

# PRÉCARITÉ ET CONDITIONS DE TRAVAIL DANS L'UNION EUROPÉENNE

La présente brochure est basée sur l'analyse des résultats de la Deuxième Enquête sur les Conditions de Travail menée en 1996 par la Fondation Européenne. (voir page 7)

La sous-population retenue pour l'analyse (les salariés, à l'exclusion des apprentis) est de 12.099 cas.

- L'emploi salarié représente 82% de l'emploi total dans l'Union Européenne. L'emploi salarié précaire (contrats de travail à durée déterminée et travail intérimaire) représente 15% de l'emploi salarié dans l'U.E..
- L'emploi précaire représente 49% des emplois salariés occupés depuis moins d'1 an et tend à constituer une étape obligée d'entrée sur la marché du travail. Ceci explique qu'il touche davantage les jeunes, d'autant plus s'ils ont arrêté leurs études assez tôt.
- Les **comparaisons internationales** sont rendues difficiles du fait de la non homogénéité des définitions et:
  - de la part du travail indépendant (qui peut être considérée par certaines catégories d'indépendants comme une forme de précarisation);
  - de la part du travail à temps partiel (qui peut être une cause de précarité pour le salarié lorsqu'il n'est pas désiré).
- Les emplois non permanents existent dans des proportions différentes selon la structure du marché du travail européen. L'emploi précaire est le **plus développé** dans :
  - les groupes professionnels les moins qualifiés (salariés agricoles, manoeuvres...),
  - les secteurs économiques caractérisés par une forte activité saisonnière (secteur primaire, hôtellerie-restauration...) et
  - les entreprises de petite taille.
- Les **conditions de travail des travailleurs précaires** présentent une **pénibilité accrue** par rapport au travailleurs permanents:
  - 57% des intérimaires ont des positions de travail douloureuses ou fatigantes (contre 42% des permanents);
  - 38% sont exposés à des bruits intenses (29%);
  - 66% effectuent des gestes répétitifs (55%);
  - 46% ont des tâches courtes répétitives (36%).
- Les salariés ayant un contrat de travail à durée indéterminée ont les taux d'**absentéisme** au travail les plus forts.
- Au niveau de l'**organisation du travail** et du contenu des tâches, les travailleurs précaires:
  - effectuent un travail plus monotone et répétitif;
  - ont moins l'occasion d'acquérir de nouvelles connaissances à travers leur travail et bénéficient de moins de formation;
  - s'ils sont moins soumis que les travailleurs permanents à des cadences élevées, ils disposent en revanche de beaucoup moins d'autonomie dans la gestion de leur travail et de leur temps;
  - sont moins consultés et participent moins aux décisions.
- Ces conditions de travail sont reflétées par les **problèmes de santé** déclarés:
  - plus de troubles musculo-squelettiques (liés en particulier à une plus grande exposition aux risques physiques et au travail répétitif) et plus grande fatigue;
  - en revanche moins de stress et de problèmes de santé mentale (du fait d'une moindre exposition à des rythmes élevés de travail).
- Ces conditions de travail dégradées s'expliquent prioritairement par le profil même des emplois concernés. Toutefois le fait d'avoir un statut précaire aggrave incontestablement la situation de travail (autrement dit dans des postes de travail identiques la précarité induit des conditions de travail plus difficiles).



L'emploi salarié sous statut précaire (contrats de travail non permanents : CDD\* et intérim) représente 12,5% de l'emploi total dans l'U.E. (15% des seuls emplois salariés). Cette forme atypique de l'emploi salarié est très liée à la conjoncture : elle représente en effet 49% du total des emplois salariés occupés depuis moins de un an dans l'U.E<sup>1</sup> (43% l'emploi total). (Figures 1 et 2)

Le recours aux contrats de travail à durée déterminée ou à l'intérim - surtout au moment de l'embauche - se retrouve dans l'ensemble des pays de l'U.E. Deux pays s'illustrent par des taux d'emploi salarié sous contrats précaires particulièrement élevés : l'Espagne (40% des emplois salarié sont contractés sur une base précaire) et

la France (22%). A l'inverse, le Luxembourg et l'Autriche se distinguent par des taux d'emploi salarié précaire très bas (9%).

Le temps partiel, lorsqu'il n'est pas choisi, peut aussi être un facteur de précarité de l'emploi. C'est au Royaume Uni que les taux de salariés travaillant à temps partiel sont les plus élevés, et ce, particulièrement lorsque le contrat de travail est précaire (CDD ou intérim).

Les différences culturelles, législatives ou structurelles existant entre les pays de l'U.E. rendent difficiles des comparaisons par pays.

### Répartition des salariés selon le contrat de travail

Pourcentages globaux

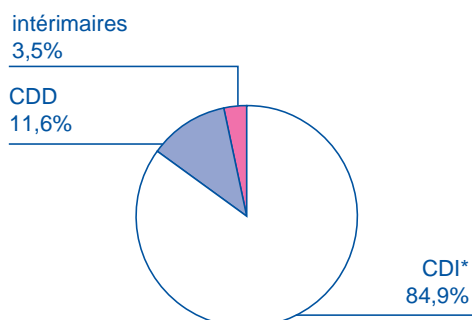


Figure 1

Moins de 1 an dans l'emploi

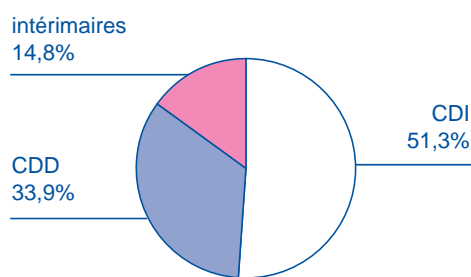


Figure 2

### ■ Caractéristiques individuelles

#### \* L'âge

L'âge est corrélé avec la précarité de l'emploi de façon très nette pour les moins de 25 ans. Cet effet d'âge provient du lien très fort existant entre emploi précaire et embauche. On remarque que, à l'autre bout, les individus de plus de 54 ans nouvellement embauchés (ancienneté inférieure ou égale à 1 an) sont également plus touchés par des formes précaires de l'emploi. Globalement, ce sont les personnes nées durant le "Baby-Boom" de l'après guerre et jusqu'au début des années soixante qui occupent le plus des situations d'emploi stable aujourd'hui, en Europe. (Figure 3)

#### \* Sexe

Les femmes représentent 44% de la population salariée (42% du total des travailleurs de l'U.E.). Globalement

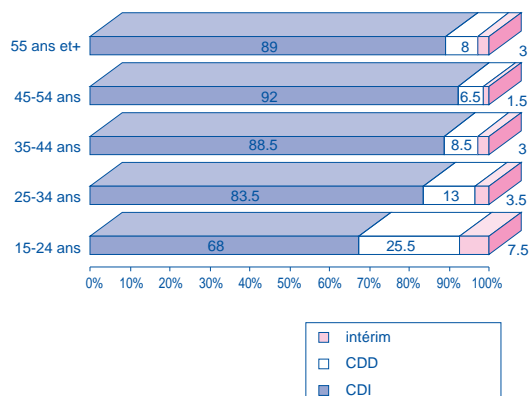


Figure 3

les femmes sont plus touchées que les hommes par les formes précaires de l'emploi salarié : elles représentent en effet 48% des salariés employés sur la base d'un CDD ou en tant qu'intérimaire.

Mais la différence essentielle en termes de statut d'emploi pour les femmes est le travail à temps partiel (TP). Elles représentent en effet 74,5% du total des salariés travaillant moins de 36 heures par semaine.

### Salariées femmes: durée du travail et statut (en %)

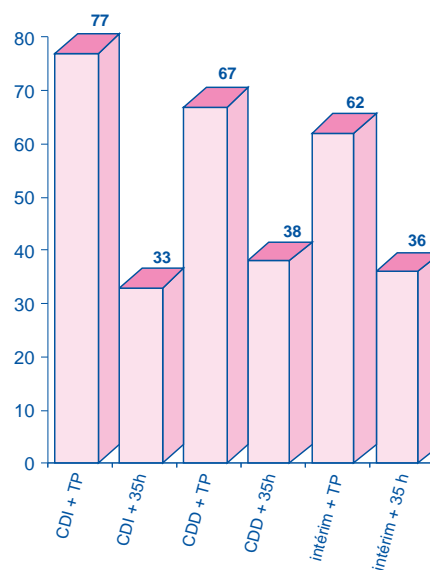


Figure 4

<sup>1</sup> On suppose que les emplois occupés depuis moins d'un an sur la base d'un contrat précaire (CDD ou intérim) le sont depuis le jour d'embauche sur cette base statutaire.

\* CDD: Contrats à Durée Déterminée CDI: Contrats à Durée Indéterminée

Cette sur-représentation des femmes est d'autant plus forte pour les emplois salariés stables (CDI). (Figure 4)

*\* Age à la fin des études*

Pour le groupe des salariés nouvellement embauchés, les individus ayant un faible niveau d'études (arrêt des études avant 16 ans) sont plus touchés par des formes

d'emploi salarié précaires que ceux qui ont quitté l'école plus tard.

Cependant, le fait d'avoir réalisé des études longues ne constitue pas une protection contre l'emploi précaire. En effet, en moyenne, les salariés ayant terminé leur études après l'âge de 19 ans sont 16% à être employés sous contrat précaire.

**■ Répartition structurelle**

*\* catégorie professionnelle*

Les groupes professionnels les plus touchés par les formes précaires de l'emploi salarié sont caractérisés par un faible niveau de qualification. Il s'agit en effet des salariés agricoles et ouvriers du secteur primaire, et des manoeuvres et ouvriers non qualifiés (respectivement 35% et 26% de salariés sous contrats précaires sur le total des salariés). (Figure 5)

*\* secteur économique*

C'est dans le secteur primaire, dans celui de la restauration et dans la construction que les emplois non permanents sont les plus concentrés (respectivement 35,6%, 26,7% et 16% d'emploi salarié précaire sur le total des emplois salariés), secteurs caractérisés par une forte activité saisonnière.

*\* taille de l'entreprise*

Le recours aux contrats de travail précaires est plus fréquent dans les petites entreprises (de 1 à 9 salariés)

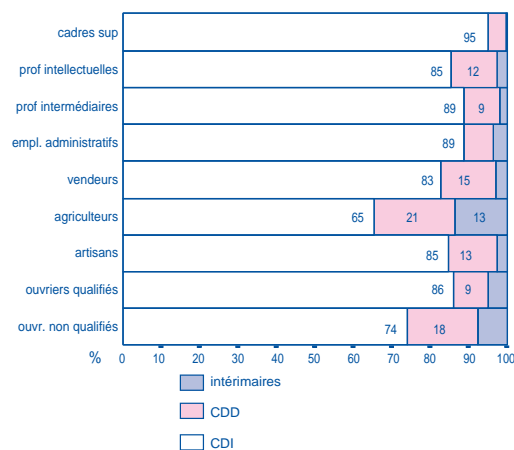


Figure 5 (en%)

que dans les entreprises plus grandes (21% de contrats non permanents contre 11% dans les entreprises de 500 et plus salariés).

**■ Exposition aux risques physiques**

43% des salariés de l'U.E. souffrent de postures pénibles durant au moins un quart du temps, et presque 30% d'entre eux sont exposés, au moins pendant un quart du temps, à des "bruits si forts qu' [ils doivent] élever la voix pour parler aux gens".

Les salariés employés sous contrat précaire - en particulier les travailleurs intérimaires - sont nettement plus touchés que les autres par des facteurs de pénibilité physique, que ce soit dans la réalisation de leur travail (positions pénibles, manutention de charges lourdes...) ou dans leur environnement de travail (bruit, environnement toxique, ...). (Figure 6)

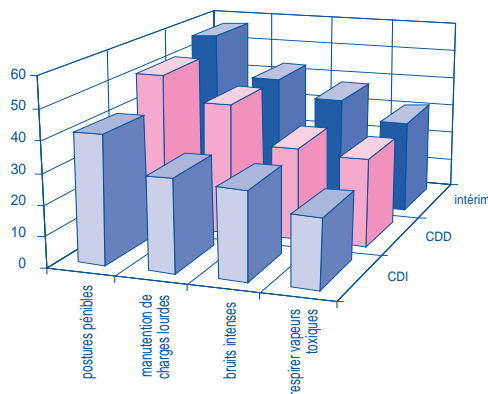


Figure 6 (en%)

**■ Absentéisme**

25,5% des salariés de l'U.E. ont été au moins une fois absents pour raisons de santé liées au travail au cours de l'année précédente. Globalement, on observe un lien entre absentéisme et pénibilité du travail, l'absentéisme étant plus développé chez les individus subissant des conditions de travail pénibles que chez les autres. Cette relation se retrouve, à type de contrat de travail égal.

Pourtant, si l'on compare les trois groupes de salariés, on s'aperçoit que les plus souvent et les plus

longuement absent sont par ailleurs les moins exposés à des risques physiques : les salariés employés avec un CDI. Ainsi précarité de statut et absentéisme sont-ils inversement corrélés, comme si le lien stabilité de statut - absentéisme était plus fort que le lien pénibilité du travail - absentéisme : un travailleur intérimaire subissant de façon permanente des postures de travail pénibles est en moyenne moins absent qu'un salarié ayant un CDI et ne subissant quasiment jamais ce type de posture. (Tableau 1)

Tableau 1

Nombre moyen de journées d'absence			
positions de travail pénibles :	CDI	CDD	intérim
exposition permanente	9	6	2,4
aucune exposition	2,7	2	0,7

## ■ Travail répétitif

Avoir un travail répétitif et pénible n'est pas rare en Europe. Ainsi, plus de 56% des salariés de l'U.E. sont amenés à réaliser des mouvements répétitifs de la main ou du bras durant au moins un quart du temps. Le travail répétitif est plus largement répandu parmi les salariés employés sous contrat précaire. Ainsi, plus de 65% des travailleurs intérimaires et 64% des salariés employés avec un CDD doivent exécuter des "mouvements répétitifs de la main ou du bras" durant au moins un quart du temps, contre "seulement" 55% des salariés ayant un CDI. (Figure 7)

L'intérêt vis-à-vis du travail réalisé est corrélé avec le degré de pénibilité physique ressentie. Ainsi, on s'aperçoit que les salariés les plus nombreux à trouver leur travail monotone et peu enrichissant sont les intérimaires et, dans une moindre mesure, les salariés ayant un CDD.

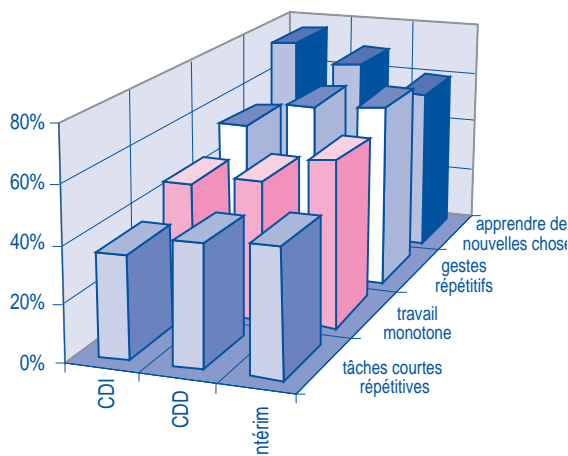


Figure 7

## ■ Surqualification / sousqualification

Se sentir trop ou trop peu qualifié par rapport au contenu de l'emploi occupé, c'est exprimer une insatisfaction vis à vis de son travail. Les travailleurs intérimaires sont, de loin, ceux pour lesquels l'inadéquation entre leurs tâches et leur qualification est la plus forte. En effet, presque un travailleur intérimaire sur trois pense que son travail ne correspond pas à ses aptitudes. (Figure 8)

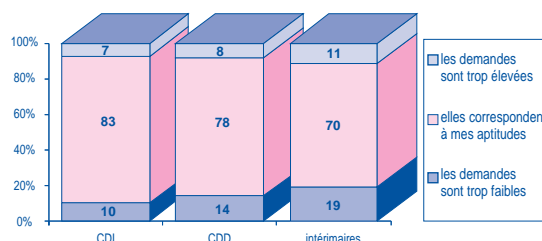


Figure 8

## ■ Rythmes et cadences

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", et 58% obéissent à des "délais très stricts et très courts" (au moins durant un quart du temps). Cette caractéristique du travail est en progression depuis la Première Enquête Européenne sur les Conditions de Travail (réalisée en 1991).

Dans l'ensemble, ces contraintes de rythme de travail touchent tous les salariés dans des proportions importantes, quel que soit le type de leur contrat de travail. On note toutefois que les délais très courts et très stricts sont davantage subis par les salariés employés sur une base permanente (CDI), alors que

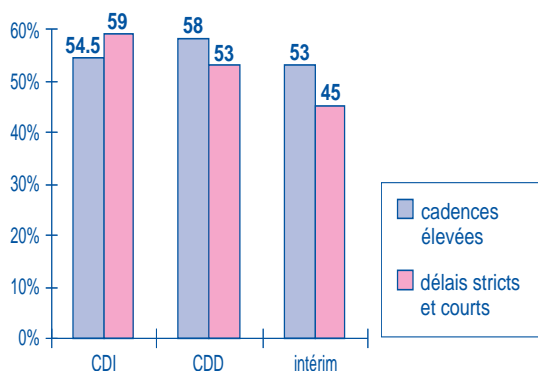


Figure 9

Tableau 2

<i>Facteurs déterminants des rythmes de travail des salariés (% au moins 1/4 du temps)</i>				
	CDI	CDD	intérimaires	total salariés
clients, passagers, etc.	67	61	50,5	66
collègues	40	43,5	47,5	41
contrôle hiérarchique direct	37,5	51,5	55,5	40
normes de production	37	36	38	37
vitesse automatique d'une machine ou déplacement d'un produit	22,5	23,5	31,5	23

travailler selon des cadences élevées touche plus les salariés employés avec un CDD. (Figure 9)

Les salariés ayant un CDI, puis ceux ayant un CDD sont proportionnellement les plus amenés à être en contact avec des personnes extérieures sur leur lieu de travail. Délais stricts et demande marchande sont donc corrélés.

En revanche, 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. (Tableau 2)

### ■ Autonomie

La **part d'autonomie** des salariés européens est globalement assez réduite. En effet, sur la population salariée occupant leur emploi depuis au moins un an<sup>2</sup>, 42% ne peuvent faire une pause quand ils le souhaitent, 39% ne peuvent modifier librement l'ordre de leurs tâches et presque un tiers ne peuvent intervenir ni sur

les méthodes de travail, ni sur les cadences de travail. Les salariés employés sous contrat précaire ont, à chaque fois, moins de liberté personnelle pour ajuster leurs rythmes de travail, adapter leurs méthodes, ou encore modifier l'ordre des tâches. En revanche, peu de différences existent en ce qui concerne des heures fixes de début et de fin de travail chaque jour. (Tableau 3)

**Tableau 3**

Au moins 1 an dans l'emploi (%):	CDI	CDD	intérimaires	total salariés
Horaires fixes	71,5	73	71	<b>72</b>
Pas de liberté de décider quand prendre des congés	46,5	55	57	<b>47,5</b>
Ne peuvent faire une pause quand ils le souhaitent	41,5	46	42	<b>42</b>
Ne peuvent choisir ou modifier leur cadence ou vitesse de travail	30,5	37	41	<b>31,5</b>
Ne peuvent choisir ou modifier l'ordre de leurs tâches	38	44,5	49	<b>39</b>
Ne peuvent choisir ou modifier leurs méthodes de travail	30,5	41	37,5	<b>31,5</b>

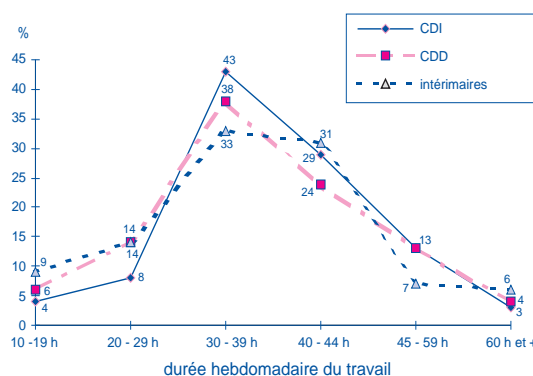
### ■ Temps de travail

La durée de travail hebdomadaire moyenne pour l'ensemble des salariés de l'U.E. est de 38 heures. Les salariés employés sous contrat précaire sont à la fois davantage exposés à des durées de travail très longues et à des durées de travail très courtes. Cette tendance aux durées de travail atypiques est particulièrement nette pour les travailleurs intérimaires.

C'est au Royaume Uni que la proportion de salariés employés sur une base précaire et travaillant à temps partiel est la plus forte (57% travaillent moins de 36 heures par semaine, dont 23% entre 20 et 30 heures et 20% moins de 20 heures par semaine). L'Europe du Sud est en revanche caractérisée par des proportions de salariés employés sur une base précaire travaillant plus de 44 heures par semaine très élevées (32% en Italie, 31% en Espagne, et 27% en Grèce et au Portugal, contre 17% en moyenne). (Figure 10)

\* *Temps plein / temps partiel*

Les salariés employés sur une base précaire sont proportionnellement plus nombreux à travailler à temps partiel : 36% des intérimaires et 32% de salariés ayant un CDD travaillent moins de 36 heures par semaine, contre 22% des salariés ayant un CDI.



**Figure 10**

Pour un même type de contrat de travail, les salariés employés à temps partiel sont proportionnellement moins touchés par (ou ressentent moins) des conditions de travail pénibles que ceux qui travaillent plus de 35 heures par semaine. Cependant, le sens des relations observées globalement perdure, les salariés cumulant statut précaire et temps partiel ayant toujours des conditions de travail plus pénibles que les salariés ayant un CDI (qu'ils travaillent à temps partiel ou à temps plein).

<sup>2</sup> Filtre choisi de façon à dépasser le biais causé par la période d'arrivée dans un nouvel emploi, peu propice aux prises d'initiatives individuelles. On note que pour cette population nouvellement arrivée dans un emploi, l'écart d'autonomie entre ceux qui ont un CDI et les salariés employés sur une base précaire (en particulier les travailleurs intérimaires) est très prononcé, à l'avantage des premiers.

*\* Horaires atypiques, travail posté ...*

Un salarié sur cinq travaille au moins une nuit par mois, un sur quatre travaille au moins un dimanche par mois, et près de un sur deux travaille au moins un samedi par mois. Globalement, le statut d'emploi stable ne protège pas particulièrement des horaires de travail atypiques, puisque les différences de pourcentage sont faibles. En revanche, c'est sur le nombre de nuits, de dimanches ou de samedis passés à travailler que la

différence se fait, à l'avantage des salariés ayant un CDI.

Le travail posté et les horaires irréguliers concernent avant tout les travailleurs intérimaires, qui sont plus de 40% à travailler dans ces conditions (respectivement 21% et 20%). Les salariés ayant un CDD sont davantage concernés par des horaires irréguliers que ceux qui ont un CDI, mais ils ne sont pas plus exposés que ces derniers au travail posté (15%). (Tableau 4)

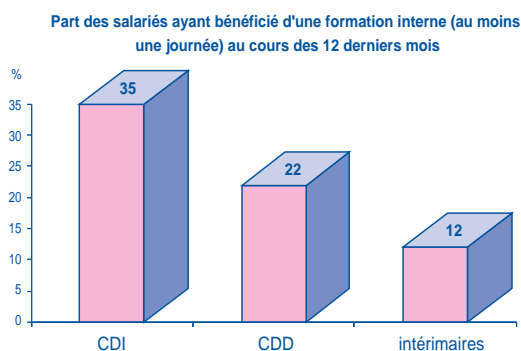
**Tableau 4**

%	CDI	CDD	intérimaires	total salariés
travail de nuit (au moins 1 par mois)	19%	21	22	<b>19,5</b>
travail le dimanche (au moins 1 par mois)	25	26,5	26	<b>25,5</b>
travail le samedi (au moins 1 par mois)	48	49,5	50	<b>48,5</b>
travail posté ou horaires irréguliers	30	32	41	<b>31</b>

**■ Intégration au sein du lieu de travail**

*\* formation interne*

Plus de 32% des salariés de l'U.E. ont bénéficié d'une formation interne au cours de l'année précédant l'enquête. Les efforts des entreprises en direction de la formation interne vont avant tout vers les salariés employés sous contrat permanent (CDI). A l'inverse, ce sont les individus dont le lien contractuel avec l'entreprise dans laquelle ils travaillent est le plus éloigné (les travailleurs intérimaires, recrutés par le biais d'une agence de travail intérimaire) qui sont proportionnellement les moins nombreux à avoir suivi une formation interne au cours des douze derniers mois. (Figure 11)

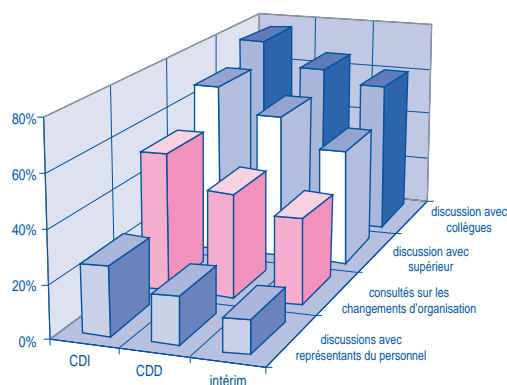


**Figure 11**

*\* participation*

C'est avec leurs collègues que les salariés sont avant tout amenés à discuter de problèmes relatifs à leur travail (75%). Deux tiers sont amenés à en parler avec leur supérieur, et seulement un quart en discutent avec les représentants du personnel (ce dernier pourcentage doit sans doute sa faiblesse au fait que toutes les entreprises n'ont pas de représentants du personnel élus).

Etre employé sur une base précaire est corrélé avec une participation aux discussions internes moindre, d'autant plus pour les travailleurs intérimaires. On observe la

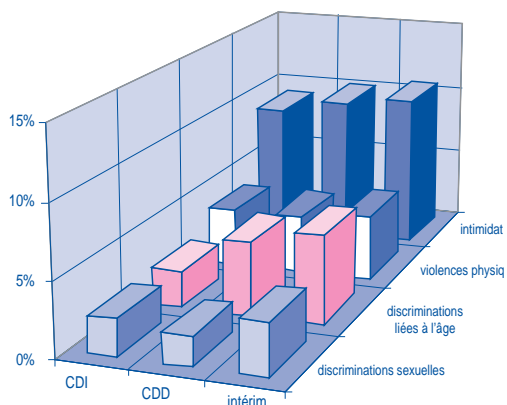


**Figure 12**

même relation pour ce qui est d'être consulté à propos des changements organisationnels au sein du lieu de travail. (Figure 12)

*\* discriminations*

Les violences psychologiques, qui se traduisent par des tentatives d'intimidation, sont le type de violence le plus répandu sur le lieu de travail. Les salariés les moins bien intégrés à l'entreprise sont les plus sujets à des discriminations de tous ordres. (Figure 13)



**Figure 13**



## ■ Santé

Presque 60% des salariés ayant au moins une année d'ancienneté et travaillant à temps plein<sup>3</sup> pensent que leur travail "affecte" leur santé. Les problèmes de santé les plus fréquents sont les maux de dos (31% des salariés en souffrent) et le stress (ressenti par 29% des salariés).

La plus forte exposition des salariés sous statut précaire à des conditions de travail pénibles physiquement a des conséquences pour la santé des salariés. Ainsi, les salariés employés sous contrat précaire (surtout les intérimaires) souffrent-ils davantage de problèmes liés à la santé physique (troubles musculo-squelettiques, maux de dos,...), mais sont moins exposés au stress et aux problèmes de santé mentale. (Figure 14)

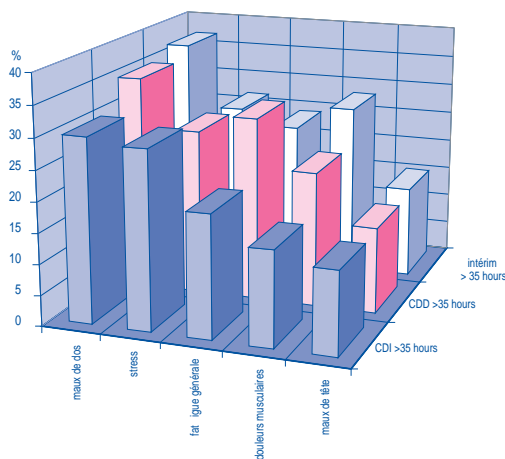


Figure 14

## ■ Une différence qualitative qui dépasse les spécificités structurelles

L'écart qualitatif observé globalement entre salariés précaires et salariés permanents se retrouve, dans des proportions spécifiques, au sein de chaque catégorie professionnelle prise en particulier.

Par la réalisation d'une régression (permettant de contrôler l'ensemble des caractéristiques structurelles des emplois), nous avons d'autre part vérifié qu'il existait un *effet net* des caractéristiques liées aux conditions de travail sur le fait d'occuper un emploi salarié permanent ou non. Ce sont en effet les

caractéristiques liées à la *santé* des individus et à la *richesse des tâches* qui sont apparues les plus déterminantes dans le modèle, devant le groupe professionnel, le pays, le secteur, le sexe, etc.

Par conséquent, si la plus grande exposition des salariés précaires à des conditions de travail pénibles, voire dangereuses, est premièrement liée au fait que les emplois précaires sont concentrés dans des catégories structurelles du marché du travail particulières, elle est cependant également le fruit d'une précarité renforcée, *toute choses égales par ailleurs*, pour les salariés ayant un statut instable.

### Catégories utilisées

La distinction selon le type de contrat de travail s'est faite d'après la question Q7 de l'enquête :

- "Etes-vous principalement... 1) travailleur indépendant  
 2) salarié avec un contrat à durée indéterminée  
 3) salarié avec un contrat à durée déterminée  
 4) salarié avec un contrat temporaire, d'intérimaire  
 5) en apprentissage ou en formation, en stage } exclusion  
 6) autre } de  
 7) NSP " } l'analyse

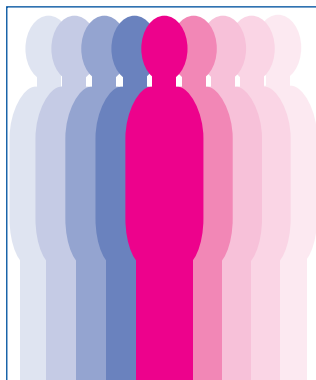
La distinction entre temps plein et temps partiel se fait sur la base du seuil des 35 heures de travail hebdomadaires. Ce seuil a été décidé arbitrairement, compte tenu de l'absence d'une définition unique du temps partiel pour l'U.E. Cette approche surévalue le temps partiel. Elle permet néanmoins de mettre en valeur le groupe des individus travaillant moins que la "normale" (moyenne horaire hebdomadaire pour les salariés de l'U.E. : 38 heures).

## LA DEUXIÈME ENQUÊTE EUROPÉENNE SUR LES CONDITIONS DE TRAVAIL

La Fondation Européenne a mené deux enquêtes sur les conditions de travail en Europe (1991, 1996). La Deuxième Enquête sur les Conditions de Travail a été menée en janvier 1996 auprès de 15.800 travailleurs à travers l'ensemble de l'UE. 1000 travailleurs dans chaque Etat Membre (15 Etats Membres en 1996) ont été questionnés simultanément sur leurs conditions de travail. L'échantillon est représentatif de la population au travail (salariés et indépendants). Il s'agit d'une enquête sur questionnaire, sur la base d'entretiens en face à face, hors du lieu de travail. Le questionnaire couvre tous les aspects des conditions de travail: environnement physique et conception des postes de travail, horaires de travail, organisation du travail, relations sociales sur le lieu de travail.

Brochure réalisée par Véronique Letourneux

<sup>3</sup> Filtre choisi en raison du lien fort existant entre santé et durée du travail (durée hebdomadaire et ancienneté).



# PUBLICATIONS

## AUTRES PUBLICATIONS

*Les publications de la Fondation sont en vente auprès des agences de vente de l'UE ou directement auprès de l'Office des Publications des Communautés Européennes, L-2985, Luxembourg. Dans le cas où le prix n'est pas indiqué, le document est gratuit et disponible directement auprès de la Fondation.*

### 1. Précarité et conditions de travail dans l'Union Européenne

Cat. N°. SF-12-98-821-FR-C  
ECU 30.00

### 2. Conditions de travail des indépendants dans l'Union Européenne (Resumé)

Cat. N° SX-08-97-896-FR-C

### 3. The Second European Survey on Working Conditions (1996)

(disponible uniquement sous forme de disquette).  
Cat. N°. SX-05-97-414-EN-Y,  
ECU 16.00.

### 4. Les Conditions de Travail dans l'Union Européenne (Resumé)

Cat. N°. SX-05-97-414-FR-C

- Un disquette contenant l'ensemble des données brutes de l'Enquete sous forme SPSS est disponible, sous certaines conditions et par demande expresse à la Fondation.

### 5. First European Survey on the Work Environment (1991-1992).

Cat. N°. SY-75-92-114-EN-C  
ECU 22,50.

### 6. Première Enquête Européenne sur l'Environnement au Travail (1991-1992). (Resumé).

Cat. N°. SY-75-92-477-FR-C

### 7. Gender and Working Conditions in the European Union.

Cat. N° SX-12-98-207-EN-C  
ECU

### 8. Gender and Working Conditions in the European Union. (Resumé)

Cat. N°. SX-12-98-215-FR-C

### 9. Time Constraints and Autonomy at Work in the European Union.

Cat. N°. SX-09-97-389-EN-C  
ECU: 20

### 10. Les contraintes de temps et l'autonomie au travail dans l'Union Européenne (Resumé)

Cat. N°. SX-08-97-888-FR-C

## NOUVELLES PUBLICATIONS

### 1. Working Hours and Working Conditions

### 2. Employee Participation and Health and Safety in Europe

## POUR PLUS D'INFORMATION

Pour plus d'information sur ce thème, contacter Dimitrios Politis, **Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail**, Wyattville Road, Loughlinstown, Co. Dublin, Irlande.  
**Tél:** + 353 1 204 31 00,  
**fax:** + 353 1 282 64 56,  
**e-mail:** dimitrios.politis@eurofound.ie.

Copyright: Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail, 1997. 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.

## 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 2826 456/2824 209

**E-mail:** postmaster@eurofound.ie

EF/97/42/FR



OFFICE DES PUBLICATIONS OFFICIELLES  
DES COMMUNAUTÉS EUROPÉENNES

