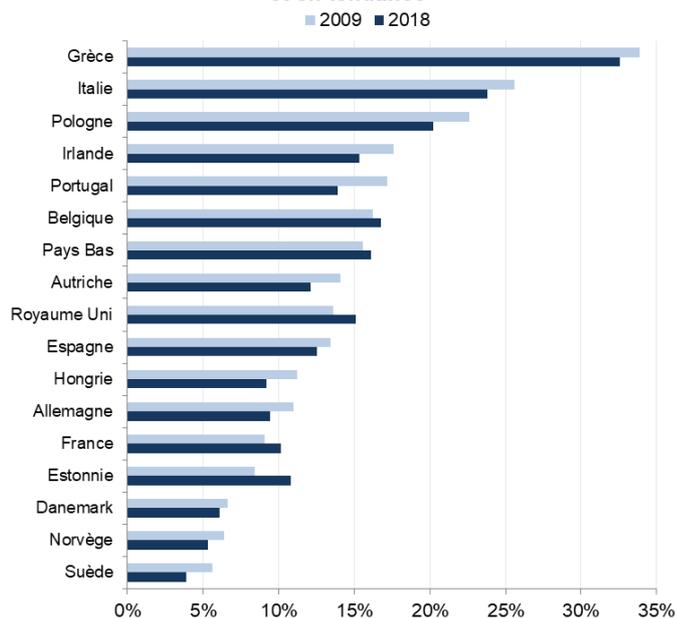
Deux cas particuliers sont à noter. Les Pays-Bas sont le pays qui détient la part d'emploi à taux partiel la plus élevée de l'UE et se situe parallèlement au-dessus de la moyenne quant à sa part d'emploi temporaire. La France, même si elle se situe au niveau de la moyenne européenne pour le temps partiel et les contrats courts, se distingue par sa première place européenne dans la part des contrats courts de moins d'un mois dans l'emploi total salarié (2,5% contre 0,6% en moyenne en UE).

3. Diminution de l'emploi indépendant : plusieurs pays à contre-courant

Une diminution de l'emploi indépendant qui dépasse les différences Nord-Sud

Dans les pays du Sud (Grèce, Italie, Pologne, Portugal, Espagne), la part des emplois non-salariés est élevée, du fait notamment du poids historique du secteur agricole et informel. Au contraire, dans les pays du Nord (Suède, Norvège, Danemark), la part des emplois non-salariés est faible, probablement en raison des politiques actives du marché du travail, qui ont pu réduire l'emploi informel, ainsi que de la bonne santé du marché du travail, qui offre des opportunités d'emploi salarié stable.

Emplois non-salariés : des disparités, en niveau et en tendance

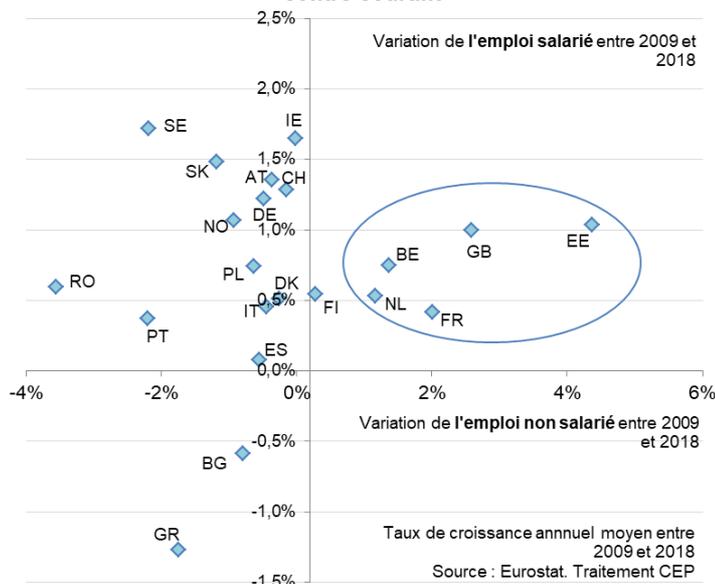


Part des emplois non salariés dans l'emploi total (concept intérieur)
Source : Eurostat.

Depuis quelques années, et bien que les plateformes numériques se développent fortement (Uber, Deliveroo), les emplois indépendants tendent à diminuer en Europe. Cette baisse touche à la fois les pays du sud et du nord de l'Europe (amélioration du marché du travail, réformes structurelles, développement des contrats temporaires salariés dans les pays du Sud qui ont pu se substituer aux emplois non-salariés). En moyenne, dans l'UE, la part des emplois non-salariés dans l'emploi total est passée de 17,5% en 2000 à 14,7% en 2018.

Toutefois, comme le montre le deuxième graphique, certains dérogent à la règle (Estonie, Royaume-Uni, France, Belgique, Pays-Bas).

Déclin de l'emploi non-salarié : quelques pays à contre-courant



France, Royaume-Uni, Pays-Bas : des liens étroits entre l'évolution de l'emploi indépendant et celle de la réglementation

L'Estonie et la Belgique présentent une particularité dans la mesure où l'emploi indépendant augmente de manière quasi continue depuis la crise.

La France, les Pays-Bas et le Royaume-Uni ont en commun d'avoir vu l'emploi indépendant croître fortement en raison d'une législation favorable. Mais après un durcissement de cette dernière en 2014-2015, la part de l'emploi indépendant dans l'emploi total recule.

La France a vu sa part d'emplois non-salariés vivement augmenter après la crise, notamment dans le secteur de la construction (près de 20% de l'emploi dans ce secteur en 2014). Cette hausse est liée à la création du régime de l'auto-entrepreneur (2009) mais peut également résulter d'un effet crise. En effet, en période de crise, payer le personnel à la tâche assure une flexibilité maximale, surtout dans un secteur très sensible à la conjoncture comme celui de la construction. Mais depuis 2014, la part des emplois indépendants dans l'emploi total diminue, surtout en raison de l'alourdissement de la fiscalité liée au

régime du micro-entrepreneur, qui a remplacé celui de l'auto-entrepreneur.

Aux Pays-Bas, après avoir augmenté après la crise, la part des emplois indépendants diminue également depuis 2015 (chute d'un point entre 2015 et 2018 de 17% à 16%), probablement sous l'effet des réformes mises en place après la crise qui ont réduit l'écart de taxation avec les contrats stables.

Au Royaume-Uni, en 2018, on décompte près de 5 millions d'emplois non-salariés⁸. Dans la construction, près d'un travailleur sur deux est indépendant (43% en 2018). Depuis 2008, l'emploi indépendant a contribué à près de 45% à la croissance totale de l'emploi, ce qui relève d'un véritable changement de composition plutôt que d'un effet cyclique. Cette hausse ne s'explique pas par le développement des contrats « zéro heure », puisque ces derniers sont des contrats salariés. Le travail indépendant a pu être favorisé par l'*Income Tax Act* 2003 qui, en rendant plus attractif l'emploi indépendant, a alimenté le phénomène, toujours à l'œuvre, du salariat déguisé (salariés licenciés puis ensuite recrutés à nouveau avec le statut d'auto-entrepreneur). Cette solution permet à l'employeur de ne pas payer de cotisation sociale pour son employé et d'obtenir une souplesse maximale en le rémunérant à la tâche. Le durcissement de l'*Income Tax Act* en 2014 vise à limiter ces situations. Les chiffres montrent ainsi une légère baisse de la part des indépendants dans l'emploi total de 15,4% en 2016 à 15,1% en 2018.

Statut d'indépendant : entre risque de dépendance économique et faible sécurité de l'emploi

Les travailleurs indépendants sont moins protégés que les salariés. Ils ne sont pas concernés par la législation sur la durée maximum de travail et sur le salaire minimum. Ils disposent de droits réduits en termes d'allocation chômage, de protection sociale, de congés payés, etc. De plus, même si les travailleurs indépendants peuvent exercer dans des secteurs plutôt rémunérateurs comme l'informatique, la consultance ou le droit, les emplois indépendants sont surtout concentrés sur des secteurs à faibles revenus (construction, la livraison, ou nettoyage). Au Royaume-Uni par exemple, 60% des travailleurs indépendants travaillent dans un secteur dit « précaire ».

Mais encore, alors que le travail indépendant est souvent apprécié pour la liberté et la flexibilité qu'il apporte, en pratique, de nombreux travailleurs sont juridiquement indépendants mais économiquement dépendants d'une entité, qui peut être une plateforme (Uber, Deliveroo, Amazon Mechanical Turk, etc.). En France, en 2017, un travailleur indépendant sur cinq est économiquement dépendant d'une entité, selon l'INSEE⁹. Ces relations de

dépendance limitent l'autonomie quant au contenu des tâches, aux horaires et à la fixation des prix. En cas de séparation avec l'employeur, la contestation est souvent difficile.

Encadrement et protection du statut d'indépendant : des avancées législatives encore timides au niveau européen

Alors que certains pays européens ont pris des mesures significatives pour améliorer les conditions de travail des indépendants, l'Europe tarde à avancer sur ce sujet.

La France a été particulièrement innovante dans la l'encadrement des plateformes numériques et dans la protection des travailleurs indépendants. L'article 60 de la loi El Khromi (2016) a fixé les modalités de la responsabilité sociale des plateformes (prise en charge de la couverture accident du travail, contribution à la formation professionnelle, droit pour le travailleur de refuser de fournir un service, etc.). L'article 20 de la loi d'orientation des mobilités (juin 2019) va également dans ce sens (transparence accrue pour les plateformes de mobilité et chartes facultatives de responsabilité).

De son côté, l'UE a voté le 16 avril 2019 la *Directive des conditions de travail transparentes et prévisibles*. Celle-ci accorde de nouveaux droits aux travailleurs de plateformes (conditions de travail plus transparentes, droit à une formation gratuite, interdiction des clauses d'exclusivité, etc.) mais elle exclut les indépendants de son champ... alors que la grande majorité des travailleurs de plateformes sont des indépendants.

Le 25 juin 2019, des négociations européennes devraient se lancer sur un accord-cadre autonome sur la numérisation. Celui-ci devrait porter, entre autres, sur le travail de plateforme. Mais cet accord sera autonome, ce qui signifie qu'il ne sera pas juridiquement contraignant (non transposé en directive européenne) mais seulement mis en œuvre selon les pratiques propres aux partenaires sociaux nationaux. De plus, il n'est pas certain que les travailleurs indépendants soient inclus dans le champ d'application de l'accord.

4. Le déclin de la couverture conventionnelle et de la syndicalisation en Europe

En moyenne dans l'UE, 60% des salariés sont couverts par les négociations collectives qui leur garantissent des droits minimums (conditions de travail, grille de rémunération, garanties sociales, divers avantages). En parallèle, en moyenne 25% d'entre eux sont membres d'un syndicat¹⁰.

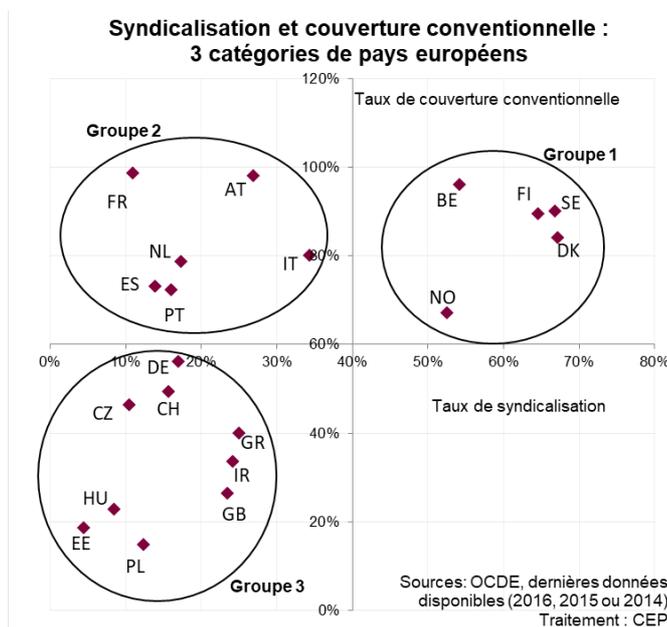
Mais au sein de l'UE, les pays affichent d'importantes différences de taux de syndicalisation et de couverture

⁸ Tomlinson D., Corlett A., (2017), "A tough gig? The nature of self-employment in 21st century Britain and policy implications", Resolution Fondation.

⁹ Badet D. (2019), « Un travailleur indépendant sur cinq dépend économiquement d'une autre entité », *Insee Première*, n°1748, avril.

¹⁰ Fulton L. (2013), « La représentation des travailleurs en Europe », *Labour Research Department et ETUI*.

conventionnelle¹¹. Dans les pays étudiés, le taux de syndicalisation peut varier de 4,5% en Estonie à 67,2% au Danemark, tandis que le taux de couverture évolue de 14,7% en Pologne à 98,5% en France.



Trois modèles sociaux se distinguent ...

On pourrait catégoriser les pays en trois groupes distincts.

Le premier groupe rassemble les pays du Nord (Finlande, Suède, Danemark, Norvège) et la Belgique. Ils détiennent à la fois un taux de syndicalisation et un taux de couverture élevés. Ces pays appliquent, à l'exception de la Norvège, le « système de Gand » où l'appartenance à un syndicat conditionne l'accès à certains droits sociaux tels que l'assurance chômage ou maladie. Il est parfois qualifié de « syndicalisme de service » dans la mesure où les adhérents bénéficient d'une grande variété d'avantages (assistance juridique, services financiers, aides sociales complémentaires, etc.). Le fort taux de syndicalisation dans ces pays peut ainsi être expliqué par l'application de ce modèle particulier.

Dans ces pays, le taux élevé de couverture conventionnelle s'explique par la primauté des accords de branche sur les accords d'entreprise. Les accords de branche sont souvent étendus, par différents mécanismes (extensions ou autres), à la plupart des travailleurs, qu'ils soient syndiqués ou non.

Le deuxième groupe réunit les pays latins d'Europe du Sud (France, Italie, Portugal, Espagne) ainsi que les Pays-Bas et l'Autriche. Dans ces pays, le taux de couverture conventionnelle est élevé et le taux de syndicalisation est faible. Avant la crise, la Grèce faisait également partie de ce groupe puisqu'elle affichait un taux de couverture à 82% en 2008. Mais ce taux a très fortement chuté et le pays se

retrouve dans le troisième groupe avec un taux de couverture à 40%. L'Allemagne faisait également partie de ce groupe. Mais la chute de son taux de couverture a été enclenchée bien avant la crise. Il a perdu 11 points entre 2000 et 2016 (de 67% à 56%). Les réformes du marché du travail ainsi que les stratégies des entreprises de ne pas s'inscrire dans les conventions collectives (cf conflit Amazon, Wal Mart, etc.) expliquent cette baisse.

Le taux élevé de couverture conventionnelle dans ce groupe se justifie également par la primauté des accords de branche (avant certaines réformes récentes) et par l'extension automatique des accords collectifs à la quasi totalité des travailleurs (actions du gouvernement ou des tribunaux, obligations légales d'extension des accords collectifs). Le faible taux de syndicalisation peut provenir du fait que, contrairement aux pays du Nord, être syndiqué n'apporte aucun bénéfice individuel particulier (droits aux allocations chômage par exemple) et que l'extension des conventions collectives permet à tous les salariés de bénéficier des avantages négociés par les syndicats dans les accords de branche.

Dans le troisième groupe, on trouve des pays tels que le Royaume-Uni, la République Tchèque, la Suisse, l'Irlande, la Pologne, la Hongrie, et des pays qui ont vu leur modèle social évoluer comme la Grèce et l'Allemagne. Dans ces pays, ce sont les négociations au niveau de l'entreprise qui prévalent, même si certaines négociations sectorielles subsistent, notamment dans le secteur public ou dans certains secteurs privés précis. Les négociations se font au sein de l'entreprise, et les salariés ont très peu de garanties minima qui proviendraient des accords collectifs.

... mais tous s'affaiblissent

Depuis plusieurs dizaines d'années maintenant, on observe un mouvement général d'érosion des taux de syndicalisation et de couverture des pays de l'UE. Certains reculs sont plus marqués que d'autres, en particulier dans les pays d'Europe centrale et de l'Est.

Le déclin du taux de syndicalisation et du taux de couverture

	Taux de syndicalisation		Variation	Taux de couverture		Variation
	2003/4	2014/15		2003/4	2014/15	
Autriche	36,9%	26,9%	-	98,0%	98,0%	
Belgique	56,2%	54,2%	-	96,0%	96,0%	
République Tchèque	27,2%	10,5%	-	48,0%	46,3%	-
Danemark	73,6%	67,2%	-	85,0%	84,0%	
Estonie	9,4%	4,5%	-	28,0%	18,6%	-
Finlande	72,6%	66,5%	-	91,0%	89,3%	
France	10,5%	11,0%		96,1%	98,5%	+
Allemagne	24,6%	17%	-	67,8%	56,0%	-
Grèce	25,0%	24,7%		82,0%	40,0%	-
Hongrie	19,7%	8,5%	-	35,6%	22,8%	-
Irlande	38,0%	24,2%	-	44,2%	33,5%	-
Italie	34,4%	34,4%		80,0%	80,0%	
Pays-Bas	22,4%	17,3%	-	81,7%	79,4%	
Norvège	54,8%	52,5%	-	70,5%	67,0%	-
Pologne	17,6%	12,4%	-	25,0%	14,7%	-
Portugal	20,5%	16,1%	-	78,4%	72,3%	-
Espagne	16,5%	13,9%	-	77,7%	73,1%	-
Suède	80,1%	66,8%	-	94,0%	90,0%	-
Suisse	19,9%	15,7%	-	41,9%	49,2%	+
Royaume-Uni	29,8%	23,5%	-	36,4%	26,3%	-

Source : OCDE

¹¹ La couverture conventionnelle représente la part des travailleurs couverts par les négociations collectives de branche.

Le recul du taux de syndicalisation peut être expliqué par plusieurs facteurs : fragmentation des organisations et des collectifs du travail, externalisations, montée de l'individualisation, mutation structurelle du salariat, restructurations industrielles, croissance du secteur des services, etc. Le développement des emplois atypiques, peu propices à l'adhésion syndicale, peut également expliquer cette chute.

Même si un faible taux de syndicalisation ne signifie pas forcément une absence de représentation syndicale pour les travailleurs, le déclin du taux de syndicalisation est souvent pénalisant pour ces derniers. En effet, plusieurs études ont montré le lien positif entre taux de syndicalisation, qualité du dialogue social, conditions de travail et productivité¹².

La chute du taux de couverture conventionnelle s'explique par les déréglementations du marché du travail. La primauté donnée aux accords d'entreprise dans plusieurs pays, qui s'accompagne d'un démantèlement de la négociation de branche, mène à la diminution de la couverture conventionnelle. D'une manière générale, les réformes structurelles mises en place après la crise économique, imposées notamment par la Troïka (Banque centrale européenne, Commission européenne, Fonds monétaire international), ont accéléré ce processus de décentralisation. En Grèce, en Irlande ou en Espagne par exemple, les entreprises ont été nombreuses à déroger aux accords collectifs grâce aux nouvelles législations, en donnant la primauté aux accords d'entreprise, y compris lorsqu'ils étaient défavorables aux salariés. Dans les entreprises, surtout les PME, le rapport de force n'est pas forcément équilibré, d'autant plus que la présence syndicale n'est pas toujours avérée, ce qui mène éventuellement à des accords désavantageux pour les salariés.

Conclusion

Plusieurs points peuvent être mis en avant.

D'abord, la hausse du taux d'emploi ne garantit pas forcément l'amélioration de la qualité de l'emploi. Depuis la reprise économique, en Espagne, au Portugal, la hausse rapide des taux d'emploi s'accompagne d'une nouvelle progression des contrats courts. Dans les pays du Nord, elle est assortie d'une poussée des temps partiels pour certains pays (Allemagne, Pays Bas, Autriche, Suisse). Ainsi, même si l'emploi augmente globalement en Europe, l'essor des emplois atypiques, qui souvent l'accompagne, soulève des questions.

¹² Cette G., Dromel N., Lecat R. & Paret A. C., (2012), "Labour relations quality and productivity : an empirical analysis on french firms", Banque de France, Direction générale des études et des relations internationales, Document de travail n°389.

Chevreau M., Darmaillacq C. (2014), « La syndicalisation en France : paradoxes, enjeux et perspectives », *Lettre Trésor-Eco* n°129.

Mais une précarité élevée n'est pas forcément corrélée à un taux d'emploi élevé. En Pologne, en Belgique ou encore en Italie, les taux d'emploi sont faibles alors que les marchés offrent d'importants leviers de flexibilité (emploi non-salarié et contrats courts en Pologne et en Italie et temps partiel et emploi non-salarié en Belgique).

Ensuite, le taux d'emploi apparaît peu corrélé avec la couverture conventionnelle et la syndicalisation. Des pays affichent un taux d'emploi plutôt élevé avec des taux de couverture conventionnelle et de syndicalisation préservés (Autriche et pays scandinaves), tandis que d'autres ont des taux de couverture plus faibles (Royaume-Uni, Tchéquie, Suisse) ou qui se dégradent (Allemagne). Finalement, les modèles sociaux au travail demeurent différents au sein de l'Europe et sont peu liés au taux d'emploi.

Enfin, la hausse de la précarité en Europe liée à l'émergence des diverses formes d'emploi atypiques est accentuée par le déclin du taux de syndicalisation et du taux de couverture conventionnelle. D'autant que, comme le souligne l'OCDE dans son dernier rapport, la protection des travailleurs est essentiellement pensée pour les salariés en contrat permanent, à temps plein, travaillant pour un seul employeur, ce qui interroge sur les moyens de parvenir à une protection des travailleurs en contrats atypiques.

C'est un sujet qui préoccupe les syndicats comme le montre le récent rapport de la Confédération Européenne des Syndicats (CES). L'organisation a alerté sur le fait qu'elle faisait face à des difficultés pour étendre la négociation collective aux travailleurs atypiques, en particulier les travailleurs indépendants. La CES suit donc activement la mise en œuvre du socle européen des droits sociaux (2017) et milite pour que de nouvelles initiatives soient prises afin de garantir les droits fondamentaux des travailleurs atypiques, notamment le droit à la négociation collective. Le forum de l'Organisation Internationale du Travail a également rappelé que la liberté d'association et la négociation collective sont les fondements essentiels du travail décent. D'autant que dans un scénario prospectif de substitution du capital au travail, de nouvelles formes d'emploi pourraient encore émerger ou progresser, comme le travail à la tâche, qui deviendraient complémentaires aux machines. Selon l'OCDE, de nombreux salariés pourraient se retrouver dans une « zone grise », à la frontière entre l'emploi salarié et l'emploi indépendant. Il est donc indispensable de veiller à ce que les travailleurs stables conservent des garanties de protection suffisantes et que les travailleurs en contrats atypiques (en zone grise ou autres) accèdent à une réelle protection de l'emploi, à la protection sociale, à la formation et à la négociation collective.