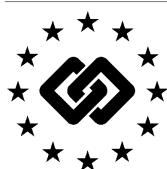
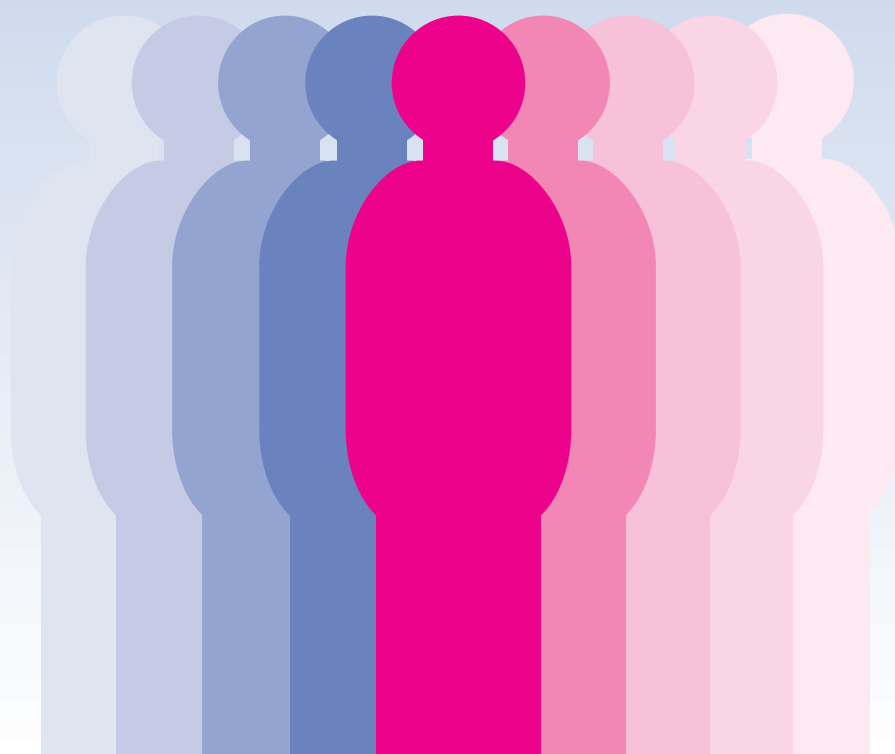


# Précarité et conditions de travail dans l'Union Européenne



FONDATION EUROPEENNE  
*pour l'amélioration des conditions de vie et de travail*

# Précarité et conditions de travail dans l'Union Européenne

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail est un organe autonome de l'Union européenne, créé pour aider à l'élaboration de politiques futures liées aux problèmes de société et du travail.

# Précarité et conditions de travail dans l'Union Européenne

**Véronique Letourneux**



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

Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlande

Tél: (+353) 1 204 3100 Fax: (+353) 1 282 6456

E-mail: [postmaster@eurofound.ie](mailto:postmaster@eurofound.ie)

---

Le papier utilisé pour cette publication ne contient pas de chlore et provient de forêts d'Europe du Nord faisant l'objet d'un plan de gestion. Pour chaque arbre abattu, au moins un autre est planté.

Une fiche bibliographique figure à la fin de l'ouvrage.

Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes, 1998

ISBN 92-828-3045-4

© Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1998

Pour les droits de traduction ou de reproduction, s'adresser au directeur de la Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlande.

Printed in Ireland

---


## Préface

Avoir une image précise des conditions de travail en Europe est essentiel à la définition de politiques de conditions de travail et de prévention des risques professionnels. La Fondation contribue à cette tâche en réalisant à échéances régulières une Enquête Européenne sur les Conditions de Travail dans les 15 Etats Membres de l'UE. La dernière Enquête, réalisée en 1996, met en avant certaines évolutions marquantes, en particulier l'intensification du travail, l'importance du travail répétitif, l'émergence de la violence au travail comme phénomène majeur.

Elle met aussi en avant la place grandissante du travail précaire. Celui ci inclut non seulement les travailleurs avec des contrats à durée déterminée et des contrats d'intérim ainsi que certaines catégories d'indépendants (définition statutaire), mais aussi certains travailleurs à temps partiel ou les bas salaires (définition économique). Ces formes de travail augmentent et constituent de plus en plus un passage obligé lors de l'entrée sur le marché du travail. Des conditions de travail dégradées y sont en outre le plus souvent associées.

Au regard des problèmes posés par ces conditions de travail dégradées, au regard également de la question de l'emploi (créer des emplois certes, mais quels emplois?), au regard enfin du débat sur la flexibilité et sur l'organisation du travail (Livre Vert de la Commission), il a semblé important à la Fondation de procéder à une analyse plus fine du phénomène de la précarité dans le travail. La présente étude vise à illustrer son importance, ses effets, ses raisons, en fournissant aux décideurs, en particulier à l'échelon européen, une information quantifiée sur des formes de travail qui touchent un nombre grandissant d'Européens.

Clive Purkiss  
Director

Eric Verborgh  
Deputy Director



---


# Table des matières

Introduction - Methodologie	1
Chapitre 1 Observation structurelle des differents statut d'emploi	9
1.1 Statuts d'emploi et caractéristiques structurelles	10
1.1.1 Observation par pays	10
1.1.2 Observation par secteur	13
1.1.3 Observation selon la taille de l'entreprise	15
1.1.4 Observation par profession	15
1.2 Statuts d'emploi et caractéristiques individuelles	17
1.2.1 Observation par sexe	17
1.2.2 Observation par tranche d'âge	18
1.2.3 Observation selon l'âge à la fin des études	20
1.2.4 Observation selon la nationalité	20
Chapitre 2 Statut d'emploi et conditions de travail	23
2.1 Regard sur la flexibilité interne	23
2.1.1 Flexibilité interne quantitative	23
Mode de rémunération	23
Temps de travail	25
2.1.2 Flexibilité interne qualitative	27
Travail de nuit; travail le dimanche, travail le samedi	27
Travail posté	31
Polyvalence	32




Travail à la maison	33
Formation interne	33
2.2 Regard sur l'intensification du travail	34
2.2.1 Facteurs de pénibilités physiques	34
Ergonomie, organisation du travail	34
Environnement du travail	36
2.2.2 Le travail salarié sous pression	38
Rythmes de travail	38
Organisation de la production, qualité du produit	41
2.3 Regard sur la qualité de vie au travail	45
2.3.1 Sociabilité	45
2.3.2 Discrimination, intimidation	46
2.3.3 Richesse des tâches	47
Surqualification	47
Utilisation d'ordinateurs	48
2.3.4 Santé et sécurité	49
Chapitre 3 Effet de structure ou effet de statut ?	55
3.1 Observation pour l'U.E.	56
3.1.1 Prédominance de la structure, mais perdurance d'un lien net entre statut d'emploi et conditions de travail	56
3.1.2 Emploi précaire et santé	57
3.2 Observation par pays	58
Chapitre 4 Conclusion	61
Annexe	65
1 Comparaison des législations sur le temps de travail dans l'U.E.	65
2 Regard sur la structure du marché du travail européen	73
3 Répartition structurelle des travailleurs non européens dans l'U.E.	75
4 Durée du travail en Europe	77
5 Régression sur la variable "salariés" (CDI/non CDI)	83
6 Régression sur la variable "santé affectée par votre travail" (oui/non)	89
Bibliographie	93

## Liste des tableaux

		<u>(références questionnaire :)</u>	
<i>tableau 1</i>	Seconde activité rémunérée et statut d'emploi	p. 7	Q4b
<i>tableau 2</i>	Statut d'emploi et pays - ancienneté inférieure à 1 an	p. 13	
<i>tableau 3</i>	Répartition selon les secteurs économiques	p. 14	Q8
<i>tableau 4</i>	Statut des salariés et taille de l'entreprise	p. 15	Q5
<i>tableau 5</i>	Statut d'emploi et professions	p. 16	Q4
<i>tableau 6</i>	Statut d'emploi et sexe	p. 17	Q1
<i>tableau 7</i>	Statut d'emploi et âge	p. 19	Q2
<i>tableau 8</i>	Statut d'emploi et durée des études	p. 20	D8
<i>tableau 9</i>	Statut d'emploi et rémunération (base fixe ou non)	p. 24	Q11
<i>tableau 10</i>	Durée du travail et problèmes de santé	p. 26	Q12-Q1-Q34
<i>tableau 11</i>	Statut d'emploi et travail de nuit	p. 27	Q18a
<i>tableau 12</i>	Statut d'emploi et travail le dimanche	p. 28	Q18b
<i>tableau 13</i>	Statut d'emploi et travail le samedi	p. 29	Q18c
<i>tableau 14</i>	Horaires atypiques, professions et statuts des salariés	p. 30	Q18a,b,c-Q4
<i>tableau 15</i>	Travail posté et statut des salariés	p. 31	Q19
<i>tableau 16</i>	Polyvalence et richesse des tâches	p. 32	Q23e,g,h
<i>tableau 17</i>	Statut des salariés et polyvalence	p. 33	Q23e
<i>tableau 18</i>	Statut d'emploi et formation interne	p. 33	Q25
<i>tableau 19</i>	Facteurs de pénibilité physique et statut d'emploi	p. 34	Q15a,b,c,d
<i>tableau 20</i>	Pénibilité physique, professions, et statut des salariés	p. 35	Q15a,b,c,d-Q4
<i>tableau 21</i>	Risques liés à l'environnement de travail et statut d'emploi	p. 37	Q14-Q15e
<i>tableau 22</i>	Liberté d'adaptation pour confort personnel	p. 37	Q17
<i>tableau 23</i>	Rythmes de travail sous pression	p. 39	Q15g,h
<i>tableau 24</i>	Rythmes de travail contraints	p. 40	Q21
<i>tableau 25</i>	Autonomie sur les rythmes de travail	p. 41	Q22c-Q20b,c

<i>tableau 26</i>	Contrôle qualitatif et statut d'emploi	p. 42	Q23a,b
<i>tableau 27</i>	Autonomie dans le travail pour les salariés ayant au moins un an d'ancienneté	p. 42	Q22a,b-Q23c,d
<i>tableau 28</i>	Professions, statut des salariés et emplois sous pression	p. 44	Q4-Q15h-Q22b
<i>tableau 29</i>	Implication / discussion et statut des salariés	p. 45	Q26
<i>tableau 30</i>	Richesse des tâches et statut d'emploi	p. 47	Q23f,g,h
<i>tableau 31</i>	Sur/sousqualification et statut d'emploi	p. 48	Q24
<i>tableau 32</i>	Santé et statut d'emploi (temps plein; ancienneté $\geq 1$ an)	p. 49	Q34
<i>tableau 33</i>	Maux de dos et stress selon professions et statuts	p. 51	Q34e,j-Q4
<i>tableau 34</i>	"Santé menacée" et statut d'emploi	p. 52	Q31
<i>tableau 35</i>	Changement pour un travail moins dangereux	p. 53	Q33

---

## Liste des graphiques

<i>graphique 1</i>	“Emploi sûr” et statut d’emploi	p. 6
<i>graphique 2</i>	Répartition selon le statut d’emploi - moyenne globale	p. 9
<i>graphique 3</i>	Répartition selon le statut d’emploi - ancienneté inférieure à 1 an	p. 9
<i>graphique 4</i>	Répartition des travailleurs indépendants par pays	p. 10
<i>graphique 5</i>	Répartition des salariés sous statut précaire par pays	p. 11
<i>graphique 6</i>	Regard sur le temps partiel des salariés par pays - salariés + CDI	p. 11
<i>graphique 7</i>	Regard sur le temps partiel des salariés par pays - salariés + CDD	p. 12
<i>graphique 8</i>	Regard sur le temps partiel des salariés par pays - intérimaires	p. 12
<i>graphique 9</i>	Temps de travail et statut d’emploi	p. 26
<i>graphique 10</i>	Position hiérarchique et pression sur les rythmes	p. 39





## Introduction

## Methodologie

Dans un contexte européen où le chômage connaît des taux importants dans beaucoup de pays de l'Union, s'interroger sur la question de la qualité de l'emploi et des conditions de travail pourrait, dans un premier temps, sembler être « à côté » de l'urgence, le plus important étant d'avoir un emploi, quel qu'il soit, puisqu'il représente avant tout du « non - chômage ». Pourtant, les études récentes montrent que, non seulement les conditions de travail ne vont pas forcément toujours dans le sens d'une amélioration, mais qu'en plus, de nouveaux types de contraintes apparaissent, et avec eux de nouveaux facteurs de souffrance, plus psychique que physique, pour les individus.

Dans le but d'approfondir la question de la qualité du travail et de l'emploi en Europe, cette étude part de la question suivante : dans quelle mesure la précarité de l'emploi est-elle corrélée avec une moindre qualité des conditions de travail ? Autrement dit, il s'agit de voir si la flexibilité de l'emploi, engendrant la multiplication de contrats de travail instables, et donc précaires relativement au modèle traditionnel du contrat de travail à durée indéterminée, a des conséquences au niveau de la qualité de vie au travail des individus.

Nous proposons une approche sociologique de la flexibilité de l'emploi en Europe, en cherchant à la fois à apprécier la réalité de l'emploi précaire en Europe, et à en mesurer les effets au niveau des travailleurs.

L'étude repose essentiellement sur le traitement statistique de données européennes recueillies dans le cadre de la "Seconde Enquête Européenne sur les Conditions de travail", réalisée pour la Fondation de Dublin, de novembre 1995 à janvier 1996. Cette enquête par questionnaire a été menée dans les quinze pays de l'Union Européenne, auprès des individus ayant un emploi et âgés de 15 ans au moins. L'échantillon (après pondération) est de 15 500 individus : 1000 par pays, y compris l'ancienne Allemagne de l'Est, et 500 pour le Luxembourg. Comme ce fut le cas pour la

première enquête, la construction du questionnaire a été discutée avec un groupe d'experts de différents pays ainsi que de représentants de syndicats et d'organisations patronales de l'U.E.<sup>1</sup>

A partir d'une variable construite comme indicateur de la précarité de l'emploi, nous organisons la recherche en deux temps principaux.

D'une part, nous cherchons à voir s'il existe des zones de précarité de l'emploi plus définies que d'autres sur le marché du travail européen (par pays, par secteur économique, par profession) et s'il existe un profil particulier de travailleurs employés sous contrat précaire (selon le sexe, l'âge, les études...).

D'autre part, nous croisons la précarité de l'emploi avec différentes dimensions des conditions de travail, telles que les nouvelles formes d'organisation du travail résultant d'une flexibilité interne (horaires atypiques, travail posté, polyvalence...), les facteurs d'intensification du travail ou encore les indicateurs relatifs à l'implication de l'individu dans son travail ou du travail sur la vie même de l'individu, par les risques professionnels encourus.

Au terme de ces deux étapes, nous entendons redéfinir la notion de précarité : non plus seulement délimitée au niveau de l'emploi, mais existant également au niveau de la vie au travail. Dépasser le constat quantitatif du nombre d'emplois pour aborder la question de la flexibilité de l'emploi sous un angle qualitatif (du point de vue du travailleur), tel est le fil conducteur de cette recherche.

## Concepts

Flexibilité et précarité sont au centre de cette étude. Ces deux termes, souvent employés mais moins souvent clairement définis, peuvent se lire à différents niveaux. Voici les définitions desquelles nous partons.

### Flexibilité

Selon l'O.C.D.E.<sup>2</sup>, la flexibilité « peut être comprise comme la capacité des systèmes, des organisations et des individus à s'adapter au changement en adoptant de nouvelles structures ou de nouveaux modes de comportement ». Le changement actuel au nom duquel les politiques de flexibilité sont le plus souvent prônées est la compétitivité économique, renforcée par une organisation des échanges et de la production à l'échelle mondiale.

Marie-Thérèse Join-Lambert<sup>3</sup> précise le sens de la flexibilité, pour les seules entreprises : « elle consiste en une capacité d'adaptation plus rapide (organisation et personnel) à un contexte qui apparaît moins prévisible ». C'est à ce niveau là que nous parlons de flexibilité, dans la mesure où elle est à l'origine du changement de l'emploi observé depuis cette dernière années : des emplois moins rigidement enfermés dans un contrat de travail indéterminé dans le temps et dans une législation du travail contraignante pour l'entreprise.

<sup>1</sup> Pour plus de détails, consulter le Rapport *Second European Survey on Working Conditions - 1996*, Pascal Paoli, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin. (publication courant 1997).

<sup>2</sup> Rapport Dahrendorf, OCDE, 1986 (cité dans l'article « Flexibilité et aménagement du travail », *Europe Sociale*, revue de la Commission européenne, supplément 1. 1995).

<sup>3</sup> M.-T. Join-Lambert, 1994, *Politiques Sociales*. Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques & Dalloz.



M.-T. Join-Lambert en précise différentes dimensions :

	Flexibilité quantitative	Flexibilité qualitative
Flexibilité externe	<ul style="list-style-type: none"> <li>* Recours à l'externalisation (sous-traitance)</li> <li>* Assouplissement du droit du licenciement</li> <li>* Recours au travail temporaire</li> </ul>	
Flexibilité interne	* Possibilité de faire varier la durée du travail et les rémunérations	* Possibilité de modifier l'organisation du travail et l'affectation des salariés

## Précarité

“La précarité, c’est ce qui entrave, diminue les marges de manoeuvre de la construction de l’identité”, écrit Nicolas Sandret pour introduire une réflexion sur le lien existant entre travail précaire et santé précaire<sup>4</sup>.

Il précise que la précarité peut se situer à trois niveaux : celui qui sépare les personnes ayant un emploi de celles qui en recherchent un ; celui qui sépare, parmi les personnes ayant un emploi, celles qui sont employées selon un contrat stable des autres, employées sous contrat non permanent (donc précaire<sup>5</sup>) ; enfin, le niveau séparant les travailleurs dont les conditions de travail sont bonnes de ceux qui subissent des conditions de travail pénibles, voire dangereuses.

Pour les personnes ayant un emploi (niveau d’analyse où se situe l’étude), la précarité peut exister à deux niveaux de construction de l’identité : **identité sociale** d’avoir un emploi et **identité au travail**, construite sur le lieu de travail. Nous distinguons, dans l’étude, la précarité de statut d’emploi et celle émanant plus spécifiquement des conditions de travail. Ce niveau (conditions de travail) peut être observé à partir des variables existantes dans l’enquête. Le niveau du statut d’emploi doit être saisi par la variable dépendante construite.

Cette approche de la précarité a le mérite de mettre en valeur les différents stades auxquels les individus peuvent être confrontés à des situations précaires. En outre, elle montre bien les effets profonds, au niveau de l’identité même de l’individu, des situations de précarité vécues sur le marché de l’emploi. Il nous faut cependant trouver des indicateurs précis, de manière à saisir la précarité dans l’emploi, niveau duquel nous partons.

## Méthodologie

Nous abordons la précarité en partant du statut d’emploi des travailleurs, c’est-à-dire selon leur position sur le marché de l’*emploi*, pour, dans un second temps, la confronter avec leur situation dans leur *travail* (précarité due à des mauvaises conditions de travail).

Nous utilisons ainsi la conceptualisation proposée par A.C. Decouflé et M. Maruani<sup>6</sup> :

**emploi** : ensemble des modalités d’accès et de retrait du marché du travail ainsi que traduction de

<sup>4</sup> N. Sandret, “Précarité, précarisation, santé et travail. Comment aborder cette question? Comment délimiter son champ?”, *Travail* n°30, hiver 93/94.

<sup>5</sup> *Précaire* : (adj.) 1- *Droit*. Qui n’existe ou en s’exerce que par une autorisation révoquable. 2- Se dit d’une chose dont l’existence n’est pas assurée, qui peut être remise en question. *Dictionnaire de la langue française*. Lexis. Larousse, éd. 1992.

<sup>6</sup> A.C. Decouflé et M. Maruani, « Pour une sociologie de l’emploi », *Revue française des affaires sociales*, n°3, 1987.



l'activité laborieuse en termes de statuts sociaux ;

**travail** : activité de production de biens et de services et ensemble des conditions d'exercice de cette activité.

Deux indicateurs du **statut de l'emploi** ont été retenus :

**1. le contrat de travail** (question Q7 de l'enquête). Nous considérons comme précaires, en raison de leur instabilité dans le temps, les contrats de travail à durée déterminée : CDD et intérim (modalités 3 et 4 de la question 7). Parce que la précarité peut exister au delà du statut, nous n'excluons pas de l'analyse les individus non salariés. La variable de l'enquête portant sur le contrat de travail comportait une seule modalité regroupant tous les travailleurs indépendants. Nous avons opéré une distinction statutaire entre, d'un côté, ceux qui travaillent seuls, que nous appelons "indépendants **installés à leur compte**", et, de l'autre, ceux qui emploient au moins un salarié, que nous appelons "**employeurs**". La variable Q9 : « *combien de personnes avez-vous sous votre direction ?* » a été utilisée comme filtre, à partir du présupposé qu'un travailleur indépendant déclarant avoir des personnes sous sa direction les emploie forcément<sup>7</sup>.

**2. la distinction temps plein / temps partiel** (Q12). S'il peut être choisi délibérément et être un gage de meilleure qualité de vie pour l'individu, le temps partiel peut également avoir été plus ou moins imposé à l'individu. Subi et non plus choisi, le temps partiel peut être alors un facteur de précarité de statut pour l'individu. Dans ce cas, le temps partiel correspond à de la sous-activité subie. Ainsi, l'OCDE<sup>8</sup> considère les personnes travaillant à temps partiel "faute d'avoir trouvé un emploi à temps plein", ou celles qui "sont obligées de travailler à temps partiel pour des raisons de marasme économique" comme des « travailleurs en chômage partiel. Du point de vue de l'organisation du travail, le travail à temps partiel peut être un outil efficace de flexibilité interne pour une entreprise. Ainsi existe-t-il des situations où, paradoxalement, le temps partiel rime avec un rythme de vie très contraint, comme pour nombre de caissières de supermarché, comme le souligne le journaliste Alain Lebaube<sup>9</sup>, où, "entre coupures, astreintes, amplitude, nocturnes et heures complémentaires, la vie est hachée, assujettie à un travail qui, pourtant, peut ne représenter que dix ou vingt heures par semaine".

Compte tenu que la seule variable de l'enquête relative au temps de travail (Q12) porte sur le nombre d'heures de travail par semaine, d'une part, et de l'absence de définition légale européenne du temps partiel<sup>10</sup>, d'autre part, nous avons défini arbitrairement le temps partiel. Nous considérons comme "emplois à temps partiel" les emplois pour lesquels les individus ont déclaré travailler au moins 10 heures par semaines et au plus 35 heures par semaine. Nous sommes conscients que ces deux seuils ne sont qu'indicatifs, mais, compte tenu des informations disponibles dans l'enquête, c'est le moyen que nous avons retenu pour tenter de voir dans quelle mesure travailler moins que la "normale" pouvait être un signe de précarité ajoutée<sup>11</sup>.

<sup>7</sup> Voir en ANNEXE 7 quelques propositions pour remédier à cette évaluation non exhaustive (mais seule possibilité, compte tenu des variables disponibles).

<sup>8</sup> Programme des Nations Unies pour le Développement, 1996, *Rapport mondial sur le développement humain*, Economica - Paris.

<sup>9</sup> A. Lebaube, « Rythmes de travail », *Le Monde Emploi - Initiatives*, - 08/01/97

<sup>10</sup> Le temps partiel est défini, dans chaque pays de l'U.E., relativement à la durée légale de travail hebdomadaire. Cette durée varie de pays en pays, et souvent de branche en branche (importance des conventions collectives). Pour plus de détail, se reporter à l'ANNEXE 1.

<sup>11</sup> Le choix des deux seuils "plus de 10 h" et "moins de 35 h" conduit à une surestimation du temps partiel en Europe : 22% des travailleurs européens travaillent « à temps partiel » d'après nos critères, contre 16% d'après les critères de l'enquête "Force de Travail" d'EUROSTAT (pour l'année 1995). Le mode d'interrogation utilisé par EUROSTAT permet une évaluation plus fiable du temps partiel (cf. : ANNEXE 7 "Suggestions pour la prochaine enquête"). Nous sommes conscients que tous les travailleurs à "temps partiel" selon notre approche ne le sont pas tous, ce qui implique une modestie dans l'observation du temps partiel durant l'analyse. Néanmoins, le biais introduit ne remet pas en cause

Ces deux critères représentatifs du statut de l'emploi sont ici mesurés de la même façon, quel que soit le pays européen pris en compte, puisque le questionnaire d'enquête était le même partout. Néanmoins, nous sommes conscients que, derrière une approche identique, se cachent des disparités liées aux différences culturelles existant au sein de chaque pays. Par exemple, la protection juridique liée au statut de salarié intérimaire sera négligeable en Irlande (où les congés de maladie ne sont pas payés, par exemple) mais sera importante ailleurs. D'autre part, certains pays comme le Royaume Uni ou le Danemark n'ont pas de législation générale définissant la durée du travail, contrairement aux autres pays de l'U.E.

Faire l'étude exhaustive des disparités juridiques européennes n'est pas l'objet de cette étude<sup>12</sup>, mais signaler ici que nous sommes conscients des difficultés sous-tendues par cette étude européenne explique que nous ne nous attarderons pas trop, dans l'analyse, sur des comparaisons entre pays. C'est sur le lien entre statut d'emploi, évalué imparfaitement, certes, mais de manière identique partout par le biais de certaines variables de l'enquête, et conditions de travail que nous centrerons l'étude.

La **sous population** définie pour l'étude comporte 14654 cas. Ont été exclus de l'analyse :

- les individus ne sachant pas ou n'ayant pas spécifié le type de leur contrat de travail (modalités 6 ou 7 de Q7) ;
- les apprentis, stagiaires, etc. (modalité 5 de Q7), n'exerçant pas à proprement parler un emploi ;
- les indépendants ne sachant pas répondre sur le nombre de personnes qu'ils ont sous leur direction (modalité 5 de Q9) ;
- les employeurs employant 10 personnes ou plus, trop peu nombreux : 0,6% (le personnel dirigeant est actuellement la plupart du temps salarié) ;
- les individus travaillant moins de 10 heures par semaine (jugés trop marginaux)<sup>13</sup>.

La variable "STATUT D'EMPLOI" créée comporte 9 modalités, réparties comme suit :

1. <i>à leur compte &amp; TP</i>	2,6% }	
2. <i>à leur compte + de 35 heures / sem.</i>	8,6% }	total indépendants : 17,4%
3. <i>petits employeurs</i>	6,2% }	
4. <i>CDI &amp; TP</i>	15,6% )	
5. <i>CDI + de 35 heures / semaine</i>	54,5% )	
6. <i>CDD &amp; TP</i>	3,1% )	total salariés : 82,6%
7. <i>CDD + de 35 heures / semaine</i>	6,5% )	
8. <i>intérim &amp; TP</i>	1,0% )	
9. <i>intérim + de 35 heures / semaine</i>	1,8% )	

*TP* : temps partiel ; *CDI* : contrat à durée indéterminée ; *CDD* : contrat à durée déterminée.

<sup>12</sup> Pour plus de détails, se référer à l'ouvrage d'A. Supiot, *Les notions de contrat de travail en Europe*, Rapport pour la Commission des Communautés Européennes, janvier 1992. Sur le lien entre contrat de travail précaire et statut du salarié, voir également "L'emploi, le travail et les droits sociaux", A. Supiot, in U. Mückenberger & al., *Manifeste pour un Europe Sociale*, éd. Desclée de Brouwer, 1996.

<sup>13</sup> Les croisements effectués sur cette catégorie exclue montrent que ce sont, de loin, les travailleurs intérimaires qui connaissent le plus cette très courte durée du travail : ils sont 4% à être concernés, contre 1,2% des salariés ayant un CDD, 0,9% des travailleurs à leur compte et seulement 0,4% des salariés ayant un CDI.

Les taux de travailleurs à **temps partiel** selon le statut d'emploi, sont les suivants :

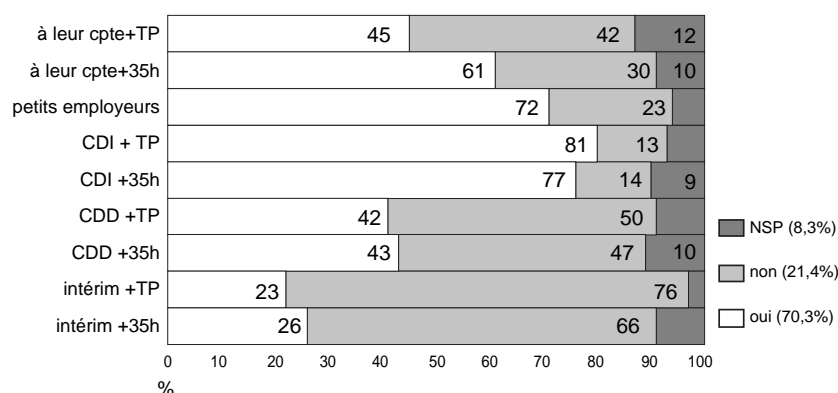
- 23,2% des travailleurs à leur compte travaillent à temps partiel (moins de 35 heures /sem.)
- 22,3% des salariés employés avec un CDI travaillent à temps partiel
- 32% des salariés employés avec un CDD travaillent à temps partiel
- 36,4% des intérimaires travaillent à temps partiel

MOYENNE : 22%

On observe que plus le contrat de travail est précaire, plus la part de travailleurs à temps partiel est importante. Deux croisements mettent en évidence le caractère de précarité supplémentaire dû au temps partiel pour les travailleurs ayant un statut précaire (et ainsi légitiment la distinction opérée entre temps plein et temps partiel) :

❶ Croisement opéré avec la variable « *vous avez un travail sûr* » (Q20f) :

**graphique 1 : Emploi “sûr” et statut d’emploi.**



On ne sait pas ce que les individus comprennent dans l'adjectif “sûr” (polysémique), mais on peut dire que précarité de statut et travail “non sûr” sont liés, d'autant plus fortement lorsque les individus dont le statut d'emploi est précaire travaillent à temps partiel. On peut ici supposer que le temps partiel est davantage subi lorsqu'il est corrélé avec un statut d'emploi instable et est donc un facteur d'insécurité supplémentaire. En revanche, le temps partiel associé à un CDI joue dans l'autre sens, ce qui attesterait, si l'on garde la même logique, d'un temps partiel plus choisi, décidé volontairement.

❷ Croisement opéré avec la variable (Q4b) “*avez-vous un autre travail rémunéré régulier ?*” : Le croisement opéré avec la variable “statut d'emploi” montre que, mis à part le cas des travailleurs intérimaires<sup>14</sup>, ce sont les individus qui travaillent à temps partiel qui, pour un même contrat de travail, disent occuper un second emploi rémunéré. Ainsi, 20% des salariés ayant un CDD à temps plein ont par ailleurs un deuxième emploi et plus de 13% des indépendants à leur compte à temps partiel sont dans le même cas, lorsque les individus à temps plein ayant un CDI, un CDD ou travaillant à leur compte sont 10%.

<sup>14</sup> Le caractère insatisfaisant du travail intérimaire apparaît ici nettement, puisque même en travaillant à temps plein, 14% d'entre eux exercent en plus une deuxième activité rémunérée. Le faible pourcentage observé pour les intérimaires à temps partiel rend ces derniers marginaux, relativement aux autres...



Tableau 1 : Seconde activité rémunérée et statut d'emploi

<i>"Avez-vous un autre travail rémunéré régulier?" (Q4b)</i>			
<i>% ligne</i>	<i>oui</i>	<i>non</i>	<i>refus (spontané)</i>
à leur compte & TP	13,2%	86,7%	0,1%
à leur compte + de 35h/sem.	10%	89,1%	0,9%
petits employeurs	9,6%	90,1%	0,2%
CDI & TP	10,9%	88,3%	0,8%
CDI + de 35h/sem.	9,8%	89,7%	0,5%
CDD & TP	20,1%	78,2%	1,7%
CDD + de 35h/sem.	10,2%	87,8%	2%
intérim & TP	8,6%	91,4%	
intérim + de 35h/sem.	14,2%	85,8%	
U.E.	10,5%	88,9%	0,7%

Le lien entre temps partiel et deuxième emploi apparaît clairement après calcul de quelques taux : sur le total des personnes ayant un deuxième emploi rémunéré, 26,4% sont à temps partiel dans leur premier emploi et 73,6% sont à temps plein. Or, le taux global des personnes à temps partiel est de 22%. Par ailleurs, le taux de « suractivité » pour le seul groupe des personnes travaillant à temps partiel est de 12,3%, contre un taux de 9,9% pour les seuls individus à temps plein dans leur premier emploi.

Le caractère plus ou moins subi du temps partiel ne peut se résumer qu'au vu de ces pourcentages, compte tenu que toutes les personnes subissant leur temps partiel n'exercent pas (et/ou ne cherchent pas), par ailleurs, de seconde activité rémunérée. Cependant, exercer un autre emploi rémunéré est un indicateur d'une insatisfaction (matérielle ou autre?) dans son emploi principal.

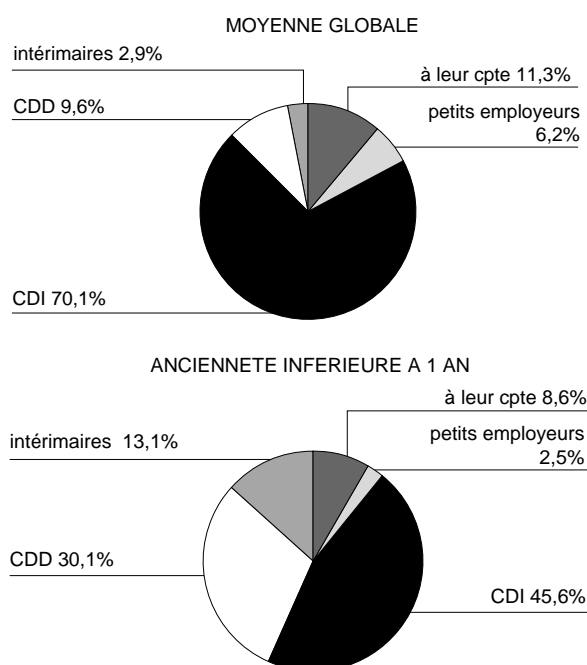


## Chapitre 1

## Observation structurelle des différents statut d'emploi

L'emploi salarié, sous contrat à durée indéterminée, est le statut d'emploi le plus courant dans l'U.E. : 7 individus sur 10 ont en effet ce statut d'emploi. Cette répartition diffère sensiblement si l'on ne tient compte que des emplois occupés depuis moins de un an<sup>1</sup>. En effet, la part des emplois salariés précaires est alors presque aussi importante (43%) que celle des emplois salariés

### graphiques 2 et 3 : Répartition selon le statut d'emploi



<sup>1</sup> Nous partons du postulat que les individus occupant leur emploi depuis moins de un an ont été embauchés avec le même contrat de travail que celui qu'ils déclarent au moment de l'enquête. Si jamais il y avait eu changement, se serait vraisemblablement dans le sens contrat précaire vers contrat stable, par conséquent, nous sommes dans la situation d'un test conservateur, puisque nous travaillons sur une proportion d'emplois précaires sans doute légèrement sous-estimée. Sur cette imprécision, voir ANNEXE 7 "Propositions pour la prochaine enquête".

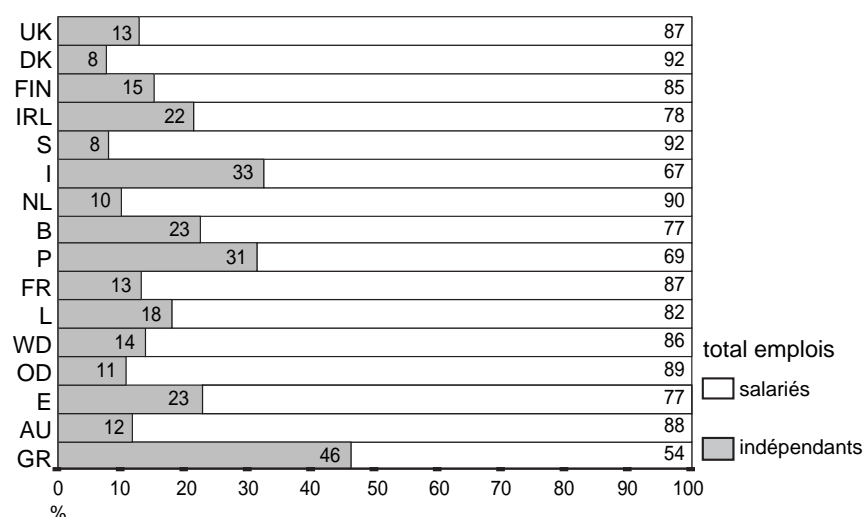
avec CDI (45,6%). On voit ainsi que la précarité de statut d'emploi est liée à l'entrée de l'individu dans la vie active, ou à une nouvelle embauche. Nous tiendrons par conséquent compte de l'ancienneté dans l'emploi au fil de cette observation structurelle des statuts d'emploi en Europe.

## 1.1 Statuts d'emploi et caractéristiques structurelles

### 1.1.1 Observation par pays.

Au total, l'emploi salarié représente 82,5% du total des emplois dans l'U.E. Ce taux diffère d'un pays à l'autre. Sur le *graphique 4*, on observe ainsi que l'Europe du Sud se distingue par un taux de travailleurs indépendants nettement supérieur à la moyenne, la Grèce étant particulièrement atypique, avec presque autant de salariés (54%) que de travailleurs indépendants (46%). La part des travailleurs indépendants avoisine le tiers pour l'Italie et le Portugal, et le quart pour l'Espagne. Deux pays du reste de l'U.E. ont une structure proche de la zone Sud : la Belgique (23% d'indépendants) et l'Irlande (22%).

**Graphique 4 : Répartition des travailleurs indépendants par pays**

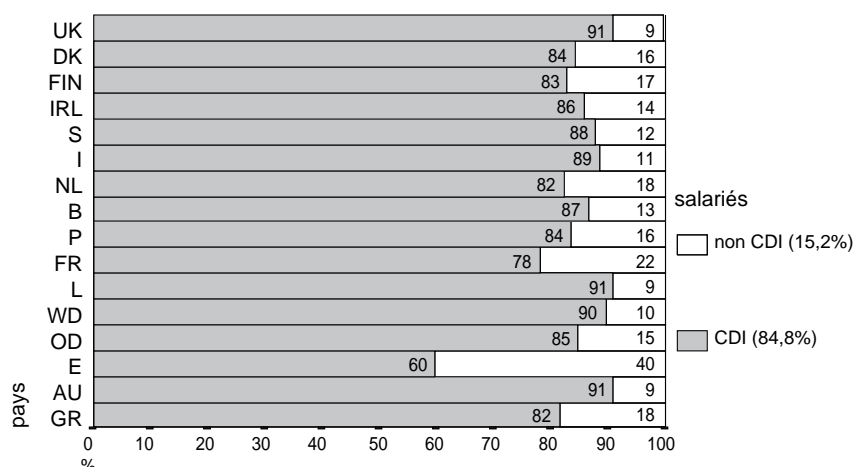


Les pays caractérisés par une forte proportion de petits employeurs, sur le total de l'emploi non salarié, sont l'Allemagne (Ouest et Est) (plus de 45% contre 35,4% en moyenne), et l'Autriche (44%). A l'inverse, la Grèce s'illustre par un fort taux de travailleurs installés à leur compte (76% contre 64,6% de moyenne), suivie par l'Espagne (74%) et la Suède (73%). Les catégories de travailleurs indépendants sont hétérogènes, mais on peut supposer que les différences de pourcentage observés reflètent de réelles différences de structure<sup>2</sup>.

La lecture du *graphique 5* met en évidence le caractère atypique de l'Espagne et de la France en ce qui concerne le taux d'emplois salarié précaire, relativement au total de l'emploi salarié. Ainsi, 40% des salariés travaillant en Espagne ont un contrat de travail non permanent (CDD ou intérim) ; ils sont 22% dans ce cas en France, contre une moyenne européenne de 15%. A l'autre bout, se distinguent par leur très faible taux de salariés sous contrat précaires trois pays : le Royaume Uni, le Luxembourg et l'Autriche (seulement 9% de contrats non permanents pour chacun des pays).



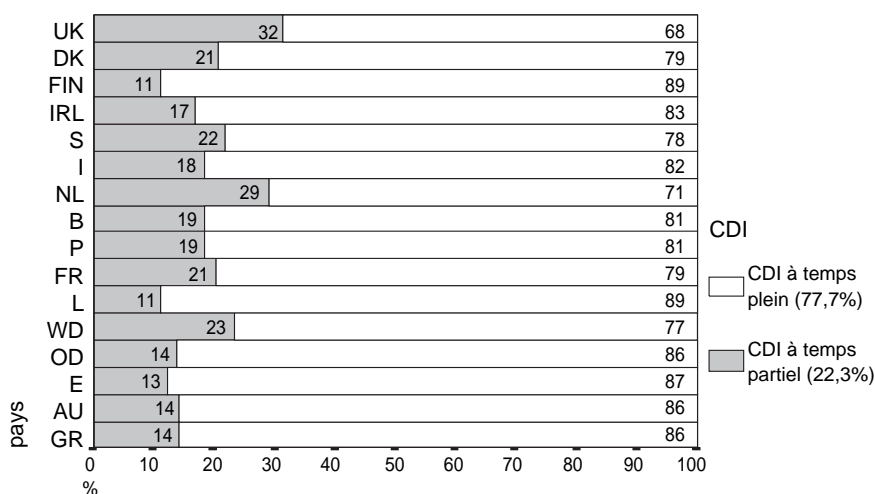
graphique 5 : Répartition des salariés sous statut précaire par pays.



Il est intéressant de regarder les graphiques 6, 7 et 8, de façon à voir dans quelle mesure l'emploi à temps partiel - qui peut être un facteur de précarité de statut lorsqu'il n'est pas choisi - est développé dans les différents pays de l'U.E.

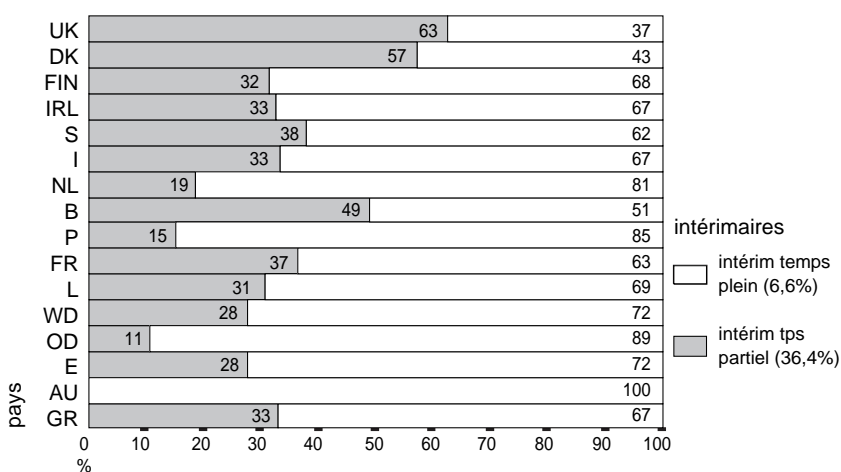
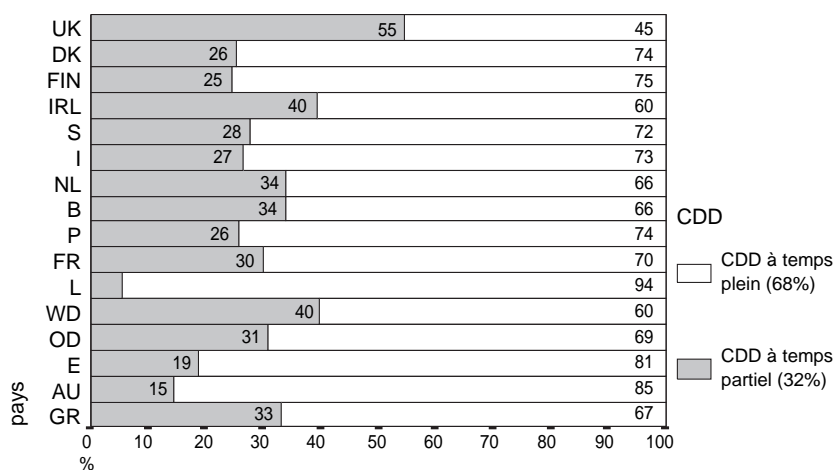
Tout d'abord, un pays s'illustre particulièrement par sa proportion d'emplois à temps partiel : le Royaume Uni. Ce pays est en effet caractérisé par les taux d'emplois à temps partiel les plus forts de tous, quels que soient les contrats de travail. Ainsi, 32% des salariés britanniques ayant un CDI travaillent moins de 35 heures par semaine (contre une moyenne européenne de 22%), 55% des salariés britanniques ayant un CDD travaillent à temps partiel (contre une moyenne européenne de 32%), et 63% des intérimaires britanniques sont dans ce cas là, alors que la moyenne européenne n'est que de 36,4%. Cette situation peut s'expliquer par l'absence d'une législation générale concernant la durée du travail dans ce pays<sup>3</sup>. Le contraste est fort avec le Luxembourg et l'Autriche, qui ont en commun avec le Royaume Uni un même taux très faible d'emploi salarié précaire, mais qui, en revanche, ont des taux d'emploi partiel très faibles. Ainsi peut-on dire que seuls ces deux pays s'illustrent par une part d'emploi "atypiques" très faible, relativement au reste de l'U.E.

graphiques 6, 7 et 8 : Regard sur le temps partiel des salariés par pays



<sup>3</sup> Cf. : ANNEXE 1





L'Espagne, dont le taux d'emplois à durée déterminée est le plus fort de tous, a en revanche des taux d'emplois à temps partiel assez faibles, relativement à la moyenne européenne, et ce, quel que soit le type de contrat de travail. La France en revanche a des taux d'emploi à temps partiel plus proches de la moyenne européenne.

Pour les autres pays, on peut noter que l'Irlande et l'ex-Allemagne de l'Ouest s'illustrent par une forte proportion de salariés ayant un CDD travaillant à temps partiel. Quant aux travailleurs intérimaires, hormis ceux du Royaume Uni, c'est en Irlande et en Belgique qu'ils sont proportionnellement les plus nombreux à travailler à temps partiel.

Ces observations montrent que globalement, tous les pays sont touchés par le développement de types d' "emploi non standard", selon des modalités et des proportions spécifiques : plus le temps partiel au Royaume-Uni, plus de CDD et d'intérim en Espagne et en France, etc. Deux pays sont atypiques en Europe : le Luxembourg et l'Autriche, où l'emploi salarié est presque exclusivement un emploi stable et à temps plein.

Les spécificités nationales observées pour la répartition moyenne se trouvent plus nuancées, voire modifiées lorsque l'on observe uniquement la répartition pour les emplois occupés depuis moins de un an. L'information essentielle qui ressort du *tableau 2* est que le recours à l'emploi précaire

En effet, si l'Espagne reste, de loin, très atypique par son fort taux d'emplois à statuts précaires, on s'aperçoit que la France, en revanche est proche de la moyenne. Certains pays apparaissent comme ayant recours à davantage d'emplois précaires : la Finlande (57% des salariés occupant leur emploi depuis moins de un an sont embauchés sur la base d'un CDD, contre une moyenne européenne de 30%), l'ex-Allemagne de l'Ouest (52% de CDD), les Pays Bas (45% de CDD), la Suède (41% de nouvelles embauches par le biais d'agences de travail intérimaires, contre une moyenne de 13%), la Grèce (29,5% d'intérimaires) et le Danemark (21% d'intérimaires). Ce constat montre que l'emploi précaire est, dans ces pays, un outil de flexibilité avant tout lors de l'embauche (période probatoire), contrairement à la France, où le recours à l'emploi précaire se fait sur la durée.

**tableau 2 : Statut d'emploi & pays – ancienneté inférieure à un an**

% ligne	STATUT moins de 1 an				
	à leur cpte	petits employeurs	CDI	CDD	intérimaires
Royaume Uni	5,6	3,0	70,5	11,1	9,8
Denemark	1,9	1,0	58,2	18,2	20,7
Finlande	6,4	2,0	25,9	57,4	8,4
Irlande	3,3	4,1	60,0	16,4	16,2
Suede	5,5		43,2	10,0	41,3
Italie	25,2	4,2	39,9	23,6	7,2
Pays Bas	7,0	2,8	31,6	45,2	13,3
Belgique	15,7	5,3	50,2	14,2	14,7
Portugal	9,3	7,6	32,3	32,0	18,8
France	7,9	1,8	42,0	34,6	13,6
Luxembourg	17,6		50,7	16,3	15,3
Ex R.F.A.	6,7	2,1	34,0	51,8	5,5
Ex R.D.A.	8,4	4,2	51,7	33,7	1,9
Espagne	5,2	,5	10,8	61,3	22,3
Autriche	3,5		82,5	14,0	
Grece	18,4	1,9	27,2	23,0	29,5
U.E.	8,6	2,5	45,6	30,1	13,1

### 1.1.2 Observation par secteur.

Deux secteurs économiques se distinguent par de fortes proportions de salariés travaillant avec un CDD ou par le biais d'une agence de travail intérimaire : le secteur primaire, et celui des métiers de l'hôtellerie et de la restauration. En effet, dans ces deux secteurs, près de un travailleur sur cinq (20% du total des emplois) a un CDD ou est travailleur intérimaire. Le caractère saisonnier de ces domaines d'activité économique est sans doute un facteur explicatif non négligeable de cette concentration d'emplois dont la durée est délimitée dans le temps.

Le secteur primaire s'illustre par ailleurs par une forte proportion de travailleurs indépendants (30% travaillent seul, 14% emploient une à neuf personnes).

Dans une moindre mesure, d'autres secteurs économiques se distinguent par une proportion importante d'emplois à statut précaire. Le secteur de l'administration publique, tout d'abord, au 13

sein duquel 12% des emplois sont des emplois à durée déterminée (CDD), contre une moyenne européenne de 9,6%. Composé presque exclusivement de salariés (98,8%), ce secteur se présente comme un secteur dual, où s'oppose une forte proportion de CDI et une proportion non négligeable et supérieure à la moyenne de CDD.

**Tableau 3 : Répartition selon les secteurs économiques**

<i>code NACE</i>	<i>% ligne</i>	<b>à leur compte</b>	<b>petits employeurs</b>	<b>CDI</b>	<b>CDD</b>	<b>intérimaires</b>
agriculture, chasse, pêche (A-B)		29,8%	14,3	36,1	12,8	7
activités extractives, ind. Manufacturière (C-D)		6,2	3,6	78,1	9,3	2,7
production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau (E)		5,4	3,5	80,6	10,6	-
construction (F)		12,1	6,5	68,3	9,8	3,4
commerce de gros et de détail, réparations automobiles et domestiques (G)		18,5	10,1	61,8	7,4	2,2
hôtels et restaurants (H)		15,3	10,9	55,1	13,8	5
transports, communications (I)		16,5	4,4	78,3	16,4	2,4
intermédiation financière (J)		7	7,2	77,7	6,8	1,3
immobilier, locations et activités de service aux entreprises (K)		15,1	10,7	62,5	7,9	3,8
administration publique (L)		0,5	0,7	84,9	12,1	1,8
autres services (M-Q)		11,8	4,8	70,4	10,3	2,7
<b>U.E.</b>		<b>11,3</b>	<b>6,2</b>	<b>70,1</b>	<b>9,6</b>	<b>2,9</b>

Deux secteurs ont davantage recours au travail intérimaire : celui de la construction et celui de l'immobilier, des locations et des activités de service aux entreprises (secteur K), où la proportion de travailleurs intérimaires est supérieure à la moyenne, sans pour autant atteindre le haut niveau observé pour l'agriculture ou l'hôtellerie (4% d'intérimaires pour le secteur K, 3,4% pour le secteur de la construction, 5% dans l'hôtellerie et la restauration, 7% dans le secteur primaire).

**L'emploi à temps partiel** est très majoritaire dans les secteurs de l'administration publique et des "autres services", et ce, quel que soit le contrat de travail (salariés et indépendants confondus). Pour les intérimaires, le travail à temps partiel est, de plus, sur-représenté dans les secteurs de la vente et de l'hôtellerie. Inversement, les secteurs économiques où l'emploi salarié à temps plein est prédominant sont ceux de l'industrie manufacturière et de la construction. Les proportions de travailleurs indépendants à temps plein sont maximales dans le secteur primaire et dans celui du commerce.

Pour les emplois **occupés depuis moins de un an**, on s'aperçoit que tous les secteurs sont concernés par d'importantes proportions de contrats précaires (CDD et intérim). On note



cependant que la dualité propre au secteur de l'administration publique est ici encore plus patente, puisque c'est pour ce secteur que le taux de nouveaux CDD est le plus fort : 51% des individus travaillant dans le secteur de l'administration publique depuis moins de un an sont employés sur la base d'un CDD, contre une moyenne de 30%.

Le secteur où la part des travailleurs intérimaires nouvellement arrivés est la plus forte est celui de la construction (18% , contre une moyenne de 13%), suivi par le secteur de l'hôtellerie et de la restauration (16%).

### 1.1.3 Observation selon la taille de l'entreprise<sup>4</sup>

Le recours à une flexibilité externe de la main d'oeuvre est davantage développé dans les entreprises de petite taille, comme on peut l'observer sur le *tableau 4*. Ainsi peut-on dire que la proportion de salariés employés avec un CDI augmente à mesure que la taille de l'entreprise augmente. L'observation faite pour le secteur primaire, caractérisé par une forte proportion de petits employeurs d'une part, et de salariés employés avec un CDD ou par une agence de travail intérimaire d'autre part, illustre d'ailleurs bien cela.

**Tableau 4 : Statut des salariés et taille de l'entreprise**

% colonne "combien de personnes la société dans laquelle vous travaillez emploie-t-elle au total ?"	1 à 9	10 à 49	50 à 99	100 à 499	500 et plus	NSP	U.E.
CDI	79	85,7	82,5	86,2	89,1	76	<b>85</b>
CDD + intérimaires	21	14,3	17,5	13,8	10,9	24	<b>15</b>

On peut considérer la modalité "ne sait pas" de la question 5 comme un indicateur de l'intégration de l'individu dans l'entreprise. En effet, ignorer la taille de l'entreprise dans laquelle on travaille est un signe de non intégration à un collectif, sur le lieu de travail. On voit que les personnes ne sachant pas répondre sur la taille de l'entreprise ou de la compagnie dans laquelle elles travaillent sont sur-représentées en salariés employés avec un contrat précaire : presque une sur quatre n'ont en effet pas de CDI. Le calcul des pourcentages par ligne montre que les salariés ayant un statut d'emploi précaire sont 10% à ne pas savoir la taille de leur entreprise, alors que les salariés ayant un CDI ne sont que 6% dans ce cas. Ainsi précarité de statut et intégration sur le lieu de travail semblent-elles inversement corrélées. Ce constat est somme toute logique, puisque le mode de recrutement sous CDD, et encore plus par le biais d'une agence de travail intérimaire contribue à distancer le rapport de l'employeur à l'employé.

### 1.1.4 Observation par profession.

Au regard des pourcentages du *tableau 5*, un lien évident apparaît entre le niveau de formation et de responsabilités et le fait d'être embauché avec un contrat de travail atypique (non permanent).

<sup>4</sup> La question (Q5) portant sur la taille de l'entreprise a été vraisemblablement mal comprise parfois (confusion entre lieu de travail et compagnie). Nous proposons, en ANNEXE 7, un autre mode de questionnement permettant de préciser cette question.

tableau 5 : Statut d'emploi et professions

% ligne code ISCO	à leur compte	petits employeurs	CDI	CDD	intérimaires
cadres supérieurs, dirigeants (1)	16,3	22	58,8	2,8	0,1
professions intellectuelles et scientifiques (2)	12	5,7	70,4	9,8	2,1
professions intermédiaires (3)	7,9	3,6	78,7	8,2	1,6
employés de type administratif (4)	4	1,3	84,1	7,3	3,3
personnel des services, vendeurs (5)	12,6	4,3	68,8	12,1	2,2
agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche (6)	36,1	16,7	30,9	10	6,3
artisans et ouvriers des métiers de type artisanal (7)	15,6	8,8	64,1	9,6	1,9
ouvriers de l'assemblage, conducteurs d'installations (8)	5,1	2,3	79,7	8,4	4,5
manoeuvres et agents non qualifiés (9)	8,4	3,3	65,5	16,2	6,7
<b>U.E.</b>	<b>11,3</b>	<b>6,2</b>	<b>70,1</b>	<b>9,5</b>	<b>2,9</b>

Ainsi, c'est pour les ouvriers non qualifiés que la concentration d'emplois sous contrat précaire est la plus forte : 23% de ce groupe ont un CDD ou travaillent comme intérimaires, contre une moyenne de 12,4%. Viennent ensuite les agriculteurs et ouvriers qualifiés du secteur primaire, qui sont plus de 16% à travailler sous contrat précaire. Avec des proportions plus fortes que la moyenne pour seulement l'un de ces types de contrats précaires, on trouve ensuite les métiers de la vente, sur-représentés en CDD, ainsi que les conducteurs d'installations et de machines et les ouvriers de l'assemblage, où le travail intérimaire concerne 4,5% de ce groupe professionnel. Les dirigeants et cadres supérieurs ne sont, à l'inverse, presque pas concernés par ces nouvelles formes d'emploi.

L'**emploi à temps partiel** est le plus développé pour les catégories professionnelles des professions intellectuelles et scientifiques, des employés de type administratif, des personnels

de services et vendeurs ainsi que des manoeuvres et agents non qualifiés (quel que soit le type de statut d'emploi). Pour les indépendants à leur compte et les travailleurs intérimaires, le temps partiel est également très développé dans les groupes des professions intermédiaires. Inversement, ces deux catégories de travailleurs travaillent majoritairement à temps plein dans le secteur primaire. Pour toutes les catégories de travailleurs enfin, on remarque que c'est dans le groupe des ouvriers professionnels que le travail à temps plein est prédominant.

Pour les seules embauches remontant à **moins de un an**, on remarque que cette distinction selon les qualifications existe toujours, puisque les ouvriers sont les plus nombreux,

proportionnellement, à être embauchés sous statut précaire (davantage de CDD pour les manoeuvres et agents non qualifiés et plus d'intérim pour les ouvriers qualifiés). Cependant, deux groupes professionnels sont ici davantage précarisés pour les seules personnes ayant moins d'une année d'ancienneté : les employés de type administratif, dont 20% sont intérimaires (moyenne de 13%), et les vendeurs, qui sont plus de 38% à avoir un CDD (moyenne de 30%). On remarque par ailleurs que le groupe des dirigeants et des cadres supérieurs n'est pas épargné par les contrats précaires : 33% des nouvelles entrées se sont en effet faites sur la base d'un CDD. On ne sait pas dans quelle mesure l'embauche sous contrat précaire fait office de période probatoire<sup>5</sup>, au terme de laquelle un contrat permanent est obtenu, mais on voit ici que le recours à la flexibilité externe, lors de l'embauche, est généralisé, quel que soit le groupe professionnel.

## 1.2 Statuts d'emploi et caractéristiques individuelles

### 1.2.1 Observation par sexe.

Au moment de l'enquête, les femmes représentaient **42%** de la population ayant un emploi dans l'Union Européenne. Cette proportion est en constante augmentation depuis deux décennies dans l'ensemble des pays de l'U.E<sup>6</sup>. Les femmes sont avant tout salariées : elles représentent 44% du total des salariés, et seulement 33,4% du total des travailleurs indépendants.

tableau 6 : Statut d'emploi & sexe

	Sexe				U.E. Total	
	hommes		femmes		Col %	ligne %
	Col %	ligne %	Col %	ligne %		
<b>STATUT DETAILLE</b>						
à leur cpte & TP	2,2	49,5	3,1	50,5	2,6	100,0
à leur cpte	9,9	66,2	7,0	33,8	8,6	100,0
petits employeurs	7,9	74,0	3,8	26,0	6,2	100,0
CDI & TP	6,2	23,2	28,6	76,8	15,6	100,0
CDI & de 35h/sem	62,5	66,6	43,5	33,4	54,5	100,0
CDD & TP	1,7	33,2	4,9	66,8	3,1	100,0
CDD de 35h/sem	6,9	61,5	6,0	38,5	6,5	100,0
interim & TP	,7	38,3	1,5	61,7	1,0	100,0
interim + de 35h/sem	2,0	63,9	1,6	36,1	1,8	100,0
Total/U.E.	100,0	58,1	100,0	41,9	100,0	100,0

D'une manière générale, la spécificité majeure du statut des femmes sur le marché du travail européen est le temps partiel. En effet, que ce soit pour un contrat en agence de travail intérimaire, pour un CDD ou pour un CDI, dès lors qu'il s'agit d'un temps partiel, on observe une répartition nettement à l'avantage des femmes : elles représentent 77% des CDI à temps partiel, 67% des CDD à temps partiel et 62% des contrats d'intérim à temps partiel.

<sup>5</sup> Nous proposons d'affiner les données relatives à l'ancienneté dans l'emploi, avec notamment une question portant sur la durée du contrat à durée déterminée (CDD ou intérim) (cf. : annexe).

<sup>6</sup> On peut résumer cette évolution selon trois périodes :

1°) Les dix années précédant 1985 ont vu la part des emplois de l'industrie et de l'agriculture diminuer sensiblement, deux secteurs occupés en grande majorité par les hommes, qui ont donc davantage souffert de la conjoncture.

2°) Les années de croissance qui ont ensuite marqué la fin de la décennie 80 ont permis un accroissement de l'emploi total des hommes...mais seulement égal à la moitié de celui des femmes, que ce soit dans l'industrie ou dans les services.

3°) Enfin, de 1990 à 1994, la période de récession a davantage touché les hommes que les femmes. Globalement, c'est dans les services que la proportion de femmes a le plus augmenté.

cf. : *L'emploi en Europe*, Commission européenne, Direction générale - Emploi, relations industrielles et affaires sociales, Luxembourg, 1995.

On peut ainsi dire que les emplois à statut précaire touchent à la fois les hommes et les femmes, mais qu'ils sont en majorité occupés par des femmes lorsqu'ils sont à temps partiel, et concernent plus les hommes lorsqu'ils sont à temps plein. Se pose alors la question de la féminisation du marché du travail : le facteur explicatif fondamental est-il que les femmes sont de plus en plus combattives et qualifiées sur le marché du travail, ou bien qu'il y a une demande accrue de travailleurs à temps partiel, type d'emploi pour lequel les femmes sont moins difficiles...?

La lecture des pourcentages en colonne montre que 69% de l'ensemble des hommes travaillant sur le marché du travail en Europe ont un statut d'emploi stable (CDI), contre 72% des femmes. Cependant, si l'on calcule ce pourcentage à partir de la seule population salariée, les femmes apparaissent comme désavantagées par rapport aux hommes. En effet, 83% des femmes sont salariées avec un CDI, contre 86% des hommes. Ce désavantage des femmes du point de vue du statut d'emploi apparaît de façon d'autant plus claire que, ajouté à un contrat de travail instable, le temps partiel apparaît davantage comme un signe de précarité supplémentaire que comme un choix personnel...

Pour les seuls individus ayant **moins de un an d'ancienneté** dans leur travail, la proportion totale de femmes est de 49,6%. On peut lier cette plus forte représentativité des femmes à une progression continue de la féminisation du marché du travail (on suppose que la faible ancienneté correspond pour une bonne part à l'entrée dans la vie active). Mais on se trouve également devant l'hypothèse que cette proportion plus forte de femmes provient du fait d'un turn-over plus fort chez les femmes, qui seraient amenées à changer plus souvent d'emploi que les hommes. Une troisième hypothèse enfin, celle d'un retour des femmes à la "vie active" après une période sans travail...

Le désavantage des femmes salariées observé pour la moyenne se retourne ici : 52% des femmes nouvellement embauchées comme salariées ont un CDI, contre 49% des hommes. Il est à noter que, pour les emplois non salariés, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à se lancer à leur compte ou en tant que petit employeur que les femmes (13% des hommes étant dans leur emploi depuis moins de un an sont des travailleurs indépendants, contre 9% chez les femmes).

### 1.2.2 Observation par tranche d'âge.

La tranche d'âge la plus concernée par les contrats de travail précaires est, de loin, celle des 15-24 ans, dont presque une personne sur trois (30%) est employées sous CDD ou par le biais d'une agence de travail intérimaire.

On retrouve la différence entre hommes et femmes pour le temps partiel, les jeunes femmes cumulant davantage contrat précaire et temps partiel que les jeunes hommes. On peut cependant noter que ce cumul temps partiel-contrat instable diminue, pour les femmes, avec l'âge. Ce n'est pas le cas pour le cumul temps partiel-CDI, où la proportion de femmes concernées augmente, au contraire, avec l'âge. Ce constat va dans le sens d'un temps partiel davantage choisi, lorsqu'il est associé à un contrat stable, et subi, lorsqu'il est cumulé avec un contrat non permanent.

Tableau 7 : Statut d'emploi &amp; âge

	Statut détaillé (% ligne = 100%)								
	à leur cpte & TP	à leur cpte + 35h/ sem	petits employ- eurs	CDI & TP	CDI + de 35h/ sem	CDD & TP	CDD + de 35h/ sem	intérim & TP	intérim + de 35h/ sem
<b>15-24</b>									
hommes	1,1	3,8	2,9	8,2	52,5	5,6	18,3	2,2	5,4
femmes	2,8	3,1	1,1	20,6	45,3	8,2	12,7	2,2	4,0
Total	1,9	3,4	2,1	13,9	49,1	6,9	15,7	2,2	4,8
<b>25-34</b>									
hommes	2,0	9,1	6,1	5,4	65,3	2,0	7,3	0,5	2,2
femmes	1,8	6,7	3,7	27,2	43,8	5,7	7,5	2,0	1,5
Total	1,9	8,1	5,1	14,8	56,1	3,6	7,4	1,2	1,9
<b>35-44</b>									
hommes	2,5	10,0	8,2	5,4	65,7	0,9	4,9	0,8	1,6
femmes	3,3	7,8	4,3	30,5	43,3	3,8	4,6	1,2	1,2
Total	2,9	9,1	6,5	16,1	56,1	2,2	4,8	1,0	1,4
<b>45-54</b>									
hommes	1,4	11,6	9,4	7,1	64,4	0,8	4,2	0,3	0,9
femmes	4,0	7,4	4,0	33,2	44,1	2,9	2,9	0,9	0,5
Total	2,4	9,9	7,2	17,5	56,4	1,6	3,7	0,5	0,7
<b>55 &amp; au-delà</b>									
hommes	5,0	14,0	13,6	6,7	53,6	1,1	4,4	0	1,4
femmes	6,0	10,4	6,1	9,6	38,8	4,5	1,7	1,2	1,6
Total	5,4	12,7	10,9	15,0	48,3	2,3	3,4	0,5	1,5

La catégorie des individus âgés de 55 ans et plus est particulièrement représentative des travailleurs indépendants : 29% travaillent en effet à leur propre compte ou sont employeurs, quand moins de 20% des individus âgés de 35 à 54 ans sont dans ce cas.

Ce sont les individus qui ont entre 35 et 54 ans qui sont les plus favorisés en matière de conditions d'emploi en Europe, car leurs taux de CDI sont les plus élevés. Ces tranches d'âges correspondent aux personnes durant le "baby-boom" de l'après-guerre jusqu'au début des années soixante

Les individus de moins de 35 ans représentent 71,5% de l'ensemble des personnes occupant leur emploi **depuis moins de un an**. La classe d'âge des 35-44 ans compte pour 18% du total, et les personnes de 45 ans ou plus représentent 10,5% de ce groupe, ce qui est non négligeable. Si, pour la population des individus occupant leur emploi depuis moins de un an, les jeunes de moins de 25 ans restent davantage touchés par des formes d'emploi précaires, on note que la catégorie des plus de 54 ans s'avère, elle aussi, plus touchée que les autres par des contrats de travail précaires : 50% des moins de 25 ans de ce groupe sont salariés sur la base d'un contrat précaire, ceux qui ont 55 ans ou plus sont 52% dans ce cas. Ainsi, l'âge apparaît-il comme un facteur de précarité de statut d'emploi au moment de l'entrée dans la vie active (on peut penser que c'est une précarité passagère, probatoire en quelque sorte), mais il apparaît également comme un facteur de précarité,



pour les travailleurs âgés (plus de 54 ans), qui, à la veille de leur retraite se retrouvent comme nouveaux embauchés dans un emploi. On peut faire le parallèle entre ces observations et les chiffres du chômage, particulièrement important pour ces deux classes d'âges extrêmes.

### 1.2.3 Observation selon l'âge à la fin des études<sup>7</sup>

Presque un travailleur de l'U.E. sur quatre (23%) a terminé ses études avant l'âge de 16 ans, 29% avaient 20 ans au minimum lorsqu'ils ont terminé leurs études, et presque la moitié des travailleurs européens (48%) ont terminé leurs études entre 16 et 19 ans. Des trois catégories, c'est ce dernier groupe qui semble le mieux protégé des situations d'emploi précaires, étant donné que 74% sont salariés avec un CDI, proportion qui n'est que de 69% pour les personnes ayant terminé leurs études plus tard, et seulement de 64% des individus ayant quitté l'école avant 16 ans. La moindre précarisation des individus ayant un niveau d'étude moyen peut s'expliquer par leur moindre propension à s'installer en tant qu'indépendant, mais cette situation est maintenue au vu des pourcentages pour les seuls salariés : 86% du groupe médian ont un CDI, lorsque cette proportion est de 83,6% pour les deux autres groupes. Il ressort de cette observation que le niveau d'études n'apparaît pas, en soi, comme une protection contre la précarité de statut.

**tableau 8 : Statut d'emploi et durée des études**

% colonne "A quel âge avez-vous arrêté vos études à temps complet ?"	avant 16 ans	de 16 à 19 ans	20 ans et plus	U.E.
à leur compte	16,2	9,1	10,8	<b>11,3</b>
petits employeurs	7,4	5,2	6,7	<b>6,2</b>
CDI	63,9	73,8	69,1	<b>70,1</b>
CDD	9,1	9,2	10,5	<b>9,6</b>
intérimaires	3,3	2,7	2,8	<b>2,9</b>

Les individus ayant quitté l'école avant 16 ans paraissent cependant désavantagés pour leur entrée dans la vie active. En effet, sur le groupe des individus occupant leur emploi depuis moins de un an, ils sont, proportionnellement, les plus nombreux à avoir un CDD (39%, contre 32% des personnes ayant quitté l'école après 19 ans et 26,4% des individus ayant fini leurs études entre 16 et 19 ans). Peu de différence en revanche pour le travail intérimaire. Le fait que les individus semblent tous touchés par les formes de contrats de travail non permanent, sans grande différences selon leur niveau études, rejoint les observations actuelles sur la difficulté d'entrée sur le marché du travail, qui est aujourd'hui une réalité pour tous.

### 1.2.4 Observation selon la nationalité.

La population étrangère (autres nationalités que l'une des quinze de l'U.E.), qui représente 1,3% du total des travailleurs de l'U.E., travaille essentiellement dans des secteurs ou dans des professions où, d'une part, peu de qualification sont requises (manoeuvres et ouvriers non qualifiés), et d'autre part, caractérisés par des activités saisonnières (dans la restauration et dans

<sup>7</sup> Nous partons de l'âge à la fin des études comme indicateur du niveau d'étude, postulant que les individus suivent, en moyenne, leur formation initiale à un rythme comparable (il n'existe pas de variable sur le niveau d'étude dans l'enquête).



la construction)<sup>8</sup>. Il n'est par conséquent pas étonnant de voir que les individus de nationalité étrangère à celles représentées dans l'U.E. sont beaucoup plus touchés, proportionnellement, par des formes d'emploi sans garantie de sécurité sur le long terme : les CDD et le travail indépendant à son compte.

Ainsi, pour l'ensemble de la population étrangère, on observe un taux de salariés travaillant avec un CDD de 16%, alors qu'il est de moins de 10% pour tous les travailleurs de l'U.E. Par ailleurs, 15% des travailleurs étrangers sont indépendants à leur compte, contre 11% pour tous les travailleurs européens.

Les différents types d'emplois ne sont pas répartis de façon homogène dans la structure du marché du travail européen. Certains groupes professionnels sont plus liés à des statuts d'emplois stables que d'autres, la taille de l'entreprise est également à prendre en considération. De même, les individus ne sont pas touchés de la même façon par des contrats non permanents ou à temps partiel selon qu'ils sont jeunes ou moins jeunes, hommes ou femmes, irlandais ou algériens...C'est avec à l'esprit ces différences structurelles que nous allons observer dans quelle mesure une précarité statutaire entraîne, ou non, une précarité en termes de conditions de travail. Observer les conditions de travail en Europe à travers le filtre du statut d'emploi, c'est tenter d'aller voir, au delà des différences de structure, quelles sont les différences qualitatives liées au statut.

---

<sup>8</sup> 19,5% de la main d'oeuvre étrangère sont représentés dans la catégorie 9 du code ISCO (manoeuvres), contre 10% en moyenne pour l'ensemble des travailleurs; 14% des travailleurs étrangers travaillent dans le secteur de l'hôtellerie, contre 3,5% en moyenne; 14% travaillent dans le secteur de la construction, contre 8% en moyenne. cf. : ANEXE 3 "Répartition structurelle des travailleurs non européens dans l'U.E."



## 2.1 Regard sur la flexibilité interne.

La flexibilité du travail existe sous différentes dimensions : non seulement au niveau des conditions d'emploi (*flexibilité externe*), mais aussi au niveau des conditions de *travail* (*flexibilité interne*). Les travailleurs sont-ils touchés de la même manière par des horaires atypiques, le travail posté, la polyvalence, ou d'autres caractéristiques de flexibilité interne indépendamment de leur statut d'emploi, ou les deux formes de flexibilité vont-elles de pair ?

Divers indicateurs de flexibilité interne existent dans l'enquête, Nous les avons ici regroupés en deux sous-groupes : d'une part les indicateurs d'une flexibilité interne quantitative, d'autre part ceux relevant plus d'une flexibilité interne qualitative.

### 2.1.1 Flexibilité interne quantitative.

La flexibilité interne qualitative porte sur les possibilités, pour l'employeur, de faire varier la durée du travail et/ou les rémunérations. Nous avons retenu deux données intéressantes à ce propos : le fait que la rémunération comprenne une base fixe ou non et la durée du travail.

#### Mode de rémunération.

Sur l'ensemble de la population retenue pour l'analyse, 17,5% des personnes ont déclaré ne pas avoir de base fixe dans leur salaire. Cette forte proportion est essentiellement due aux travailleurs indépendants, pour lesquels l'absence de base fixe est plus compréhensible. On constate que pour ce groupe, ce sont les employeurs qui ont "le plus" de garantie au niveau de leur salaire. En effet, presque un tiers disent avoir une base fixe, contre moins de un quart des travailleurs à leur compte à temps plein.

Pour la seule population des salariés, le pourcentage de personnes n'ayant pas de base fixe dans leur salaire n'est que de 6%. Cependant, la différence selon le statut est importante. Ainsi, alors

que seulement 5% des salariés employés avec un CDI n'ont pas de base fixe dans leur salaire, 11% des salariés employés sous contrat précaire (CDD ou intérim) sont dans ce cas. La lecture du *tableau 9* montre que, parmi ces derniers, ce sont les travailleurs intérimaires qui sont le plus pénalisés : 16% de ceux qui travaillent à temps plein n'ont pas de base fixe dans leur salaire, et 20%, soit un sur cinq, de ceux qui travaillent moins de 35 heures par semaine sont dans ce cas.

**tableau 9 : Statut d'emploi & rémunération (base fixe ou non)**

% ligne	"Salaire de base fixe inclus dans votre rémunération"	
	Yes	No
à leur cpte & TP	74,2%	25,8%
à leur cpte + de 35h/sem	76,2%	23,4%
petits employeurs	68,3%	31,7%
CDI & TP	4,5%	95,5%
CDI & de 35h/sem	5,1%	94,9%
CDD & TP	10,5%	89,5%
CDD de 35h/sem	7,4%	92,6%
interim & TP	20,1%	79,9%
interim + de 35h/sem	16,0%	84,0%
U.E.	17,5%	82,5%

*Le fait de travailler de façon déterminée dans le temps, a fortiori lorsque l'on travaille moins de 35 heures par semaine, est ainsi associé à une rémunération moins sûre car moins souvent fixée d'avance, comme si le salaire dépendait lui aussi du caractère temporel du travail, de la fin de la mission...ou de la qualité (ou quantité) de travail réalisé entre l'embauche et la fin du contrat<sup>1</sup>.*

Certains secteurs économiques se distinguent par un taux important de salariés dont le revenu n'intègre aucune base fixe. Ainsi, 13% de l'ensemble des salariés du secteur primaire n'ont pas de base fixe dans leur salaire, et ce pourcentage passe à 20% pour le groupe des salariés employés sur une base précaire. Si en moyenne, les autres secteurs économiques ont une proportion globale de salariés sans base fixe inférieure à 7%, on observe néanmoins des proportions bien supérieures pour le groupe des salariés sans CDI, au sein de chaque secteur. Ainsi, presque 13% des salariés sans CDI du secteur de l'industrie manufacturière et des activités extractives n'ont pas de base fixe incluse dans leur salaire, contre 6% des individus ayant un CDI dans le même secteur. On retrouve de telles disparités dans les secteurs de la construction, de l'hôtellerie et de la restauration, du transport, des services (section M à Q du code NACE), et surtout dans celui des activités de service aux entreprises, de l'immobilier et des locations (section K), où 18% des personnes employées avec un contrat précaire n'ont pas de base fixe incluse dans leur rémunération, contre moins de 5% des individus employés sur la base d'un CDI. Seuls deux

<sup>1</sup> Pour la population des salariés sans base fixe dans leur salaire, les salariés employés sous contrats précaires sont les plus nombreux, proportionnellement, à être payés au rendement : 55% des intérimaires à temps plein, 56% des salariés ayant un CDD à temps plein et 49% des salariés ayant un CDI à temps plein sont payés au rendement (on observe une distribution semblable pour les travailleurs à temps partiel). Plus globalement, on observe que le paiement au rendement concerne, en moyenne, 46,6% des salariés n'ayant pas de base fixe incluse dans leur rémunération, alors que seulement 8% des salariés ayant une base fixe comprise dans leur salaire sont par ailleurs payés au rendement. Pour cette population, ce sont les salariés ayant un CDI qui sont, en revanche, plus concernés par un salaire au rendement (CDI : 9%; intérim : 8%; CDD : 7%).

secteurs s'illustrent par un traitement assez égalitaire (en terme de base fixe ou non dans le salaire) : celui de l'intermédiation financière - qui a par ailleurs le taux d'individus sans base fixe le plus faible (2%) - et celui du commerce de gros et de détail et des réparations (section G).

Cette différence de traitement selon le statut des salariés se retrouve par ailleurs au sein de toutes les catégories professionnelles, les salariés dont le contrat de travail est précaire étant à chaque fois désavantagés.

On sait que dans tous les pays de l'U.E., une différence de salaire importante existe entre hommes et femmes (le "*gender pay gap*")<sup>2</sup>. Si nous ne disposons pas de donnée relative au montant des salaires dans l'enquête, nous pouvons regarder dans quelle mesure hommes et femmes, pour un même groupe professionnel et un statut de salarié semblable, sont avantagés ou désavantagés en terme de rémunération comprenant une base fixe ou non. En moyenne, les hommes sont désavantagés par rapport aux femmes, puisqu'ils sont 6,4% à ne pas avoir de base fixe dans leur salaire, contre 5% des femmes. Ce désavantage est surtout net pour les salariés employés sous contrat précaire. Toutefois, deux catégories professionnelles se distinguent par une précarité de traitement plus forte pour les femmes que pour les hommes. Celle des métiers de l'artisanat tout d'abord, où précarité de statut et précarité de traitement sont très fortement corrélées pour les femmes (28,4% des femmes salariés précaires n'ont pas de base fixe dans leur rémunération, contre 8% des hommes salariés précaires), et celle des professions intellectuelles et scientifiques, où, quel que soit leur statut d'emploi, les femmes sont plus nombreuses à vivre cette précarité de traitement (celles qui n'ont pas de CDI sont 9,5% dans ce cas, celles qui ont un CDI sont 6% dans ce cas, contre respectivement 5,4% et moins de 2% des hommes).

### Temps de travail

Au moment où l'Europe des 15 vient de réaffirmer son adhésion à la directive de 1993 portant sur une durée maximale de travail hebdomadaire en Europe égale à 48 heures<sup>3</sup>, il est intéressant de voir dans quelle mesure durée du travail et statut d'emploi sont liés. En effet, derrière l'instauration d'un seuil maximal d'heures de travail hebdomadaires, existe la volonté des Etats membres, stipulée dans l'article 118 A du Traité de Rome, de "*promouvoir l'amélioration (...) du milieu de travail pour protéger la sécurité et la santé des travailleurs*". Les analyses effectuées dans ce sens à partir des données de l'enquête confirment ce lien entre santé et durée du travail : *c'est pour les personnes travaillant 45 heures et plus par semaine que les symptômes de stress, de mal de dos, de fatigue générale et plus globalement de problèmes de santé liés au travail sont le plus ressentis* :

<sup>2</sup> cf. : Documents publiés par la Fondation Européenne pour l'Amélioration des Conditions de Vie et de Travail de Dublin, sous le titre *Equal opportunities and collective bargaining in the U.E.* ( 1 rapport par pays).

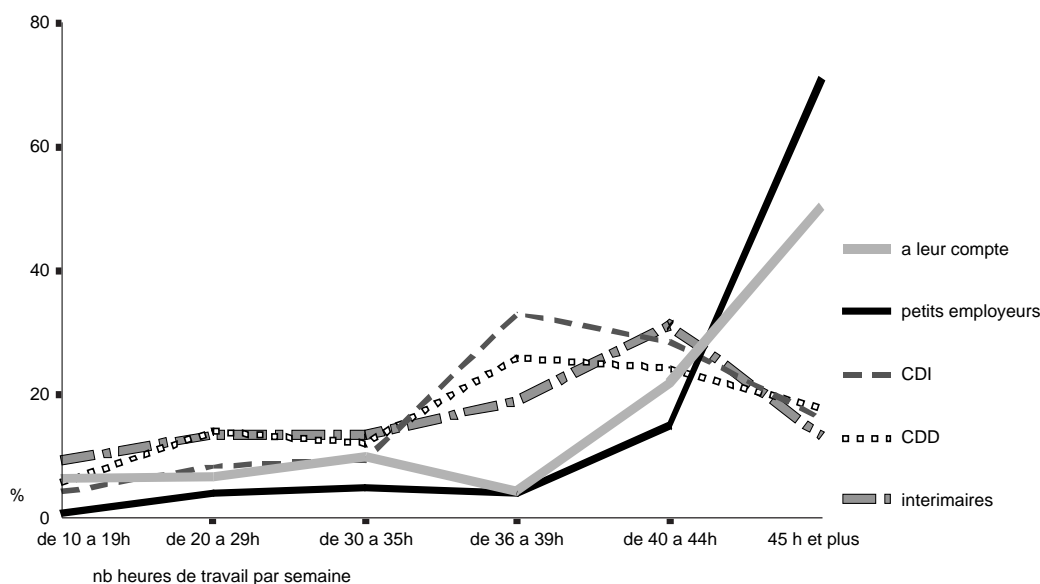
<sup>3</sup> La Cour de justice européenne a condamné Londres à appliquer la directive de 1993 par un arrêt le 12 novembre 1996 (cf. : *Le Monde*, 14/11/96).

tableau 10 : Durée du travail et problèmes de santé

durée de travail : hebdomadaire	"le travail affecte ma santé" (oui)	stress (oui)	maux de dos (oui)	fatigue générale (oui)
de 10 à 19 h	46 %	17	21,5	15
de 20 à 29 h	48	24	24,5	15
de 30 à 35 h	52,5	26,5	28	17
de 36 à 39 h	54,5	23	29	16
de 40 à 44 h	59,5	27	31	20,5
45 h et plus	61,5	37,5	30	27
<b>U.E.</b>	<b>56</b>	<b>27</b>	<b>29</b>	<b>19</b>

Le temps de travail hebdomadaire moyen est, pour l'ensemble de la population des travailleurs de l'U.E., de 39h<sup>4</sup>. Les indépendants travaillent cependant nettement plus longtemps que les salariés, puisque les moyennes détaillées sont de 47 heures par semaine pour les indépendants et de moins de 38 heures (37,7) par semaine pour les salariés.

Graphique 9 : Temps de travail et statut d'emploi



Chez les indépendants, les employeurs sont les plus concernés par des horaires de travail très longs, alors que les personnes travaillant à leur compte sont plus nombreuses à travailler moins de 35 heures par semaines. Pour les salariés, ceux qui ont un CDI sont proportionnellement les plus nombreux à travailler entre 36 et 39 heures par semaine. Les salariés dont le statut est précaire sont en revanche caractérisés par des horaires de travail plus longs ou plus courts que la moyenne. Les intérimaires sont particulièrement nombreux à connaître des horaires de travail très court (inférieur à 19 heures par semaine).

On peut dire que les travailleurs intérimaires à temps plein ont un temps de travail encore plus long, compte tenu qu'ils ont par ailleurs la moyenne horaire de durée de trajet domicile-travail la plus longue de toutes (46 minutes aller/retour en moyenne, contre 41,4 minutes pour les autres catégories de salariés).



## 2.1.2 Flexibilité interne qualitative.

La flexibilité interne qualitative joue sur la possibilité de modifier l'organisation du travail et l'affectation des salariés. Si les salariés précaires souffrent déjà plus des conséquences précarisantes de la flexibilité interne quantitative, sont-ils également plus exposés aux conséquences (bonnes ou mauvaises) d'une flexibilité interne qualitative ?

### Travail de nuit<sup>5</sup>

En Europe, 21% des travailleurs européens - soit plus de un sur cinq - travaillent au moins une nuit par mois, la moitié de ceux-ci ne travaillant cependant pas plus de cinq nuits par mois. Cependant, le travail de nuit ne touche pas de la même façon les différents types de travailleurs.

**Tableau 11 : Statut d'emploi & travail de nuit**

% ligne	Nombre de nuits par mois				
	Aucune	1 à 5	6 à 10	11 à 20	> 20
<b>STATUT DETAILLE</b>					
à leur cpte & TP	74,9%	15,8%	7,8%	1,5%	
à leur cpte + de 35h/sem	73,8%	12,6%	5,7%	4,6%	3,3%
petits employeurs	67,7%	15,7%	6,9%	4,7%	5,0%
CDI & TP	85,5%	5,8%	4,3%	3,7%	0,7%
CDI & de 35h/sem	79,3%	10,2%	6,6%	2,9%	1,0%
CDD & TP	85,6%	7,9%	2,7%	3,0%	0,8%
CDD de 35h/sem	76,0%	10,9%	5,8%	4,8%	2,4%
interim & TP	75,3%	13,0%	7,2%	3,6%	0,9%
interim + de 35h/sem	79,5%	7,7%	4,9%	4,3%	3,5%
U.E.	78,9%	10,2%	6,0%	3,4%	1,5%

Les personnes les plus concernées par le travail de nuit sont, de loin, les petits employeurs, qui sont près de un sur trois à travailler au moins une nuit par mois (5% travaillent plus de 20 nuits par mois).

Pour les salariés, les moins concernés par le travail de nuit sont ceux qui ont un CDI ou un CDD et qui travaillent à temps partiel. On remarque, là encore, que le temps partiel, associé au travail intérimaire, est au contraire un facteur de précarité supplémentaire : ce sont les travailleurs intérimaires à temps partiel qui, avec les personnes ayant un CDD à temps plein, sont les plus touchés par le travail de nuit (près de une personne sur quatre dans chacun de ces groupes).

A partir de 11 nuits ou plus, il est intéressant de voir que, pour les salariés travaillant à plein temps, ceux qui ont un CDI sont toujours en proportion inférieure à ceux qui n'en ont pas.

Ainsi peut-on dire que *le statut stable des salariés ne protège pas particulièrement du travail de nuit ( par rapport aux salariés employés sous contrat précaire), mais protège d'un travail de nuit très fréquent.*

<sup>5</sup> Le travail de nuit est défini dans l'enquête par le travail réalisé "au moins deux heures entre 10 heures du soir et 5 heures du matin" (Q18).



### Travail le dimanche

Le travail le dimanche apparaît comme moins atypique que le travail de nuit, puisque 30% des travailleurs travaillent au moins un dimanche par mois dans l'U.E., contre 20% pour le travail de nuit.

**Tableau 12 : Statut d'emploi & travail le dimanche**

% ligne	Nombre de dimanches par mois				
	aucun	1	2	3	4-5
<b>STATUT DETAILLE</b>					
à leur cpte & TP	60,7%	8,9%	12,4%	6,0%	12,0%
à leur cpte + de 35h/sem	51,8%	10,9%	10,4%	3,8%	23,0%
petits employeurs	47,3%	13,6%	12,6%	3,5%	23,0%
CDI & TP	76,3%	6,6%	7,5%	2,3%	7,2%
CDI & de 35h/sem	74,3%	8,2%	9,8%	2,9%	4,7%
CDD & TP	77,1%	6,1%	8,0%	2,1%	6,6%
CDD de 35h/sem	71,7%	8,2%	8,9%	3,3%	7,9%
interim & TP	59,5%	9,2%	14,4%	1,9%	15,0%
interim + de 35h/sem	81,8%	3,9%	7,4%	2,0%	4,9%
U.E.	70,5%	8,4%	9,6%	3,0%	8,4%

De même que pour le travail de nuit, les indépendants - en particulier les petits employeurs - travaillent plus le dimanche que les salariés. Ils sont en effet près de un sur quatre à devoir travailler tous les dimanches.

Les travailleurs intérimaire à temps partiel se distinguent des autres salariés par une proportion maximale de personnes amenées à travailler le dimanche : 40,5% (contre 28% en moyenne pour l'ensemble des salariés). Pour les 15% qui travaillent tous les dimanches du mois, on peut penser, compte tenu de la durée du travail réduite pour ces individus, qu'ils sont spécifiquement employés les dimanches, plus que les autres jours de la semaine (et non le dimanche *en plus* des autres jours). Le fait que les travailleurs intérimaires à temps partiel soient sur-représentés dans le secteur de la vente et dans le secteur de l'hôtellerie et de la restauration est un facteur explicatif non négligeable dans cette plus grande exposition des intérimaires travaillant à temps partiel à des horaires de travail atypiques.

Si le taux de personnes ne travaillant jamais la nuit est le même pour les salariés ayant un CDI à temps plein et pour les intérimaires à temps plein, on remarque cependant que ces derniers sont proportionnellement d'autant plus nombreux (par rapport aux premiers) que le nombre de dimanches passés à travailler est grand.

### Travail le samedi

Plus de la moitié des travailleurs européens (54,6%) travaille au moins un samedi par mois. Ainsi, si l'on peut dire que le dimanche comme jour chômé est encore vrai pour un peu plus de deux travailleurs sur trois, on ne peut en revanche considérer le samedi comme un jour chômé, puisque travailler le samedi est une réalité pour plus de la moitié des individus sur le marché du travail européen.

tableau 13 : Statut d'emploi &amp; travail le samedi

% ligne	Nombre de samedis par mois				
	aucun	1	2	3	4-5
STATUT DETAILLE					
à leur cpte & TP	32,7%	14,5%	18,8%	8,1%	25,9%
à leur cpte + de 35h/sem	14,5%	6,2%	9,8%	4,6%	65,0%
petits employeurs	12,4%	10,9%	13,8%	4,2%	58,6%
CDI & TP	56,7%	9,6%	10,9%	4,1%	18,7%
CDI & de 35h/sem	50,3%	12,2%	15,5%	5,6%	16,5%
CDD & TP	54,8%	6,7%	14,8%	3,6%	20,1%
CDD de 35h/sem	48,4%	11,6%	14,1%	3,9%	22,0%
interim & TP	46,0%	7,6%	15,0%	4,3%	27,1%
interim + de 35h/sem	51,9%	9,5%	16,8%	2,3%	19,4%
U.E.	45,4%	10,9%	14,2%	5,0%	24,5%

Ici, l'opposition entre salariés et indépendants est très nette, les indépendants ne travaillant jamais le samedi constituant une minorité seulement. Pour la population salariée, les personnes les plus concernées sont, là encore, les travailleurs intérimaires à temps partiel, qui sont 27% à travailler tous leurs samedis<sup>6</sup>. Ainsi observe-t-on, dans des proportions plus fortes, les mêmes tendances que pour le travail de dimanche<sup>7</sup>.

Tous les **secteurs économiques** et tous les groupes professionnels ne sont pas touchés de la même manière par des horaires de travail atypiques. Le secteur économique le plus touché par les trois types d'horaires atypiques est, de loin, celui de l'hôtellerie et de la restauration - ce qui explique la forte exposition des intérimaires à temps partiel à ces horaires atypiques, compte tenu qu'ils sont sur-représentés dans ce secteur. Pour le travail durant le week-end, le secteur primaire se distingue particulièrement. Quant au travail de nuit, le secteur le plus touché après celui de la restauration est celui des transports.

De même, les **groupes professionnels** les plus confrontés à ces horaires atypiques sont, pour le travail durant le week-end, ceux des agriculteurs et ouvriers qualifiés du secteur primaire, des cadres supérieurs et des dirigeants, et des vendeurs (pour le travail le samedi plus spécialement). Pour le travail de nuit, le groupe professionnel le plus concerné est celui des ouvriers professionnels et qualifiés.

Si ces différences structurelles sont un facteur explicatif des différences observées selon le statut d'emploi, on remarque cependant que la plus grande exposition des salariés employés sous contrat précaires au travail de nuit ou durant le week-end perdure au sein même de chaque catégorie

<sup>6</sup> Les travailleurs intérimaires à temps partiel sont d'autant plus précarisés qu'ils sont par ailleurs les moins nombreux, proportionnellement, à bénéficier de compensations financières pour des horaires de travail atypiques : 12% en touchent, contre une moyenne de 17% pour l'ensemble des salariés. On peut ici faire la même remarque que pour les heures supplémentaires : c'est lorsque les horaires atypiques sortent effectivement de la norme - et apparaissent donc vraiment comme atypiques - qu'ils sont compensés. Lorsque ceux-ci constituent presque le quotidien des individus, ceux-ci ne touchent pas de compensation, puisque l'on ne compense que ce qui n'est pas ordinaire.

<sup>7</sup> Travailler tous les dimanches implique la plupart du temps travailler aussi le samedi, comme l'atteste le croisement opéré entre les deux variables : 86% des personnes travaillant tous les dimanches travaillent également tous les samedis (mais seulement 29% des personnes travaillant tous les samedis travaillent aussi tous les dimanches). Pour compléter la relation, on peut dire que, inversement, ne jamais travailler le samedi implique presque toujours ne jamais travailler le dimanche non plus (96% des personnes ne travaillant pas le samedi ne travaillent pas le dimanche, mais seulement 61,6% de ceux qui ne travaillent pas le dimanche ne travaillent jamais le samedi).

tableau 14 : Horaires atypiques, professions et statut des salariés

horaires atypiques :	travail de nuit (au moins 1 par mois)	travail le dimanche (au moins 1 par mois)	travail le samedi (au moins 1 par mois)
cadres supérieurs, dirigeants			
CDI	18,5 %	34 %	48 %
non CDI	25	30	48
total	19	34	48
professions intellectuelles et scientifiques			
CDI	20	32	43
non CDI	20	25,5	43
total	20	31	43
professions intermédiaires			
CDI	22	30	47
non CDI	23	34	49
total	22	30	47,5
employés de type administratif			
CDI	5,5	9	30,5
non CDI	13	15	31,5
total	6,5	10	30,5
personnel des services, vendeurs			
CDI	23	32	68,5
non CDI	24	40	74,5
total	23	33,5	69,5
agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche			
CDI	9	25,5	53
non CDI	7,5	30	62,5
total	8	27	56
artisans et ouvriers des métiers de type artisanal			
CDI	18	19	49
non CDI	14	15,5	38
total	17,5	18,5	47,5
ouvriers de l'assemblage, conducteurs d'installations			
CDI	36,5	31	53
non CDI	37,5	36	59
total	36,5	31,5	53,5
manoeuvres et agents non qualifiés			
CDI	17,5	27	53,5
non CDI	21	21	46
total	18,5	25,5	51,5

professionnelle, comme on le constate sur le *tableau 14*. Ainsi, la catégorie des employés de type administratif, globalement la moins touchée par des horaires de travail atypiques, est l'une des plus inégalitaires selon le statut des salariés, ceux qui n'ont pas de CDI étant à chaque fois nettement plus concernés que les autres. Même observation pour la catégorie des vendeurs et des ouvriers qualifiés, où les individus sont d'autant plus touchés par des horaires atypiques qu'ils ont un contrat de travail précaire. Inversement, la catégorie des métiers de l'artisanat s'illustre par une plus forte exposition aux horaires atypiques des salariés ayant un contrat stable que des salariés sous statut précaire. On observe pour la catégorie des manoeuvres et agents non qualifiés une relation en double sens : les salariés employés sous contrat stable sont plus nombreux à travailler durant le week-end, mais ceux dont le statut est précaire sont davantage touchés par le travail de nuit.

Pour les catégories des cadres supérieurs et dirigeants et des professions intellectuelles et scientifiques, ceux qui ont un CDI sont nettement plus concernés par le travail le dimanche que les autres.

### Travail posté<sup>8</sup>

Globalement, le travail posté concerne 15 % des salariés sur le marché du travail européen (*tableau 12*). Les travailleurs intérimaires sont, de loin, les plus touchés : 23% de ceux qui travaillent à temps plein sont concernés, quand les autres salariés à temps plein sont moins de 16% ; et 15% de ceux qui travaillent à temps partiel sont concernés par cette organisation, quand 12% des autres salariés à temps partiel le sont.

**tableau 15 : Travail posté & statut des salariés**

% ligne	<i>“travaillez-vous en horaire tournant ou avec des horaire irréguliers?”</i>		
	ni travail posté ni horaires irréguliers	horaires irréguliers (mais pas travail posté)	travail posté
CDI & TP	71,1%	16,4%	12,5%
CDI & de 35h/sem	69,4%	14,8%	15,9%
CDD & TP	69,1%	18,9%	12,0%
CDD de 35h/sem	67,7%	16,7%	15,5%
interim & TP	58,2%	26,7%	15,1%
interim + de 35h/sem	59,7%	17,1%	23,2%
U.E.	69,2%	15,6%	15,2%

Les travailleurs intérimaires sont également les plus concernés par des horaires de travail irréguliers, d'autant plus ceux qui travaillent à temps partiel (27% ont des horaires irréguliers, contre 15,6% en moyenne). On peut remarquer que, plus généralement, le temps partiel est corrélé avec des horaires irréguliers et le temps plein avec le travail posté.

Il existe un **effet d'âge** derrière cette sur-représentation des travailleurs intérimaires pour le travail posté : ce sont les moins de 35 ans qui, parmi les travailleurs intérimaires à temps plein, sont avant tout concernés par le travail posté (29%, contre 14% pour les intérimaires âgés de 35 ans ou plus).

<sup>8</sup> Travail posté : travail en horaires tournant (c'est-à-dire parfois le matin, parfois l'après-midi, parfois la nuit)

On retrouve d'ailleurs ce lien entre âge et travail posté pour tous les types de statuts d'emploi. Inversement, ce sont les travailleurs intérimaires âgés de 35 ans ou plus qui vivent le plus des horaires de travail irréguliers : pour le temps plein, 28% des plus âgés sont concernés, contre 10,6% des moins de 35 ans, et pour le temps partiel, 34% des 35 ans ou plus sont concernés, contre 22% pour les plus jeunes. Pour les individus ayant un CDI, ce sont en revanche les plus jeunes qui sont, proportionnellement, les plus concernés par des horaires de travail irréguliers, alors qu'ils étaient également les plus concernés par le travail posté.

### Polyvalence

La polyvalence telle que mesurée par la question Q23e) portant sur la "*rotation des tâches entre vous et vos collègues*" peut correspondre à deux réalités très différentes en termes de conditions de travail. En effet, il peut s'agir d'une rotation des tâches au sein d'une équipe autonome, le changement de tâches correspondant à un enrichissement du travail (comme d'aller du début à la fin de la réalisation d'un produit, par exemple). Mais cela peut également correspondre à une rotation obligée de différentes tâches simples, rendant le travail peu être un peu moins répétitif, mais en aucun cas plus enrichissant (et parfois même plus stressant, les individus étant alors obligés de plus se concentrer et de travailler à des cadences plus élevées).

Afin de dépasser cette ambiguïté, nous avons croisé la variable "polyvalence" avec deux indicateurs de la richesse des tâches : les tâches complexes et le fait d'apprendre de nouvelles choses par le biais de son travail. Il apparaît clairement que la polyvalence est majoritairement associée à un enrichissement des tâches.

En effet, 67 % des personnes connaissant une rotation des tâches dans leur travail disent que celui-ci "implique la réalisation de tâches complexes", contre 47 % de ceux qui ne vivent pas de rotation des tâches ; et 81% de ce même groupe disent "apprendre de nouvelles choses par [leur] travail", contre 65% de ceux qui ne vivent pas la polyvalence. Le *tableau 16* montre en outre que la polyvalence rime avec richesse d'autant plus lorsque le contrat de travail est stable (CDI).

**tableau 16 : polyvalence & richesse des tâches**

% ligne	tâches complexes		apprendre nouvelles choses	
	oui	non	oui	non
rotation des tâches avec vos collègues				
oui				
CDI	69,3%	30,7%	82,6%	17,4%
non CDI	52,8%	47,2%	73,3%	26,7%
U.E.	66,9%	33,1%	81,3%	18,7%
non				
CDI	49,6%	50,4%	66,6%	33,4%
non CDI	32,5%	67,5%	58,1%	41,9%
U.E.	46,7%	53,3%	65,1%	34,9%

Dans l'ensemble, 59% des salariés de l'U.E. ont un travail qui implique une rotation des tâches avec leurs collègues. Globalement, la polyvalence concerne davantage les salariés employés avec un CDI que les autres, et ce, que ce soit à temps plein ou non. Les travailleurs intérimaires sont les moins nombreux à vivre ce genre d'organisation du travail, particulièrement ceux qui

**tableau 17 : Statut des salariés & polyvalence**

% ligne		
<i>"votre travail implique une rotation des tâches entre vous et vos collègues"</i>		
	oui	non
CDI & TP	59,2%	40,8%
CDI & de 35h/sem	60,3%	39,7%
CDD & TP	59,0%	41,0%
CDD de 35h/sem	54,0%	46,0%
interim & TP	51,4%	48,6%
interim + de 35h/sem	52,7%	47,3%
U.E.	59,3%	40,7%

### Travail à la maison

Travailler à la maison concerne bien davantage les travailleurs indépendants : plus de 20% des travailleurs à leur compte travaillent chez eux presque tout le temps (ceux qui travaillent moins de 35 heures par semaine sont 34,5% dans ce cas) ; et 18,6% des petits employeurs travaillent presque tout le temps chez eux.

Globalement, la part des salariés travaillant à domicile reste très faible : 3,2% travaillent presque tout le temps chez eux, 2,4% travaillent entre les trois quart et la moitié du temps chez eux, et 6% travaillent environ un quart du temps chez eux, preuve s'il en est que les formes de travail à domicile, pour les salariés (télétravail, sous-traitance artisanale, etc.) restent encore peu développées en Europe. Pour cette population, cette forme particulière de flexibilité qu'est le travail à domicile est nettement associée au travail à temps partiel, et ce, quel que soit le type de contrat de travail. Ainsi, 10% des salariés ayant un CDD à temps partiel travaillent plus de la moitié du temps chez eux (contre 4,6% de ceux qui travaillent à temps plein) ; 9% des salariés ayant un CDI à temps partiel sont dans ce cas (contre 4,2% de ceux qui travaillent à temps plein) ; et 7% des travailleurs intérimaires à temps partiel sont concernés (contre 1,4% des travailleurs intérimaires à temps plein).

### Formation interne

Sur l'ensemble des salariés travaillant sur le marché du travail européen, seulement un peu moins de un tiers a suivi au moins un jour de formation organisée ou payée par son employeur au cours des douze mois qui ont précédé l'enquête. Si le temps partiel ne semble pas être discriminant dans

**tableau 18 : Statut et formation**

% ligne		
<i>"Au cours des 12 derniers mois, avez-vous suivi ou non une formation payée ou assurée par votre employeur pour accroître vos aptitudes ?"</i>	aucune formation	formation
CDI & TP	67,3 %	32,7
CDI + de 35h/semaine	64,7	35,3
CDD & TP	78,6	21,4
CDD + de 35h/semaine	78,1	21,9
intérim & TP	88	12
intérim + de 35h/semaine	87,8	12,2
<b>U.E.</b>	<b>67,5</b>	<b>32,5</b>

les efforts de l'entreprise en formation interne, le type de contrat de travail est, lui, clairement corrélé avec la formation interne suivie au cours de l'année passée.

En effet, l'effort de formation des entreprises porte avant tout sur le personnel embauché sur une base permanente. Parmi les salariés employés sous contrat non permanent, ceux qui ont un CDD bénéficient davantage des actions de formation interne que les autres. Les travailleurs intérimaires, dont le lien contractuel avec l'entreprise se fait par le biais d'une tierce entreprise, sont les moins touchés par la formation interne. Ils apparaissent alors d'autant plus précarisés qu'ils sont les acteurs principaux de la flexibilité organisationnelle...mais à titre de figurants plus que de véritables acteurs à qui l'on demanderait leur avis où que l'on prendrait le temps de former.

## 2.2 Regard sur l'intensification du travail.

On assiste aujourd'hui en Europe à une intensification<sup>9</sup> du travail : d'un côté, les facteurs de pénibilité physique engendrée par l'organisation du travail, l'environnement de travail ou les problèmes relatifs à l'ergonomie restent forts, de l'autre, les rythmes de travail sont de plus en plus contraints, entraînant une pression psychologique sur les individus, d'autant plus forte lorsque les individus n'ont qu'une marge restreinte d'autonomie pour gérer eux-mêmes leur rythme de travail.

### 2.2.1 Facteurs de pénibilité physique.

#### Organisation du travail

Les proportions de travailleurs européens exposés à des facteurs de pénibilité physique émanant directement de l'organisation du travail sont fortes : plus de la moitié (57%) disent exécuter des mouvements répétitifs de la main ou du bras au moins durant un quart de leur temps de travail ; 45% subissent des positions douloureuses ou fatigantes ; plus du tiers réalisent de "courtes tâches répétitives durant moins de 10 minutes" ; et un tiers sont amenés à porter des charges lourdes, là aussi, durant au moins le quart de leur temps de travail.

tableau 19 : Pénibilité physique et statut

durant au moins 1/4 du temps:	positions douloureuses ou fatigantes	porter ou déplacer des charges lourdes	mouvements répétitifs de la main ou du bras	courtes tâches répétitives, durant moins de 10 min.
à leur compte & TP	42 %	23 %	54 %	28,5 %
à leur compte + de 35h/sem	58,5	44	65,5	38,5
petits employeurs	53	41	54,5	38,5
CDI & TP	38	26,5	56	37,5
CDI + de 35h/semaine	42,5	30,5	55	35,5
CDD & TP	49	35	62	39,5
CDD + de 35h/semaine	53	46	65	44
intérim & TP	53,5	38	56,5	38
intérim + de 35h/sem.	59	47	71	49
<b>U.E.</b>	<b>45</b>	<b>33</b>	<b>57</b>	<b>37</b>

<sup>9</sup> cf. : M. Gollac, S. Volkoff, "Citius, Altius, Fortius. L'intensification du travail", *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, septembre 1996.

Tableau 20 : Pénibilité physique, professions, et statut des salariés

durant au moins un quart du temps :	positions douloureuses ou fatigantes	porter ou déplacer des charges lourdes	mouvements répétitifs de la main ou du bras	courtes tâches répétitives, durant moins de 10 min.
cadres supérieurs, dirigeants				
CDI	23%	13,5%	39%	30%
non CDI	36	27,5	56	35
total	23,5	14	40	30
professions intellectuelles et scientifiques				
CDI	29,5	12,5	35	21
non CDI	35,5	15	36	23
total	30,5	13	35	21,5
professions intermédiaires				
CDI	32,5	17	37	25
non CDI	38,5	26	39,5	31
total	33	18	37	26
employés de type administratif				
CDI	29	10,5	56	36
non CDI	35	14,5	55,5	33,5
total	30	11	56	35,5
personnel des services, vendeurs				
CDI	42	32,5	54	37
non CDI	51	44,5	53	39
total	43	34,5	54	37
agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche				
CDI	71	62	72,5	48
non CDI	64	56,5	79	51
total	68,5	60	75	49
artisans et ouvriers des métiers de type artisanal				
CDI	59,5	56	69,5	45
non CDI	64	60	82	57
total	60	56,5	71,5	47
ouvriers de l'assemblage, conducteurs d'installations				
CDI	54,5	46,5	74	46
non CDI	69,5	59,5	84,5	42
total	56,5	48	75	45
manoeuvres et agents non qualifiés				
CDI	55	48	74,5	48
non CDI	64	59,5	85,5	62,5
total	57,5	51	77,5	51,5

Les salariés employés sur une base précaire sont les plus exposés à ces facteurs de pénibilité physique, les travailleurs intérimaires étant, de loin, la catégorie de travailleurs de l'U.E. la plus exposée à des conditions d'exécution du travail très pénibles. Ils sont ainsi plus de 70% à effectuer des mouvements répétitifs de la main ou du bras, quand les salariés employés avec un CDD sont



65% et ceux ayant un CDI à peine 55%. Si les salariés à temps partiel semblent<sup>10</sup> moins touchés par ces facteurs de pénibilité physique, on retrouve cependant la différence entre salariés employés sous contrat stable (CDI) et salariés employés sous contrat précaires.

Les travailleurs indépendants sont proportionnellement plus nombreux que la moyenne à connaître ces mauvaises conditions de travail. Parmi eux, les travailleurs à leur compte sont les plus touchés par les différents facteurs de pénibilité physique.

Globalement, la répétition dans le travail est vécue davantage par les individus âgés de **moins de 35 ans**, comme nous l'avons vérifié pour toutes les catégories de statut d'emploi. En revanche, le fait d'avoir des positions douloureuses et fatiguantes est davantage ressenti, pour les intérimaires et les salariés employés avec un CDD, par ceux qui ont **35 ans ou plus** (peu de différences selon l'âge pour les autres groupes). Porter de lourdes charges concerne davantage les plus âgés des intérimaires et des indépendants installés à leur compte. En revanche, dans les autres catégories statutaires, les plus jeunes en souffrent plus.

Le croisement opéré avec la **profession**, pour les seuls salariés va dans le sens d'un lien direct entre précarité de statut et mauvaises conditions de travail, puisqu'il se retrouve au sein de chacun des groupes professionnels. Les catégories professionnelles les plus touchées par des conditions de travail pénibles physiquement sont celles des agriculteurs, des artisans, des ouvriers professionnels et des manoeuvres et ouvriers non qualifiés.

### **environnement de travail**

Si les moyennes observées ici sont moins fortes que pour les facteurs de pénibilité provenant de l'organisation du travail, elles restent toutefois non négligeables : durant au moins un quart du temps, 28% des travailleurs de l'U.E. disent ainsi supporter des "bruits si forts [qu'ils doivent] élever la voix pour parler aux gens" ; 24% doivent supporter de basses températures, et la même proportion doit supporter de "respirer des vapeurs, fumées, poussières ou des substances dangereuses" ou encore des "vibrations provoquées par des machines".

Les personnes employées sous contrat précaire, en particulier les intérimaires, sont à chaque fois plus concernées par ces nuisances que les autres travailleurs de l'U.E. Ainsi, 41% des travailleurs intérimaires à temps plein souffrent du bruit dans leur travail et 36% de ceux qui ont un CDD à temps plein, contre 30% de ceux qui ont un CDI à temps plein. De même, si "seulement" 15% de la totalité des travailleurs de l'U.E. disent "être en contact ou manipuler des substances ou matériaux dangereux", les travailleurs intérimaires à temps plein sont 24% dans ce cas. De même, si moins de 6% de la population interrogée est exposée à des radiations, les salariés employés à temps plein avec un CDD sont plus de 9% dans ce cas. On remarque que pour les salariés travaillant à temps partiel, les plus désavantagés sont ceux qui ont un CDD.

<sup>10</sup> "Semblent", car nous ne savons pas s'il s'agit d'une différence qualitative...ou simplement quantitative des conditions de travail (même intensité de pénibilité physique, mais moins objectivées car vécue seulement à mi-temps...)



**tableau 21 : Risques liés à l'environnement de travail et statut d'emploi**

durant au moins 1/4 du temps :	vibrations	bruits forts	température très basses	températures très hautes
à leur compte & TP	15%	11,5%	19%	14%
à leur compte + de 35h/sem	29	24	26,5	20
petits employeurs	28	28	25	21
CDI & TP	13,5	22	17,5	16
CDI + de 35h/semaine	25	30	24	20
CDD & TP	13	18	22	11
CDD + de 35h/semaine	31	36	32	27
intérim & TP	15,5	31	22	20
intérim + de 35h/sem.	36	41	33,5	27
<b>U.E.</b>	<b>24</b>	<b>28</b>	<b>24</b>	<b>20</b>
durant au moins 1/4 du temps :	porter un équipement personnel protecteur	vapeurs toxiques	produits dangereux	radiations
à leur compte & TP	12%	12%	9%	1,5%
à leur compte + de 35h/sem	16,5	28	15	2
petits employeurs	24	24	16	7
CDI & TP	18	13	9	4
CDI + de 35h/semaine	28	25	16	6
CDD & TP	24	18	15	3,5
CDD + de 35h/semaine	31,5	34,5	19,5	9
intérim & TP	18	15,5	8	4,5
intérim + de 35h/semaine	31	39,5	24	8
<b>U.E.</b>	<b>25</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>5,5</b>

Outre ces facteurs de pénibilité découlant de l'environnement de travail, on s'aperçoit que la **marge d'autonomie** pour ajuster soi-même certains paramètres de l'environnement de travail est très réduite, dans son ensemble.

**tableau 22 : Liberté d'adaptation pour confort personnel**

“Pouvez-vous adapter personnellement :” (réponse : NON)	la température	l'éclairage	la ventilation	la position de votre bureau, place ou poste de travail
CDI & TP	61,5%	52%	58%	69%
CDI + de 35h/semaine	59	53	58	66
CDD & TP	64	55	64	74
CDD + de 35h/semaine	64	59	66	77,5
intérim & TP	70	58	74	81
intérim + de 35h/semaine	65	69	76,5	77,5
<b>U.E.</b>	<b>60</b>	<b>54</b>	<b>59,5</b>	<b>68</b>

“Pouvez-vous adapter personnellement :” (réponse : NON)	la position de votre siège	l’(les) instrument(s) que vous utilisez
CDI & TP	52%	64%
CDI + de 35h/semaine	50,5	57
CDD & TP	61	69
CDD + de 35h/semaine	62,5	63
intérim & TP	63	65
intérim + de 35h/semaine	65,5	67
<b>U.E.</b>	<b>52,5</b>	<b>59,5</b>

Si le fait de ne pas pouvoir bouger son poste de travail (68% sont dans ce cas), l'équipement utilisé pour travailler (59,6%) ou encore la température du lieu de travail (60%) peut sembler compréhensible, on peut, en revanche, être surpris de voir que 52,6% des salariés ne peuvent même pas bouger leur siège, 54% ne peuvent pas intervenir sur leur éclairage, et près de 60% ne peuvent rien pour la ventilation de leur lieu de travail, conditions de travail qui semblent plus modulables que les premières. A chaque fois, les salariés ayant un CDI ont plus de liberté d'adaptation que ceux employés sous contrat précaire. Ceux-ci sont en effet les plus nombreux, proportionnellement, à subir leur environnement de travail, jusqu'à la position de leur siège, impossible à modifier pour plus de 60% d'entre eux. Les travailleurs intérimaires à temps partiel sous souvent les moins libres. Ils sont par exemple plus de 76% à ne pas pouvoir modifier la ventilation sur leur lieu de travail, quand les salariés ayant un CDI ne sont “que” 58%.

Observons le lien entre degré d'autonomie et degré de contrainte pour différents aspects de l'emploi en Europe.

### 2.2.2 Le travail salarié<sup>11</sup> sous pression

D'après le modèle théorique choisi, le job demand-job control-model<sup>12</sup>, les situations de forte pression (stress) sont engendrées lorsque le niveau de contraintes dans le travail est très élevé, et la marge d'autonomie des individus très réduite.

#### Rythmes de travail.

Les contraintes liées aux rythmes de travail sont très fortes : sur l'ensemble des salariés de l'U.E., 55% disent travailler selon des “cadences élevées” au moins durant un quart du temps, et 58% obéissent à des “délais très stricts et très courts” dans leur travail pendant ce même temps. Cette caractéristique du travail est en progression, puisque les chiffres obtenus dans l'enquête précédente (1991) donnaient, pour la Communauté européenne des douze des proportions inférieures pour ces deux variables : 47% pour les cadences élevées et 49% pour les délais très courts.

Les salariés ayant un CDI à temps plein et, dans une moindre mesure ceux qui ont un CDD, sont les plus touchés par un rythme de travail très élevé. Ils sont en effet respectivement 62,5% et

<sup>11</sup> Les indépendants sont 52% en moyenne à devoir obéir à des délais très stricts et très courts. Nous ne les intégrons pas pour l'analyse, compte tenu que le modèle théorique utilisé pour mesurer la pression subie par les travailleurs tient compte du degré d'autonomie dans le travail. Or, un travailleur indépendant est par définition libre d'organiser seul son propre travail...

<sup>12</sup> Modèle défini par Karasek & Theorell, *Healthy work : stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York, Basic Books, 1990. cité et utilisé par S. Dhondt & al., *Monitoring occupational health and safety in Europe : Time constraints and autonomy. Description and implications*. Netherlands Organization for applied scientific research TNO, 1995.



55,5% (de ceux qui travaillent à temps plein) à déclarer travailler selon des “délais très stricts et très courts” quand les travailleurs intérimaires à temps plein ne sont “que” 48%.

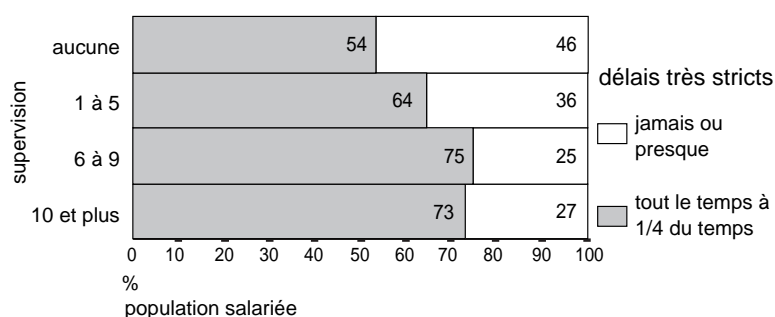
**Tableau 23 : Rythmes de travail sous pression**

“Votre travail implique :” (durant au moins 1/4 du temps)	des délais très stricts et très courts	des cadences de travail élevées
CDI & TP	47%	46,5%
CDI + de 35h/semaine	62,5	56,5
CDD & TP	48	47,5
CDD + de 35h/semaine	55,5	63
intérim & TP	39	45,5
intérim + de 35h/semaine	48	57
<b>U.E.</b>	<b>58</b>	<b>55</b>

Ces salariés soumis à des délais très stricts semblent davantage travailler sous la pression de la demande que les autres. En effet, presque deux tiers (64,5%) de ceux qui ont un CDI et 61% de ceux qui ont un CDD sont amenés à ajuster leur rythme de travail par rapport à des demandes directes de clients (de passagers, d'élèves, de patients...) quand les intérimaires ne sont que 49% dans ce cas.

On remarque que le **temps partiel** est corrélé avec ce type de **contrainte marchande**, quel que soit le contrat de travail. Cette forte part de la pression directe des clients sur le rythme du travail (65% des salariés en moyenne y sont confrontés) illustre l'importance du lien produit-client, au nom duquel s'organise la gestion de la production et le management du personnel à l'intérieur de l'entreprise.

**Graphique 10 : Position hiérarchique et pression temporelle**



En plus de la demande directe des clients, on établit un lien très *graphique 10* net entre niveau de responsabilité hiérarchique des individus et pression des délais. Ainsi, plus l'individu a de personnes sous sa direction, plus la pression temporelle ressentie est forte (elle diminue cependant légèrement pour les niveaux de supervision les plus hauts). Or, ce sont les salariés ayant un CDI, puis ceux qui ont un CDD qui sont le plus amenés à superviser d'autres individus dans leur travail (respectivement 32% et 23,4% de ces deux groupes supervisent au moins une personne, contre 11,4% des intérimaires). Ces chiffres correspondent au travail à temps plein, compte tenu que le **temps partiel** est associé à un faible taux de personnes ayant une fonction de supervision, d'autant plus faible si le contrat de travail est précaire (8% des intérimaires à temps partiel, 8,5%

des salariés ayant un CDD et 18,5% de ceux qui ont un CDI à temps partiel sont amenés à superviser au moins une personne dans leur travail).

**Tableau 24 : Rythmes de travail contraints**

“Votre rythme de travail dépend-il :” (OUI)	des demandes directes des clients, passagers, élèves, etc.	du travail fait par d'autres collègues	de la vitesse automatique d'une machine ou du déplacement d'un produit	du contrôle direct de votre chef	de normes de production
CDI & TP	70,5%	36,5%	17,5%	32%	26%
CDI + de 35h/semaine	64,5	41,5	24	39	40,5
CDD & TP	64	32	13,5	46	21
CDD + de 35h/semaine	61	49	28	54	43
intérim & TP	64	38,5	26	43	25
intérim + de 35h/sem.	49	53	34,5	63	45
<b>U.E.</b>	<b>65</b>	<b>41</b>	<b>23</b>	<b>40</b>	<b>37</b>

Les salariés employés sous contrat précaires souffrent davantage de contraintes de rythme provenant directement de l'organisation du procès de production. Parmi eux, les travailleurs intérimaires sont ceux qui subissent le plus ces contraintes industrielles : ils sont en effet (pour ceux qui travaillent à temps plein) 34,6% à devoir ajuster leur rythme de travail à la vitesse automatique d'une machine (contre une moyenne européenne de 23%) et 53% d'entre eux travaillent en fonction du rythme de travail de leurs collègues (contre une moyenne européenne de 41%). Dans une moindre mesure, les intérimaires à temps partiel et les salariés ayant un CDD à temps plein sont eux aussi plus concernés que la moyenne par ces contraintes typiques du travail à la chaîne.

Les salariés ayant un statut d'emploi précaire sont également plus touchés par des contraintes de rythmes de travail traditionnelles, comme le contrôle direct du supérieur hiérarchique sur le travail réalisé ou le respect de normes de production. Ainsi, 63% des travailleurs intérimaires à temps plein sont soumis au contrôle direct de leur supérieur, lorsque les salariés ayant un CDD à temps plein sont 54% et ceux qui ont un CDI à temps plein 39%. Ces modes de contrôle du travail peuvent apparaître quelque peu dépassés aujourd'hui au regard des nouvelles formes de management misant sur le “participatif” et sur la satisfaction du client, mais ils ne sont cependant pas à négliger, puisque, en moyenne, 40% des salariés de l'U.E. ont un rythme de travail qui dépend du contrôle direct de leur supérieur et 37% doivent suivre des normes de production induisant leur rythme de travail.

Les contraintes de rythme sont d'autant plus des facteurs de pression sur les travailleurs que ces derniers ne peuvent agir personnellement pour les modifier. Une proportion non négligeable de salariés ne peut en effet librement influencer sur ses rythmes de travail, que ce soit dans le déroulement même de la journée de travail ou à l'échelle d'une année de travail, pour le choix de prendre des congés.

Ainsi, plus de 31% des salariés européens occupant leur emploi **depuis au moins un an** ne peuvent modifier leur cadence ou leur vitesse de travail, 42% ne peuvent choisir de faire une

pause quand ils le souhaitent, et 47,5% ne sont pas autorisés à poser eux-mêmes leurs jours de congés ou leurs vacances.

**Tableau 25 : Autonomie et rythmes de travail**

(salariés occupant leur emploi depuis **au moins 1 an**)

“Avez-vous la possibilité de “(NON)	<b>choisir ou modifier vos cadences de travail</b>	<b>faire une pause quand vous le souhaitez</b>	<b>décider quand prendre des vacances ou des jours de congé</b>
CDI & TP	28%	50,5%	47%
CDI + de 35h/semaine	31,5	39	46
CDD & TP	35,5	48,5	56
CDD + de 35h/semaine	37,5	48	57
intérim & TP	35	41,5	53
intérim + de 35h/semaine	44	49	57
<b>U.E.</b>	<b>31,5</b>	<b>42</b>	<b>48</b>

Ce sont les individus subissant le plus des contraintes industrielles liées à l'organisation du travail (travail à la chaîne, ...) - les travailleurs intérimaires surtout, et ceux ayant un CDD - qui ont le moins de liberté pour modifier leur rythme de travail. Ainsi, plus de 45% des salariés à temps complet ayant un statut précaire (CDD ou intérim) ne peuvent décider eux-mêmes de faire une pause dans leur travail et 44% des intérimaires à temps plein ne peuvent modifier leur cadence de travail.

Le choix de décider de ses vacances va de pair avec la stabilité dans l'entreprise ou l'organisation. Ainsi, seuls les salariés ayant un CDI sont plus de la moitié à pouvoir choisir quand partir en vacances.

### **Organisation de la production, qualité du produit**

Outre les contraintes sur les rythmes de travail, les salariés européens sont par ailleurs soumis à des contraintes liées à une exigence de qualité, dans des proportions importantes. Ils sont ainsi près de 78% à devoir fournir une “évaluation de la qualité de [leur] travail personnel”, et 72,5% disent devoir “respecter des normes de qualité précises”. Si les salariés ayant un CDI sont un peu plus nombreux à connaître ces contraintes, on n'observe cependant que peu de différence selon le statut d'emploi. D'ailleurs, si l'on tient compte de la catégorie professionnelle, on s'aperçoit que les salariés ayant un CDI sont certes plus concernés par ces contraintes qualitatives pour les cols bleus (catégories 7, 8 et 9 du code ISCO) et chez les agriculteurs (code ISCO 6), mais que, en revanche, les salariés sous contrat précaire sont les plus touchés par ce genre de contrôle pour les professions intermédiaires (catégories ISCO 3, 4 et 5) et pour les professions intellectuelles, libérales et autres cadres supérieurs (catégories 1 et 2 du code ISCO).

Pour tout type de contrat de travail, on remarque que les salariés travaillant à temps partiel sont moins touchés par ces contrôles qualitatifs que ceux qui travaillent plus de 34 heures par semaine. **41**

tableau 26 : Contrôle qualitatif et statut d'emploi

Col %	CDI+ TP	CDI + 35h	CDD + TP	CDD + 35h	itérim + TP	itérim + 35h	U.E.
<b>Respect de normes de qualité</b>							
oui	69,0%	74,2%	60,6%	73,2%	66,9%	72,6%	72,5%
non	31,0%	25,8%	39,4%	26,8%	33,1%	27,4%	27,5%
<b>Evaluer la qualité de votre travail personnel</b>							
oui	75,6%	79,4%	68,2%	75,3%	69,7%	72,8%	77,7%
non	24,4%	20,6%	31,8%	24,7%	30,3%	27,2%	22,3%

De même que la part d'autonomie des salariés sur leurs rythmes de travail est, pour nombre d'entre eux, parfois très réduite, la possibilité d'intervenir sur les méthodes de travail, sur les problèmes rencontrés ou encore sur l'ordre des tâches est inexistante pour beaucoup de salariés. Or, comment répondre à l'exigence de qualité lorsque l'on n'a pas la possibilité ou la liberté d'influer sur le déroulement du travail ? Ce tiraillement entre un niveau de contrôle du travail élevé et une autonomie restreinte dans la réalisation du travail est, là aussi, source de pression pour les individus.

tableau 27 : Autonomie dans le travail pour les salariés ayant au moins 1an d'ancienneté

Col %	CDI+ TP	CDI + 35h	CDD + TP	CDD + 35h	itérim + TP	itérim + 35h	U.E.
<b>ordre des tâches</b>							
oui	63,8%	61,6%	57,1%	54,9%	55,0%	48,7%	61,2%
non	36,2%	38,4%	42,9%	45,1%	45,0%	51,3%	38,8%
<b>méthodes de travail</b>							
oui	74,2%	68,2%	62,0%	57,7%	64,7%	61,5%	68,4%
non	25,8%	31,8%	38,0%	42,3%	35,3%	38,5%	31,6%
<b>décider, éventuellement avec des collègues, de problèmes dans votre département tels que la répartition des tâches, les remplacements de personnel, les objectifs de production, etc</b>							
oui	45,7%	48,3%	34,4%	39,8%	54,2%	28,0%	46,7%
non	54,3%	51,7%	65,6%	60,2%	45,8%	72,0%	53,3%
<b>résoudre vous-même des problèmes imprévus</b>							
oui	81,0%	83,5%	69,1%	73,2%	86,9%	70,6%	81,8%
non	19,0%	16,5%	30,9%	26,8%	13,1%	29,4%	18,2%

Ainsi, 39% des salariés européens occupant leur emploi depuis au moins un an ne peuvent librement modifier l'ordre de leurs tâches. Les salariés employés sous contrat précaires sont davantage concernés par ce manque d'autonomie : plus de 51% des travailleurs intérimaires ne peuvent librement modifier l'ordre de leurs tâches et plus de 45% des salariés employés avec un CDD sont dans ce cas. Ces deux groupes de salariés sont davantage concentrés dans des professions d'exécutants, ce qui explique cette corrélation plus forte.

De même, les salariés ayant un statut d'emploi précaire peuvent moins que la moyenne intervenir sur les méthodes de travail : 42% des salariés ayant un CDD à temps plein et 38,5% des



intérimaires à temps plein ne peuvent modifier leur méthode de travail, contre une moyenne de 31,6% pour l'ensemble des salariés ayant au moins un an d'ancienneté dans leur emploi.

Si 82% des salariés disent pouvoir “résoudre eux-mêmes les problèmes imprévus”, cette liberté est surtout ressentie par les salariés les plus libres d'intervenir sur les méthodes de travail ou l'ordre des tâches : ceux qui ont un CDI. En revanche, que dès qu'il s'agit d'intervenir à une échelle plus grande que son seul travail réalisé, la part des salariés concernés est nettement plus faible. En effet, seulement 46,7% des salariés européens occupant leur emploi depuis un an ou plus peuvent être amenés à “décider, éventuellement avec des collègues, de problèmes tels que la répartition des tâches, les remplacements de personnel, les objectifs de production, etc.”. Vis à vis de cette liberté de décision dépassant le cadre du travail individuel, les salariés ayant un statut stable sont, là encore, les plus concernés.

Nous mettons en relation **contraintes et autonomie**, à l'aide du modèle “job demand-job control” théorisé par Karasek et utilisé par S. Dhondt pour la situation européenne. D'après ce modèle, la conjugaison d'un fort taux de contraintes et d'un faible degré d'autonomie génère une forte pression sur l'individu. En tenant compte de la catégorie professionnelle, nous observons que, pour chaque groupe professionnel, les individus<sup>13</sup> sans CDI subissent moins de contrainte dues à des délais très stricts mais sont par ailleurs moins autonomes dans le choix de leurs méthodes de travail que les personnes employées avec un CDI. Dans l'ensemble, Par conséquent, la typologie élaborée par S. Dhondt se retrouve<sup>14</sup>. Il est intéressant d'observer les différences existant au sein des groupes professionnels entre d'une côté les salariés employés avec un CDI, et de l'autre ceux dont le statut d'emploi est précaire.

Ainsi, alors que les cadres supérieurs et dirigeant ayant un contrat de travail stable occupent des emplois “actifs” (niveau de contrainte et d'autonomie élevé), ceux de ce groupe dont le statut n'est pas permanent sont en revanche caractérisés par des emplois “passifs” (faible niveau de contrainte et d'autonomie).

Pour les catégories des professions libérales et professions intellectuelles, des professions intermédiaires et des employés de type administratif, on observe en revanche peu de différence selon le statut d'emploi : qu'ils aient ou non un emploi permanent, les individus de ce groupe sont caractérisés par une faible pression (peu de contrainte et beaucoup d'autonomie), les salariés sous contrat précaire connaissant cependant pour chaque catégorie des niveaux de contrainte et d'autonomie légèrement inférieurs à ceux observés pour les salariés sous statut stable.

Les vendeurs employés avec un CDI sont davantage exposés à une situation de faible pression, alors que ceux dont le contrat est précaire se caractérisent plus vers les emplois passifs (faible niveau de contrainte et d'autonomie).

Les agriculteurs et autres travailleurs du secteur primaire sont confrontés à une forte pression lorsqu'ils ont un contrat permanent (haut niveau de contrainte et niveau d'autonomie réduit). A l'inverse, les salariés sous statut précaire de ce groupe vivent moins de contrainte de temps et ont davantage d'autonomie ; ils occupent donc plus des emplois “sous faible pression”.

<sup>13</sup> Nous ne retenons que les individus âgés de 35 à 44 ans de façon à éviter les effets d'âge.

<sup>14</sup> Notre objectif n'est pas de la vérifier, mais par là même nous vérifions la pertinence des deux indicateurs retenus.



Tableau 28 : Professions, statut des salariés et travail sous pression

	délais très stricts et très courts (au moins 1/4 du temps)	possibilité de choisir ou modifier vos méthodes de travail (oui)
cadres supérieurs, dirigeants		
CDI	79%	89%
non CDI	43	57,5
total	77,5	88
professions intellectuelles et scientifiques		
CDI	55	86
non CDI	47	71,5
total	54	84
professions intermédiaires		
CDI	52	80,5
non CDI	47	75,5
total	52	80
employés de type administratif		
CDI	56	74,5
non CDI	57	75
total	56,5	74,5
personnel des services, vendeurs		
CDI	53	72
non CDI	32	63
total	50	71
agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche		
CDI	61	69,5
non CDI	49	85
total	59	72
artisans et ouvriers des métiers de type artisanal		
CDI	70	61
non CDI	61	47
total	69	60
ouvriers de l'assemblage, conducteurs d'installations		
CDI	66	49,5
non CDI	50	55
total	64,5	50
manoeuvres et agents non qualifiés		
CDI	45,5	57
non CDI	33,5	47,5
total	42,5	54,5

La catégorie des artisans est caractérisée par une forte pression, d'autant plus forte pour les salariés employés sur une base précaire.

Les ouvriers qualifiés ayant un CDI vivent sous très forte pression, compte tenu d'un haut niveau de contrainte et d'un très faible niveau d'autonomie ; ceux dont le statut est précaire en revanche 44 connaissent plus des conditions d'emplois passifs.



Enfin, les manoeuvres et agents non qualifiés sont caractérisés par des emplois passifs, d'autant plus lorsqu'ils sont employés avec un CDD ou par une agence de travail intérimaire. En revanche, les ouvriers non qualifiés âgés de moins de 25 ans sont davantage sous pression lorsqu'ils n'ont pas de CDI. En effet, les jeunes ouvriers employés sous statut précaire sont plus nombreux à obéir à des délais stricts et moins nombreux à pouvoir modifier leur méthode de travail que ceux employés avec un CDI.

Ainsi, on peut dire que globalement, ce sont les individus ayant un CDI qui se trouvent le plus ajustés à la typologie professionnelle élaborée par S. Dhondt. Mais l'information essentielle est que la tendance à la responsabilisation de tous les travailleurs, jusqu'en bas de la hiérarchie, aux impératifs économiques (ici les délais très stricts) contribue à faire passer certaines catégories d'individus (les plus jeunes et les moins qualifiés) du groupe des emplois passifs (situation traditionnelle de l'ouvrier aliéné de la grosse industrie) vers celui des emplois sous pression (situation nouvelle de l'ouvrier qui est responsabilisé par rapport aux objectifs de production, mais qui n'a pas plus de pouvoir pour agir sur sa situation).

### 2.3 Regard sur la qualité de vie au travail.

Le travail ne se limite pas à l'activité de production de bien ou de service, mais est aussi une activité sociale. Nous avons relevé des caractéristiques du travail liées à cette dimension du travail : la sociabilité, la richesse du travail ressentie par l'individu, et enfin, les conséquences que le travail peut avoir sur la santé et la sécurité des individus. Porter un regard sur ces trois dimensions, c'est également poser la question du sens du travail. Quel est-il pour un travail dépourvu d'intérêt et de contacts humains, mettant de surcroît la santé (la vie) de la personne en danger ?

#### 2.3.1 Sociabilité.

Les indicateurs de sociabilité disponibles dans l'enquête représentent le degré d'implication des salariés sur leur lieu de travail, mesuré par les échanges ou les discussions entretenus avec les supérieurs, les collègues ou les représentants du personnel.

tableau 29 : Participation et statut des salariés

“Au cours des 12 derniers mois, avez-vous :” (OUI)	eu une discussion franche avec votre supérieur concernant vos prestations personnelles	été consulté sur les changements de l'organisation du travail et/ou vos conditions de travail	discuté avec votre supérieur de problèmes relatifs au travail	discuté avec vos collègues de problèmes relatifs au travail	discuté avec des représentants du personnel de problèmes relatifs au travail
CDI & TP	44%	52,5%	67%	75,5%	23%
CDI + de 35h/semaine	48,5	53	68	77	27
CDD & TP	41,5	43	60	67	20
CDD + de 35h/semaine	45,5	39	57	65,5	17
intérim & TP	38,5	34	47	62	11
intérim + de 35h/sem.	39	33	45,5	60	13,5
<b>U.E.</b>	<b>47</b>	<b>51</b>	<b>66</b>	<b>75</b>	<b>25</b>

Dans l'ensemble, seulement un salarié sur deux a été "consulté sur des changements d'organisation du travail ou sur les conditions de travail" **au cours des douze mois précédant l'enquête**. L'implication des salariés se fait davantage de manière moins formelle : 75% des travailleurs européens ont ainsi eu des discussions relatives au travail avec leurs collègues, et 66% ont discuté de leur travail avec leur supérieur au cours des douze mois précédant l'enquête. En revanche, seulement un quart des salariés européens ont discuté de leur travail avec des représentants du personnel au cours des douze derniers mois (ce faible pourcentage peut être dû au fait que la présence de représentants du personnel n'est pas généralisée, mais dépend des législations en vigueur dans chaque pays ou dans chaque branche industrielle).

Les personnes ayant un contrat de travail stable sont les plus impliquées dans leurs relations de travail, que ce soit lors de discussions à propos du travail avec leurs collègues, avec leur supérieur, avec les représentants du personnel ou bien par le biais de consultations organisées à propos des changements programmés ou en cours dans leur travail.

### 2.3.2 Discrimination, intimidation.

La précarité de statut d'emploi rend-elle plus vulnérables les individus qui, sous peine de perdre leur emploi, seraient moins armés pour éviter toute discrimination ou intimidation sur le lieu de travail ?

Les pourcentages observés, pour l'ensemble des salariés, sur les violences physiques ou l'intimidation subie sur le lieu de travail vont dans le sens de cette supposition. En effet, 10,5% des intérimaires disent avoir été l'objet d "**intimidation**" au cours des douze mois précédant l'enquête, les salariés ayant un CDD étaient 9,7% dans ce cas, et les salariés ayant un CDI "seulement" 8,7% (moyenne globale pour les salariés = 9%). La différence est moins prononcée en revanche pour les violences physiques (un peu plus de 4% pour les précaires et à peine 4% pour ceux qui ont un CDI).

Sur la seule population des femmes salariées<sup>15</sup>, la comparaison selon l'exposition à une "**discrimination sexuelle**" ou à des "attentions sexuelles non souhaitées" sur le lieu de travail révèle, là aussi, une plus grande vulnérabilité associée au statut précaire : 6,8% des femmes intérimaires ont été l'objet de discriminations sexuelles au cours des douze derniers mois, contre à peine 5% des salariées employées de façon permanente. Si les femmes ayant un CDD sont les moins nombreuses dans cette situation (2,3%), elles souffrent cependant plus que la moyenne d'attentions sexuelles non souhaitées sur leur lieu de travail.

Enfin, nous avons opéré le même croisement entre statut d'emploi **et discrimination liée à l'âge**. Sur les salariés de moins de 35 ans, ceux dont le contrat est précaire (CDD et intérim) sont les plus exposés à des discriminations liées à l'âge (respectivement 5,4% et 5,8%, contre moins de 3% pour les salariés employés sur la base d'un CDI).

Pour la population des salariés âgés de 55 ans ou plus, cette double discrimination - selon le statut et selon l'âge - existe très nettement : les intérimaires de plus de 54 ans sont 21,4% à avoir été l'objet de discriminations liées à leur âge au cours des douze mois ayant précédé l'enquête, ceux

<sup>15</sup> Seulement 0,6% des hommes salariés ont subi, au cours des 12 derniers mois, une discrimination sexuelle. Par conséquent, nous ne traitons que de la population féminine ici.

qui ont un CDD sont un peu plus de 10% dans ce cas, alors que les individus ayant un CDI ne sont que 4,6% à en avoir souffert.

### 2.3.3 Richesse des tâches.

Comme on pouvait le déduire, les travailleurs les plus exposés à des facteurs de pénibilité physique dans leur travail sont aussi ceux dont le contenu du travail est le moins enrichissant.

tableau 30 : Richesse des tâches et statut d'emploi

“Généralement, votre travail implique :”(réponse : OUI)	des tâches monotones	des tâches complexes	d'apprendre de nouvelles choses
à leur compte & TP	30%	50%	75%
à leur compte + de 35h/sem	45	60	75
petits employeurs	37	62	84,5
CDI & TP	35	53	74
CDI + de 35h/semaine	46	64	77
CDD & TP	48	40	71
CDD + de 35h/semaine	51	48,5	68
intérim & TP	57	33	59
intérim + de 35h/semaine	60	41,5	60
<b>U.E.</b>	<b>45,5</b>	<b>59</b>	<b>75,5</b>

Ainsi, les travailleurs intérimaires à temps plein sont plus de 60% à trouver leur travail monotone, ceux qui travaillent à temps partiel sont 57%, et les salariés ayant un CDD à temps plein 51% lorsque la moyenne pour les travailleurs européens est de 45,6%. Les pourcentages des autres colonnes sont induits par ce constat : les salariés ayant un statut d'emploi précaire sont les moins nombreux à estimer apprendre de nouvelles choses grâce à leur travail ou être amenés à réaliser des tâches complexes. Si les salariés à temps partiel, quel que soit leur type de contrat de travail, sont moins nombreux, proportionnellement, à ressentir la monotonie ou la complexité de leur travail, ils ressentent cependant dans les mêmes proportions que ceux qui travaillent à temps plein la richesse de leur travail lorsqu'il s'agit d'apprendre de nouvelles choses.

La statut de travailleur indépendant est corrélé avec une richesse des tâches importante, surtout pour les petits employeurs, qui sont plus de 84% à estimer apprendre de nouvelles choses grâce à leur travail quand ceux qui travaillent à leur compte sont 75% dans ce cas.

### Surqualification

Se sentir surqualifié pour son travail, s'exprimer d'une autre manière que le contenu du travail réalisé n'est pas vraiment enrichissant. Plus de 18% des salariés de l'U.E. estiment que les demandes ne correspondent pas à leurs aptitudes dans leur travail. Le sentiment de surqualification (10,4% pensent que les demandes sont trop faibles) est davantage ressenti que celui de sous qualification (7,2% pensent que les demandes sont trop hautes).

tableau 31 : Sur/sous qualification &amp; statut d'emploi

% ligne	<i>“Dans quelle mesure estimez-vous que vos aptitudes correspondent généralement aux demandes que votre travail vous impose?”</i>		
	Les demandes sont trop élevées	elles correspondent à mes aptitudes	elles sont trop faibles
CDI & TP	6,8%	82,1%	11,1%
CDI + de 35h/sem	7,2%	82,8%	10,0%
CDD & TP	7,9%	80,1%	12,1%
CDD + de 35h/sem	8,8%	76,9%	14,3%
intérim & TP	7,6%	68,0%	24,4%
intérim + de 35h/sem	13,4%	70,7%	15,9%
<b>U.E.</b>	<b>7,4%</b>	<b>81,7%</b>	<b>10,9%</b>

Les salariés employés sous contrat précaire et plus particulièrement les travailleurs intérimaires sont les plus nombreux à ressentir une inadéquation entre leurs aptitudes professionnelles et le contenu du travail que l'on exige d'eux. Ainsi, presque un travailleurs intérimaire à temps partiel sur quatre (24,4%) s'estime surqualifié, 16% de ceux qui travaillent à temps plein le pensent, 14,3% des salariés ayant un CDD à temps plein sont aussi dans ce cas, quand les salariés ayant un CDI à temps plein ne sont que 10% à se sentir surqualifiés. Les travailleurs intérimaires sont, de loin, ceux pour lesquels l'inadéquation entre leurs tâches et leur qualification est la plus forte. En effet, 29% de ceux qui travaillent à temps plein et 32% de ceux qui travaillent à temps partiel pensent que leurs qualifications ne sont pas adaptées au contenu de leur travail.

Une différence importante existe, pour les travailleurs intérimaires, **selon l'âge**. Ainsi, le sentiment de surqualification est-il avant tout ressenti chez les individus de moins de 35 ans : ceux qui travaillent à temps partiel sont 28,4% à se sentir surqualifiés quand les plus âgés sont 18,5% ; de même, les moins de 35 ans travaillant à temps plein sont 20% à se sentir surqualifiés quand les plus âgés ne sont que 9%. En revanche, le sentiment d'être sousqualifié pour son emploi est plus fort pour les travailleurs intérimaires à temps plein âgés de 35 ans et plus (19% se sentent sousqualifiés) que chez les plus jeunes (10% des moins de 35 ans se sentent trop peu qualifiés).

### Utilisation d'ordinateurs

Presque 40% des travailleurs de l'U.E. sont amenés à travailler sur un ordinateur au moins un quart de leur temps de travail. Si nous ne disposons pas d'indication sur le type de travail réalisé avec l'outil informatique (cela peut aller des travaux d'exécution, comme la dactylographie, à des travaux de conception ou de recherche), on peut cependant supposer que l'informatique n'est pas vraiment à corrélérer avec une pénibilité physique. En effet, les individus les plus touchés par l'informatique sont ceux qui les plus préservés de conditions de travail pénibles. Ainsi, seulement 54,6% des salariés à temps plein ayant un CDI n'utilisent jamais, ou presque jamais d'ordinateur dans leur travail, contre 78% des travailleurs intérimaires à temps plein et 79% des indépendants à leur compte travaillant plus de 35 heures par semaine. Les salariés employés sous contrat stable sont également ceux qui utilisent l'outil informatique le plus longtemps : 21,6% des salariés ayant un CDI à temps plein utilisent un ordinateur presque tout le temps ou tout le temps, contre 13,5% de ceux qui ont un CDD à temps plein et à peine 11% des travailleurs intérimaires à temps plein.

Pour les travailleurs indépendants, on remarque une nette différence, entre les petits employeurs, pour lesquels la diffusion de l'outil informatique semble bien amorcée, et les travailleurs à leur compte (à temps plein), qui sont moins nombreux à utiliser l'outil informatique dans leur emploi.

### 2.3.4 Santé et sécurité.

Santé et travail sont très liés, puisque dans l'ensemble, 57% des travailleurs européens pensent que leur santé ou leur sécurité est "affectée" par leur travail, cette proportion étant de 60% pour les seuls travailleurs à temps plein occupant leur emploi depuis un an au moins<sup>16</sup>.

tableau 32 : Santé & statut d'emploi (temps plein et ancienneté >=1an)

	à leur cpte+35h	petits employeurs	CDI +35h	CDD +35h	intérim +35h	U.E.
<b>le travail affecte ma santé</b>						
Oui	62,2%	62,5%	59,4%	56,9%	62,4%	59,8%
Non	37,8%	37,5%	40,6%	42,1%	37,6%	40,2%
<b>maux de dos</b>						
Oui	62,1%	66,7%	69,7%	65,2%	63,2%	68,2%
Non	37,9%	33,3%	30,3%	34,8%	36,8%	31,8%
<b>douleurs musculaires dans les bras ou dans les jambes</b>						
Oui	75,0%	82,7%	84,4%	77,7%	72,3%	82,5%
Non	25,0%	17,3%	15,6%	22,3%	27,7%	17,5%
<b>maux de tête</b>						
Oui	87,3%	86,9%	86,4%	86,3%	85,0%	86,5%
Non	12,7%	13,1%	13,6%	13,7%	15,0%	13,5%
<b>problèmes d'yeux</b>						
Oui	91,5%	93,7%	88,6%	89,3%	87,8%	89,4%
Non	8,5%	6,3%	11,4%	10,7%	12,2%	10,6%
<b>problèmes d'oreilles</b>						
Oui	94,1%	95,9%	92,2%	89,9%	96,1%	92,6%
Non	5,9%	4,1%	7,8%	10,1%	3,9%	7,4%
<b>stress</b>						
Oui	67,3%	63,5%	71,0%	73,3%	73,5%	70,2%
Non	32,7%	36,5%	29,0%	26,7%	26,5%	29,8%
<b>fatigue générale</b>						
Oui	73,6%	74,3%	80,3%	70,1%	76,2%	78,4%
Non	26,4%	25,7%	19,7%	29,9%	23,8%	21,6%
<b>irritabilité</b>						
Oui	91,2%	84,2%	88,0%	85,9%	88,4%	88,0%
Non	8,8%	15,8%	12,0%	14,1%	11,6%	12,0%
<b>anxiété</b>						
Oui	87,4%	89,4%	93,2%	94,6%	90,9%	92,3%
Non	12,6%	10,6%	6,8%	5,4%	9,1%	7,7%
<b>problèmes d'insomnie</b>						
Oui	92,4%	89,3%	92,4%	94,3%	96,1%	92,3%
Non	7,6%	10,7%	7,6%	5,7%	3,9%	7,7%

<sup>16</sup> De façon à faciliter les comparaisons entre les différents statuts d'emploi, nous ne retenons, pour ce croisement, que les individus travaillant à temps plein, d'une part, et occupant leur emploi depuis au moins un an, d'autre part.

Les cinq maux dont souffrent le plus les travailleurs de l'U.E. sont :

- les maux de dos : 32%
- le stress : 30%
- la fatigue générale : 21,6%
- les douleurs musculaires dans les bras ou dans les jambes : 17,5%
- les maux de tête : 13,5%

On voit ainsi que les problèmes de santé liés au travail sont autant liés à la santé physique qu'à la santé mentale. Les travailleurs européens ne souffrent pas tous de la même façon ni des mêmes maux selon le statut. Ainsi, les plus nombreux à penser que leur travail affecte leur santé sont les travailleurs indépendants et les salariés employés comme intérimaires (plus de 62% pour ces groupes). Si les salariés ayant un CDD apparaissent comme les individus les moins affectés, du point de vue de leur santé, par leur travail, il est cependant intéressant de ne pas s'en tenir à la réponse brute, mais de regarder les pourcentages liés aux différents problèmes de santé sélectionnés dans l'enquête (nous avons retenu les dix variables les plus significatives).

Sur les 60% d'individus dont la santé est affectée par le travail, deux groupes se distinguent : ceux dont les problèmes de santé sont avant tout d'ordre physique, et ceux que le travail fait souffrir à un niveau plus psychologique.

Les problèmes davantage liés à la santé physique touchent surtout les salariés employés sous contrat précaire - les intérimaires étant les plus touchés de tous - et, pour les travailleurs indépendants, ceux qui sont installés à leur compte. Ainsi, si 30% des salariés ayant un CDI souffrent de mal de dos à cause de leur travail, cette proportion est de 35% pour ceux qui ont un CDD, de 37% pour les intérimaires. Chez les indépendants, 33% des petits employeurs en souffrent, contre 38% des indépendants à leur compte. On observe la même relation avec les statuts d'emploi pour les problèmes d'ordre musculo-squelettiques, deuxième cause de douleurs physiques dues au travail, juste après le mal de dos et devant le mal de tête (qui peut être lié à la santé mentale également). Les intérimaires sont nettement plus exposés à des maux de tête que tous les autres. Ils se distinguent aussi par une proportion plus élevée à souffrir des yeux.

Les problèmes émanant plus de la santé mentale (stress, fatigue générale, insomnie, ...) touchent plus les travailleurs indépendants que les salariés dans l'ensemble, les petits employeurs étant les plus exposés de tous aux problèmes de stress (36,5%), d'irritabilité (16%) et d'insomnie (11%). Chez les salariés, ceux qui ont un CDI souffrent davantage de stress et d'insomnie. En revanche, ceux qui ont un CDD sont les plus nombreux à ressentir une fatigue générale et à être irritables ; les intérimaires quant à eux sont les plus nombreux à souffrir d'anxiété.

On peut supposer que niveau de responsabilité et santé mentale sont liés, et que les problèmes de santé physiques sont davantage une conséquence de conditions de travail dures, touchant plus des travaux d'exécution que de responsabilité. Le croisement avec la profession (cf. : *tableau 33*) vient éclairer cette supposition.

En effet, les ouvriers - particulièrement les ouvriers qualifiés - sont, de loin, les plus sujets au mal de dos, suivis par les agriculteurs et les artisans. Inversement, le stress touche davantage les individus exerçant des professions intellectuelles et scientifiques (42%) ainsi que les dirigeants et

tableau 33 : Maux de dos et stress selon professions et statuts

% ligne	(temps plein ; ancienneté $\geq 1$ an)			
	maux de dos		stress	
	Non	Oui	Non	Oui
dirigents, cadres sup.				
CDI	83,1%	16,9%	62,3%	37,7%
Non CDI	81,1%	18,9%	63,8%	36,2%
Total	83,1%	16,9%	62,3%	37,7%
prof. intellectuelles scientifiques				
CDI	80,4%	19,6%	56,8%	43,2%
Non CDI	79,0%	21,0%	68,3%	31,7%
Total	80,3%	19,7%	57,8%	42,2%
prof ; intermédiaires				
CDI	79,6%	20,4%	71,5%	28,5%
Non CDI	76,9%	23,1%	73,3%	26,7%
Total	79,4%	20,6%	71,6%	28,4%
employés de type administratif				
CDI	78,8%	21,3%	75,5%	24,5%
Non CDI	76,3%	23,7%	77,2%	22,8%
Total	78,6%	21,4%	75,6%	24,4%
vendeurs				
CDI	68,7%	31,3%	68,3%	31,7%
Non CDI	67,4%	32,6%	71,7%	28,3%
Total	68,6%	31,4%	68,6%	31,4%
agriculteurs, pêcheurs				
CDI	54,3%	45,7%	76,8%	23,2%
Non CDI	66,5%	33,5%	79,0%	21,0%
Total	57,6%	42,4%	77,4%	22,6%
artisans				
CDI	61,3%	38,7%	74,9%	25,1%
Non CDI	53,8%	46,2%	72,0%	28,0%
Total	60,4%	39,6%	74,5%	25,5%
ouvriers qualifiés				
CDI	52,1%	47,9%	70,5%	29,5%
Non CDI	60,5%	39,5%	75,6%	24,4%
Total	52,9%	47,1%	71,0%	29,0%
ouvriers non qualifiés				
CDI	57,4%	42,6%	80,0%	20,0%
Non CDI	54,8%	45,2%	74,0%	26,0%
Total	56,9%	43,1%	79,0%	21,0%

cadres supérieurs (38%). Le lien entre niveau de qualification et stress est cependant moins net que pour le mal de dos, puisque les groupes les plus touchés par le stress, après ces deux premiers, sont ceux des vendeurs (31,4%) et des ouvriers qualifiés (29%). Premier groupe en terme de proportion d'individu souffrant de maux de dos, les ouvriers qualifiés sont donc particulièrement exposés aux deux types de problèmes de santé. Ce sont les ouvriers qualifiés ayant un contrat de travail stable qui souffrent le plus du mal de dos et du stress. Seul le groupe des agriculteurs s'illustre aussi par une exposition plus forte de ceux qui ont un CDI au mal de dos et au stress. A l'inverse, la précarité de statut se trouve renforcée pour les salariés de deux groupes : les ouvriers non qualifiés et les artisans employés sous statut précaire souffrent en effet le plus de maux de dos



et de stress. Pour les autres catégories professionnelles, on observe une différence qui pourrait refléter une division taylorienne du travail opérée au sein de ces groupes : les salariés sous statut précaire sont plus sujets au mal de dos, alors que ceux qui ont un CDI sont davantage exposés à des situations de stress.

Enfin, on remarque que deux groupes professionnels sont particulièrement peu exposés aux maux de dos et au stress : les professions intermédiaires et les employés de bureaux.

En plus d'affecter la santé des travailleurs, le travail peut parfois être vécu comme une véritable **menace** pour la santé et pour la vie des individus. Près de un travailleur sur trois (29,5%), sur le marché du travail européen, pense que sa santé ou sa sécurité est "menacée" à cause de son travail. Cette proportion, importante au regard de la force du verbe "menacer", ne progresse ni ne diminue depuis quelques années, puisqu'elle est quasiment égale à celle observée lors de la première enquête européenne sur les conditions de travail (30% de réponses affirmatives en 1991).

Les travailleurs intérimaires à temps plein, les indépendants à leur compte à temps plein et les salariés ayant un CDD à temps plein sont les plus nombreux à ressentir cette menace du travail sur leur santé (respectivement 36%, 34,5% et 32%). On observe une relation inverse pour les travailleurs à temps partiel, ceux qui ont un CDI étant proportionnellement les plus nombreux à penser que leur santé est menacée à cause de leur travail.

**Tableau 34 : Santé menacée & statut d'emploi**

% ligne (Q31) Pensez-vous que, à l'occasion de votre travail, votre santé ou votre sécurité soit menacée?		
	oui	non
à leur cpte & TP	18,4%	81,6%
à leur cpte + de 35h sem	34,5%	65,5%
petits employeurs	28,0%	72,0%
CDI & TP	24,3%	75,7%
CDI + de 35h/sem	31,0%	69,0%
CDD & TP	22,2%	77,8%
CDD + de 35h/sem	32,3%	67,7%
intérim & TP	19,1%	80,9%
intérim + de 35h/sem	35,9%	64,1%
U.E.	29,5%	70,5%

Lorsque le travail est perçu comme une menace, chercher à le quitter semble logique. Sur le total des travailleurs de l'U.E., 8% d'individus essaient de quitter leur emploi "afin d'avoir un travail moins dangereux et meilleur pour [leur] santé"<sup>17</sup>. Si l'on ajoute à ces individus la proportion de ceux qui ont déjà changé d'emploi, au cours des cinq dernières années, on voit que plus de un travailleur sur cinq (21%) en Europe, est ou a été confronté à une situation de travail telle qu'elle constituait (ou constitue) une menace pour sa santé.

<sup>17</sup> Le lien entre dangerosité de l'emploi et statut ne peut ici se faire que pour les individus qui aimeraient changer d'emploi parce que le leur est dangereux. En effet, pour ceux qui ont déjà changé d'emploi au cours des cinq dernières années, rien ne nous indique que l'emploi quitté était occupé sur les mêmes bases statutaires que celui occupé aujourd'hui. Tout au plus peut on y voir une exposition plus ou moins forte des individus à des situations de travail dangereuses au cours des cinq années précédant l'enquête.

Le caractère dangereux du travail est le plus fort pour les intérimaires à temps plein, qui sont 16% à essayer de changer de travail vers un autre emploi moins dangereux. Viennent ensuite les salariés ayant un CDD, qui sont 11% de ceux qui travaillent à temps partiel et 10% de ceux qui travaillent à temps plein à désirer changer d'emploi en raison du caractère dangereux de leur actuellement. Ainsi, en plus d'une précarité de statut, ces individus cumulent cette instabilité d'emploi avec cette autre instabilité, découlant d'un turn-over forcé par le caractère dangereux de leur travail. La précarité de ces emplois se trouve ainsi renforcée<sup>18</sup>.

**tableau 35 : Changement pour un travail moins dangereux**

% ligne "Au cours des 5 dernières années, avez-vous ou non changé de travail afin d'avoir un travail moins dangereux ou meilleur pour votre santé"	Oui, j'ai changé	non, mais j'ai essayé	non, et je n'ai pas essayé
	à leur cpte & TP	15,9%	6,8%
à leur cpte + de 35h sem	10,7%	4,8%	84,4%
petits employeurs	10,7%	5,3%	84,0%
CDI & TP	9,8%	8,2%	82,0%
CDI + de 35h/sem	11,8%	8,1%	80,2%
CDD & TP	23,0%	11,2%	65,8%
CDD + de 35h/sem	23,5%	10,1%	66,4%
intérim & TP	26,4%	7,6%	66,1%
intérim + de 35h/sem	31,6%	16,1%	52,3%
U,E,	13,0%	8,0%	79,0%

Parmi les travailleurs indépendants, les plus concernés par des conditions de travail menaçantes pour leur santé ou leur sécurité au point de les pousser à changer d'emploi sont les individus installés à leur compte et travaillant moins de 36 heures par semaine : 7% d'entre eux désirent changer d'emploi pour cette raison.

C'est dans le secteur de la construction et dans le secteur primaire que les proportions de salariés désirant changer d'emploi en raison du caractère dangereux de leur travail sont les plus importantes (12%). Pour chacun de ces secteurs, les salariés employés sous contrat précaire sont nettement plus nombreux, proportionnellement, à désirer changer d'emploi pour cause de travail trop dangereux. Ainsi, les individus travaillant dans le secteur de la construction comme intérimaire ou avec un CDD sont 21,6% à désirer changer d'emploi pour cette raison, contre 10,5% de ceux qui ont un CDI ; de même, 18,5% des agriculteurs employés sous statut précaire sont dans ce cas, contre 8,3% de ceux qui ont un CDI. Si les proportions observées pour les autres secteurs sont moins fortes, on note cependant à chaque fois la sur-représentation des salariés employés sous contrats précaires à vouloir changer d'emploi pour un travail moins dangereux.

*Ainsi les salariés employés sous contrat précaires sont-ils globalement davantage confrontés à des conditions de travail affectant leur santé, la mettant parfois en danger.* Les personnes ayant

<sup>18</sup> La précarité est d'autant plus forte pour les individus employés sous contrat précaire que non seulement leurs emplois sont plus dangereux, mais qu'en plus ils sont les moins bien informés sur les risques professionnels qu'ils encourent. Ainsi, si globalement 12,6% des salariés de l'U.E. s'estiment "assez mal" ou "très mal informés" sur leurs risques professionnels, les salariés ayant un CDD sont 16% dans ce cas, et les travailleurs intérimaires 17%.

un statut d'emploi stable souffrent davantage de problèmes liés à la santé mentale (stress, fatigue, etc.). Enfin, les travailleurs indépendants ne sont pas épargnés par les problèmes de santé découlant directement de leur travail. Dans l'ensemble, les travailleurs indépendants installés à leur compte sont plus sujets à des problèmes de santé physique, les petits employeurs souffrant en revanche plus du stress.

A la question *“au cours de douze derniers mois, combien de jours avez-vous été absent(e) pour des problèmes de santé causés par votre principal travail rémunéré ?”*, on aurait pu s'attendre à ce que les individus les plus exposés à des problèmes de santé soient les plus souvent absents. Or, pour les salariés, on constate que les plus souvent absents sont ceux qui ont un CDI : 26% ont été absent au moins une journée au cours de l'année précédant l'enquête, quand seulement 18% des intérimaires ont été absents au moins un jour, et 24,5% des CDD sont dans ce cas. De plus, parmi les individus ayant été absents au moins une fois, ce sont les salariés ayant un CDI qui s'illustrent par un nombre moyen de journées d'absence le plus fort (CDI : 17 journées d'absence en moyenne par année ; CDD : 13,7 ; intérimaires : 15,5).

## Chapitre 3

## Effet de structure ou effet de statut ?

Tout au long de l'analyse, nous avons établi qu'un lien existait assez nettement entre précarité de statut, pour les salariés (distinction nette selon qu'ils ont un CDI ou non) et conditions de travail pénibles. On peut se demander si ces corrélations émanent de différences structurelles sous tendues derrière les différences statutaire (car le recours à l'emploi salarié est plus fort dans certain secteurs que dans d'autres), ou bien si les seules différences de statut d'emploi expliquent les écart qualitatifs observés au niveau des conditions de travail. Autrement dit, les différences qualitatives sont-elles dues avant tout à la position structurelle de l'emploi, ou bien existe-t-il un lien, net du reste, entre précarité de l'emploi et précarité des conditions de travail ?

Au fil de l'analyse, la prise en compte de la catégorie professionnelle a permis de mettre en évidence que l'écart qualitatif observé globalement se retrouvait, entre salariés précaires et salariés employés avec un CDI, au sein de chaque catégorie. Nous avons donc cherché à voir quel était le lien entre statut d'emploi (pour les salariés) et conditions de travail, une fois **l'ensemble** des caractéristiques structurelles et individuelles contrôlées ("toutes choses égales par ailleurs"). Pour cela, nous avons réalisé une régression, prenant comme variable dépendante la variable représentative de l'ensemble des salariés (dichotomie selon la différence CDI / non CDI), et comme variables indépendantes une sélection<sup>1</sup> des variables utilisées dans l'analyse, représentatives autant de la structure du marché du travail et des caractéristiques individuelles des travailleurs (8 variables) que des conditions de travail (28 variables).

<sup>1</sup> Les variables indépendantes liées aux conditions de travail ont été choisies après lecture des coefficients de corrélation observés sur la matrice de corrélation, de façon à éviter la redondance d'informations par deux variable trop fortement corrélées entre elles. Par ailleurs, nous avons vérifié que les valeurs manquantes de la régression - induites par les valeurs manquantes existantes pour chacune des variables indépendantes entrée dans le modèle - étaient réparties selon un ordre vraisemblablement dû au hasard (tableaux croisés montrant une répartition quasi-identique entre les différents types de contrat de travail et entre les sexes).

### 3.1 Observation pour l'U.E.

#### 3.1.1 Prédominance de la structure, mais perdurance d'un lien net entre statut d'emploi et conditions de travail.

L'information essentielle qui ressort de la régression<sup>2</sup> est que les variables structurelles sont nettement plus déterminantes dans l'explication de la variance de la variable dépendante que les variables liées aux conditions de travail. Ainsi, si au total on obtient un R2 de 0,20, on s'aperçoit que les seules variables liées à la structure du marché du travail et aux caractéristiques individuelles donnent un R2 de 0,176, c'est-à-dire expliquent 17,6% de la variance. En revanche, lorsque l'on n'entre dans le modèle que les variables liées aux conditions de travail, on obtient un R2 de 0,48 (à peine 5% d'explication de la variance). Par conséquent, on peut dire que *la relation observée entre statut d'emploi et conditions de travail est avant tout due au fait que les emplois difficiles en termes de conditions de travail sont davantage occupés sur la base de contrats de travail précaires.*

Cependant, la deuxième information qui ressort de la régression est que les variables liées aux conditions de travail restent significatives une fois la structure contrôlée. La relation est certes moins forte, mais signifie qu'il existe un lien, net du reste, entre précarité de statut des salariés et moindre qualité des conditions de travail.

Nous procédons, pour comparer l'importance respective des variables indépendantes dans l'explication de la variance, à la méthode "step" de la régression, consistant à faire entrer l'une après l'autre ("pas à pas") chaque variable indépendante dans le modèle, par ordre d'importance de leur contribution respective au R2. Les dix premières variables par ordre d'importance sont les suivantes :

1 → ancienneté (-de 1 an / 1 an et+)	(R2 + 0,11)
2 → Espagne	(R2 + 0,14)
3 → secteur primaire	(R2 +0,15)
4 → France	(R2 +0,16)
5 → âge (-de 25 / 25 et+)	(R2 +0,17)
6 → positions douloureuses	(R2 +0,175)
7 → tâches complexes	(R2 +0,179)
8 → Royaume Uni	(R2 +0,182)
9 → moins de 20h/sem	(R2 +0,185)
10 → base fixe dans salaire	(R2 +0,187)

Les liens forts existant entre ces variables et le type de contrat de travail ont été observés auparavant dans l'analyse. Il est intéressant de voir ici que, nettes du reste, ces caractéristiques restent fortement liées avec le statut d'emploi. Par exemple, on constate que, quel que soit le type d'emploi, une faible ancienneté est corrélée avec un statut d'emploi précaire, ou encore, on voit que la situation atypique de l'Espagne et, dans une moindre mesure, celle de la France, ne correspondent pas à des différences fortes de structure, puisque une fois celle-ci contrôlée, les variables représentatives de ces deux pays figurent parmi les plus déterminantes par leur niveau de contribution au R2. D'autre part, on remarque que pour les variables individuelles, c'est l'âge qui

vient en deuxième. La variable “sexe” n’apparaît qu’au rang 21, mais il est intéressant d’observer le signe de son coefficient : celui-ci est en effet positif, ce qui atteste d’un désavantage des femmes, net du reste, en terme de statut d’emploi salarié.

C’est au sixième rang que l’on trouve la première variable relative aux conditions de travail : le fait que le travail implique des “positions douloureuses ou fatigantes”, immédiatement suivi par un indicateur de la richesse des tâches : le fait d’être amené à réaliser des tâches complexes ou non. Les variables liées aux conditions de travail qui suivent sont liées à la flexibilité interne : les heures de travail très courtes et le type de rémunération (base fixe ou non). Au rang n°12, on trouve la variable “discussion avec les représentants du personnel de problèmes liés au travail”, et en treizième position se situe la variable relative au fait d’être amené à “respirer des fumées ou vapeurs”. Ainsi, toutes choses égales par ailleurs, un salarié employé sur une base non permanente (CDD ou intérim) aura plus de chance de subir, dans son travail, des positions douloureuses ou fatigantes, un contenu du travail peu complexe, un traitement précaire dans ses heures ou dans sa rémunération, une moindre intégration au collectif de travail, ou encore un environnement de travail nocif (fumées, vapeurs...).

#### 3.1.2 Emploi précaire et santé.

Le premier facteur non structurel par ordre de contribution au R2 - positions douloureuses ou fatigantes - est lié directement à la pénibilité du travail. Nous avons cherché à voir plus précisément s’il existait un lien, net du reste, entre précarité de l’emploi salarié et problèmes de santé dus au travail. Nous avons pour cela réalisé une deuxième régression<sup>3</sup> en prenant comme variable dépendante le fait que le travail “affecte la santé” des travailleurs ou non (Q34C01 → dichotomie 1 :oui ; 2 :non) et comme variables indépendantes la même liste que précédemment, en y ajoutant la variable SALARIES (dichotomie 1 :CDI ; 2 :non CDI).

Le R2 obtenu est de 0,54, ce qui signifie que 54% de la variance de la variable dépendante sont expliqués par les variables indépendantes entrées dans le modèle. Il est logique de constater que les variables qui contribuent le plus au R2 sont avant tout liées à des problèmes de santé (les quatre premières étant, par ordre : les maux de dos, le stress, la fatigue générale, les problèmes d’yeux). Mais le plus intéressant est de constater que la variable SALARIES apparaît au dixième rang, comme première variable liée à la structure (la seconde variable structurelle n’apparaît qu’en vingtième position, elle représente la catégorie professionnelle des dirigeants, cadres supérieures et professions libérales). Ainsi, *le fait d’être salarié sous contrat précaire est-il, net du reste, clairement corrélé à des problèmes de santé dus au travail.*

La même régression effectuée à partir de la variable représentative du sentiment de “fatigue générale” vient d’ailleurs confirmer ce lien, puisque là encore, la variable SALARIES est la première variable structurelle à apparaître, au dixième rang également. On remarque au sixième rang de cette régression la variable représentative des longues heures de travail (45 et plus), attestant du lien entre fatigue générale et longues durées de travail.

Si l’on prend le stress comme variable dépendante, la variable SALARIES se situe également dans les premiers rangs (12ème) en terme de contribution au R2. Toutefois, deux autres variables structurelles sont situées avant : ISCOSUP, représentative des dirigeants, cadres supérieurs et

<sup>3</sup> Résultats complets en ANNEXE 6.

professions libérales (4ème rang) et ISCOMED, représentative des professions intermédiaires, des employés et des vendeurs (6ème rang). Ainsi *la position structurelle de l'emploi au sein des catégories professionnelles est-elle davantage un facteur d'explication du stress que le fait de ne pas avoir de contrat permanent en tant que salarié (ce facteur restant toutefois significativement important, net du reste.*

### 3.2 Observation par pays.

Procéder par une régression est intéressant pour comparer les différents pays de l'U.E. En effet, si les différences juridiques et culturelles propres à chaque pays rendaient délicate une analyse comparative en termes de statuts d'emploi, on peut en revanche voir dans quelle mesure, pour chacun des pays de l'U.E., la structure explique les variations de la variable dépendante SALARIES. Plus le R2 obtenu sera fort, plus cela voudra dire que les différences statutaires pour les salariés du pays émanent de différences de position structurelle des emplois. En revanche, des pays pour lesquels la régression n'aura qu'un R2 faible correspondront plus à des situations de déréglementation du marché du travail, où le statut - permanent ou non - des emplois salariés est peu corrélé avec la position structurelle de ces emplois.

Voici, par ordre d'importance des R2 obtenu, la liste des pays de l'U.E., avec pour chacun d'eux les trois premières variables indépendantes par ordre de contribution au R2 :

			signe du coefficient :
Finlande	R2=0,37	1- ancienneté (R2=0,27)	-
		2- délais stricts et courts (R2=0,28)	+
		3- secteur tertiaire (R2=0,3)	-
Suède	R2=0,37	1- ancienneté (R2=0,275)	-
		2- base fixe (R2=0,3)	-
		3- sexe (R2=0,318)	+
Italie	R2=0,36	1- ancienneté (R2=0,1)	-
		2- secteur primaire (R2=0,178)	-
		3- base fixe (R2=0,24)	-
Espagne	R2=0,344	1- ancienneté (R2=0,175)	-
		2 tâches complexes (R2=0,22)	+
		3- âge (-25ans) (R2=0,25)-	-
Luxembourg	R2=0,317	1- ancienneté (R2=0,12)	-
		2- âge (-25ans) (R2=0,16)	-
		3- problèmes d'oreilles (R2=0,182)	+
Pays Bas	R2=0,29	1- ancienneté (R2=0,22)	-
		2- âge (-25ans) (R2=0,24)	-
		3- sexe (R2=0,25)	+

Grèce	R2=0,284	1- ancienneté (R2=0,185)	-
		2- prof. Intermédiaires, vendeurs,..(R2=0,196)	-
		3- discussions avec collègues (R2=0,208)	+
ex-Allemagne Ouest	R2=0,27	1- ancienneté (R2=0,13)	-
		2- âge (-25ans) (R2=0,157)	-
		3- secteur primaire (R2=0,176)	-
Portugal	R2=0,257	1- ancienneté (R2=0,168)	-
		2- moins de 20h/sem. (R2=0,186)	-
		3- base fixe (R2=0,198)	-
Belgique	R2=0,20	1- ancienneté (R2=0,07)	-
		2- secteur tertiaire (R2=0,097)	-
		3- âge (-25ans) (R2=0,114)	-
Danemark	R2=0,18	1- ancienneté (R2=0,08)	-
		2- âge (-25ans) (R2=0,1)	-
		3- liberté de prendre une pause (R2=0,115)	+
France	R2=0,174	1- ancienneté (R2=0,1)	-
		2- âge (-25ans) (R2=0,108)	-
		3- travail posté, heures irrég. (R2=0,115)	-
Autriche	R2=0,174	1- cols bleus (artisans, ouvriers) (R2=0,057)	-
		2- base fixe (R2=0,087)	-
		3- températures élevées (R2=0,11)	-
Irlande	R2=0,125	1- ancienneté (R2=0,06)	-
		2- travail posté, heures irrég. (R2=0,067)	+
		3- taille entreprise (R2=0,075)	+
Royaume Uni	R2=0,12	1- ancienneté (R2=0,05)	-
		2- tâches complexes (R2=0,06)	+
		3- 45 heures et plus/sem. (R2=0,066)	+
ex-Allemagne Est	R2=0,83	1- ancienneté (R2=0,03)	-
		2- tâches complexes (R2=0,04)	+
		3- bruits forts (R2=0,048)	-

On voit que l'**ancienneté** est le facteur le plus déterminant pour expliquer les disparités de statut entre salariés ayant un CDI ou non, dans tous les pays de l'U.E., excepté en Autriche, où l'emploi salarié précaire (9% de l'emploi salarié) n'est pas du tout corrélé à l'embauche, mais beaucoup plus aux emplois manuels (cols bleus), aux conditions de travail pénibles.

La plupart du temps, le critère de l'**âge** ou la **position structurelle** est également important dans l'explication de la variance. Les caractéristiques liées aux conditions de travail qui apparaissent le plus sont liées à la **flexibilité interne** (base fixe), à la **richesse des tâches** (tâches complexes). On voit que les problèmes de **santé** sont, pour certains pays, assez déterminants dans le modèle. Pour d'autre enfin, le sexe semble être discriminant, net du reste.



L'ex-Allemagne de l'Ouest, le Royaume Uni et l'Irlande font figure d'exception de part les faibles R2 obtenus, attestant d'un lien peu important entre le statut des salariés et la position structurelle de l'emploi ou le contenu de l'emploi.

Ainsi, les différences structurelles sont-elles importantes à prendre en compte pour observer les différences de statut d'emploi des salariés. *L'importance de la structure comme principal facteur explicatif des différences de contrats n'est pas la même dans tous les pays, ce qui reflète des différences de réglementation et de législation quant à l'usage des contrats de travail précaires.* Toutes choses égales par ailleurs cependant, les emplois occupés sous contrat précaire sont davantage exposés à des conditions de travail pénibles. *Outil de flexibilité structurelle, les contrats de travail non permanents apparaissent ainsi également comme des outils de flexibilité interne, les emplois pénibles par leur conditions de travail étant davantage occupés par des travailleurs déjà précarisés au niveau de leurs conditions d'emploi.*

## Chapitre 4

## Conclusion

Au terme de cette analyse, le lien entre précarité de l'emploi et mauvaises conditions de travail est clairement établi, le statut de travailleur intérimaire s'avérant être le plus pénalisé, tant du point de vue des conséquences négatives d'une flexibilité interne du travail (horaires atypiques, travail posté, paiement sans base fixe...) que de celui de l'intensification du travail ou des facteurs de pénibilité, ou encore en terme de dangerosité due aux conditions de travail. Lorsque l'on sait que les travailleurs intérimaires sont, en outre, moins souvent absents que les autres catégories de salariés et moins intégrés à la vie de l'entreprise, on en conclut que le recours à l'emploi intérimaire est un outil idéal d'une gestion sans heurt de la flexibilité de l'emploi et du travail.

Le fait que les salariés employés avec un CDD connaissent eux aussi des conditions de travail moins bonnes que celles des salariés employés avec un CDI peut surprendre, compte tenu que l'on pouvait penser que le CDD, à la différence du travail intérimaire, constituait en quelque sorte l'antichambre de l'embauche définitive. C'est comme si cette forme d'emploi était elle aussi un moyen de gestion de flexibilité interne, les conditions de travail les moins bonnes étant avant tout réservées à ces salariés dont le contrat de travail n'est pas permanent. Le CDD est-il devenu une forme différente de l'emploi par intérim plutôt que d'être une période probatoire à l'embauche à durée indéterminée<sup>1</sup> ?

L'analyse met aussi en évidence l'ambivalence du temps partiel. En effet, associé à un contrat de travail stable (CDI), le temps partiel apparaît comme un gage de « valeur ajoutée » à l'emploi, dont les conditions de travail sont ressenties comme meilleures que celles des emplois à temps plein pour le même contrat de travail. En revanche, le temps partiel, associé à un contrat de travail précaire, est davantage une marque de « malheur ajouté », entraînant des conditions de travail plus pénibles que pour les emplois à temps plein, particulièrement en ce qui concerne les conséquences négatives de la flexibilité interne du travail. Cette ambivalence apparente peut s'expliquer par

<sup>1</sup> La question de la *durée* du contrat précaire est ici posée (cf. : ANNEXE 7 "suggestions pour la prochaine enquête").

l'hypothèse suivante, confirmée au long de l'analyse : le temps partiel est avant tout un choix pour les personnes ayant un contrat de travail stable, et est plus subi par les individus ayant un statut d'emploi précaire.

Le statut de travailleur indépendant installé à son compte - parfois encouragé par les politiques de l'emploi actuelles - s'avère être globalement plus précaire que celui des petits employeurs, ceux qui travaillent le moins (moins de 35 heures par semaine) étant particulièrement exposés à une flexibilité d'organisation forte (horaires atypiques, rémunération au rendement, etc.).

Les secteurs économiques où les conditions de travail sont les plus dures sont également ceux où la proportion d'emplois atypiques est la plus forte : le secteur primaire et celui de la restauration surtout. D'un côté, on peut expliquer ce constat par une flexibilité nécessaire de l'emploi dans ces secteurs caractérisés par une forte activité saisonnière. Mais de l'autre, on constate que pénibilité du travail et précarité du statut d'emploi vont de pair sur le marché du travail, quel que soit le secteur économique ou le groupe professionnel. Ce serait là l'illustration de l'existence d'un dualisme du marché du travail, entre un premier marché du travail protégé statutairement et en terme de qualité des conditions de travail, et un deuxième marché du travail, caractérisé par une pénibilité plus forte des conditions de travail et un encadrement juridique plus faible, porteur de moins de protection et de garantie au niveau des droits de l'individu.

La régression réalisée sur la variable représentative de l'ensemble des salariés européens (selon qu'ils ont un CDI ou non), montre que la structure est certes primordiale dans l'explication du lien existant entre précarité de statut et mauvaises conditions de travail, mais que la relation entre conditions de travail et statut des salariés reste significative une fois l'ensemble des variables liées à la structure contrôlées. Par conséquent, si la moindre qualité des conditions de travail observée pour les salariés ayant un statut d'emploi précaire est premièrement due au fait que ces derniers occupent davantage des emplois difficiles en termes de conditions de travail, il perdure néanmoins un lien entre précarité de statut d'emploi et pénibilité des conditions de travail, quel que soit le type d'emploi occupé et les caractéristiques individuelles du salarié.

Les régressions effectuées par pays montrent par ailleurs que l'effet de structure est plus ou moins net selon les pays, en raison des différents niveaux de déréglementation du marché du travail pour chacun d'eux.

La flexibilité du travail et de l'emploi apparaît aujourd'hui, au nom de calculs de coûts économiques, comme inévitable et recommandée (cf. : le récent rapport sur **l'emploi en Europe**<sup>2</sup> qui en fait l'une des priorités pour « s'attaquer aux problèmes de l'emploi »). Pourtant, à la vue des résultats de l'étude, ou, plus dramatiquement d'après les récents événements survenus en Corée du Sud, il est important d'opposer au calcul économique de la flexibilité les coûts humains qu'elle peut entraîner. C'est parfois un « fait divers » qui le rappelle crûment, comme la mort de six ouvrières en 1992, dans l'usine Ardystil - petite entreprise de sous-traitance spécialisée dans l'impression sur textile (région de Valence, Espagne) - à la suite de la manipulation et de l'inhalation de produits toxiques, au mépris des conditions d'hygiène et de sécurité élémentaires. Laurent Vogel, qui décrit les fait<sup>3</sup>, montre combien la précarisation extrême des emplois dans cette

<sup>2</sup> Commission européenne, Direction générale, Emploi, relations industrielles et affaires sociales, *L'emploi en Europe*. 1995, Luxembourg, Office des publications officielles des Communautés européennes, 1995.

<sup>3</sup> L. Vogel, « L'affaire Ardystil ou les conséquences extrêmes de la précarisation », revue *Travail*, n° 30, hiver 1993/1994.



usine, associée à des conditions de travail très dangereuses et à une absence totale de garanties de sécurité (les pouvoirs publics et institutionnels ayant fermé les yeux, préférant souligner les “créations d’emplois” apportées par cette usine dans cette région sinistrée) a conduit à ce scénario dramatique. Il soulève ainsi ce qu’il nomme un « compromis social inavoué », selon lequel il va de soi qu’un emploi fortement précarisé n’ait pas les mêmes conditions de santé et de sécurité qu’un emploi stable.

Réfléchir au coût humain de la précarité de l’emploi et du travail peut amener à recentrer la question de l’emploi en Europe. Il apparaît en effet essentiel de dépasser l’opposition “chômeurs / personnes ayant un emploi” pour réfléchir à l’opposition “travailleurs précaires **et** chômeurs / travailleurs ayant un emploi stable **et** de bonnes conditions de travail”. En effet, la frontière entre emploi précaire et chômage est poreuse. « Les emplois précaires sont devenus *un préalable à l’embauche* en même temps qu’un *prélude au chômage* » écrivent Margaret Maruani et Emmanuèle Reynaud<sup>4</sup> : parce que de plus en plus de recrutements se font d’abord sur une forme d’emploi instable, pour peut-être ensuite se transformer en contrat stable, mais aussi parce que, en cas de « plan social » conjoncturel, les premiers à être licenciés sont les salariés instables. Aussi, polariser les « politiques de l’emploi » sur les seuls chômeurs reviendrait à fermer les yeux sur le véritable dualisme existant sur le marché de l’emploi : celui opposant les travailleurs ayant un véritable statut protégé à ceux pour lesquels le statut d’emploi ne leur accorde que les droits minimaux, et peu de garantie pour leur santé ou leur sécurité.

---

<sup>4</sup> M. Maruani & E. Reynaud, 1993, *Sociologie de l’emploi*, La Découverte, p. 60.



---

Annexe 1

Comparaison des législations sur le  
temps de travail dans l'U.E.

## **Limitations légales et contractuelles du temps de travail**

Exception faite pour le Royaume Uni et le Danemark, les législations des Etats membres fixent une durée maximale hebdomadaire pour le travail. C'est pourtant au niveau des conventions collectives que les durées effectives sont fixées ainsi que les heures supplémentaires.

### **Allemagne**

*Durée légale* : 48 heures hebdomadaires. La durée hebdomadaires a été modifiée par voie de conventions collectives dans tous les secteurs.

*Heures supplémentaires* : 3 heures supplémentaires/jour durant une période de 6 mois ou de 214 semaines si la journée moyenne prestée ne dépasse pas 8 heures.

*Congés* : à partir de janvier 1995 uniformément 24 jours dans tous les Bundesländer ; 506 semaines par convention collective

### **Autriche**

*Durée légale* : 40 heures hebdomadaires

Convention collective : 36 à 40 heures hebdomadaires

Le temps de travail journalier peut être porté à 12 heures lorsqu'il inclut des périodes d'attente régulières et importantes.

*Heures supplémentaires* : 5 heures par semaine + 60 heures par année civile, sans toutefois dépasser un total de 10 heures par semaine. D'autres heures supplémentaires peuvent être autorisées par convention collective ou par décision de l'inspecteur du travail.

## **Belgique**

*Durée légale* : 40 heures hebdomadaires. Les accords collectifs peuvent fixer des horaires inférieurs.

*Heures supplémentaires* : 65 heures supplémentaires/trimestre à récupérer avant la fin du trimestre. Non récupération des heures supplémentaires (max. 65h.) moyennant CCT (Convention Collective de Travail) sectorielle. Maintien du supplément pour ces heures supplémentaires.

*Congés* : 20 jours réglementaires + 10 jours fériés

## **Danemark**

*Durée légale* : pas de législation en ce qui concerne le nombre d'heures hebdomadaires, qui sont réglées par voie de conventions collectives.

*Heures supplémentaires* : les heures supplémentaires sont réglées par des conventions collectives.

*Congés* : 30 jours

## **Espagne**

*Durée légale* : établie par voie de convention collective ou contrat de travail. La durée maximum ne peut pas dépasser 40 heures en moyenne par an.

*Heures supplémentaires* : maximum de 80h par an.

*Congés* : 30 jours

## **Finlande**

*Durée légale* : 40 heures hebdomadaires. Possibilité de dérogations par voie de conventions collectives nationales.

*Heures supplémentaires* : par année 200h supplémentaires journalières ou 120h supplémentaires hebdomadaires. Dans le cas de travail par périodes, 320 heures par an.

*Congés* : 2 jours par mois, après un an 30 jours.

## **France**

*Durée légale* : 39 heures. Nombreuses exceptions selon les différents secteurs.

*Heures supplémentaires* : 9 heures supplémentaires/semaine ou 130 heures supplémentaires/an ou plus si autorisé ou prévu conventionnellement.

*Congés* : 30 jours réglementaires

## **Grèce**

*Durée légale* : semaine de 5 jours et durée hebdomadaires de 40 heures.

*Heures supplémentaires* : 3 heures supplémentaires/jour ou 18 heures supplémentaires/semaine ou 150 heures supplémentaires/an (secteur privé).



## **Irlande**

*Durée légale* : 48 heures hebdomadaires. Possibilité de régler les heures de travail des conventions collectives. Il existe des différences pour certains secteurs, magasins, commerces de détail et hôtels, etc., ainsi que pour les jeunes.

*Heures supplémentaires* : 2 heures supplémentaires/jour ou 12 heures supplémentaires/semaine ou 240 heures supplémentaires/an. Pour les jeunes : 2h/jour ou 10h/semaine ou 200h/an.

*Congés* : 3 semaines réglementaires, 4 semaines par convention collective.

## **Italie**

*Durée légale* : 48 heures. Les conventions collectives nationales par branche fixent généralement la durée légale du temps de travail à 40 heures dans l'industrie et 36 heures dans les services publics.

*Heures supplémentaires* : établies par les conventions collectives sectorielles.

*Congés* : pas de nombre spécifique de jours réglementaires ; 4-6 semaines par convention collective.

## **Luxembourg**

*Durée légale* : 40 heures hebdomadaires. Possibilité de déroger par voie de conventions collectives (très peu utilisée).

*Heures supplémentaires* : 2 heures supplémentaires/jour. La durée journalière totale de travail ne peut excéder 10 heures, sauf travaux urgents (ex : accidents, cas de force majeure).

*Congés* : 25 jours réglementaires, 26-28 jours par convention collective.

## **Pays-Bas**

*Durée légale* : 48 heures hebdomadaires et par conventions collectives 36 à 40 heures.

*Heures supplémentaires* : pas de législation générale

*Congés* : 4 semaines réglementaires ; normalement 5 semaines par convention collective.

## **Portugal**

*Durée légale* : 44 heures hebdomadaires (42h pour les employés de bureau). Possibilité légale de définir en moyenne et par convention collective du travail les durées du temps de travail (max. 50 heures hebdomadaires). Cette possibilité a été largement utilisée au niveau des branches, en articulant réduction et aménagement du temps de travail.

*Heures supplémentaires* : 2 heures supplémentaires/jour ou 200 heures supplémentaires/an (pas de limite en cas de force majeure ou de préjudices graves pour l'entreprise).

*Congés* : 22 jours réglementaires



## Royaume Uni

*Durée légale* : pas de législation générale définissant la durée du temps de travail. Il s'agit d'un domaine réglementé par voie d'accords entre les employeurs et les employés ou leurs représentants.

*Heures supplémentaires* : réglées par voie d'accords entre les employeurs et les employés ou leurs représentants.

*Congés* : pas de législation ; accords entre les employeurs et les employés ou leurs représentants. Habituellement, 20-27 jours.

## Suède

*Durée légale* : 40 heures par semaine. Possibilité de déroger par voie de conventions collective.

*Heures supplémentaires* : 48 heures par période de quatre semaines ou 50 heures par mois civil, avec un maximum de 200 heures par an.

*Congés* : 27 jours réglementaires (minimum légal), mais droit à davantage si prévu dans les conventions collectives.

## Contrats à temps partiel

Une tendance générale pour la réglementation des contrats à temps partiel se dessine : quoique les dispositions légales et même les définitions varient entre les pays membres partout une égalisation des droits (pro rata) avec les travailleurs à temps complet est recherchée.

## Allemagne

Règlement légal spécifique sur la promotion de l'emploi de 1985 (p. e. définition du principe de l'égalité de traitement. Pour le reste, les dispositions générales du droit du travail s'appliquent.

## Autriche

La loi sur le temps de travail (Arbeitszeitgesetz) définit le travail à temps partiel comme contrat qui prévoit une durée hebdomadaire du travail inférieure à celle qui a été fixée en tant que "durée légale du travail" par la loi ou par les conventions collectives applicables.

Une série de règles énoncées dans la loi sur le temps de travail protègent les travailleurs à temps partiel contre la discrimination par rapport aux travailleurs à plein temps. Il est interdit à l'employeur de modifier le temps de travail sans le consentement du travailleurs à temps partiel. De plus, les travailleurs à temps partiel jouissent des mêmes droits que les travailleurs à plein temps en matière de rémunération, de primes et pour toutes les autres conditions de travail.

Incidence d'une période de cinq ans à temps partiel sur la pension : aucune, ou très faible.

Comme l'Autriche retient les 15 meilleures années de cotisation pour le calcul de la pension, les périodes de travail à temps partiel ont une incidence nulle ou limitée.

## Belgique

Le travail à temps partiel est régi par la loi du 22.12.89 et par une convention collective, l'accord du 27.02.1981. Toutefois, le concept de travail à temps partiel n'est pas défini

comme travailleur à temps partiel. La loi impose un minimum d'heures de travail : 1/3 de la durée hebdomadaire de travail à plein temps (environ 13 heures) et 3 heures par période de travail.

Les règles concernant de travail à temps partiel doivent figurer dans les règlements intérieurs, négociés au sein des entreprises d'au moins 100 salariés par le comité d'entreprise.

Le contrat de travail individuel pour un emploi à temps partiel, qui n'est pas un contrat spécial, doit être écrit et indiquer le système et la durée de travail convenues.

Les travailleurs à temps partiel ont la priorité dans l'obtention d'un travail à plein temps ou à temps partiel (d'une durée supérieure) auprès du même employeur.

## **Danemark**

Il n'y a pas de définition juridique du travail à temps partiel et les conventions collective ne donnent pas non plus de définition. D'une manière générale, on considère comme travailleur à temps partiel toute personne qui travaille pendant une durée inférieure à celle correspondant au temps de travail considéré comme normal dans les conventions collectives.

Les règles sur le travail à mi-temps diffèrent considérablement d'une convention collective à l'autre, et il est donc impossible de donner un aperçu général de la manière dont de travail à temps partiel est exercé.

Il n'existe pas non plus de règles dans la législation consacrée aux personnes employées à temps partiel. Cette question est donc résolue par une convention soit au niveau individuel, soit au niveau collectif.

## **Espagne**

Un contrat de travail sera considéré à temps partiel s'il prévoit une durée de travail quotidienne, hebdomadaire, mensuelle ou annuelle inférieure à la durée considérée comme normale dans le secteur d'activité correspondant. On considère également comme travailleur à temps partiel, celui qui, on l'approche de sa retraite (3 ans), réduit son temps de travail quotidien de 50% alors que le restant du travail est accompli par un autre travailleur (partage du travail). Le contrat de travail à temps partiel doit décrire la nature du contrat, sa durée, le nombre d'heures ou de journées de travail à exécuter et être enregistré auprès du service public de placement. La rémunération est proportionnelle à celle d'un travailleur à plein temps et les travailleurs à mi-temps jouissent des mêmes droits et avantages établis par la loi ou les conventions collectives que les travailleurs à plein temps. Les cotisations de sécurité sociale sont calculées en fonction du temps de travail et les droits de protection sociale sont réduits, quand les heures de travail sont à 12/semaine ou 48/mois.

## **Finlande**

Il n'existe pas de définition des contrats à temps partiel. La législation relative aux contrats de travail, aux délais de préavis, aux indemnités de licenciement, etc. s'applique indifféremment aux salariés à temps plein et à temps partiel. Le travail à temps partiel ne pénalise pas le salarié vis-à-vis de l'assurance-maladie ou du droit à bénéficier du système de soins de santé, les

prestations étant liées au lieu de résidence. Le montant de la pension de retraite est en fonction de la durée des périodes d'emploi et du salaire perçu.

L'employeur peut convertir unilatéralement, moyennant préavis, le contrat de travail en un contrat à temps partiel à partir de la fin de la période de préavis dans des conditions analogues à celles qui s'appliquent à la cessation des contrats de travail (723/88).

## **France**

Depuis la loi de décembre 1993 qui permet l'annualisation du calcul de travail à temps partiel, on a deux définitions. Le code du travail définit comme le travail à temps partiel tout travail dont la durée hebdomadaire ou mensuelle est inférieure de 1/5e au temps de travail légal ou conventionnel. Il qualifie également d'employé à temps partiel, toute personne qui, sur une année, alterne des périodes d'activité et de repos et dont la durée de travail annuelle est inférieure de 1/5e à la durée de travail légal (hebdomadaire) pendant la même période (annuelle).

Un contrat de travail à temps partiel peut être conclu à l'initiative de l'employé ou de l'employeur, doit être écrit et inclure certaines dispositions spécifiques concernant la rémunération est proportionnelle à celle d'un employé à plein temps exécutant un travail comparable. Les employés à temps partiel jouissent de leurs pleins droits. Selon les conventions collectives, les heures supplémentaires ne doivent pas dépasser 1/10e ou 1/3 du temps de travail convenu.

## **Grèce**

Le travail à temps partiel a été récemment réglementé par la loi 1892-1990. La conclusion d'un contrat à temps partiel doit être faite par écrit pour une durée déterminée ou indéterminée. La loi impose le principe d'égalité de traitement entre travailleurs à temps partiel et à plein temps, en tenant compte de la réduction du temps de travail. La loi ne fixe pas un temps de travail minimum ou maximum : sur ce point, les parties contractantes sont tout à fait libres.

Le remplacement d'un travail à plein temps par un travail à temps partiel est soumis à certaines conditions : i) le licenciement d'un travailleur à plein temps en raison de son refus d'accepter un temps partiel n'est pas valide ; ii) un travailleur à temps partiel doit être considéré comme prioritaire en cas de recrutement pour des postes à temps plein ; iii) un travailleur à temps partiel a le droit de refuser d'effectuer des heures supplémentaires s'il a un autre travail ou des responsabilités familiales.

L'autonomie collective est assez importante étant donné que toutes les dispositions fixées par la loi pour le travail à temps partiel peuvent être réglementées ou complétées par des conventions collectives.

## **Irlande**

La loi sur la protection des travailleurs de 1991 définit les employés réguliers à temps partiel comme des personnes travaillant de manière permanente pour le même employeur pendant au moins 8 heures par semaine pour une durée d'au moins 13 semaines. Autrement, ce que l'on entend par travail à temps partiel et travail à plein temps dépend de ce qui est reconnu ou

Les travailleurs réguliers à temps partiel bénéficient des dispositions de la législation sur les délais de préavis, le congé de maternité, le licenciement abusif, la participation des travailleurs, les indemnités de licenciement, le droit à la protection en cas d'insolvabilité de l'employeur et le droit au congés. Ils ne sont pas défavorisés par rapport aux travailleurs à temps plein en ce qui concerne la législation sur la santé et la sécurité, l'égalité de l'emploi, la rémunération et les conditions de travail.

## **Italie**

Le travail à temps partiel est très vaguement défini comme travail de durée inférieure à celle qui est normalement fixée par convention collective. On y applique les règles générales du droit du travail et les conventions collectives.

Les employés disposés à travailler à mi-temps sont inscrits sur des listes spéciales auprès de l'agence publique de l'emploi. Le contrat doit être conclu par écrit et décrire le travail ainsi que la répartition des horaires de travail : un exemplaire est envoyé à l'inspection provinciale du travail. Le passage d'un travail à temps plein vers un travail à temps partiel doit se faire moyennant un accord écrit entre les parties, validé par le bureau provincial du travail. Le contrat peut être converti en contrat de travail à temps plein à la demande de l'employeur.

Les supplémentaires sont interdites à moins d'être prévues par les conventions collectives.

Récemment la loi 451/94 a établi certains avantages en matière de cotisations pour les entreprises concluant ce type de contrat.

## **Luxembourg**

La loi du 26 février 1993 régit expressément le travail à temps partiel. Le contrat d'un travailleur à temps partiel doit comporter les mêmes dispositions que le contrat de travail à plein temps.

Les travailleurs à temps partiel ont les mêmes droits légaux et contractuels que les travailleurs à plein temps. Leur rémunération est proportionnelle à celle des travailleurs à plein temps qui exécutent un travail comparable. L'indemnité de licenciement est calculée proportionnellement aux années de travail accomplies.

## **Pay-Bas**

Il n'y a pas de définition légale, ni dans les conventions collectives du travail à temps partiel. Ni n'est-il stipulé dans . En général, un travailleur à temps partiel est une personne qui travaille moins d'heures que celles stipulées dans la convention collective. Selon cette description, le pourcentage de travailleurs à temps partiel est très élevé (30% en total, 60% des femmes). La législation prévoit les exigences obligatoires en ce qui concerne l'égalité de traitement des travailleurs à temps plein et partiel.

## **Portugal**

L'ensemble de la législation du travail s'applique de manière égale au travail à plein temps et au travail à temps partiel. Néanmoins, la loi sur la durée du travail établit que les conventions collectives de travail devraient, si possible, inclure des dispositions concernant le travail à temps

partiel et définir les priorités d'accès au travail à temps partiel pour les femmes chargées de famille, les travailleurs handicapés et les étudiants salariés.

Généralement, le temps de travail à temps partiel équivaut à la moitié du temps de travail normal.

La loi établit également que la rémunération ne peut pas être inférieure au montant qui correspond à un travail à plein temps pendant la même période.

Les dispositions concernant le travail à temps partiel sont flexibles ; aucune disposition spéciale ou officielle n'est nécessaire pour les contrats de travail à temps partiel.

### **Royaume-Uni**

Les contrats à temps partiel doivent être convenus entre employeurs et travailleurs, en fonction de leurs préférences et de leurs possibilités individuelles. De nouvelles réglementations, entrées en vigueur en février 1995, donnent aux travailleurs à temps partiel les mêmes droits légaux qu'aux travailleurs à plein.

### **Suède**

Contrat de travail à temps partiel : pas de définition spécifique. Même législation pour les travailleurs à temps plein en ce qui concerne le délai minimum de préavis, l'indemnité de licenciement et l'assurance sociale (excepté le fait que pour le travailleur à temps partiel la semaine de travail soit d'au moins 17 heures par semaine pour qu'il ait droit à une pension partielle et une moyenne de 17 heures par semaine pour avoir droit à une allocation de chômage).

-

## Annexe 2

## Regard sur la structure du marché du travail européen

### ◆ Structure globale

#### ➔ Répartition par secteur économique (code NACE)<sup>1</sup> en Europe :

A-B	<i>Agriculture, hunting, forestry, fishing</i> / Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	5,4%
C-D	<i>Mining and quarrying - Manufacturing</i> / Activités extractives - Industrie manufacturière	22,6%
E	<i>Electricity, gas and water supply</i> / Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	1,1%
F	<i>Construction</i> / Construction	7,9%
G	<i>Wholesale and retail trade ; repair of motor vehicles, motorcycles and personal and household goods</i> / Commerce de gros et de détail ; réparations automobiles et domestiques	14,8%
H	<i>Hotels and restaurants</i> / Hôtels et restaurants	3,4%
I	<i>Transportation and communication</i> / transports, entreposage et communication	6,2%
J	<i>Financial intermediation</i> / Intermédiation financière	4,6%
K	<i>Real estate, renting &amp; business activities</i> / Immobilier, locations & activités de service aux entreprises	4,8%
L	<i>Public administration and defence ; compulsory social security</i> / Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	8,7%
M-N- O-P- Q	<i>Other services<sup>(*)</sup> : education ; health and social work ; other community, social and personal service activities ; private households with employed persons ; extra-territorial organizations and bodies</i> / Autres services : éducation ; santé et action sociale ; autres activités de services collectifs, sociaux et personnels ; Ménages employant du personnel domestique ; organismes extra-territoriaux	20,4%

(\*) : Regroupement opéré lors de la saisie des résultats...indépendamment de notre volonté.

<sup>1</sup> Le code NACE classe les activités économiques en Europe. Il a été présenté la première fois par EUROSTAT en 1970, sous la dénomination « *General Industrial Classification of Economic Activities within the European Communities* ».

→ Répartition par professions (code ISCO)<sup>2</sup> en Europe.

1	<i>Legislators, senior officials and managers</i> / Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'Administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	7,1%
2	<i>Professionals</i> / Professions intellectuelles et scientifiques	11,4%
3	<i>Technicians and associate professionals</i> / Professions intermédiaires	13,7%
4	<i>Clerks</i> / Employés de type administratif	14,2%
5	<i>Service workers and shop and market sales workers</i> / Personnel des services et vendeurs de magasin et de marche	13,2%
6	<i>Skilled agricultural and fishery workers</i> / Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	4,1%
7	<i>Craft and related trades workers</i> / Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	17,3%
8	<i>Plant and machine operators and assemblers</i> / Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage (ouvriers qualifiés)	8,9%
9	<i>Elementary occupations</i> / Manœuvres et agents non qualifiés de l'entreprise, de la surveillance et de la manutention (ouvriers non qualifiés)	9,5%
10	<i>Armed forces</i> <sup>(*)</sup> / Forces armées	0,7%

(\*) : Catégorie exclue de l'analyse.

<sup>2</sup> Observatoire de l'emploi. Tableau de bord 1996. Suivi de recommandations du Conseil européen d'Essen sur la politique de l'emploi. Commission européenne, Luxembourg: OOP, 1997, ISBN 92-827-9024-X

## Annexe 3

## Répartition structurelle des travailleurs non européens dans l'U.E.

### ◆ Autres nationalités :

#### ➔ Répartition par secteur économique des travailleurs étrangers à l'U.E.

A-B	<i>Agriculture, hunting, forestry, fishing</i> / Agriculture, chasse, sylviculture, pêche	6,6%
C-D	<i>Mining and quarrying - Manufacturing</i> / Activités extractives - Industrie manufacturière	23,8%
E	<i>Electricity, gas and water supply</i> / Production et distribution d'électricité, de gaz et d'eau	0,1%
F	<i>Construction</i> / Construction	14,1%
G	<i>Wholesale and retail trade ; repair of motor vehicles, motorcycles and personal and household goods</i> / Commerce de gros et de détail ; réparations automobiles et domestiques	13,3%
H	<i>Hotels and restaurants</i> / Hôtels et restaurants	13,8%
I	<i>Transportation and communication</i> / transports, entreposage et communication	5,1%
J	<i>Financial intermediation</i> / Intermédiation financière	0,6%
K	<i>Real estate, renting &amp; business activities</i> / Immobilier, locations & activités de service aux entreprises	4,3%
L	<i>Public administration and defence ; compulsory social security</i> / Administration publique et défense ; sécurité sociale obligatoire	0,2%
M-N- O-P- Q	<i>Other services - education ; health and social work ; other community, social and personal service activities ; private households with employed persons ; extra-territorial organizations and bodies</i> / Autres services : éducation ; santé et action sociale ; autres activités de services collectifs, sociaux et personnels ; Ménages employant du personnel domestique ; organismes extra-territoriaux	18,1%



➔ Répartition par professions des travailleurs étrangers à l'U.E.

1	<i>Legislators, senior officials and managers</i> / Membres de l'exécutif et des corps législatifs, cadres supérieurs de l'Administration publique, dirigeants et cadres supérieurs d'entreprise	2,8%
2	<i>Professionals</i> / Professions intellectuelles et scientifiques	7,5%
3	<i>Technicians and associate professionals</i> / Professions intermédiaires	10,9%
4	<i>Clerks</i> / Employés de type administratif	6,7%
5	<i>Service workers and shop and market sales workers</i> / Personnel des services et vendeurs de magasin et de marche	9,9%
6	<i>Skilled agricultural and fishery workers</i> / Agriculteurs et ouvriers qualifiés de l'agriculture et de la pêche	6%
7	<i>Craft and related trades workers</i> / Artisans et ouvriers des métiers de type artisanal	24%
8	<i>Plant and machine operators and assemblers</i> / Conducteurs d'installations et de machines et ouvriers de l'assemblage	12,7%
9	<i>Elementary occupations</i> / Manoeuvres et agents non qualifiés de l'entreprise, de la surveillance et de la manutention	19,5%
10	<i>Armed forces</i> / Forces armées	0%

## Annexe 4

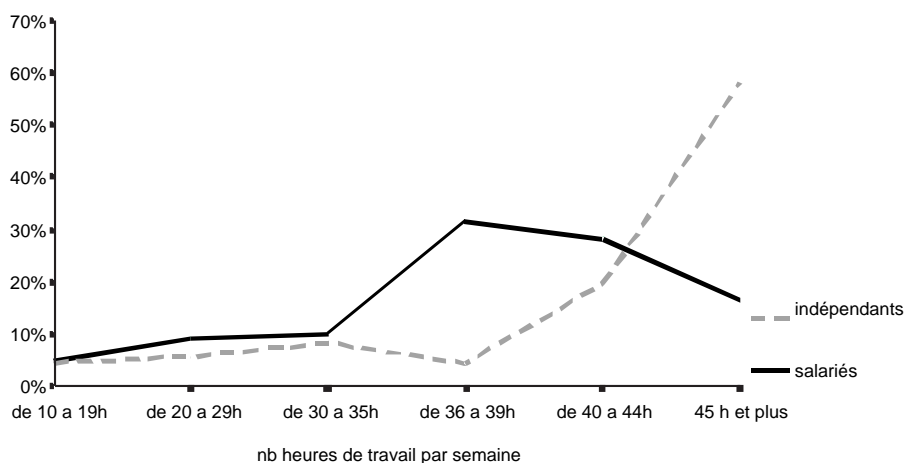
## Durée du travail dans les pays de l'U.E.

La durée hebdomadaire moyenne de travail en Europe est de **39,3 heures**, tous travailleurs confondus. Le détail donne :

→ *salariés* : 37,73 h / semaine en moyenne

→ *travailleurs indépendants* : 47,06 h / semaine en moyenne

### Temps de travail en Europe (moy = 39.38 h/sem.)



Les **pays de l'U.E. où les salariés travaillent le plus longtemps** sont la Grèce et le Portugal (26,6% de salariés de ces deux pays travaillent plus de 44 heures par semaine, contre une moyenne européenne de 16%), suivis par l'Espagne (24%) et le Royaume-Uni (22,6%).

Les **pays de l'U.E. où les salariés travaillent le moins longtemps** sont le Royaume-Uni (24% des salariés travaillent moins de 30 heures par semaine - dont 12% moins de 20 heures - contre une moyenne européenne de 14%), suivi des Pays-Bas (19% travaillent moins de 30 heures).

Les **pays de l'U.E. où les travailleurs indépendants travaillent le plus longtemps** sont la Belgique (76,4% travaillent 45 heures ou plus, contre une moyenne européenne de 58%), l'ex RDA (73%), l'Irlande (72%), la France et l'Autriche (71% chacune).

Ceux où **les travailleurs indépendants travaillent le moins longtemps** sont les Pays-Bas (19% travaillent moins de 30 heures par semaine, contre 10% en moyenne dans l'U.E.), l'ex.RFA (18%), la Finlande et le Royaume-Uni (14% chaque).

Ainsi, il ressort de l'observation des tableaux ci-dessous certaines particularités dans l'U.E. :

- Le Royaume-Uni se distingue par ses horaires atypiques pour la population salariée, aux deux extrémités : temps de travail très longs et temps de travail très courts, relativement aux moyennes européennes ;
- Les Pays-Bas sont le pays européen où l'ensemble des travailleurs (indépendants ou salariés) travaillent le moins ;
- C'est en Europe du Sud que les salariés ont les semaines de travail les plus longues (mis à part le cas particulier du Royaume-Uni).
- En revanche, les pays où les travailleurs indépendants ont les semaines de travail les plus longues se situent davantage dans le centre de l'U.E.

#### TEMPS DE TRAVAIL DES SALARIES SELON LE PAYS

% ligne

	Nombre d'heures de travail par semaine					
	de 10 à 19h	de 20 à 29h	de 30 à 35h	de 36 à 39h	de 40 à 45h	45h + et
UK	11,7%	12,0%	10,4%	28,0%	15,4%	22,6%
DK	3,9%	8,5%	10,1%	57,4%	7,3%	12,8%
FIN	1,1%	3,3%	9,1%	33,0%	42,4%	10,9%
IRL	2,1%	7,1%	11,1%	27,8%	33,3%	18,6%
S	1,7%	10,1%	11,6%	10,7%	54,1%	11,8%
I	3,4%	9,9%	6,2%	25,4%	36,5%	18,6%
NL	8,0%	11,2%	10,4%	26,0%	33,6%	10,8%
B	3,7%	10,9%	6,6%	40,4%	24,0%	14,4%
P	2,4%	4,7%	12,2%	8,4%	45,7%	26,6%
FR	3,1%	9,4%	10,7%	48,2%	14,8%	13,9%
L	1,2%	8,0%	2,6%	2,1%	68,8%	17,5%
WD	3,6%	9,5%	11,7%	41,0%	23,3%	10,9%
OD	0,7%	4,5%	11,0%	18,7%	51,9%	13,2%
E	2,4%	4,8%	9,3%	10,4%	49,4%	23,7%
AU	1,3%	7,9%	5,1%	28,5%	38,2%	19,0%
GR	2,5%	6,5%	8,9%	6,5%	49,0%	26,6%
U.E.	4,6%	9,2%	10,1%	31,7%	28,2%	16,2%

## TEMPS DE TRAVAIL DES INDEPENDANTS PAR PAYS

% ligne

Nombre d'heures de travail par semaine						
	de 10 à 19h	de 20 à 29h	de 30 à 35h	de 36 à 39h	de 40 à 45h	45h+ et plus
UK	5,0%	9,3%	14,2%	0,5%	26,6%	44,3%
DK		8,5%	9,5%	20,2%	5,2%	56,6%
FIN	3,7%	11,0%	11,2%	2,2%	18,3%	53,6%
IRL	1,9%	2,5%	8,0%	2,6%	13,2%	71,8%
S		8,5%	15,8%	2,2%	35,5%	38,0%
I	3,0%	3,0%	5,2%	3,8%	25,2%	59,8%
NL	8,3%	11,2%	10,8%	1,3%	15,0%	53,4%
B	3,0%	3,0%	7,2%		10,3%	76,4%
P	2,1%	5,2%	5,6%	1,2%	21,5%	64,3%
FR	3,9%	1,7%	6,6%	4,4%	12,1%	71,3%
L	4,0%	5,6%		2,9%	26,4%	61,1%
WD	9,3%	8,4%	8,7%	12,3%	13,6%	47,8%
OD	1,2%	1,5%	3,3%	0,6%	20,3%	73,1%
E	2,1%	5,9%	9,2%	0,8%	23,0%	59,0%
AU	0,8%	5,1%	3,9%	7,1%	11,8%	71,2%
GR	2,7%	6,6%	10,2%	0,1%	14,6%	65,8%
U.E.	4,3%	5,6%	8,2%	4,2%	19,5%	58,1%

**1/ POPULATION GLOBALE :**

Value Label	Mean	Std Dev	Cases
For Entire Population	39,3061	12,1236	*****
1,00 UK	37,6360	14,0823	24468562
2,00 DK	36,7251	10,3076	2452623
3,00 F	40,1927	10,8858	2345349
4,00 IRL	42,5002	13,4455	1084346
5,00 S	38,0603	8,8191	4988833
6,00 I	41,3270	12,2457	20237479
7,00 NL	35,5105	12,6192	6266088
8,00 B	40,3445	12,7850	3805837
9,00 P	44,7414	15,9464	4347713
10,00 FR	39,6841	11,4628	22620022
11,00 L	40,6258	10,4529	161727
12,00 WD	37,2425	9,5812	35825978
13,00 OD	40,4069	8,3218	6224134
14,00 E	41,8450	12,6816	11719728
15,00 AU	40,9600	10,4598	4128819
16,00 GR	45,8511	17,0079	3804608

**2/ POPULATION SALARIEE :**

Value Label	Mean	Std Dev	Cases
For Entire Population	37,7330	10,0692	*****
1,00 UK	36,7357	13,3143	21074489
2,00 DK	36,2620	9,0527	2212662
3,00 F	38,9220	7,6600	1958522
4,00 IRL	39,3338	9,4304	833978
5,00 S	37,7268	8,2302	4546230
6,00 I	38,0140	8,6797	13259919
7,00 NL	35,0450	11,3042	5542732
8,00 B	36,9426	9,4128	2878491
9,00 P	41,3808	10,9451	2880262
10,00 FR	37,9769	9,1778	18917948
11,00 L	39,5316	8,2407	128728
12,00 WD	36,8203	8,3958	30202615
13,00 OD	39,2684	7,2836	5516345
14,00 E	40,5951	10,9211	8550895
15,00 AU	39,4943	8,3723	3583063
80 16,00 GR	41,2573	12,3892	1997815



### 3/ POPULATION DES TRAVAILLEURS INDEPENDANTS :

Value	Label	Mean	Std Dev	Cases
	For Entire Population	47,0690	16,4666	26717388
1,00	UK	44,4726	16,7530	3164712
2,00	DK	43,8200	17,5220	185677
3,00	F	47,5282	18,6652	349923
4,00	IRL	54,5749	17,5173	231419
5,00	S	42,6691	12,1819	399766
6,00	I	47,8275	14,5654	6404660
7,00	NL	40,7077	13,6733	611655
8,00	B	52,4854	15,6236	820120
9,00	P	52,3950	21,5601	1321122
10,00	FR	51,3812	17,1514	2875909
11,00	L	44,8904	15,2249	27429
12,00	WD	41,1416	13,7300	4873146
13,00	OD	49,4611	10,2319	676005
14,00	E	47,4075	15,2765	2570175
15,00	AU	52,2711	15,1940	480089
16,00	GR	51,5864	19,7459	1725581



## Annexe 5

## Régression sur la variable "salariés" (CDI/non CDI)

\* \* \* \* \* MULTIPLE REGRESSION \* \* \* \* \*

\* \* \* VARIABLES UTILISEES \* \* \* \*

VARIABLE DEPENDANTE : SALARIES (1 : CDI ; 2 : non CDI)

LISTE DES VARIABLES INDEPENDANTES (dichotomIQUES → : 1 : oui, 2 : non)

VARIABLES LIEES A LA STRUCTURE ET A L'INDIVIDU :

catégorie	ISCOPRIM	agriculteurs, pêcheurs
profess.	ISCOBLUE	artisans, ouvriers, OP, OS
	ISCOMED	professions intermédiaires, employés, vendeurs
	ISCOSUP	dirigeants, cadres sup, prof libérales
secteur éco.	NACEPRIM	secteur primaire
	NACE2ND	secteur secondaire
	NACETERT	secteur tertiaire
pays	PAYSDK	Denmark
	PAYSLUX	Luxembourg
	PAYSIRL	Irlande
	PAYSBELG	Belgique
	PAYSLGR	Grèce
	PAYSAUT	Autriche
	PAYSPORT	Portugal
	PAYSFIN	Finlande
	PAYSNL	Pays Bas
	PAYSALLE	ex-Allemagne de l'Est



PAYSALLO	ex-Allemagne de l'Ouest
PAYSESP	Espagne
PAYSITA	Italie
PAYSFR	France
PAYSUK	Royaume Uni
PAYSUEDE	Suède
TAILLDIC	Taille entreprise - 10 salariés vs +
Q1	sexe (1 : homme, 2 : femme)
ANCIENNT	ancienneté dans l'emploi (1 : moins de 1 an ; 2 : 1 an ou plus)
AGEDICHO	moins de 25 ans vs +
ETUDICHO	moins de 16 ans fin études vs +

VARIABLES LIEES AUX CONDITIONS DE TRAVAIL :

	Q11C1	un salaire de base fixe (1 : non ; 2 : oui)
heures	HOURS_20	20 moins de 20h/sem
	HOURS2044	de 20 à 44 heures/semaine
	HOURSMAX	45 + heures et+/sem
horaires	Q18DICHO	travail de nuit (1 : aucune nuit ; 2 : une nuit au moins)
atypiques	Q18BNW1	travail le dimanche (1 : aucun dimanche ; 2 : au moins un dimanche)
	SHIFTDIC	travail posté et/ou horaires irréguliers (1oui ; 2 :non)
	Q23E_DIC	rotation des tâches entre vous et vos collègues
	Q15H_DIC	travailler selon des délais très stricts et très courts
	Q21B_DIC	le rythme de travail dépend des demandes directes de clients
	Q20B_DIC	possibilité de faire une pause quand on le souhaite
	Q22B_DIC	possibilité de modifier vos méthodes de travail
	Q15A_DIC	positions douloureuses ou fatigantes
	Q15D_DIC	mouvements répétitifs mains/bras (1 : toujours à 1/4 du temps ; 2 : jamais ou presque)
	Q14B_DIC	bruits forts
	Q14D_DIC	températures basses
	Q14C_DIC	températures élevées
	Q14E_DIC	respirer des vapeurs, fumées, poussières ou substances dangereuses
	Q26C_DIC	discussions avec votre supérieur
	Q26D_DIC	discussions avec collègues
	Q26E_DIC	discussions avec représentants du personnel
	Q23G_DIC	tâches complexes
	Q15F_DIC	travailler avec des ordinateurs
	Q34C05	maux de dos

Q34C10	stress
Q34C11	fatigue générale
Q34C08	douleurs musculaires dans les bras oudans les jambes
Q34C06	maux de tête
Q34C03	problèmes d’yeux
Q34C02	problèmes d’oreilles

## \* \* \* \* MULTIPLE REGRESSION \* \* \* \*

Equation Number 1	Dependent Variable..	SALARIES
Multiple R	,44547	
R Square	,19845	
Adjusted R Square	,19845	
Standard Error	,32107	

## Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	54	2816527,71334	52157,92062
Residual	110355899	11376361,5176	,10309

F = 505955,62494      Signif F = ,0000

## - - - - Variables in the Equation - - - -

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
ISCOSUP	-,019580	9,3073E-05	-,029487	-210,368	,0000
ISCOPEPRIM	,066526	3,1505E-04	,028794	211,160	,0000
ISCOBLUE	-9,09789E-04	9,0114E-05	-,001214	-10,096	,0000
NACE2NV	,027597	7,0686E-05	,038166	390,409	,0000
NACEPRIM	-,173923	2,5894E-04	-,092017	-671,660	,0000
AGEDICHO	-,095212	9,3884E-05	-,091186	-1014,144	,0000
Q1	,015376	7,0924E-05	,021280	216,80	,0000
ETUDICHO	,008402	8,3219E-05	,009580	100,962	,0000
PAYSALLE	-,045145	1,6165E-04	-,025744	-279,269	,0000
PYSAUT	-,021035	1,9387E-04	-,009740	-108,502	,0000
PAYSBELG	-,039292	2,2365E-04	-,015684	-175,690	,0000
PAYSDK	-,027376	2,4357E-04	-,009985	-112,395	,0000
PAYSESP	-,257240	1,3826E-04	-,184182	-1860,597	,0000
PAYSFIN	-,084986	2,6857E-04	-,028025	-316,440	,0000
PAYS FR	-,097297	1,0740E-04	-,099387	-905,910	,0000
PAYSGR	-,053141	2,5234E-04	-,018847	-210,597	,0000
PAYS :RL	-,007069	3,8283E-04	-,001597	-18,466	,0000
PAYSITA	-,024776	1,2249E-04	-,021143	-202,279	,0000

PAYSLUX	-,002363	,001010	-1,999E-04	-2,340	,0193
PAYSNL	-,062503	1,6094E-04	-,036242	-388,351	,0000
PAYS PORT	-,030921	2,1580E-04	-,013033	-143,285	,0000
PAYSUEDE	-,028190	1,7298E-04	-,015087	-162,967	,0000
PAYSUK	,032811	1,0559E-04	,034928	310,734	,0000
TAILLDIC	-,023761	8,4887E-05	-,025736	-279,915	,0000
ANCIENNT	-,333687	1,0421E-04	-,286801	-3202,170	,0000
QIICI	-,068480	1,3564E-04	-,043867	-504,879	,0000
HOURS_20	-,060568	1,6707E-04	-,036583	-362,528	,0000
HouR2044	,010259	8,8547E-05	,011765	115,862	,0000
Q18DICHO	,021484	9~7843E-05	,023727	219,580	,0000
018BNW1	-,012257	8,7545E-05	-,014899	-140,003	,0000
SHIFTDIC	-,017522	7,8750E-05	-,022512	-222,501	,0000
Q23E_DIC	-,002961	6,6066E-05	-,004058	-44,813	,0000
Q15H_DIC	-,003464	7,1900E-05	-,004768	-48,172	,0000
Q21B_DIC	,026297	7,0114E-05	,034956	375,053	,0000
Q20B_DIC	,014649	6,8680E-05	,020152	213,291	,0000
Q22B_DIC	,010116	7,2692E-05	,013125	139,161	,0000
Q15A_DIC	-,039893	7,4118E-05	-,055019	-538,241	,0000
Q15D_DIC	-,006058	7,0228E-05	-,008380	-86,267	,0000
Q14B_DIC	,004526	8,1739E-05	,005705	55,371	,0000
Q14D_DIC	-,00S051	8,0990E-05	-,005980	-62,366	,0000
Q14C_DIC	,004333	8,6952E-05	,004832	49,831	,0000
Q14E_DIC	-,032284	8,7532E-05	-,038075	-368,826	,0000
Q26C_DIC	-,001584	7,8645E-05	-,002103	-20,142	,0000

\*\*\* MULTIPLE REGRESSION \*\*\*

Equation Number 1                      Dependent Variable..                      SALARIES

--- Variables in the Equation ---

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
Q26D_DIC	,010445	8,8051E-05	,012675	118,621	,0000
Q26E_DIC	,025258	7,6570E~05	,030448	329,871	,0000
Q23G_DIC	,031507	7,1226E-05	,043268	442,353	,0000
Q15F_DIC	,011927	7,7225E-05	,016402	154,447	,0000
Q34C05	-,017707	8,4385E-05	-,022291	-209,839	,0000
Q34C10	-,012057	7,9818E-05	-,014933	-151,054	,0000
Q34C11	,013760	9,0735E-05	,015020	151,652	,0000
Q34C08	,006115	1,0137E-04	,006147	60,324	,0000
Q34C06	-,011222	1,0237E-04	-,010563	-103,630	,0000
Q34C03	,002053	1,1106E-04	,001717	18,489	,0000
Q34C02	-,014964	1,3518E-04	-,010460	-110,702	,0000
86 (Constant)	3,769872	,003290		1145,971	,0000



---- Variables not in the Equation ----

Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
ISCOMED	,	,	,000000	,	,
NACETERT	,	,	,000000	,	,
PAYSALLO	,	,	,000000	,	,
HOURSMAX	,	,	,000000	,	,

End Block Number 1 Tolerance = 1,00E-04 Limits reached.



Annexe 6

Régression sur la variable "santé affectée par votre travail" (oui/non)

(POPULATION SALARIEE UNIQUEMENT)

VARIABLE DEPENDANTE ; "LA TRAVAIL AFFECTE VOTRE SNATÉ" (1 :oui ; 2 :non)

\*\*\* MULTIPLE REGRESSION \*\*\*

Equation Number 1    Dependent Variable..    Q34CO1    Q34C    No. it does not affect

Multiple R                    ,73276  
 R Square                     ,53694  
 Adjusted R Square         ,53694  
 Standard Error             ,33818

Analysis of Variance

	DF	Sum of Squares	Mean Square
Regression	41	14620726,02241	356603,07372
Residual	110251237	12608764,73696	,11436

F = 3118142,88041    Signif F = ,0000

\*\*\* MULTIPLE REGRESSION \*\*\*

Equation Number 1    Dependent Variable..    Q34CO1    Q34C    No. it does not affect

---- Variables in the Equation ----

Variable	B	SE B	Beta	T	Sig T
ISCOSUP	-,019580	9,3073E-05	-,029487	-210,368	,0000
ISCOSUP	,025425	9,6948E-05	,019205	262,2S3	,0000

ISCOPRIM	-,020324	3,3149E-04	-,006351	-61,309	,0000
ISCOBLUE	2,94475E-04	9,4906E-05	2,836E-04	3,103	,0019
NACEPRIM	-,054736	2,7280E-04	-,020907	-200,645	,0000
NACE2ND	,005364	7,4524E-05	,005352	71,971	,0000
AGEDICHO	,027717	9,8952E-05	,019163	280,ld3	,0000
QI	,317406	7,4272E-05	,017380	234,348	,0000
ETUDICHO	,030209	8,5628E-05	,024864	352,797	,0000
TAILLDIC	-,016335	8,8878E-05	-,012772	-183,795	,0000
ANCIENNT	-,031875	1,1367E-04	-,019778	-280,412	,0000
SALARIES	,034688	9,8076E-05	,025041	353,680	,0000
QIICI	,037591	1,4267E-04	,017385	263,480	,0000
HOURS 20	,014981	1,7460E-04	,006530	85,802	,0000
HOURS2044	,017737	9,3013E-05	,014681	190,691	,0000
QI8DICHO	-,011497	1,0288E-04	-,009165	-111,747	,0000
Q18BNWI	,010637	9,8552E-05	,009334	107,933	,0000
Q18CNWI	-,009397	7,8274E-05	-,009451	-120,052	,0000
SHIFTDIC	,020735	8,3525E-05	,019229	248,246	,0000
Q23E_ISY	-,001431	6,8931E-05	-,001416	-20,757	,0000
Q15H_ISY	-,005766	7,2690E-05	-,005729	-79,324	,0000
Q21B_ISY	,005352	7,3306E-05	,005135	73,005	,0000
Q20B_ISY	-,017578	7,0577E-05	-,017453	-249,067	,0000
Q22B_ISY	-,021895	7,6231E-05	-,020506	-287,223	,0000
Q15A_ISY	,019943	7,7592E-05	,019845	257,024	,0000
Q15D_ISY	-,019094	7,2975E-05	-,019060	-261,654	,0000
Q14B_ISY	,027205	8,5852E-05	,024752	316,884	,0000
Q14D_ISY	,023386	8,4639E-05	,019957	276,299	,0000
Q14C_ISY	,023914	9,1404E-05	,019219	261,635	,0000
Q14E_ISY	,051685	9,2081E-05	,093998	561,299	,0000
Q26C_ISY	,013670	8,2181E-05	,013097	166,34S	,0000
Q26D_ISY	,001562	9,1340E-05	,001369	17,105	,0000
Q26E_ISY	-,020663	7,9959E-05	-,017980	-258,417	,0000
Q23G_ISY	,005097	7,4664E-05	,005052	68,267	,0000
Q15F_ISY	,009751	8,0619E-05	,009674	120,948	,0000
Q34C05	-,353264	8,8332E-05	-,320694	-3999,260	,0000
Q34C11	-,163216	9,4628E-05	-,128373	-1724,817	,0000
Q34C08	-,103076	1,0636E-04	-,074800	-969,095	,0000
Q34C06	-,068390	1,0770E-09	-,046335	-635,004	,0000
Q34C03	-,185914	1,1666E-04	-,111750	-1593,620	,0000
Q34C02	-,063920	1,4205E-04	-,032255	-449,970	,0000
Q34C10	-,378398	8,3582E-05	-,337948	-4527,243	,0000
90 (Constant)	,454697	9,3351E-04	487,081		,0000



\*\*\* MULTIPLE REGRESSION \*\*\*

Equation Number 1    Dependent Variable..    Q34CO1    Q34C    No. it does not affect

--- Variables not in the Equation ---


Variable	Beta In	Partial	Min Toler	T	Sig T
ISCOMED	,	,	,000000	,	,
NACETERT	,	,	,000000	,	,
HOURSMAX	,	,	,000000	,	,

End Block Number 1    Tolerance = 1,00E-04 Limits reached.





---

## Bibliographie

A.C. Decouflé et M. Maruani, “Pour une sociologie de l’emploi” (Towards a sociology of employment), *Revue française des affaires sociales*, 3, 1987.

S. Dhondt, *Monitoring occupational health and safety in Europe : Time constraints and autonomy. Description and implications*. Netherlands Organisation for Applied Scientific Research, TNO, 1996.

M. Gollac, S. Volkoff, “Citius, Altius, Fortius. L’intensification du travail” (Citius, Altius, Fortius. The intensification of work), *Actes de la Recherche en Sciences Sociales*, September 1996.

M.-T. Join-Lambert, *Politiques Sociales* (Social policies). Presses de la Fondation Nationale des Sciences Politiques & Dalloz, 1994.

M. Maruani & E. Reynaud, *Sociologie de l’emploi* (Sociology of employment), La Découverte, 1993.

U. Mückenberger & al., *Manifeste pour une Europe sociale*, “L’emploi, le travail et les droits sociaux” (Manifesto for a social Europe, “Employment, work and social rights”), éd. Desclée de Brouwer, 1996.

P. Paoli, “Les conditions de travail en Europe” (Working conditions in Europe), *Santé et Travail*, 17 (Sept. - Oct. 1996).

P. Paoli, *First European Survey on the Work Environment*, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 1992.

N. Sandret, “Précarité, précarisation, santé et travail. Comment aborder cette question? Comment délimiter son champ?” (Precariousness, health and work. How to tackle this question? How to define its scope?), *Travail*, 30, Winter 93/94.

A. Supiot, *Notions of contracts of employment and labour relations in Europe*, Report for the Commission of the European Communities, January 1992.

L. Vogel, "L'affaire Ardystil ou les conséquences extrêmes de la précarisation" (The Ardystil affair or the extreme consequences of precariousness), *Travail*, 30, Winter 1993/1994.

United Nations Development Programme, 1996, *World report on human development*, Economica - Paris

"Flexibilité et aménagement du travail" (Flexibility and working hours), *Social Europe*, European Commission, supplement 1, 1995.

*Employment in Europe*, European Commission, Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Luxembourg, 1995.

*Labour Force Survey. 1995 Results*, EUROSTAT, Documents and Statistics, Luxembourg, 1996. (p.138)

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

**Précarité et conditions de travail dans l'Union Européenne**

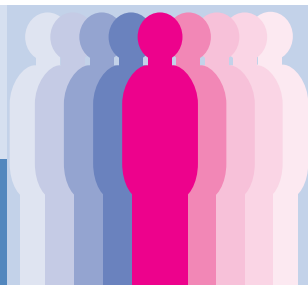
Luxembourg: Office des publications officielles des Communautés européennes

1998 – 106 p. – 21 x 29,7 cm

ISBN 92-828-3045-4

Prix au Luxembourg, TVA exclue : ECU 30





# Précarité et conditions de travail dans l'Union Européenne

Le travail précaire inclut non seulement les travailleurs avec des contrats à durée déterminée et des contrats d'intérim ainsi que certaines catégories d'indépendants, mais aussi certains travailleurs à temps partiel ou les bas salaires.

Ces formes de travail augmentent et constituent de plus en plus un passage obligé lors de l'entrée sur le marché du travail. Des conditions de travail dégradées y sont en outre le plus souvent associées.

Au regard des problèmes posés par ces conditions de travail dégradées, au regard également de la question de l'emploi, au regard enfin du débat sur la flexibilité la Fondation a décidé de procéder à une analyse plus fine du phénomène de la précarité dans le travail. La présente étude vise à illustrer son importance, ses effets, ses raisons, en fournissant aux décideurs l'information quantifiée dont ils ont besoin.

Prix au Luxembourg TVA exclue: ECU 30

ISBN 92-828-3045-4



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES  
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

L-2985 Luxembourg



9 789282 830451