

REVENDEICATION COMMUNE POUR LES NÉGOCIATIONS COLLECTIVES

POUR DES EMPLOIS PLUS SÛRS, CONTRE LE TRAVAIL PRÉCAIRE

(Document adopté par la 1^{ère} réunion du Comité exécutif d'industriAll Europe

Luxembourg, les 27 et 28 novembre 2012)

Au cours des dernières années, les membres fondateurs de industriAll European Trade Union (FEM, EMCEF et FSE:THC) ont tous approuvé une revendication commune portant sur la création d'emplois plus sûrs et sur la lutte contre le travail précaire par le biais de négociations collectives. Les campagnes sur ces revendications communes étaient encore en cours au moment de la création de industriAll European Trade Union. En conséquence, industriAll European Trade Union confirme cette revendication commune comme le premier sujet prioritaire du nouveau Comité « Politique de négociations collectives et politique sociale » de la nouvelle organisation.

Les raisons à l'origine de cette revendication commune ainsi que les objectifs tels que fixés par les membres fondateurs, restent largement inchangés :

Ces dernières décennies, le travail précaire a pris une ampleur considérable dans tous les pays d'Europe et dans le monde entier. Non seulement un taux de chômage élevé persiste dans de nombreux États membres de l'UE, mais nous assistons également à une érosion des formes d'emplois classifiées comme étant la « norme », « standards » ou « typiques ». Il va sans dire que ces développements mettent en péril et portent préjudice aux chances des travailleurs d'obtenir un emploi décent, si bien que dans ce monde en pleine évolution, ils sont les premières victimes du système et de la crise économique actuelle. Les statistiques relatives à l'emploi démontrent clairement que les jeunes travailleurs, les travailleurs migrants, mais surtout les femmes, constituent les groupes les plus vulnérables.

Force est de constater que pendant la crise actuelle, les licenciements ont le plus souvent touchés les travailleurs précaires qui aussi étaient les premiers à souffrir des conséquences de la crise. Une situation qui démontre bien la précarité de leurs emplois. Mais, de toute évidence, lorsque se profilera la reprise économique, les emplois précaires seront de nouveau les premiers à être proposés, peut-être même dans des conditions pires que celles que nous connaissons aujourd'hui.

Les problèmes actuels résultent, dans une large mesure, directement des pratiques des entreprises qui, en quête d'une plus grande flexibilité, créent des divisions du travail. Bon nombre d'employeurs ont adopté à cet égard des stratégies agressives qui visent à externaliser vers des entreprises de services spécialisées les éléments secondaires de leur activité comme l'entretien, le nettoyage, l'administration, la programmation informatique

et, de plus en plus, les activités de recherche et développement. Parallèlement, ces stratégies s'accompagnent toujours plus d'un recours à diverses formes de contrats de travail précaires ainsi qu'à des agences d'intérim, souvent capables de fournir ponctuellement de la main-d'œuvre bon marché.

Ces dernières années, partout en Europe, les syndicats ont été sans cesse confrontés aux tentatives des employeurs d'éroder les droits des travailleurs en recherchant une plus grande flexibilité. Ce comportement a engendré un marché de l'emploi moins régulé, plus vulnérable et plus instable, propice au développement des inégalités. Gouvernements et employeurs affirment que la flexibilité constitue une opportunité pour l'emploi, mais ils passent outre/oublent en règle générale les aspects liés à la sécurité et au droit du travail. Ceci engendre de l'emploi précaire. La crise économique actuelle, provoquée par la crise des marchés financiers, l'a montré une fois encore : la Banque centrale européenne, suivie par de nombreux gouvernements, a vu dans la crise une opportunité de relancer le débat sur sa version de la flexicurité.

Il est sans cesse demandé aux travailleurs d'être plus flexibles, d'accepter des changements rapides dans l'organisation de leur travail, de s'adapter de plus en plus à l'allongement des heures de travail, d'accepter des contrats moins sûrs, d'accepter des contrats temporaires, d'accepter des contrats garantissant moins de droits, sans égalité de traitement, et de travailler aussi bon marché que possible. En d'autres termes, il leur est demandé de nier l'équilibre vital inhérent au concept de départ de la flexicurité, en réclamant plus de flexibilité tout en réduisant la sécurité des travailleurs. Cela accroît non seulement l'insécurité des travailleurs mais aussi, dans une même mesure, le stress lié au travail et, par conséquent, entrave le respect des exigences en matière de santé et sécurité.

En outre, à cause de cette évolution, il est de plus en plus difficile de trouver un équilibre juste et sain entre travail et vie privée. Il a été prouvé qu'il existe un lien entre la détérioration des conditions de travail des femmes et l'augmentation de la précarité de la société elle-même (l'organisation de la vie de famille, la garde des enfants, etc...). La différence homme-femme constitue un aspect important du travail précaire. Un facteur essentiel du travail précaire réside dans le fait que les femmes, les jeunes, les migrants - des groupes de travailleurs particulièrement vulnérables - sont généralement sur-représentés.

Outre l'impact direct sur la vie et le bien-être des travailleurs, cette évolution entraîne aussi une autre répercussion malheureuse : les formes précaires d'emploi et le transfert de certaines tâches vers des sous-traitants minent fréquemment les conventions collectives et le Modèle social européen.

IndustriAll European Trade Union considère clairement que les contrats à durée indéterminée avec un employeur constituent la forme de réglementation contractuelle la plus sûre, comme le stipulent d'ailleurs les conventions de l'OIT. Nous reconnaissons néanmoins que le travail précaire peut survenir dans un large éventail de situations.

Par « travail précaire » ou emploi précaire, on entend en fait un travail qui n'offre pas une sécurité suffisante pour accéder ou se maintenir à un niveau de vie acceptable dans la société en général. Cela crée un sentiment d'instabilité, un sentiment d'insécurité face à un

avenir incertain. L'emploi précaire est une problématique très vaste. La façon dont il est perçu, ressenti et vécu est très personnelle. Elle dépend directement de la situation professionnelle au sein de l'usine, de l'entreprise (type de contrat accordé, conditions salariales, informations mises à disposition, ...) mais aussi de la position personnelle dans la société au sens large (dans quelle mesure le travail est reconnu, respecté, considéré...).

En tout état de cause, des emplois peuvent toujours être considérés comme précaires si ce sont des emplois (n')offrant :

- une sécurité (d'emploi) faible ou nulle
- un salaire bas ou non garanti
- un accès nul ou insuffisant à la sécurité sociale (en matière de pension, d'assurance maladie, d'allocation de chômage)
- aucun contrôle sur le processus de travail, lié à la présence ou à l'absence de syndicats, lié au contrôle des conditions de travail, des salaires, le temps de travail et des cadences de travail
- aucune protection contre les licenciements
- aucun accès à la formation professionnelle
- pas de perspectives de carrière
- que peu ou pas de santé et sécurité sur le lieu de travail
- aucune protection juridique ou contractuelle
- aucune représentation syndicale

Il est impossible de citer toutes les nouvelles formes de relations contractuelles créées ces dernières années, tout simplement parce qu'elles sont trop nombreuses et parce que les employeurs et les gouvernements se montrent très créatifs lorsqu'il s'agit de développer de nouvelles formes de contrats de travail. Le facteur déterminant réside dans le fait que les systèmes de protection liés aux contrats à durée indéterminée normaux sont partiellement ou totalement supprimés.

Toutes ces formes d'emploi ont pour point commun de découler d'une relation de travail standard (contrat à plein temps à durée indéterminée avec un seul employeur), mais elles ne doivent pas toujours être considérées comme précaires dans la mesure où une législation et/ou des conventions collectives de qualité peuvent accroître la sécurité de ces formes contractuelles.

IndustriAll European Trade Union et ses affiliés décident par conséquent, de confirmer la revendication commune dans le cadre des prochains cycles de négociations collectives, sur le thème « Pour des emplois plus sûrs – contre le travail précaire ».

Toutefois, nous ne pouvons négliger les aspects juridiques étroitement liés à l'emploi précaire. Il n'est pas possible de tout résoudre par des conventions collectives. C'est pourquoi notre revendication commune est une extension de la campagne syndicale plus large contre le travail précaire.

Cette revendication commune doit être mise en œuvre à l'intérieur des différents pays dans le respect des priorités nationales en la matière, des traditions et méthodes nationales en matière de négociations collectives, et elle peut donc aussi inclure différents éléments qui sont fonction de la situation dans les différents pays. Nous fournissons néanmoins une liste **non exhaustive** de points d'action **envisageables** :

TRAVAIL INTÉRIMAIRE

Le travail intérimaire représente une partie toujours plus importante de la main-d'œuvre dans l'industrie, et il ne fait aucun doute que l'industrie métallurgique est de loin la première utilisatrice de ce type de travail en Europe. Le recours à des travailleurs intérimaires ne devrait être, au sein de l'entreprise utilisatrice, qu'une solution temporaire remédiant à des situations d'emploi spécifiques, et ne doit pas devenir une relation de travail normale. Une attention toute particulière doit aussi être accordée au fait que les employeurs utilisent de plus en plus souvent le travail intérimaire pour remplacer et/ou prolonger la période d'essai normale d'un contrat à durée indéterminée.

Par conséquent, un premier élément important pour les syndicats sera d'obtenir une mise en œuvre de la directive sur le travail intérimaire de façon à garantir une pleine égalité de traitement entre travailleurs intérimaires et travailleurs comparables dans les entreprises concernées, sans exceptions et sans périodes d'attente en termes d'égalité de traitement. Quelques autres éléments spécifiques possibles :

- garantir le plein accès à tous les avantages existants au sein des entreprises utilisatrices, par le biais de dispositions à prévoir au sein des entreprises utilisatrices et/ou des agences d'intérim ;
- garantir l'accès et l'information sur toutes les réglementations en matière de santé et sécurité à l'intérieur de l'entreprise utilisatrice, y compris l'accès à tous les équipements et à toutes les formations en matière de santé et sécurité fournies par l'entreprise utilisatrice ;
- garantir l'accès et le droit à la formation individuelle ;
- lorsque les règles et les réglementations ne prévoient pas une égalité de traitement en matière de salaires ou autres, négocier des conventions collectives au niveau sectoriel ou de l'agence ;
- limiter le recours au travail intérimaire, p.ex. prévoir des plafonds relatifs à son utilisation, prévoir des raisons spécifiques justifiant son utilisation (pics saisonniers, pics d'activités, ...), exclure certains secteurs, ;
- exclure la possibilité pour les employeurs d'avoir recours au travail intérimaire dans une entreprise utilisatrice en grève.

CONTRATS À DURÉE DÉTERMINÉE

Les contrats à durée déterminée ont été, à l'origine, utilisés d'une façon très semblable au travail intérimaire, comme des contrats de remplacement ou comme solutions temporaires en cas d'augmentation de la production, à la différence que le contrat était signé directement avec l'entreprise utilisatrice. Depuis peu, ces contrats sont de plus en plus utilisés dans un but qui n'était pas le leur à l'origine : les travailleurs reçoivent des contrats à durée déterminée au lieu de contrats à durée indéterminée. Et en fait, les contrats à durée déterminée sont aussi de plus en plus utilisés pour remplacer ou allonger la période d'essai normale d'un travailleur. Le principe de base devrait être, ici aussi, la pleine égalité de traitement avec les autres travailleurs de l'entreprise. Parmi les autres éléments pouvant être inclus :

- limiter le nombre de contrats à durée déterminée consécutifs dans une seule entreprise ;
- fixer un plafond relatif au nombre de contrats à durée déterminée dans une entreprise ;
- fournir un plein accès à tous les avantages offerts par l'entreprise ;
- limiter les raisons d'utiliser ce type de contrats, p.ex. le travail saisonnier ou les pics temporaires ;
- garantir une transition possible vers un contrat à durée indéterminée.

FAUX TRAVAILLEURS INDÉPENDANTS

Le recours à des contrats avec de faux travailleurs indépendants a considérablement augmenté. Les employeurs affirment parfois – à tort - que cette méthode est similaire à l'externalisation et/ou à la sous-traitance. IndustriAll European Trade Union rejette totalement tous les contrats pour faux indépendants, la différence principale étant bien entendu que ces travailleurs prétendument indépendants travaillent en fait sous la supervision et le contrôle direct de l'entreprise.

- Quand la loi, les réglementations et/ou les accords ne le prévoient pas encore, nous devrions négocier une définition claire du travail indépendant, opposée au faux travail indépendant : le « travail sous supervision » devrait, dans tous les cas, être considéré comme s'inscrivant dans le cadre d'un contrat de travail normal et pas d'un contrat pour indépendant ;
- exclure ou limiter le recours aux contrats pour faux indépendants ;
- limiter les raisons de recourir à ce type de contrats.

CONTRATS DE PROJET

Les contrats de projet portent sur une tâche que le travailleur effectuera moyennant une certaine rémunération. Souvent, ces contrats ne contiennent aucune disposition sur le temps de travail, les conditions de travail et la sécurité sociale. Les revendications syndicales pourraient porter sur :

- des dispositions qui clarifient les types de projets pouvant faire l'objet de tels contrats ;
- des descriptions claires des projets, non seulement sur les aspects techniques mais aussi sur les conditions sociales et de travail ;
- s'il s'agit vraiment d'activités indépendantes, le contrat doit décrire clairement les responsabilités et les devoirs des deux parties, ainsi que la rémunération prévue ;
- si le projet n'est pas réellement effectué sur une base indépendante : prévoir un transfert éventuel vers un contrat à durée indéterminée, avec une date limite convenue ;
- stipuler une clause sur le temps de travail normal, avec une notion claire d'un bon équilibre entre vie et travail ;
- garantir l'accès à la sécurité sociale.

CONTRATS ZÉRO HEURE

À ne pas confondre avec le traditionnel travail de garde existant dans l'industrie métallurgique dans les installations de réparation et d'entretien et consistant à demander aux travailleurs sous contrat à durée indéterminée d'être disponibles, moyennant compensation, en dehors des heures de travail normales (soirées, nuits, week-ends) pour des interventions urgentes. Les contrats « zéro heure » constituent une évolution nouvelle, en dehors du champ du travail de garde traditionnel, où le travailleur est disponible sur demande, si et quand l'entreprise a besoin de lui, le travailleur n'étant rémunéré que pour les heures durant lesquelles il a été demandé. Dans certains pays, cette pratique s'appelle le travail temporaire ou le contrat temporaire. Les revendications syndicales pourraient inclure :

- le rejet des contrats « zéro heure » ;
- demander des accords clairs concernant le travail de garde traditionnel, définissant clairement son mode de paiement, les modes de récupération, les aspects liés au temps de travail...

TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Si le travail à temps partiel ne doit certainement pas être considéré en tant que tel comme du travail précaire, il convient, dans certains cas, d'être plus attentif et de prévoir une sécurité (d'emploi) suffisante et garantir l'indépendance économique. C'est la raison pour laquelle le travail à temps partiel peut entraîner de la précarité lorsqu'il est imposé au travailleur, et que le salaire n'est évidemment pas suffisant pour garantir une vie décente ou lorsque cela crée des difficultés avec la sécurité sociale. Il existe par exemple des pays où les travailleurs à temps partiel n'ont accès à la sécurité sociale que si leur contrat stipule un nombre minimal d'heures de travail. Par ailleurs, le travail à temps partiel doit, dans tous les cas, être volontaire par nature ; l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel est extrêmement importante dans la mesure où ils sont souvent oubliés en matière de formation et de perspectives de carrière.

- en tant que syndicats, nous devons encourager l'aspect volontaire du travail à temps partiel. Nos membres sont souvent intéressés par le travail à temps partiel ;
- les conventions pourraient prévoir l'accès au travail à temps partiel à la demande du travailleur : droit individuel ;
- les emplois à temps partiel doivent toujours donner un plein accès à la sécurité sociale ;
- garantir l'égalité d'accès aux installations et aux possibilités de formation ;
- garantir l'égalité des perspectives de carrière pour les travailleurs à temps partiel;
- inclure une possibilité de revenir vers un contrat à temps plein.

SOUS-TRAITANCE/EXTERNALISATION

Dans la plupart des grandes entreprises en Europe, la pratique consistant à sous-traiter une partie de la production, ou à l'externaliser, est devenue tout à fait courante. La relation économique entre l'entreprise-mère ou principale et les filiales ou entreprises sous-traitantes crée un risque de précarité pour toutes les firmes situées en aval de la chaîne. Il s'agit d'une stratégie d'écran qui a pour but de déplacer une partie de la responsabilité économique – et sociale – plus en aval de la chaîne, entre des entreprises-mères et des sous-traitants. Ce sont les travailleurs qui pâtissent généralement des répercussions négatives de cette pratique puisqu'elle donne lieu à des problèmes spécifiques tant pour les travailleurs de l'entreprise-mère que pour ceux qui héritent des emplois externalisés ou sous-traités, y compris une précarisation des emplois concernés. Les revendications syndicales visant à la réglementation de ce domaine incluent :

- responsabilité commune et multiple des co-propriétaires des entreprises ;
- conventions sur l'égalité de traitement concernant les salaires, les conditions de travail, la formation et les perspectives de carrière pour les travailleurs dans des activités externalisées ou dans des filiales ;
- clauses sociales standard dans les conventions collectives de l'entreprise-mère, stipulant des règles claires pour les filiales ou les sous-traitants ;
- inclure un certain nombre de réglementations minimales et de normes minimales relatives aux activités externalisées ou sous-traitées ;
- nécessité d'obtenir l'accord préalable des syndicats / comités d'entreprise sur d'éventuelles activités externalisées ou sous-traitées ;
- prévoir le contrôle des syndicats / des comités d'entreprise sur les activités externalisées ou sous-traitées ;
- prévoir la possibilité de conventions collectives conjointes pour l'ensemble de la chaîne d'activités ;
- prévoir un code de bonne conduite pour les sous-traitants.

ACCORD DE NON-SOLLICITATION / ACCORD DE NON-CONCURRENCE

Un accord de non-sollicitation est un arrangement entre deux entreprises en vertu duquel chacune d'elles s'engage à ne pas recruter du personnel chez l'autre. Un accord de non-sollicitation fait souvent partie intégrante d'un accord-cadre ou d'un contrat conclu avec une entreprise partenaire prestataire de services. Une clause de non-sollicitation peut, par exemple, être formulée comme suit : « Les parties ne peuvent employer ou chercher à employer des travailleurs de l'autre partie durant une période de 12 mois suivant le terme du présent contrat. »

Il arrive que ce type de contrats soit conclu à l'insu des travailleurs, situation qui implique qu'aucune compensation n'est octroyée aux travailleurs affectés par le contrat.

Un accord de non-concurrence est un accord et/ou stipulation dans le contrat de travail individuel interdisant à l'employé de travailler pour une autre entreprise dans le même secteur d'activité pendant une période spécifique.

Les revendications syndicales visant à réglementer ce domaine pourraient inclure :

- une interdiction totale des accords de non-sollicitation ;
- sous peine d'invalidité, la co-signature d'un tel accord par les travailleurs concernés ;
- une limitation des clauses de non-concurrence dans les contrats de travail individuels;
- une limite maximale de la durée et du champ des clauses de non-concurrence.

SÉCURITÉ DE L'EMPLOI POUR LES CONTRATS À DURÉE INDÉTERMINÉE

Dans la plupart des cas, ce sont bien les contrats à durée indéterminée qui, au sein des entreprises, sont confrontés à une concurrence toujours plus forte de la part des contrats plus atypiques. Cela signifie que même les contrats à durée indéterminée peuvent finir par devenir de plus en plus précaires, du moins lorsqu'ils sont mis sous pression ou remplacés par d'autres contrats.

- promouvoir les contrats à durée indéterminée comme contrats standard dans notre industrie ;
- améliorer les clauses relatives aux licenciements, y compris, par exemple, l'amélioration ou l'allongement des périodes de préavis ;
- prévoir, dans les conventions collectives, des clauses relatives à la sécurité de l'emploi en général ;
- prévoir des formations visant à renforcer la carrière ;
- inclure des perspectives internes de carrière.

CONCERNANT TOUS LES POINTS QUI PRECEDENT:

Le lieu de travail constitue une unité sociale, et chaque individu sur le lieu de travail est un collègue: les travailleurs ayant un contrat à durée indéterminée ou déterminée, les travailleurs engagés par le biais d'agences de travail intérimaire ou des travailleurs externalisés, incluant notamment le personnel de nettoyage ou de sécurité, etc. Toute personne qui travaille sur le lieu de travail est donc un collègue et la solidarité pratique doit, pour cette raison, être organisée entre tous ces groupes de travailleurs différents.

Les revendications syndicales pourraient inclure:

- La négociation de la responsabilité de l'entreprise utilisatrice pour toutes les obligations des sous-traitants de tout type, en particulier en ce qui concerne le salaire égal pour le travail égal de tous les travailleurs, quel que soit leur type de contrat de travail.
- La reformulation/renégociation de l'objectif des conventions collectives de telle sorte que tous les travailleurs sont inclus dans ces accords, quel que soit leur type de contrat de travail.
- Le droit à la codétermination et à la représentation syndicale de tous les travailleurs, quel que soit leur type de contrat de travail, en particulier concernant leur temps de travail, leurs conditions de travail, etc.