

La gangrène de l'emploi précaire

Antoine Machut, « *La gangrène de l'emploi précaire* », *Alternatives économiques*, n° 330,
décembre 2013

« Partout en Europe, la qualité des emplois se dégrade sous l'effet de la flexibilisation des marchés du travail. La précarisation revêt des formes diverses, parfois extrêmes. Un terreau favorable au retour en force de la pauvreté laborieuse.

Il faut fle-xi-bi-li-ser le marché du travail. Depuis trente ans, l'OCDE, la Commission européenne ou encore le Fonds monétaire international (FMI) ne cessent de répéter inlassablement ce mantra. [...]

C'est, sans surprise, au Royaume-Uni, avec l'explosion des contrats "zéro heure", que cette dynamique a été la plus visible. Ces contrats ne prévoient aucune durée minimale de travail et ne précisent aucun horaire au salarié. Longtemps sous-évalué à 250 000 par l'Office national des statistiques (ONS) britannique, leur nombre serait en réalité plus proche d'un million, avec une hausse d'un quart depuis un an. Dans certains secteurs, ces contrats sont même devenus la norme : Mc Donald's et Sport Direct emploient 90 % de leur main-d'œuvre sous ce régime. [...] Avec la crise, le contrat à durée indéterminée (CDI) a partout perdu du terrain au profit des contrats à durée déterminée (CDD), censés pourtant revêtir un "caractère exceptionnel" dans l'Union, selon l'accord-cadre européen du 18 mars 1999. En France, au premier trimestre 2013, 82 % des nouveaux emplois proposés étaient des CDD, alors que ce pourcentage oscillait autour de 70 % avant la crise. Aux Pays-Bas, le nombre de nouveaux CDI a été divisé par deux depuis 2010, alors que celui des CDD augmentait de 15 %. Mais c'est en Irlande que la hausse des CDD a été la plus spectaculaire : totalisant moins de 4 % de l'emploi total en 2005, ils en pèsent 10 % sept ans plus tard. [...]

Des contrats plus flexibles

Pour apprécier la dynamique de la précarité, il ne suffit cependant pas d'observer la proportion des contrats précaires, il faut tenir compte également de leur qualité, et notamment de leur durée. Aux Pays-Bas, les contrats à durée déterminée concernent près de 20 % des salariés mais seuls 8 % d'entre eux dureraient moins de six mois en 2012. À l'opposé, les pays baltes et d'autres pays d'Europe centrale et orientale se distinguent par un recours très important aux CDI (96 % pour l'Estonie et pour la Bulgarie, 91 % en Hongrie). Mais dans ces pays, les contrats à durée déterminée sont très courts : en Hongrie, par exemple, 63 % des CDD durent moins de six mois et 37 % moins de trois mois. La France aussi se fait remarquer par une proportion élevée de contrats très courts : 19 % des CDD dureraient moins d'un mois en 2012. [...]

Outre la durée, les protections associées à ce type de contrat diffèrent selon les pays. [...]

Nombre de pays européens ont accru ces dernières années la flexibilité de ces contrats. Selon l'European Trade Union Institute, la durée maximale des CDD a ainsi été portée de deux à trois ans en République tchèque, en Grèce, en Roumanie, et même de six mois à trois ans au Portugal. D'autres, comme les Pays-Bas ou la Pologne, ont augmenté le nombre de renouvellements possibles. En République tchèque, avec une durée maximale de trois ans et deux renouvellements possibles, un salarié peut ainsi travailler en CDD pour le même employeur pendant neuf ans avant que celui-ci ne doive lui proposer un CDI.

À cela s'ajoute la multiplication de nouveaux statuts d'emploi dérogatoires, comme les minijobs en Allemagne. Ils sont réservés aux salariés touchant moins de 450 euros par mois et ne donnent pas accès à la protection sociale, en particulier à la retraite. Ils concernent aujourd'hui 7,8 millions de personnes (dont 5 millions n'ont que cette source de revenus) et ont nourri l'explosion de la pauvreté laborieuse outre-Rhin depuis le début des années 2000.

En France, le nouveau statut d'auto-entrepreneur pose des problèmes analogues. C'est le cas aussi, au Portugal, des salariés dits "sous reçus verts". Ils sont considérés comme "indépendants", n'ont donc droit à aucun congé et ne bénéficient d'aucune indemnité chômage ou maladie, à moins de cotiser de leur propre initiative, ce qu'ils n'ont généralement pas les moyens de faire. Leurs employeurs peuvent s'en séparer du jour au lendemain. Aujourd'hui, ces "reçus verts" concernent 20 % de la population active et les deux tiers des nouveaux entrants sur le marché du travail.

Des CDI moins protecteurs

Cette évolution favorable au CDD n'empêche pas que le CDI reste la norme en Europe. En France, près de 85 % des emplois sont en CDI, soit une proportion un peu plus faible qu'en Allemagne ou en Italie. En Espagne et aux Pays-Bas, où les CDD sont le plus répandus, les CDI représentent cependant respectivement 77 % et 80 % de l'emploi total. Mais le CDI lui-même devient lui aussi moins protecteur. En février 2012, l'Espagne a autorisé les entreprises à recourir au licenciement économique sans restriction dès qu'elles font des pertes. Un mois plus tôt, le Portugal avait supprimé l'obligation de reclassement faite aux entreprises qui licencient. La Grèce a divisé par deux depuis 2010 les indemnités de licenciement dues aux salariés.

La France a également réformé en juin dernier les modalités de licenciement économique pour simplifier et raccourcir les procédures même si, en contrepartie, un contrôle par l'État des plans de licenciements a été réinstauré. Au Royaume-Uni, le gouvernement de David Cameron a découragé le recours à l'équivalent britannique des Prud'hommes en introduisant de nouvelles contraintes pour contester un licenciement. La République tchèque, la Bulgarie, l'Estonie et la Lituanie ont également réduit les préavis de licenciement ou assoupli sa définition juridique. [...]

La principale conséquence de cette progression de la précarité en Europe a été l'extension de la pauvreté laborieuse : en 2012, 9,1 % des personnes en emploi dans la zone euro étaient incapables de vivre dignement des revenus de leur travail, contre 7,4 % en 2006.

Exploitation pédagogique

Objectif : illustrer la précarisation de l'emploi dans l'Union européenne en montrant qu'elle ne peut pas être appréhendée exclusivement par la proportion des CDD dans l'emploi.

1. Rappelez ce qui différencie un CDD d'un CDI.
2. Le CDD est-il devenu la forme majoritaire d'emploi dans les pays européens ? Justifiez en vous appuyant sur des données.
3. Quelles caractéristiques des CDD faut-il prendre en compte pour évaluer leur degré de précarité ?
4. Pourquoi les « nouveaux statuts d'emploi dérogatoires » sont-ils des formes extrêmes de précarité ?
5. Montrez que la flexibilisation du marché du travail concerne aussi le CDI.

Corrigé

1. Dans un CDI, la durée du contrat n'est pas a priori limitée dans le temps alors que le CDD prévoit un terme aux engagements des deux parties, employeur et salarié. Il est signé pour une durée fixée dans le contrat. Attention à ne pas confondre durée du contrat et durée du travail (temps plein ou temps partiel).
2. Le CDD n'est pas la forme majoritaire des emplois, le CDI restant la norme en Europe. Mais le CDD est de loin devenu la forme majoritaire d'embauches. Attention à ne pas confondre stock (d'emplois) et flux (d'embauches).
Quelques données :
France : les CDD représentent 82 % des embauches (1^{er} trimestre 2013) mais 85 % des emplois sont en CDI.
Pays-Bas : les CDD représentent 20 % des salariés.
Espagne : les CDI représentent 77 % des emplois.
Irlande : les CDD représentent 10 % des emplois.
3. La durée du contrat : la précarisation est visible dans la proportion des contrats les plus courts (en France près d'un CDD sur 5 est un contrat de moins d'un mois). Mais paradoxalement, elle l'est aussi dans l'allongement de la durée maximale des CDD puisque, de la sorte, ils tendent à se substituer aux CDI sur des missions qui ne revêtent pas un « caractère exceptionnel » comme le prévoit pourtant la législation européenne.
Les possibilités de renouvellement du contrat : là encore, la hausse du nombre de renouvellements possibles reporte d'autant l'accès à l'emploi stable.
La durée du travail : l'exemple extrême des contrats « zéro heure » au Royaume-Uni où le salarié n'a aucune garantie de durée minimale d'emploi et d'horaire et est contraint à une disponibilité totale envers son employeur.
4. Ces statuts dérogatoires ne donnent même pas accès aux droits attachés habituellement aux contrats de travail y compris précaires : congés payés, protection sociale (retraite, maladie, chômage)... On peut notamment s'arrêter sur les « reçus verts » au Portugal, forme extrême de précarisation puisque le travailleur est contraint à un statut d'indépendant, il est prestataire de services pour le compte de son employeur devenu client et donc ne bénéficie pas du cadre protecteur d'un contrat de travail.
5. Les protections attachées au CDI sont encore fortes mais tendent à s'affaiblir à travers l'assouplissement des procédures de licenciement, les moindres possibilités de recours des salariés, et l'allègement des contraintes et des coûts pesant sur les entreprises qui licencient (obligation de reclassement, indemnités de licenciement, préavis...).