

**Rapport du Conseil fédéral
élaboré en réponse au postulat 97.3070 Rennwald du 6 mars 1997
(Formes de travail atypiques)**

1. Point de départ

Le 6 mars 1997, le postulat Rennwald 97.3070 (Formes de travail atypiques) a été déposé au Conseil national. Le texte déposé est le suivant:

Le Conseil fédéral est invité à présenter un rapport sur le développement des formes de travail atypiques (travail à durée déterminée, location de services, travail sur appel, travail de nuit, etc.) dans notre pays, sur ses conséquences économiques, sociales, physiques, psychologiques et pour la société, et à présenter des propositions en vue d'en prévenir et d'en combattre les effets les plus néfastes.

Le postulat est développé comme suit:

Dans certains pays, on estime qu'environ un tiers des salariés du secteur privé ne sont plus employés sur la base d'un contrat de travail à durée déterminée. En Suisse - comme dans d'autres pays d'ailleurs - on ne dispose que de très peu de données sur cette explosion des formes de travail atypiques, laquelle confine au phénomène de société. Le rapport demandé devrait donc, dans un premier temps, fournir une évaluation statistique solide quant à l'ampleur du problème.

Mais le phénomène doit aussi être analysé d'un point de vue qualitatif, dans la mesure où, en règle générale, les formes de travail atypiques ne sont pas à l'avantage des salariés: bas salaires, sécurité sociale diminuée (p. ex. lorsque le salaire est insuffisant pour être soumis aux dispositions de la prévoyance professionnelle, perspectives de carrière faibles ou nulles, augmentation du stress, exercice des droits syndicaux pratiquement réduit à néant, isolement, etc.). Dans un deuxième temps, le rapport devrait par conséquent fournir des indications aussi précises que possible sur les conséquences du travail atypique, avant de présenter des propositions en vue de les prévenir et de les combattre.

Dans sa déclaration du 21 mai 1997, le Conseil fédéral s'est déclaré prêt à accepter le postulat. Ce dernier a été adopté au Conseil national le 20 juin 1997.

Le présent rapport donne suite au postulat Rennwald.

2. Contexte politique

De part et d'autre, on entend des voix redouter que les emplois précaires ne se soient multipliés au cours des années nonante. C'est surtout le travail sur appel qui se trouve sous les feux de la critique. Il convient dès lors de se demander si des mesures politiques sont nécessaires pour éviter le développement de tendances fâcheuses sur le marché du travail. S'agissant spécifiquement de la question du travail sur appel, on ne manquera pas de mentionner l'initiative parlementaire Dormann du 22 mars 2002 (02.417 – Réglementer le travail sur appel), qui demande l'introduction dans le CO ou dans une autre loi fédérale de dispositions régissant spécifiquement le travail sur appel (voir chiffres 3 et 5).

3. Les études Ecoplan et Henneberger

Jusqu'ici, la discussion sur les emplois précaires ne disposait que de peu de données fiables sur lesquelles se fonder. Cet état de fait a conduit la Commission de surveillance du fonds de compensation de l'assurance-chômage à faire réaliser deux études :

- « *Prekäre Arbeitsverhältnisse in der Schweiz - Theoretisches Konzept und empirische Analyse der Entwicklungen von 1992 bis 2002* ». Etude réalisée par l'Institut Ecoplan Bern (Michael Marti, Stephan Osterwald, André Müller). La version intégrale n'est disponible qu'en allemand mais il existe une version abrégée en français (« *Emplois précaires en Suisse – Conception théorique et analyse empirique de l'évolution de 1992 à 2002* »).
- « *Eine empirische Analyse der Arbeit auf Abruf in der Schweiz - Determinanten und ökonomische Bewertung dieser Beschäftigungsform* ». Etude réalisée par le Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (FAA), Université de St Gall (Fred Henneberger, Alfonso Sousa-Poza, et Alexandre Ziegler). N'existe qu'en allemand.

Les deux études ont été achevées en 2003 et sont disponibles en allemand sur le site Internet du SECO. Le numéro 2/2004 de "La vie économique" en présente une synthèse en français.

Le mandat de réalisation de ces deux études a été confié suite à l'initiative Dormann évoquée précédemment. Néanmoins, il était clair dès le départ que les résultats pourraient également être utilisés pour répondre au postulat Rennwald.

4. Emplois précaires

Dans la langue courante, on entend par emplois précaires des emplois qui présentent un facteur d'insécurité supérieur à celui qui s'attache aux emplois normaux. Cette insécurité peut être temporelle, économique ou avoir trait à la protection de celui qui travaille (voir explications plus détaillées sous chiffre 4).

Etant donné qu'il n'y a pas d'unanimité sur la notion d'"emploi précaire" dans la littérature économique, l'étude Ecoplan a confectionné sa propre définition à partir d'éléments tirés de la littérature spécialisée. Une analyse statistique basée sur cette définition et portant sur l'ampleur des emplois non traditionnels ou précaires dans la population résidente permanente a ensuite été effectuée. Pour son analyse statistique, l'étude se base sur les résultats de l'Enquête suisse sur la population active (ESPA). Les auteurs de l'étude ont également mené à titre complémentaire des entretiens avec des représentants des employeurs et des syndicats afin d'évaluer l'importance des emplois précaires aux yeux des partenaires sociaux.

Il n'entrait pas dans l'objet de cette étude de discuter des conséquences de mesures qui pourraient être mises en œuvre sur le marché du travail. C'est la raison pour laquelle les auteurs n'ont pas exposé dans l'étude les options évoquées par les partenaires sociaux lors des entretiens.

4.1 Méthode

Le marché du travail est en profonde mutation. Les emplois traditionnels se voient remplacés de plus en plus par des emplois flexibles se distinguant des emplois traditionnels.

Notions

Nous entendons par "**emploi traditionnel**" (et son synonyme "emploi normal"), conformément à la définition de Bosch (2001), un "*emploi dépendant, stable, bénéficiant d'une protection sociale, dont les conditions (horaire de travail, salaire, prestations sociales) sont réglées sur une base minimale par une convention collective de travail, le droit du travail et le droit social*".

Sont considérés comme **emplois non traditionnels** les emplois qui ne répondent pas à la définition de l'emploi traditionnel. L'étude Ecoplan utilise aussi la formule "**emplois flexibles**" comme synonyme.

Les formes de travail non traditionnelles ou flexibles peuvent offrir davantage de liberté tant aux employeurs qu'aux travailleurs. Ainsi le travail à temps partiel jouit d'une bonne réputation car il présente en général des conditions correctes.

D'autres formes de travail flexibles, comme le travail sur appel ou la pseudo-indépendance, sont par contre problématiques car elles exposent le travailleur à une forte insécurité et ne lui laissent guère de possibilité de participer à l'aménagement du rapport de travail.

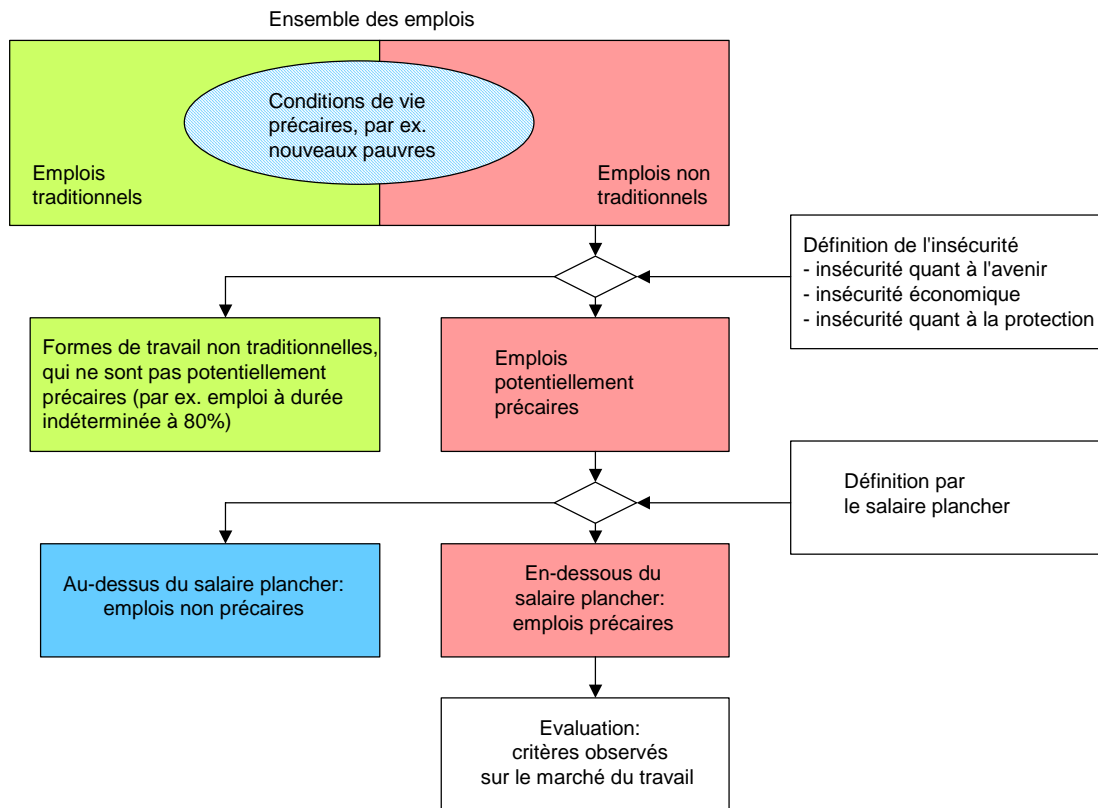
Ces nouvelles formes de travail modifient à long terme les conditions du marché du travail pour tous les acteurs; c'est certainement là leur conséquence majeure. La demande d'emplois flexibles a pour conséquence que les personnes prêtes à se montrer flexibles possèdent un avantage concurrentiel sur celles qui n'ont pas les moyens d'en faire autant.

Description du problème et délimitation des emplois précaires

Un *emploi* est précaire lorsqu'il présente certaines caractéristiques d'insécurité (voir p. 4) et que ces dernières ne répondent pas au souhait du travailleur. Cela n'implique pas qu'une personne qui a un emploi précaire a des *conditions de vie précaires*. La personne en question peut avoir choisi volontairement, c'est-à-dire sans y avoir été contrainte, ce genre d'emploi par exemple parce qu'elle est étudiante ou parce qu'un autre membre du ménage assure le revenu principal. L'emploi n'en mérite pas moins le qualificatif de précaire. Les travailleurs disposés à accepter un emploi temporaire, à durée déterminée ou sur appel, modifient la donne sur le marché du travail pour tous ceux qui désirent ou sont contraints d'avoir un emploi normal. D'un autre côté, une personne peut souffrir de conditions de vie précaires même en ayant un emploi normal. La littérature économique a donné un nom aux personnes actives qui souffrent de conditions de vie précaires: les nouveaux pauvres (*working poors*)¹.

¹ Plusieurs études ont déjà été consacrées au phénomène de la nouvelle pauvreté en Suisse (Office fédéral de la statistique, 2001, Gerfin et al., 2002). La présente étude se concentre sur les emplois précaires. La différence est d'importance lorsqu'il s'agit de discuter des mesures envisageables: la résorption de la nouvelle pauvreté appelle principalement des transferts sociaux sous condition de revenu, tels qu'allégements fiscaux ou subventions de salaire, tandis que la lutte contre les emplois précaires soulève des questions fondamentales d'aménagement des rapports de travail.

Graphique 1: Formes de travail traditionnelles et non traditionnelles, nouveaux pauvres et emplois précaires



Les emplois précaires sont marqués par l'insécurité

Partant des diverses définitions trouvées dans la littérature, nous décrivons ici la précarité à l'aide du **critère clé de l'insécurité**, mais en utilisant la notion d'**insécurité relative**. Dès lors, lorsque nous parlerons d'"emploi précaire", nous désignerons toujours par là un emploi présentant un déficit de sécurité par rapport à un emploi normal.

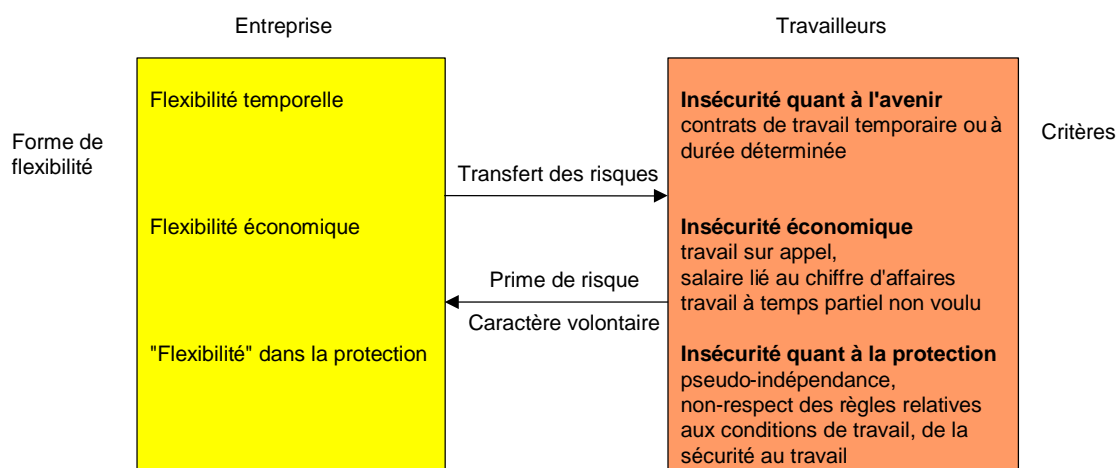
Nous distinguerons trois types principaux d'insécurité:

- **L'insécurité quant à l'avenir**
 - Caractéristique: insécurité accrue face à l'avenir.
 - Exemples: le travail temporaire, les contrats de travail à durée déterminée.
- **L'insécurité économique**
 - Caractéristique: revenu incertain.
 - Exemples: le travail sur appel, le travail à domicile sans stipulation contractuelle d'un nombre fixe d'heures.
- **L'insécurité quant à la protection**
 - Caractéristique: dispositions de protection inexistantes ou insuffisantes.
 - Exemple: la pseudo-indépendance.

Tous les emplois comportant une insécurité ne sont pas précaires

L'insécurité – considérée par rapport à la sécurité que procurent des conditions de travail normales – a été tenue jusqu'ici pour un aspect essentiel des emplois non traditionnels. Cette appréciation repose sur le fait que, dans les emplois non traditionnels, l'insécurité de l'employeur est souvent répercutée sur le travailleur.

Graphique 2: Partage des risques entre l'entreprise et les travailleurs



Ce graphique montre les possibles besoins de flexibilité des entreprises et les conséquences qu'entraîne un éventuel transfert de risques de l'employeur au travailleur. Certains travailleurs voient ce transfert d'un bon œil, par exemple s'il est compensé par une prime. La compensation peut être pécuniaire (salaire supérieur) ou revêtir une forme individuelle non matérielle issue de la flexibilité du contrat de travail (horaire de travail souple dont l'aménagement est laissé au travailleur). Aussi certaines personnes choisissent-elles volontairement de travailler dans un contexte relativement incertain.

Dans l'étude Ecoplan, les emplois précaires ont été définis par la conjugaison de deux éléments, l'insécurité et son caractère non choisi:

Un emploi est réputé précaire lorsqu'il engendre une relative insécurité ni souhaitée ni compensée financièrement.

Cette définition générale a été précisée comme suit:

Un emploi est réputé précaire lorsqu'il comporte une insécurité majeure (économique, quant à l'avenir ou quant à la protection) et procure un revenu annuel net extrapolé en équivalent plein-temps inférieur à 36'000 CHF (sans la prime de risque) ou lorsqu'il comporte deux insécurités majeures ou plus et procure un revenu annuel net inférieur à 60'000 CHF (sans la prime de risque).

On ne peut fixer un salaire plancher en éliminant tout arbitraire. Néanmoins, l'intégration d'un salaire plancher dans la définition repose sur l'idée qu'un travailleur ayant un salaire élevé peut trouver des solutions de rechange sur le marché du travail, possède une bonne employabilité et ne se trouve donc pas en situation de travail précaire.

L'étude Ecoplan a cherché à établir non seulement le nombre des emplois précaires et leurs diverses formes mais encore si le ménage du travailleur en emploi précaire avait besoin ou non du revenu de cet emploi pour vivre. Les critères utilisés à cet effet sont présentés en détail dans le texte intégral de l'étude.

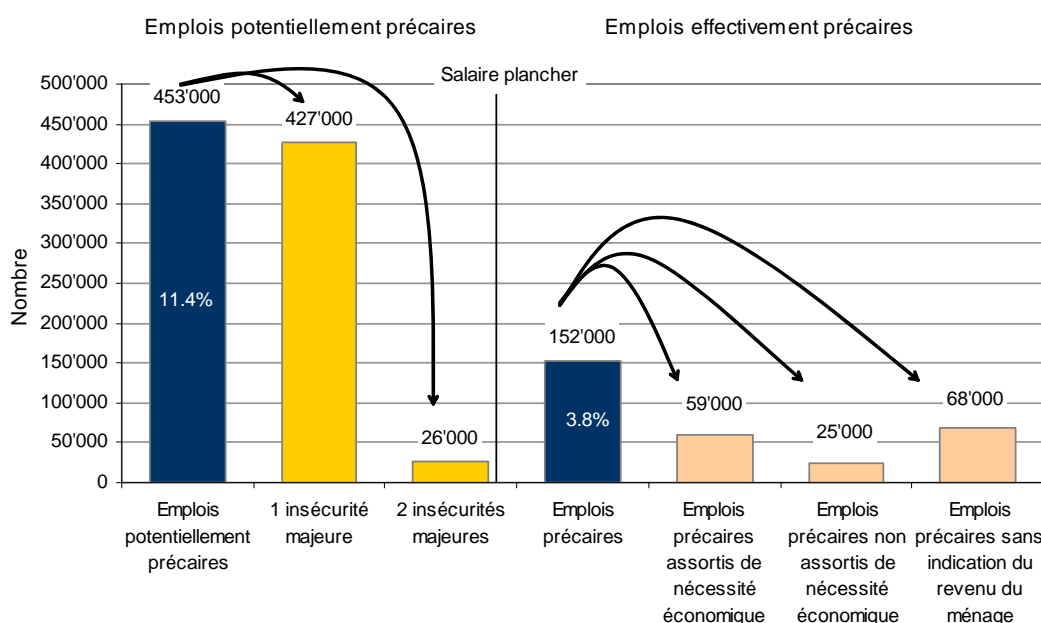
4.2 Résultats

Chiffres pour l'année 2002: 152'000 emplois précaires

Le nombre des emplois précaires au regard de critères mesurables est évalué sur la base de la population résidente permanente. En ce qui concerne la population résidente non permanente, seules des estimations sommaires ont pu être faites. Il n'en sera pas question dans ce condensé. Le graphique 3 présente les chiffres pour l'année 2002:

- Emplois potentiellement précaires: emplois précaires au regard des critères mesurables.
- Emplois précaires: emplois précaires au regard des critères mesurables et dont le salaire n'atteint pas le montant plancher retenu.
- Emplois précaires avec ou sans nécessité économique: il a été déterminé si le ménage avait besoin du revenu provenant de l'emploi précaire pour vivre en considérant que le revenu d'existence d'un ménage s'élevait à 60'000 CHF par an.

Graphique 3: Chiffres pour l'année 2002



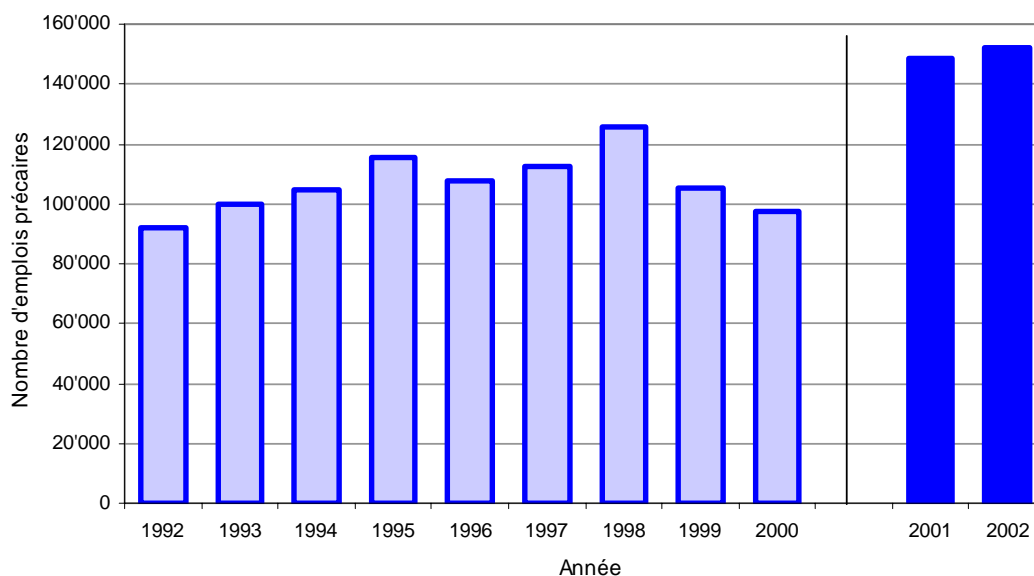
Selon le graphique 3, le nombre d'emplois potentiellement précaires recensés en 2002 dans la population active résidente permanente s'élève à quelque 453'000 et concerne 11,4% des salariés. Ces emplois comportent dans la majorité des cas une insécurité majeure, rarement deux. Ce graphique montre en outre que le nombre d'emplois précaires tombe à 152'000, soit 3,8% des salariés, si l'on tient compte d'un salaire plancher de 42'000 CHF. Comme les contrats de travail normaux et donc la majorité des postes à plein temps ne sont pas des emplois précaires, le volume de travail (exprimé en heures de travail) effectué par les personnes en emploi précaire correspond à 2,1% du volume de travail fourni par l'ensemble des salariés.

Le graphique 3 montre enfin que 2,5 % des actifs résidents permanents - ce qui correspond aux deux-tiers des personnes en emploi précaire - ont un emploi précaire dont le revenu est nécessaire à leur ménage pour vivre.

Pas d'augmentation du nombre d'emplois précaires dans les années 90 mais changement de niveau entre 2000 et 2001

Comment a évolué le nombre des emplois précaires depuis le début des années 90? Le graphique 4 retrace cette évolution: sur l'ensemble de la décennie 90, leur nombre n'a pas augmenté. La modification du questionnaire de l'enquête suisse sur la population active (ESPA) en 2001 s'est traduite par un changement de niveau et les résultats enregistrés à partir de 2001 ne sont pas comparables à ceux des années précédentes.

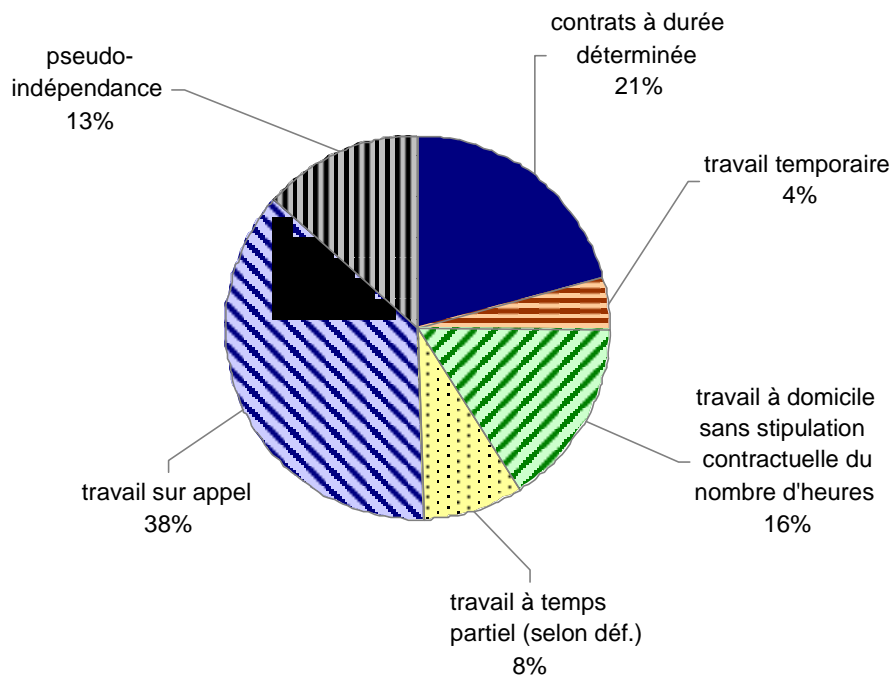
Graphique 4: Nombre d'emplois précaires de 1992 à 2002 (incluant depuis 2001 le travail sur appel et la pseudo-indépendance)



Principal responsable du saut vers le haut: le travail sur appel

En 2002, 152'000 personnes avaient un emploi précaire. Elles se répartissaient toutefois assez inégalement entre les diverses formes d'emplois précaires: le travail sur appel arrivait très largement en tête avec quatre contrats sur dix (voir graphique 5); venaient ensuite, en ordre décroissant, les contrats de travail à durée déterminée, la pseudo-indépendance et le travail à domicile sans stipulation du nombre d'heures.

Graphique 5: Répartition, en %, selon la forme de travail précaire en 2002

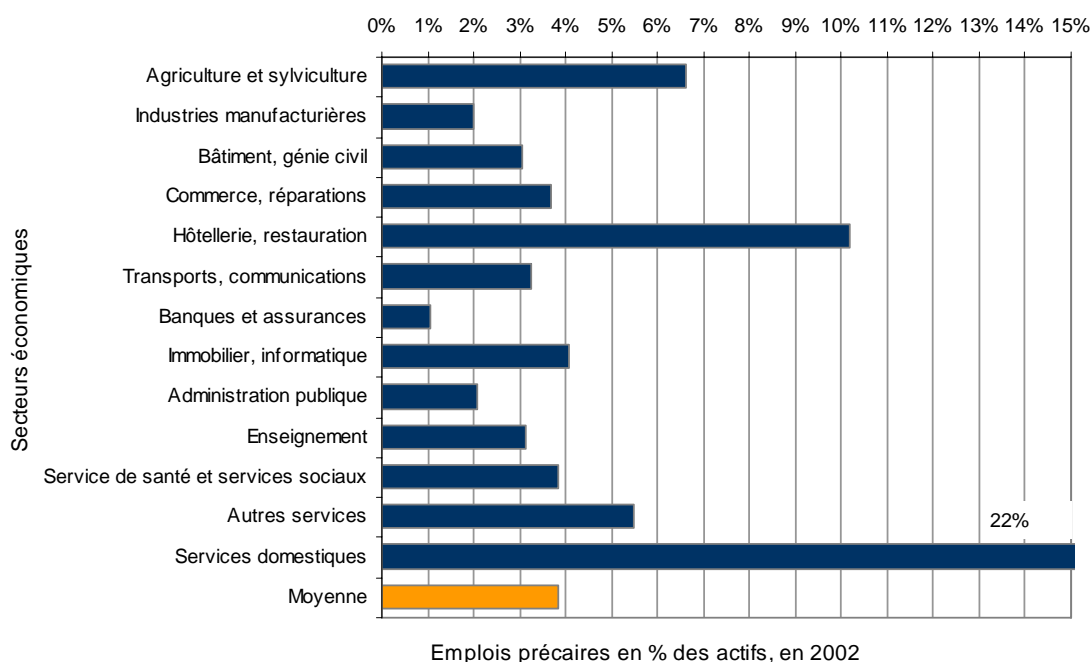


Fortes disparités entre les secteurs économiques

Il est intéressant d'examiner non seulement comment a évolué le nombre de contrats dans les différentes formes d'emplois précaires mais encore dans quels secteurs ces emplois sont plus nombreux que la moyenne. Le graphique 6 donne la répartition des emplois précaires par secteur économique en pour cent des actifs.

Il ressort de l'analyse par secteur que les emplois précaires sont beaucoup plus fréquents que la moyenne dans les services domestiques (par ex. aide-ménagère), l'hôtellerie, l'agriculture et les autres services (notamment ramassage et traitement des déchets, divertissement/culture/ sport, prestations de services personnelles). La fréquence élevée de l'emploi précaire dans les services domestiques s'explique certainement par la difficulté à syndicaliser les travailleurs occupés dans ce domaine. Inversement, le bon fonctionnement du partenariat social explique la proportion relativement faible d'emplois précaires en particulier dans la construction et les industries manufacturières. Enfin, les emplois précaires sont extrêmement rares dans le secteur de la banque et des assurances.

Graphique 6: Emplois précaires selon les secteurs économiques, en %, en 2002



Catégories de travailleurs menacés: les femmes, les jeunes et les personnes ayant un niveau d'instruction inférieur à la moyenne

L'analyse des emplois précaires selon des critères socio-démographiques a livré de nombreux résultats instructifs. Il apparaît que trois de ces critères influencent de manière significative la probabilité d'avoir un emploi précaire: le **sexe**, l'**âge** et le **niveau de formation**. Si ce constat était en soi attendu, sa netteté est par contre surprenante:

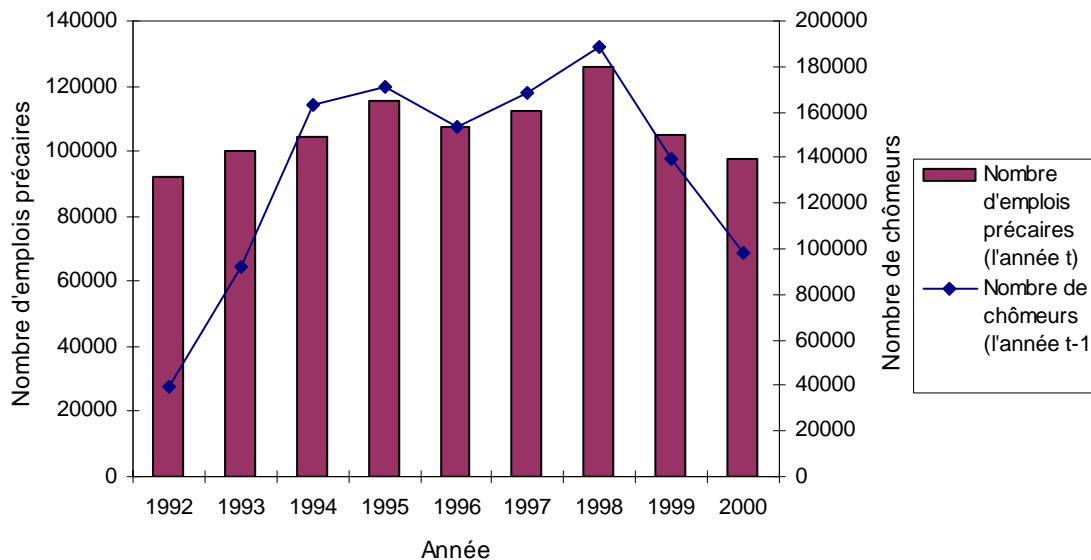
- L'analyse montre que les femmes sont environ trois fois plus souvent concernées par les formes de travail précaires que les hommes. Diverses explications sont avancées là: certains y voient une conséquence de la situation généralement moins favorable des femmes, comparée à celle des hommes, sur le marché du travail; d'autres arguent que les emplois précaires touchent surtout les personnes qui apportent un second salaire; or la majorité d'entre elles sont des femmes.
- Les résultats ne sont pas surprenants non plus en ce qui concerne le critère formation: les personnes possédant un diplôme universitaire ont infiniment moins de risques d'avoir un emploi précaire que celles qui n'ont même pas un certificat d'apprentissage.
- Pour ce qui est de l'âge, il apparaît clairement que les jeunes de moins de 25 ans ont une probabilité supérieure à la moyenne d'avoir un emploi précaire.

L'analyse n'a pas décelé de différences significatives selon les régions linguistiques ni selon la nationalité. Le pourcentage d'emplois précaires est certes plus bas chez les Suisses allemands que chez les Romands et les Tessinois, mais la différence est minime, et elle a même diminué en 2002. La comparaison entre Suisses et étrangers donne des résultats analogues: les emplois précaires sont certes légèrement moins fréquents chez les Suisses que dans la population résidante permanente étrangère, mais l'écart n'est pas statistiquement significatif.

En période de mauvaise conjoncture, le nombre d'emplois précaires augmente.

Y a-t-il un lien entre les emplois précaires et le cours de la conjoncture? Les auteurs de l'étude ont examiné s'il existait une corrélation entre le nombre des emplois précaires et le nombre des chômeurs selon la statistique officielle.

Graphique 7: Evolution comparée du nombre d'emplois précaires et du nombre de chômeurs



Le graphique 7 donne une corrélation de 0.89 pour les années 1992 à 2000 dans l'hypothèse où l'évolution des emplois précaires suit celle du nombre de chômeurs avec un décalage („lag“) d'un an. L'hypothèse d'un lien décalé entre le premier et le second est parfaitement plausible: l'augmentation du nombre de chômeurs incite, d'une part, les employeurs à offrir davantage d'emplois qui, en d'autres circonstances, ne seraient pas attrayants aux yeux des travailleurs. D'autre part, lorsque la conjoncture va mal, le risque d'entreprise s'accroît; les employeurs vont donc tenter de multiplier les contrats qui les engagent le moins possible (par ex. contrats à durée déterminée) de manière à reporter le risque d'entreprise sur les travailleurs. Inversement, lorsque la conjoncture s'améliore, la position de négociation des travailleurs se renforce et les emplois précaires deviennent moins nombreux. A cet égard aussi, notons que ce rapport de cause à effet devrait être observé sur une longue période pour étayer le constat.

5. Travail sur appel

5.1 Méthode

Pouvant prendre diverses formes, le travail sur appel n'est pas toujours compris et défini de manière uniforme dans la doctrine ni dans la jurisprudence. D'un point de vue juridique, le travail sur appel est souvent défini comme un *emploi à temps partiel* où les différents engagements ont lieu à des moments et pour une durée indéterminés fixés soit unilatéralement par l'employeur, soit sur la base d'un accord entre les parties. D'un point de vue pratique, le travail sur appel se distingue du contrat de travail à temps partiel conventionnel par le fait que les *travailleurs assument une partie du risque d'entreprise* à travers la fluctuation de leur taux d'occupation et de leur revenu. Si une durée minimale de travail est garantie dans le contrat, ce risque diminue, étant donné que l'employeur s'engage à servir le salaire complet également pour les heures qui n'auraient pas été effectuées.

Selon que l'on se réfère à une *théorie* ou à une autre en ce qui concerne le *marché du travail*, on a une appréciation très différente des formes d'emploi flexibles, comme le travail sur appel. Alors que les théories néoclassiques mettent plutôt en évidence leur contribution au bon fonctionnement des marchés du travail, les approches de type institutionnel, telles que les théories de la segmentation les considèrent souvent comme des facteurs de précarisation. Aussi dans le débat tant politique que scientifique, le travail sur appel est-il conçu tantôt comme une passerelle vers un emploi régulier – améliorant d'ailleurs la qualité de l'appariement² (ajustement entre l'offre et la demande) sur le marché du travail – tantôt comme un piège ôtant aux intéressés toute chance de rejoindre le marché primaire de l'emploi et ne leur laissant le choix qu'entre le chômage, le statut de sans-emploi et le travail sur appel.

Les données utilisées pour l'analyse empirique sont tirées de *l'Enquête suisse sur la population active (ESPA)* de 2001 et 2002. L'ESPA est une enquête représentative de la population suisse. Si cette enquête n'a été effectuée qu'auprès de quelque 19 000 personnes en 2001, elle en a touché 40 000 en 2002. C'est en 2001 que, pour la première fois, des données représentatives concernant le travail sur appel ont été recensées en Suisse. L'analyse se limite à la tranche d'âge située entre 20 et 70 ans. Le travail sur appel concerne, en activité principale, 1200 des personnes interrogées et, en activité accessoire, pas plus de 230 personnes.

5.2 Résultats

Importance du travail sur appel

En 2002, en Suisse, *plus de 196 000 personnes* (soit env. 5,4% des travailleurs) ont pratiqué le travail sur appel dans le cadre de leur *activité principale* et *quelque 35 000 personnes* dans celui d'une *activité accessoire* (soit env. 20,5% de la population active exerçant une activité accessoire). Certains signes tendent à indiquer que cette forme d'emploi prendra toujours plus d'importance.

Catégories de personnes concernées

Les catégories de population active pour lesquelles le travail sur appel est une forme d'emploi *particulièrement fréquente* sont les femmes mariées ayant des enfants, les personnes ayant un faible niveau de formation et les demandeurs d'emploi. Par ailleurs, cette forme d'emploi est plus fréquente chez les travailleurs jeunes et âgés que dans la génération d'âge moyen.

Branches

Le travail sur appel est répandu dans les *branches* qui sont exposées à une demande fluctuante, ainsi que dans les *métiers* et activités qui, du fait de leur caractère assez homogène, peuvent (assez) facilement se substituer l'un à l'autre. Il se pratique par conséquent surtout dans les professions de la santé, le commerce de détail, l'hôtellerie et la restauration. Il est intéressant de noter qu'une part importante (env. 30%) du travail sur appel est le fait du secteur public ou de branches qui lui sont fortement liées, comme le secteur de la santé et les ex-régies fédérales (p. e. la Poste et les CFF). Parmi les personnes qui travaillent sur appel, un grand nombre sont vendeurs, employés du commerce de détail, employés de commerce ou de bureau, concierges, personnel de nettoyage, serveurs, aide-soignants ou infirmiers. Dans l'ensemble, le travail sur appel se pratique surtout dans les branches et professions du *secteur des services*.

² On entend par qualité de l'appariement (ou qualité de matching) le degré de concordance entre le profil de compétences recherché par l'employeur et les compétences dont dispose effectivement le travailleur. L'efficacité du marché du travail se juge par conséquent au degré de décalage entre les compétences recherchées aux postes nouvellement créés et les compétences proposées par les demandeurs d'emploi actuels.

Garantie d'un certain nombre d'heures

Plus de la moitié des personnes travaillant sur appel ne disposent pas de la *garantie d'un minimum d'heures de travail*. Les contrats stipulant un nombre d'heures de travail hebdomadaires garanti par l'employeur sont presque assimilables au contrat de travail normal. Les salariés jeunes ou âgés ainsi que les femmes ayant des enfants peuvent plus rarement compter sur un minimum garanti que les autres travailleurs.

Passerelle vers le travail conventionnel

Le travail sur appel peut faciliter le passage à une activité régulière. Il n'est toutefois pas exclu que certaines personnes restent captives de conditions de travail atypiques et n'aient plus le choix qu'entre le chômage et la précarité (cercle vicieux des rapports de travail précaires). Il reste qu'en Suisse plus des trois quarts des personnes travaillant sur appel quittent ce statut dans le délai d'un an, ce qui dénote une *importante mobilité – dans les deux sens – entre le travail sur appel et les autres emplois*. Dans l'ensemble, les données concernant le marché suisse indiquent que le travail sur appel joue le rôle de passerelle vers des rapports de travail normaux.

Les personnes qui quittent le statut de travailleur sur appel deviennent rarement des sans-emploi. De même, celles qui contractent des rapports de travail sur appel ne sont pas majoritairement issues de la catégorie des sans-emploi. Le pourcentage de travailleurs sur appel ayant été enregistrés auprès d'un office du travail au cours des dix dernières années n'est pas supérieur à celui de travailleurs occupés dans le cadre d'un emploi traditionnel.

Salaire

Le *salaire horaire* des personnes travaillant sur appel est nettement inférieur (d'env. 20%) à celui des autres salariés. Cette différence n'est toutefois *pas* due à la forme de leur contrat de travail. Autrement dit, si ces travailleurs disposaient d'un contrat de travail « normal », leur salaire horaire ne serait pas plus élevé pour autant. La forme d'emploi dite « travail sur appel » a une influence sur le *salaire annuel*, laquelle ne tient toutefois pas à des différences de salaire horaire mais à des différences quant au *nombre d'heures travaillées*.

Changement de poste

La probabilité d'un *changement de travail* est plus forte pour les personnes travaillant sur appel que pour les autres travailleurs. Néanmoins, le degré moyen d'ancienneté des travailleurs sur appel – qui est tout de même de huit ans – n'atteste en rien d'une instabilité marquante ou d'une précarité découlant de ce type de contrat de travail. De plus, les motifs de fluctuations indiqués par les travailleurs sur appel sont révélateurs, car ils ne diffèrent guère de ceux des autres salariés. Il faut noter en outre que la mobilité des travailleurs sur appel se traduit souvent par le passage du statut de personne active à celui de personne non active (et non de chômeur). Les données de l'ESPA, qui documentent la disposition de ces personnes à prendre un emploi, permettent de constater que la grande majorité des actifs passant au statut de non-actif le font volontairement, ce qui réfute l'hypothèse selon laquelle les passages à la non-activité constitueraient une sorte de chômage déguisé. Autre constatation intéressante : la plupart des *mouvements* entre les emplois avec travail sur appel et les autres se produisent *au sein de la même entreprise*.

6. Les principales tendances depuis la clôture des études

Les deux études ne constituent que des photographies instantanées. Aussi le SECO garde-t-il un œil sur l'évolution de la situation par l'examen annuel des résultats de l'Enquête suisse sur la population active. Pour faire apparaître les tendances que l'on peut constater depuis la clôture des études nous avons introduit dans un tableau les valeurs enregistrées sur plusieurs années pour les formes de travail atypiques. Nous en avons tiré les conclusions qui suivent sur la précarité.

Evaluation des résultats de l'ESPA pour la période de 1991 à 2005

L'OFS publie périodiquement des données sur l'ampleur prise par diverses formes de travail. Les tableaux ci-dessous donnent une vue d'ensemble de l'évolution depuis 1991. Le questionnaire de l'ESPA ayant été modifié en 1996 et en 2001, il n'est pas possible de suivre l'évolution depuis 1991 pour toutes les variables. C'est pourquoi nous avons évalué séparément chacune des périodes 1991-1995, 1996-2000 et 2001-2005.

Les tableaux indiquent le pourcentage de l'ensemble des personnes actives occupées que représente chaque catégorie en 2005 ainsi que l'évolution de ce pourcentage au fil du temps. La dernière colonne rend compte de l'évolution des chiffres en valeur absolue entre 2001 et 2005 (nombre de personnes actives occupées en milliers) afin que l'on puisse se faire une idée de l'ordre de grandeur des changements qui ont eu lieu ces dernières années. La prudence est de mise lors de l'interprétation de ces données parce que l'impact des variations conjoncturelles n'est pas pris en compte ici. Par ailleurs, s'agissant de variations de peu d'importance, on ne perdra pas de vue que des erreurs d'appréciation sont toujours possibles.

On peut tirer les conclusions suivantes du tableau 1 en ce qui concerne les évolutions enregistrées entre 1991 et 2005 :

- 1) Le **travail à temps partiel** se développe tout au long des années 90 et cette tendance se poursuit sans ralentissement jusqu'en 2005. Le pourcentage d'actifs occupés travaillant à temps partiel est de 31,7% en 2005.
- 2) Le pourcentage **d'indépendants** a augmenté au cours des années 90. Une légère diminution a été enregistrée entre 2001 et 2005. Les indépendants représentaient 14% des actifs occupés en 2005.
- 3) Le **contrat de travail à durée indéterminée** demeure la règle (92% des salariés). La proportion de ce type de contrats par rapport à l'ensemble n'a pas diminué au cours des années 90. Elle a connu un léger fléchissement entre 2001 et 2005, les contrats à durée limitée ayant quelque peu gagné en importance – ce qui est probablement dû en partie à la basse conjoncture.

Tableau 1: Ampleur comparée des formes atypiques de travail et du travail conventionnel (1991-2005)

		2005	91-95	Pourcentage		Actifs en 1'000	
				96-00	01-05	2005	01-05
Taux d'occupation	Plein temps	68.3	-1.9	-2.0	-1.0	2'715	-16
	Temps partiel	31.7	1.9	2.0	1.0	1'258	51
	dont						
	0 - 49 %	14.9	-0.3	0.3	-0.1	591	1
	50-89 %	16.8	2.2	1.7	1.1	668	50
Statut d'activité	Indépendants	14.0	1.6	0.8	-0.6	557	-17
	Collaborateurs familiaux	2.0	-0.5	-0.6	-0.6	81	-21
	Travailleurs	78.9	-1.6	-0.6	1.0	3'137	69
	Apprentis	5.0	0.5	0.4	0.1	199	5
Durée du contrat*	Durée illimitée	92.0	0.8	0.3	-1.0	2'885	31
	Durée limitée, 3 ans révolus et plus	1.5	0.9	-0.7	0.5	46	17
	Durée limitée, de 6 mois à 3 ans non révolus	3.2	1.4	0.2	0.3	99	13
	Durée limitée, moins de 6 mois	1.9	0.4	-0.1	0.4	60	13
	Autre type de contrat	0.5	-2.3	-0.3	0.0	14	1
	Sans indication/ ne sait pas	1.0	-1.1	0.6	-0.2	32	-6

* Il s'agit du pourcentage de salariés (les apprentis ne sont pas pris en compte).
Source: OFS (ESPA)

Les données apparaissant dans le tableau 2 permettent de dégager les constatations supplémentaires suivantes en ce qui concerne l'évolution enregistrée pendant la dernière période, à savoir entre 2001 et 2005:

- 1) Environ les trois quarts des salariés ont des **horaires de travail** imposés ou une durée hebdomadaire ou mensuelle du travail imposée avec des heures bloquées (57,5% des salariés entrent dans la première catégorie et 15,8% dans la seconde). La seconde catégorie a toutefois légèrement perdu en importance entre 2001 et 2005. Le pourcentage de salariés ayant un temps de travail annualisé a quant à lui nettement augmenté (8,1% des salariés en 2005, ce qui représente une augmentation de 3 points en 2005 par rapport à 2001).
- 2) En 2005, 6,4% des salariés travaillaient **sur appel**. La hausse enregistrée par rapport à 2001 est de 1,2 points, soit environ 40'000 personnes. Cette hausse s'est concentrée sur l'année 2002. Elle a été suivie d'un léger recul en 2003. En 2004 et 2005, le pourcentage de travailleurs sur appel a augmenté de nouveau pour approcher du niveau de 2002.
- 3) Un peu moins d'un pour cent des salariés (0,8%) reçoit son salaire d'une **agence de travail temporaire**. Aucune évolution par rapport à 2001 n'est à constater.
- 4) Le pourcentage de personnes actives ayant un **lieu de travail changeant** a augmenté en 2005 par rapport à 2001. Le travail à domicile a quant à lui diminué quelque peu.
- 5) La semaine de travail du lundi au vendredi demeure l'horaire de travail hebdomadaire le plus fréquent (68,9% des personnes actives en 2005, ce qui correspond à une augmentation de 0,5 point par rapport à 2001). Le travail du week-end – qu'il soit occasionnel ou régulier – n'a donc pas gagné en importance.
- 6) Le pourcentage de personnes actives occupées travaillant (également ou exclusivement) **le soir et la nuit** a légèrement augmenté entre 2001 et 2005 (24,2% en 2005, ce qui représente 1,1 point d'augmentation par rapport à 2001).

- 7) Le pourcentage de **salariés effectuant un nombre restreint d'heures** (<6 heures hebdomadaires) et d'indépendants effectuant moins de 20 heures par semaine a légèrement baissé.
- 8) Le pourcentage de personnes cumulant plusieurs emplois était de 6,5% en 2005, ce qui ne représente pratiquement aucune évolution par rapport à 2001.

Tableau 2: Formes atypiques de travail (2001-2005)

	Pourcentage		Actifs en 1'000	
	2005	01-05	2005	01-05
Horaires de travail *				
Début et fin du travail à heures fixes	57.5	0.6	1805	57
Base hebdom.-/mens. avec heures bloquées	15.8	-2.8	496	-76
Base hebdom.-/mens. sans heures bloquées	7.5	-0.4	235	-8
Base annuelle	8.1	3.0	253	96
Pas de prescription formelle	10.0	0.0	313	8
Autre modèle	0.4	0.1	13	5
Sans indication/ne sait pas	0.7	-0.4	22	-13
Total	100.0	0.0	3137	69
Travail sur appel *				
Effectue du travail sur appel	6.4	1.2	201	40
dont:				
Nombre minimum d'heures garanties	3.0	0.9	95	30
Nombre minimum d'heures garanties	3.4	0.3	106	12
Sans indication/ne sait pas
Pas de travail sur appel	93.6	-1.2	2935	28
Total	100.0	0.0	3137	69
Travail temporaire *				
Travailleur recevant son salaire d'une agence de travail temporaire	0.8	0.0	27	1
Total	100.0	0.0	3137	69
Lieu de travail**				
Domicile	4.9	-0.9	184	-33
En déplacement, lieu de travail changeant	14.0	1.8	529	73
Lieu de travail fixe hors du domicile	81.0	-0.9	3057	-10
Sans indication/ne sait pas	.	.	(4)	.
Total	100.0	0.0	3774	30
Type d'horaire hebdomadaire**				
Lundi à vendredi	68.9	0.5	2601	41
Le week-end uniquement (Sa/Di)	0.8	-0.3	32	-11
Les jours ouvrables et le week-end	22.6	-0.8	851	-24
Horaire variable	7.5	0.6	284	25
Sans indication/ ne sait pas	.	.	(6)	.
Total	100.0	0.0	3774	30
Type d'horaire quotidien**				
La journée uniquement, Lu - Ve	61.0	0.4	2301	33
La journée uniquement, Lu - Ve, Sa ou Di	14.6	-1.5	552	-51
La nuit ou le soir uniquement	2.2	0.0	83	2
La journée et le soir ou la nuit	12.6	0.6	476	27
Horaire variable	9.4	0.5	356	21
Sans indication/ ne sait pas	.	.	(6)	.
Total	100.0	0.0	3774	30
Travail minimal **				
Salariés < 6 h./sem.	2.6	-0.7	97	-26
Indépendants < 20 h./sem.	2.0	-0.1	77	-3
Collaborateurs familiaux < 6 h./sem.	0.5	-0.2	19	-9
Nombre atypique d'emplois**				
Personnes ayant plusieurs emplois	6.5	-0.1	245	-1

Le nombre indiqué n'a qu'une validité statistique limitée.

* pourcentage de salariés (apprentis exclus)

** pourcentage d'actifs (apprentis exclus)

Source: OFS (ESPA)

Lien entre formes atypiques de travail et rapports de travail précaires

Le pourcentage de cas où travail atypique et conditions de travail problématiques voire précaires vont de pair n'est pas le même pour toutes les formes de travail atypiques. Il ressort de l'étude d'Ecoplan (2003) que 3,8% des personnes actives occupées, soit environ 152'000 personnes étaient confrontées à des conditions de travail précaires (telles que l'étude d'Ecoplan définit cette notion) en 2002. Elles se répartissaient de la manière suivante sur les différentes formes de travail atypique.

Tableau 3: Part d'emplois précaires dans chaque catégorie de travail atypique (en 2002)

	Actifs en 1'000	En situation précaire (en 1'000)	Pourcen- tage d'actifs en situation précaire
Indépendants (sans collaborateur) n'ayant qu'un seul mandant	54	20	37%
Travail temporaire	21	6	29%
Travail sur appel	205	58	28%
Contrats de travail à durée limitée (< 2 ans)	136	32	24%
Travail à domicile	207	24	12%
Temps partiel < 50%	604	12	2%

Sources: Ecoplan (2003), OFS, calculs réalisés par le SECO

Les données rassemblées dans le tableau 5 autorisent les réflexions suivantes : Dans les catégories **indépendants (sans collaborateur) n'ayant qu'un seul mandant, travail temporaire, travail sur appel et contrats de travail à durée limitée**, le pourcentage de conditions de travail précaires est relativement élevé (respectivement 37%, 29%, 28% et 24%), de sorte que l'on peut dire que les conditions de travail précaires (telles que les entend l'étude d'Ecoplan) représentent une véritable tendance. Pour les catégories **travail à domicile** et **travail à temps partiel <50%**, en revanche, le pourcentage de cas concernés par des rapports de travail précaires (respectivement 12 et 2%) est trop faible pour qu'il soit possible d'y voir une véritable tendance. Il ne faut en outre pas perdre de vue que le phénomène que l'on cherche à cerner ne concerne en valeur absolue qu'un nombre restreint de cas. Cela étant, il est difficile de dégager de l'ESPA des valeurs fiables sur le plan statistique en ce qui concerne l'évolution dudit phénomène. On considère en règle générale qu'une évolution est avérée sur le plan statistique au regard des résultats de l'ESPA lorsqu'elle touche plusieurs milliers de personnes au moins.

7. Conclusions

Les deux études commandées ont abouti, dans deux domaines au moins, à des résultats significatifs et reposant sur une base statistique fiable. L'étude Ecoplan examine les emplois précaires alors que le Forschungsinstitut für Arbeit und Arbeitsrecht (FAA), de l'Université de St Gall, a focalisé ses travaux sur le travail sur appel. Ces études ne rendent pas compte de manière complète de l'ensemble des formes de travail atypiques, ce qui est presque impossible étant donné l'ampleur de l'éventail existant. Les données récoltées n'en restent pas moins intéressantes et exploitables.

Les études externes et internes à l'administration ont fait apparaître que les formes de travail atypiques ont une certaine importance en Suisse. Ces formes de travail peuvent avoir un impact positif ou négatif, positif si elles apportent une réponse à une demande de flexibilité de la part de l'employeur comme du travailleur, négatif si elles débouchent sur des rapports de travail précaires.

Les investigations ont montré que, contrairement aux craintes exprimées en maints endroits, il n'y a pas eu d'explosion des rapports de travail précaires. On a certes constaté un certain lien entre la variation de leur nombre et les fluctuations conjoncturelles mais aucune tendance à la hausse n'est néanmoins à signaler dans les années à l'étude. Des études approfondies relatives au travail sur appel (la catégorie la plus représentée parmi les formes de travail atypiques) ont montré qu'il peut remplir, sur le plan socio-économique, une fonction de passerelle entre le statut de sans-emploi et l'activité lucrative non précaire.

Le Conseil fédéral considère par conséquent les dispositions du droit du travail ainsi que la jurisprudence comme suffisantes pour protéger les travailleurs des conséquences négatives des emplois précaires. La protection actuelle des travailleurs peut être qualifiée de bonne. Nombreuses sont les dispositions impératives qui contribuent à cela : dispositions de la loi sur le travail (avec notamment la réglementation du travail nocturne et dominical, de la durée du travail et du repos ainsi que de la protection de la santé), du code des obligations et de la loi fédérale sur le service de l'emploi et la location de services. Divers arrêts des tribunaux complètent les réglementations légales et dessinent les contours exacts de la protection des travailleurs. Le Tribunal fédéral a ainsi statué dans un arrêt que le travail sur appel était licite mais que le service de permanence assuré par le travailleur en dehors de l'entreprise – c'est-à-dire le temps passé par lui à attendre que l'employeur prenne contact avec lui – devait être considéré comme une prestation soumise à rémunération.³ Le Tribunal fédéral statue dans un autre arrêt que, même dans le cadre d'un contrat de travail sur appel, il y a demeure de l'employeur lorsque ce dernier fournit au travailleur brusquement un volume mensuel de travail en diminution brutale car cela constitue une violation des dispositions légales relatives au délai de congé.⁴ Qui plus est, les dispositions légales protectrices s'appliquent même aux contrats de travail en chaîne – illicites. C'est ainsi le cas des délais de congé, des dispositions sur la protection contre le licenciement (délais d'interdiction de licenciement en cas de maladie, d'accident, etc.) ou de maintien du salaire en cas d'empêchement du travailleur de travailler sans faute de sa part. Il convient de préciser ici que le Conseil national a classé le 18 mars 2005 l'initiative parlementaire Dormann, qui exigeait une réglementation du travail sur appel.

Les études présentées ici ne constituent qu'une photographie instantanée de la situation, le Conseil fédéral en est bien conscient. Aussi étudiera-t-il l'évolution de la situation au cours des années à venir.

³ ATF 124 III 249 cons. 3b.

⁴ ATF 125 III 65 cons. 4b et 5