

Le travail précaire engendre un redressement précaire

Ronald Janssen

A l'automne 2010, les syndicats en Europe ont organisé de grandes manifestations contre la réorientation brutale imprimée à la politique économique. Après avoir sauvé le système bancaire de l'effondrement complet, les gouvernements dans toute l'Europe ne se contentent pas de réduire les services publics et les prestations sociales. En plus de cette âpre austérité budgétaire, plusieurs Etats membres entendent aussi injecter une plus forte dose de flexibilité dans leurs marchés du travail. Ces gouvernements souscrivent à l'opinion courante voulant que si l'on permet aux entreprises de se débarrasser plus facilement des travailleurs, les employeurs avanceront dans le temps la décision d'en (ré)embaucher. Pour sa part, le surcroît de pouvoir d'achat résultant de l'augmentation des emplois ainsi avancée dans le temps soutiendrait la demande globale et accélérerait le redressement économique.

Entre-temps, les entreprises sont certainement plus intéressées que jamais par les contrats de travail facilitant le licenciement ou flexibles, et cela pour deux raisons en particulier. N'ayant pas oublié l'effondrement soudain et spectaculaire de la demande et de l'activité auquel les entreprises ont été confrontées à la fin de 2008, les dirigeants ne sont guère enclins à embaucher des travailleurs dans le cadre de contrats de durée indéterminée. Une autre raison qui peut pousser les entreprises à recourir à des contrats de courte durée est la contraction du crédit que beaucoup de sociétés ont subie ou subissent encore à cause de la crise financière. Pour réduire leur dépendance à l'égard des prêts bancaires, les entreprises sont aujourd'hui très soucieuses de faire le plus de bénéfices possible pour générer de nouveaux capitaux, et une façon de réduire les salaires et d'accroître les bénéfices consiste à embaucher des travailleurs temporaires qui sont généralement moins onéreux que la main-d'œuvre régulière (voir plus loin).

En s'engageant dans cette croisade pour la flexibilité, les responsables politiques commettent une grave erreur et courent le risque de provoquer l'effet contraire, à savoir bloquer et affaiblir le redressement économique. Pour le

comprendre, il est nécessaire de saisir la nature et l'ampleur des dommages que les contrats temporaires infligent aux travailleurs.

Tout d'abord, les contrats temporaires vont de pair avec un net rabais salarial. D'après une récente étude du FMI, même si l'on tient compte de

**Les contrats temporaires
vont de pair avec un net
rabais salarial**

facteurs comme l'éducation et la durée d'occupation des postes dans le cadre des contrats permanents, les travailleurs temporaires reçoivent systématiquement des salaires plus bas que ceux des travailleurs au

bénéfice de contrats de durée indéterminée (FMI, 2010). Pour la plupart des pays européens, l'écart salarial est d'environ 15 à 25 pour cent, avec un pays (la Suède) enregistrant un écart salarial qui atteint 44 pour cent. Si l'ampleur de l'écart salarial entre les contrats temporaires et les contrats de travail réguliers fait douter que le principe de l'«égalité de rémunération pour un travail de valeur égale» soit respecté dans toute l'Europe, le fait qu'il y ait un tel écart salarial n'est pas surprenant en soi: les travailleurs temporaires sont des travailleurs vulnérables. Les employeurs ont le pouvoir de ne pas prolonger les contrats temporaires, ou bien l'on peut dire aussi que les employeurs deviennent «invisibles» pour leur propre main-d'œuvre en recourant au travail intérimaire par l'intermédiaire d'agences. Le résultat, c'est que les travailleurs temporaires sont disposés à assumer les mêmes tâches pour des salaires inférieurs. Et du fait que les employeurs embauchent des travailleurs à titre temporaire et non pas dans le cadre de contrats de durée indéterminée, le pouvoir d'achat supplémentaire qui est injecté dans l'économie s'en trouve fortement diminué.

Deuxièmement, non seulement les travailleurs visés par les contrats temporaires touchent des salaires inférieurs, mais ils consomment généralement moins

**Les travailleurs visés par
les contrats temporaires
touchent des salaires
inférieurs consomment
moins et épargnent plus**

et épargnent plus. Cela s'explique notamment par l'insécurité inhérente à la nature de ces contrats qui pousse les travailleurs à augmenter l'épargne de précaution. Il y a aussi un effet «ricardien» qui intervient ici: avec les taux de passage à des contrats réguliers parfois aussi bas que 12 pour cent au bout

d'une période d'un an (FMI, 2010), les contrats temporaires fonctionnent souvent comme des pièges dans de «mauvais emplois». Lorsqu'ils embauchent, les employeurs établissent souvent une discrimination à l'égard des travailleurs qui ont été recruté dans le passé au titre de contrats temporaires. Par ailleurs, les entreprises ménagent généralement un moindre accès à la formation permanente aux travailleurs temporaires. Face à la possibilité de demeurer englués dans une série de contrats de durée déterminée faiblement rémunérés

pour les années à venir, ces travailleurs consommeront moins dans le présent à la perspective d'avoir des flux de revenus diminués à l'avenir.

Troisièmement, et contrairement à l'opinion largement répandue selon laquelle les travailleurs essentiels sont trop protégés pour être affectés par la flexibilité, il y a des retombées sur le reste de la main-d'œuvre. Le recours illimité aux contrats temporaires fonctionne comme une épée de Damoclès pour les travailleurs au bénéfice de contrats de durée indéterminée, qui les incite à veiller à ne pas perdre leur emploi et à se retrouver dans une situation où ils seraient eux-mêmes à leur tour forcés d'accepter un contrat précaire au moment de réintégrer le marché du travail. Cela rend les travailleurs plus enclins à accepter des réductions de salaire, un allongement de la durée du travail et autres atteintes à leurs droits pour préserver leur situation actuelle dans l'emploi.

En bref, la «flexibilité» n'est trop souvent que de la simple «flexploitation», ce qui soulève une question essentielle: la flexibilité peut-elle compenser son incidence négative sur les salaires et la demande globale en générant un nombre suffisant de nouveaux emplois? La réponse à cette question est «non». En fait, l'illusion que la flexibilité améliore la performance d'une économie au niveau de l'emploi a été balayée par la même institution qui a inlassablement fait valoir toute une argumentation en faveur de marchés du travail flexibles depuis plus d'une décennie. En 2006, lorsqu'elle a examiné les résultats de sa soi-disant «Stratégie pour l'emploi», l'OCDE elle-même a bien été obligée d'admettre que les éléments de preuve à l'appui de l'idée que les marchés du travail flexibles sont bons pour l'emploi manquaient tout simplement à l'appel (OCDE, 2006).

En outre, il convient de pousser l'analyse un peu plus loin. Depuis le début des années 1990, les réformes du droit du travail dans les pays riches ont systématiquement offert aux entreprises plusieurs solutions pour remplacer l'embauche des travailleurs au titre de contrats de durée indéterminée. De ce fait, la part des contrats temporaires dans l'emploi dépendant a connu une augmentation structurelle, passant de 12 pour cent au milieu de la décennie 1990 à 14 pour cent en 2008. L'incidence croissante du travail temporaire, conjuguée à la conclusion de l'OCDE que la flexibilité ne crée pas d'emplois, signifie qu'il y a eu d'importants effets de substitution: grâce aux législations du travail plus flexibles, les «mauvais emplois» ont chassé les «bons emplois». Aujourd'hui, les entreprises sont en mesure de transformer en contrats de travail de courte durée des emplois qui sont fondamentalement stables et qui auraient été créés de toute façon. La réalité économique est que, souvent, le même travailleur exerce le même emploi pour le compte de la même entreprise depuis de nombreuses années, tandis que la réalité juridique est que ce travailleur est pris dans une série de contrats de durée déterminée.

Le bilan, c'est que la flexibilité des marchés du travail ne se traduit pas par une «croissance riche en emplois» mais au contraire par une «stagnation destructrice d'emplois». Tout éventuel effet positif qui pourrait être généré parce que les employeurs embaucheraient des travailleurs durant une phase quelque peu plus précoce du cycle conjoncturel s'efface tout simplement au regard des effets négatifs sur la demande globale dus à la prolifération des pratiques en matière de travail temporaire (forts rabais salariaux, hausse de l'épargne de précaution, plus grande acceptation de la modération salariale par les travailleurs essentiels et, dernier point et non des moindres, transformation des emplois à titre régulier en contrats précaires). La flexibilité représente donc un risque important de dégradation pour le redressement actuel. Si le redressement initial et fragile de la demande, qui aujourd'hui est principalement à mettre au compte des exportations à destination du reste du monde, s'évapore dans le trou noir d'une main-d'œuvre de plus en plus flexible, dépourvue de sécurité et sous-payée, tout espoir d'engager l'économie dans un processus de croissance forte et autoalimentée disparaîtra par la même occasion.

Chose ironique, en recourant aux pratiques en matière de travail temporaire, les entreprises définissent elles-mêmes les contours du redressement faible et hésitant qu'elles sont les premières à craindre. Ainsi, au lieu de céder une nouvelle fois aux desiderata des entreprises européennes fondés sur des vues à court terme, il faut que les gouvernements fassent l'inverse et interviennent pour empêcher les différentes entreprises d'imposer des relations de travail précaires à leur main-d'œuvre. Pour préserver le redressement, il faut que le droit du travail en Europe soit renforcé et non pas affaibli. Une stricte mise en œuvre de la nouvelle directive relative au travail intérimaire fourni par l'intermédiaire d'agences et du principe d'égalité de rémunération pour un travail de valeur égale constituerait une première étape positive. Une autre étape serait d'améliorer les directives et conventions sociales existantes en veillant à ce que les principes énoncés dans ces directives soient respectés à la lettre, un accent particulier étant mis sur le principe selon lequel les formes d'emploi atypiques devraient demeurer l'exception et non devenir la règle.

Références

FMI (2010), *Perspectives de l'économie mondiale*, avril (chapitre 3), Washington DC.

OCDE (2006), *Perspectives de l'emploi*, Paris.

Ronald Janssen travail comme conseiller pour les affaires économiques à Bruxelles.