

Préserver l'emploi à tout prix – les stratégies des entreprises



Réduction du temps de travail

Bien que la crise actuelle ait engendré des pertes d'emplois massives au sein de l'UE, des éléments semblent indiquer que les sociétés tentent de conserver leur personnel jusqu'à un rétablissement de la situation économique. À cette fin, les employeurs ont, en général, utilisé différentes approches liées entre elles (simultanément ou successivement) plutôt qu'une seule mesure. En raison de la chute de la demande, de nombreuses sociétés européennes ont dû réduire leur niveau de production et ont donc été forcées d'ajuster le nombre d'heures de travail de leurs employés. Les sociétés ont commencé par demander aux travailleurs de prendre les congés auxquels ils avaient droit, notamment au plus fort de la récession, fin 2008 et début 2009, lorsque la période de vacances a été prolongée dans de nombreuses entreprises. Ensuite, les comptes épargne-temps ont été introduits ou leur utilisation accrue dans de nombreuses sociétés. Dans le cadre de ce système, les sociétés demandent aux travailleurs de prendre des congés compensatoires pour les heures supplémentaires accumulées ou leur demandent de prendre des congés maintenant et de prêter davantage d'heures plus tard, lorsque la demande repartira à la hausse pour les produits de l'entreprise.

Pour préserver les emplois, les sociétés cherchent des façons de réduire le temps de travail des employés à l'aide de mécanismes tels que :

- des congés annuels prolongés;
- des comptes épargne-temps et des réductions du temps de travail;
- des interruptions de carrière et des congés sabbatiques.

Bien que le coût financier des licenciements décourage les patrons à se séparer de membres de leur personnel, de nombreux éléments anecdotiques témoignent que les sociétés ont retenu les enseignements des crises précédentes, lorsque le licenciement d'employés qualifiés et expérimentés avait freiné les efforts pour restaurer les niveaux de production au moment du retour de la croissance.

De nombreuses sociétés européennes (notamment dans le secteur manufacturier) ont réduit le temps de travail de leurs employés. Une des formes les plus répandues de cette technique est la semaine de trois ou quatre jours de travail, partiellement compensée par des systèmes d'aide publics qui indemnisent les employés pour la perte de revenus. Certaines sociétés (notamment dans le secteur des services) proposent des interruptions de carrière ou des congés sabbatiques à leurs employés. Au cours de cette période, qui peut durer de un à cinq ans, le personnel peut prendre part à des formations ou consacrer du temps à ses responsabilités familiales, tout en percevant une partie de son salaire habituel.



Réduction salariale

Pour éviter les licenciements, de nombreux patrons ont décidé, avec les employés (ou avec les représentants du personnel), de geler les salaires voire de les réduire. Dans bon nombre de cas, les réductions salariales ne s'appliquent pas uniformément à tous les employés, mais plutôt en fonction du niveau salarial (par exemple, un gel des salaires pour les bas salaires, des réductions modérées pour les moyens salaires et des réductions plus importantes ou la suppression des bonus pour les cadres). Souvent, les réductions de salaires ne sont pas un instrument unique et se font conjointement avec la réduction du temps de travail.

Compensation pour les employés

Pour récompenser les employés de leur volonté de contribuer à la relance de la société, certains employeurs ont proposé des incitations à leur personnel pour qu'il accepte les mesures décrites ci-dessus. Les aides à la formation continue sont particulièrement répandues lorsque le temps de travail a été réduit. Dans nombre de cas où les sociétés ont demandé à leurs employés d'accepter des réductions de salaires, les membres du personnel concernés se sont vus offrir des actions de la société, ce qui leur permet de profiter des futurs bénéfices. Enfin, de nombreuses sociétés proposent des indemnités de départ spéciales aux membres du personnel qui décident de quitter volontairement la société. Elles peuvent prendre la forme d'indemnités de licenciement plus élevées que celles prévues par la loi ou par les conventions collectives et d'une aide au reclassement.

Autres informations

La présente fiche d'information fait partie du dossier documentaire d'Eurofound *Sink or swim: recession and recovery in Europe*. Ce dossier se penche sur les réponses apportées à la récession aux niveaux européen, national et des sociétés, et indique d'éventuels moyens pour créer un modèle social européen plus durable.

Pour obtenir un exemplaire de ce dossier ou de plus amples informations sur ce sujet, envoyez un courriel à recession@eurofound.europa.eu

Pour consulter le dossier documentaire en ligne et tous les autres éléments d'information d'Eurofound sur ce sujet, visitez le site www.eurofound.europa.eu/resourcepacks/recession.htm

EF/09/91/FR-5



Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail

Wyattville Road, Loughlinstown, Dublin 18, Irlande

Téléphone: (+353 1) 204 31 00 Courriel: recession@eurofound.europa.eu

Site web: <http://www.eurofound.europa.eu>