

# Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région

## - Formes de travail et d'emploi atypiques -

Janvier 2019



Onzième rapport de l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi pour le seizième Sommet des Exécutifs de la Grande Région















#### Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région

Onzième rapport de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi pour le seizième Sommet des Exécutifs de la Grande Région

- Formes de travail et d'emploi atypiques -

Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi c/o INFO-Institut Pestelstraße 6 D-66119 Saarbrücken

Sarrebruck, Janvier 2019

Dans ce onzième rapport soumis au 16<sup>e</sup> Sommet de la Grande Région, l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi décrit et analyse la situation et l'évolution du marché de l'emploi dans la Grande Région à partir des principaux indicateurs structurels. Dans le cadre de ces rapports régulièrement adressés au Sommet des Exécutifs, l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi met continuellement à jour des données socio-économiques relatives au marché de l'emploi de la Grande Région, à partir desquelles il procède à des évaluations différenciées.

Le onzième rapport se compose de cinq cahiers :

- Situation du marché de l'emploi
- Mobilité des frontaliers
- Evolution démographique
- Situation des jeunes
- ► Formes de travail et d'emploi atypiques

Il inclut également le rapport consacré au thème spécifique de la « Situation des seniors sur le marché du travail ». Chaque cahier est introduit par des principaux indicateurs sur le marché de l'emploi.

Pour des raisons de meilleure lisibilité, il sera renoncé à l'emploi simultané du genre masculin et du genre féminin. La publication s'adresse par conséquent à la fois aux personnes de sexe féminin et de sexe masculin.



## Sommaire

Pri	ncipa	ux indicateurs du 11 <sup>e</sup> rapport de l'OIE	1
Re	marqı	ues préliminaires sur la méthodologie	8
1.	Les	contrats à durée limitée	10
	1.1	Le contrat à durée déterminée	10
		Contrats à durée déterminée	13
	1.2	Le contrat de travail intérimaire	14
		Travail intérimaire entre 2009 et 2017	16
2.	Le tr	avail à temps partiel	19
	2.1	Caractéristiques du travail à temps partiel	19
		Evolution du travail à temps partiel 2008-2017	21
		Part des femmes dans le nombre total d'emplois à temps partiel	22
	2.2	Les mini-jobs en Allemagne	23
		« Minijobber » 2017 (au 31 décembre)	24
		Evolution du nombre des personnes exerçant un mini-job 2007-2017	25
		(au 30 juin, en chiffres absolus)	
		Personnes exerçant un mini-job en Sarre de nationalité française	
		2007-2017 (au 30 juin)	26
3.	Sala	ires minima	27
		Champs d'application et exceptions des salaires minima	28
		Fixation et revalorisation des salaires minima	
		Salaires minima légaux par heure en 2018*	
		Salaires minima légaux dans les pays composant la Grande Région	32
4.	La lo	oi Travail 2	35
		Les accords d'entreprise	35
		Le dialogue social	36
		Modalités de ruptures de contrat	
		Les contrats atypiques	
		Promotion du télétravail	
		Le compte pénibilité devient compte personnel de prévention	38
An	nexe.		39
		Remarques par rapport aux données	
		Portrait de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'emploi	
		Portraits des instituts spécialisés	
		Bibliographie	47

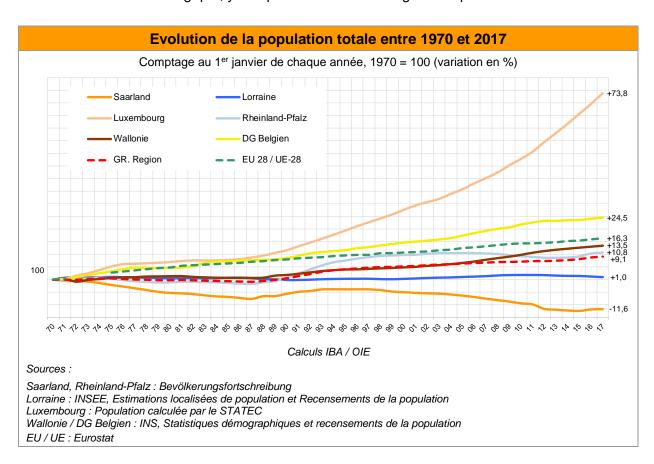


## Principaux indicateurs du 11e rapport de l'OIE

Ce premier chapitre présente les principaux indicateurs du marché de l'emploi de la Grande Région sous forme de graphiques et avec de brèves explications. Ces indicateurs seront décrits et analysés en détail dans les différents cahiers du rapport OIE.

D'un point de vue géographique, la Grande Région se situe dans le cœur historique de l'Europe, entre les grandes agglomérations formées par Bruxelles, la zone Rhin-Ruhr, la région Rhin-Main, la zone Rhin-Neckar, Bâle/Mulhouse et Paris. Cet espace de coopération européen, qui englobe les frontières de quatre Etats et dans lequel on compte trois langues officielles différentes, comprend les composantes régionales suivantes :

- deux Länder allemands : la Sarre et la Rhénanie-Palatinat,
- une région française : la Lorraine (qui a fusionné le 01/01/2016 avec les régions Champagne-Ardenne et Alsace pour devenir la Région Grand Est),
- le Grand-Duché du Luxembourg,
- la Wallonie en Belgique, y compris la Communauté germanophone.



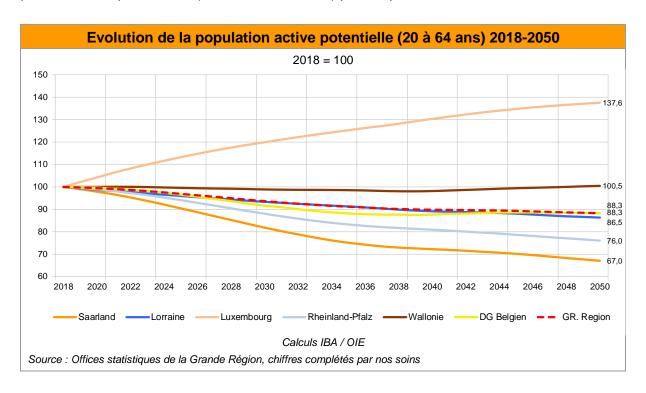
#### Evolution démographique

Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, la Grande Région comptait presque 11,6 millions de personnes, soit 2,3 % de la population totale de l'Union européenne (UE des 28). Avec ses quatre millions d'habitants, la Rhénanie-Palatinat est de loin la composante régionale la plus peuplée, suivie par la Wallonie (dans laquelle est inclus la Communauté Germanophone), où vivent près de 3,6 millions de personnes. La troisième place revient à la Lorraine, qui comptabilisait quelques 2,3

IBA OIE

millions d'habitants. Les plus petites composantes régionales, la Sarre et le Luxembourg, comptent respectivement presqu'un million et 590 000 habitants. Enfin, environ 77 000 personnes composent la Communauté Germanophone de Belgique.

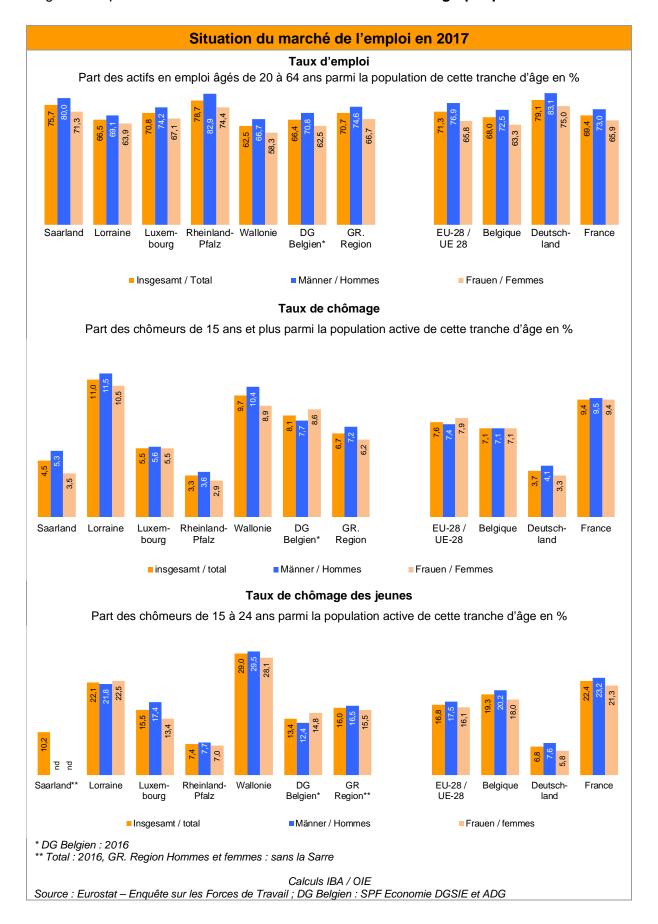
Depuis 1970, la population de la Grande Région a augmenté de 968 384 personnes (soit + 9,1 %). Cette croissance a été portée par l'évolution enregistrée au Luxembourg, en Wallonie, en CG de Belgique et en Rhénanie-Palatinat, tandis que le nombre d'habitants est resté plus ou moins stable en Lorraine et a enregistré un recul en Sarre. Sur le territoire de l'actuelle UE des 28, la hausse s'établit à 16,3 % pour la même période. Cette croissance démographique plus faible par rapport au reste de l'UE s'observe également sur une période plus récente : après le cycle faste de la fin des années 80 et du début des années 90, la hausse dans l'espace de coopération s'est sensiblement ralentie depuis le milieu des années 1990, pour ne plus atteindre que + 3,6 % (EU des 28 : + 5,0 %) pour la période 2000-2017.



L'analyse de l'évolution démographique doit également tenir compte de la modification de la structure par âge de la population – notamment du fait de l'évolution à venir de la catégorie des 20 à 64 ans, qui constitue la classe d'âge la plus importante pour le marché de l'emploi. Les prévisions pour 2050 font état d'un recul de l'ensemble de la population active potentielle pour arriver à un peu moins de 6,1 millions de personnes dans la Grande Région. Cela correspond à une baisse de 805 000 personnes en comparaison avec le niveau de 2018 (soit - 11,7 %). D'ici à 2023, la régression de la population active potentielle atteindra près de 1,8 % et restera comparativement modérée. Mais elle va s'intensifier fortement par la suite : les nombreuses personnes nées entre le milieu des années 1950 et le début des années 1970 vont atteindre l'âge de la retraite et se retirer progressivement de la vie active. En 2030, tous les enfants du baby-boom auront au moins 60 ans. Il n'est pas surprenant que la baisse annuelle de la population active recommence à ralentir à partir de 2030. De façon globale, sur la base des hypothèses formulées, la population active potentielle connaît malgré tout un nouveau recul d'au moins 6 % entre 2030 et 2050. Il existe toutefois de très fortes variations d'une



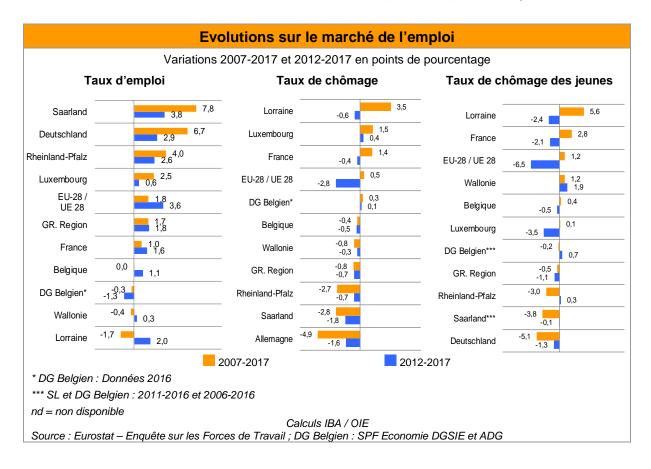
région à l'autre. Ces données et d'autres éléments concernant la population de la Grande Région sont présentés dans le cahier intitulé « **Evolution démographique** ».





#### Taux d'emploi (au lieu de domicile)

L'un des principaux objectifs visés par la stratégie Europe 2020 consiste à porter le taux d'emploi des 20-64 ans à 75 % d'ici à 2020. Les femmes, les jeunes et les seniors doivent notamment participer davantage à la vie active. En 2017, le taux d'emploi s'élevait à 70,7 % dans la Grande Région. La part de la population active était ainsi comparable à celle de l'UE des 28. Des efforts doivent donc encore être effectués, tant dans la Grande Région qu'à l'échelon européen, pour que la barre des 75 % puisse être atteinte. L'augmentation du taux d'emploi fut assez timide au cours des dernières années : une progression de 1,7 point de pourcentage a été enregistrée depuis 2007 dans l'espace de coopération. Cette hausse a été nettement portée par la croissance de l'emploi des femmes (+ 4,4 pp ; hommes : - 0,9 pp). L'écart entre les hommes et les femmes était toutefois encore de 7,8 points de pourcentage en 2017.



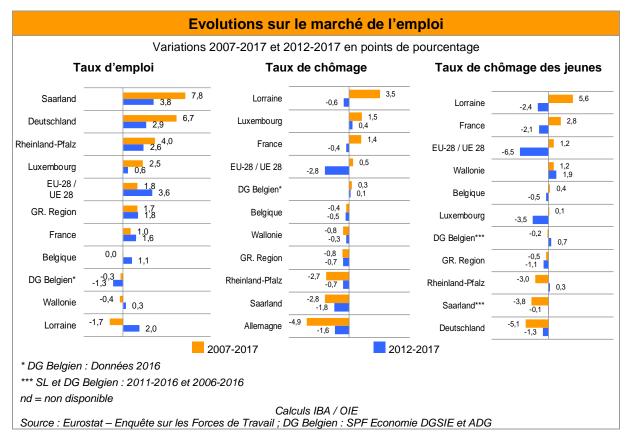
#### Taux de chômage selon Eurostat

Le taux de chômage dans la Grande Région s'élevait à 6,7 % en 2017, soit 0,9 point de pourcentage de moins que le niveau européen (7,6 %). Depuis 2012, le chômage a baissé en Grande Région (-0,7 pp) et dans l'UE (-2,8 pp). Au sein de l'espace de coopération grandrégional, la Lorraine affiche le taux de chômage le plus élevé (11 %) et la Rhénanie-Palatinat détient le taux plus bas (3,3 %). Depuis 2007, les régions allemandes ont connu une amélioration en matière de chômage, tandis que la hausse a été la plus forte en Lorraine et au Luxembourg.



#### Chômage des jeunes

La situation des jeunes sur le marché de l'emploi dans la Grande Région reste préoccupante : en 2017, 16 % des actifs de 15 à 24 ans étaient sans emploi. Cela correspond à un niveau juste inférieur à celui de l'UE des 28 (16,8 %), et au sein de la Grande Région, la Wallonie et la Lorraine ont atteint des seuils supérieurs à la moyenne européenne, avec respectivement 29 % et 22,1 %. Malgré une situation économique plus favorable, au Luxembourg 15,5 % des actifs de moins de 25 ans étaient au chômage. Les deux Länder allemands sont restés à un niveau nettement inférieur (avec 10,2 % pour la Sarre et 7,4 % pour la Rhénanie-Palatinat). Au cours des cinq dernières années, la situation s'est améliorée notamment en Lorraine et au Luxembourg, tandis que le chômage des jeunes a légèrement augmenté en Wallonie et en Rhénanie-Palatinat. Au niveau grand-régional, le taux de chômage des jeunes a diminué de 1,1 point de pourcentage depuis 2012.



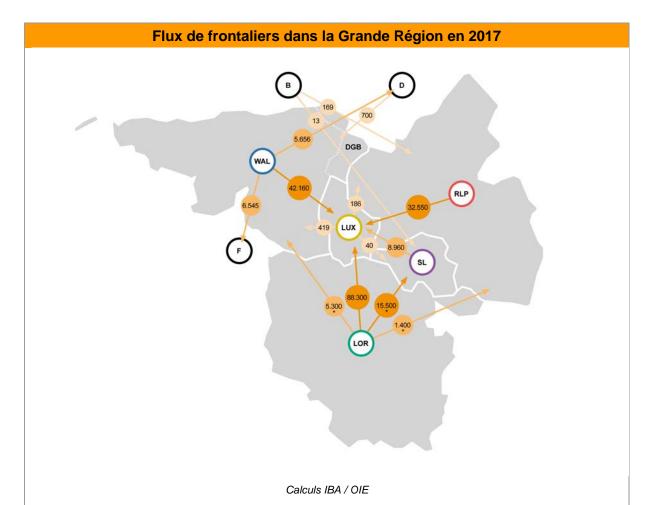
D'autres informations sur l'emploi et le chômage sont disponibles dans le cahier de l'OIE intitulé « **Situation du marché de l'emploi** ». Les formes d'emploi atypiques sont par ailleurs abordées dans le rapport « **Formes de travail et d'emploi atypiques** », tandis que la situation des jeunes est traitée dans le rapport « **Situation des jeunes** ». En outre, des indicateurs sur les seniors sont disponibles dans le nouveau cahier spécifique « **Situation des seniors sur le marché du travail** ».

#### Mobilité des frontaliers

En 2017, la Grande Région a de nouveau comptabilisé davantage de travailleurs frontaliers qu'au cours des années précédentes. Depuis la crise financière et économique, la tendance constante à la hausse s'est toutefois ralentie : les variations annuelles observées étaient en effet sensiblement plus marquées jusqu'en 2008 (environ 5 % à 7,5 %) qu'au cours des



années suivantes (0,6 % à 2,4 %). Toutefois, on constate depuis 2014 que la croissance des flux de travailleurs frontaliers entrants (sans la Lorraine) en Grande Région est chaque année plus élevée que l'année précédente. Ainsi, les années 2016 et 2017 ont vu le nombre de ces travailleurs augmenter respectivement de 2,7 et 3,1 %. Globalement, en 2017, plus de 230 000 personnes ont franchi chaque jour une frontière dans la Grande Région afin de se rendre sur leur lieu de travail situé dans une région voisine (frontaliers entrants). La Suisse est le seul Etat en Europe à enregistrer un nombre supérieur de travailleurs frontaliers domiciliés dans un autre pays.1



\* Données calculées sur la base des chiffres actuels (2017) de la BA et de l'INAMI et de la part des Lorrains parmi les frontaliers français d'après le dernier recensement de la population (2015)

Sources: IGSS; BA; INAMI; INSEE (estimations)

#### Remarques:

A la date du 30/06/2017, la Sarre compte un total de 27 289 frontaliers entrants originaires de Rhénanie-Palatinat ; à la même date, 17 224 frontaliers entrants originaires de la Sarre travaillent en Rhénanie-Palatinat (Source : BA).

La zone d'attraction du marché de l'emploi frontalier s'étend au-delà du territoire de la Grande Région. Le volume total des frontaliers présents au sein de la Grande Région est ainsi supérieur au cumul des flux de frontaliers circulant d'une composante à l'autre de l'espace de coopération.

Plus de la moitié de l'ensemble des frontaliers présents sur le territoire de la Grande Région étaient originaires de France, et plus de trois quarts travaillaient au Luxembourg. L'intensification constante de la mobilité des travailleurs frontaliers dans la Grande Région n'est toutefois

Au 3e trimestre 2018, la Suisse comptait 312 325 frontaliers dont plus de la moitié venaient de France (54,4 %) et un cinquième d'Allemagne (19,3 %). Source : OFS – Statistiques des frontaliers (STAF)



pas observée dans toutes les composantes régionales. L'augmentation générale du nombre de frontaliers depuis 2007, de plus d'un tiers, s'explique notamment par les évolutions au Luxembourg (+ 35,6 % de frontaliers entrants) et en Wallonie (+ 20,5 % de frontaliers entrants). Les Länder fédéraux allemands enregistrent par contre, sur la même période, un recul du nombre de travailleurs entrants, majoritairement originaires de France (Sarre : - 18,4 % ; Rhénanie-Palatinat : - 9,8 %).

Des informations détaillées sur les flux de frontaliers dans la Grande Région sont disponibles dans le cahier intitulé « **Mobilité des frontaliers** ».



## Remarques préliminaires sur la méthodologie

#### Base de données

La base de données pour la partie du rapport « Formes de travail et d'emploi atypiques » se fonde pour l'essentiel sur les informations issues de l'enquête sur les forces de travail (EFT) d'Eurostat pour le chapitre 2.1 « Caractéristiques du travail à temps partiel ». Les données de base utilisées pour les chapitres 1.1 « Le contrat à durée déterminée », 1.2 « Le contrat de travail intérimaire » et 2.2 « Les mini-jobs en Allemagne » se fondent pour l'essentiel sur les informations fournies par les offices statistiques de la Grande Région² ainsi que sur les statistiques mises à disposition par les agences pour l'emploi. Les lacunes existantes ont été comblées, dans la mesure du possible, par l'équipe.

#### Mise à jour des données

En regard des différentes sources de données et des particularités régionales et nationales, les données statistiques ne portent pas toutes sur des périodes identiques. Pour cette raison, il est compréhensible qu'il faille accepter quelques manques quant à l'actualité des données utilisées. L'équipe s'est toutefois efforcée d'utiliser les données les plus récentes disponibles ; pour l'essentiel, les données se rapportent, sauf indication contraire, à l'année 2017 et correspondent à la situation avril à octobre 2018.

#### Définitions et remarques sur la méthodologie<sup>3</sup>

#### A propos des données Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail :

Les données d'Eurostat proviennent des statistiques régionales d'Eurostat. Il convient de citer également ici l'Enquête sur les Forces de Travail (EFT), qui constitue, à l'échelle européenne, la principale source d'informations comparables sur les marchés de l'emploi régionaux. Conçue sous forme d'enquête par sondage, l'EFT se fonde sur des normes et des définitions de l'emploi, du chômage et des actifs inoccupés qui sont harmonisées au niveau de l'UE. A l'opposé des définitions et des concepts nationaux basés sur des dispositions réglementaires, ces normes et définitions sont présentées dans un système ajusté et harmonisé qui permet de faire des comparaisons internationales et transfrontalières.

#### Contrats à durée déterminée (EFT) :

Un travail est considéré comme étant à durée déterminée lorsqu'il prend fin après une durée préalablement fixée ou que l'employeur et le travailleur s'entendent sur le fait que la fin de la relation de travail dépend de conditions objectives telles que l'achèvement d'une tâche déterminée ou le retour d'un salarié provisoirement remplacé.

En 2006, les Offices statistiques de la Grande Région ont mis en place leur portail statistique qui permet d'accéder à un grand nombre de données économiques et sociales harmonisées au sein de la Grande Région. Pour la rédaction du rapport de l'OIE, les lacunes existantes ont été comblées dans la mesure du possible par l'équipe du réseau des instituts spécialisés. Malgré des recherches très poussées et des calculs complémentaires effectués par nos soins, il ne nous est pas toujours possible de présenter des données comparatives pour toutes les composantes de la Grande Région. A cette date, il s'agit ici souvent de chiffres provisoires susceptibles d'être modifiés ultérieurement – y compris avec un effet rétroactif sur des séries chronologiques.

Des remarques détaillées sur les sources des données, ainsi que sur leurs possibilités et leurs limites sont disponibles en annexe.



#### Travail intérimaire :

Les travailleurs intérimaires sont des salariés liés par contrat à une agence de travail intérimaire et mis à disposition d'une tierce partie pour l'accomplissement d'une mission.

#### Emploi à temps partiel (EFT) :

Seule une distinction entre l'emploi à temps partiel et l'emploi à temps plein est établie. Une distinction plus précise n'est pas possible au vu des variations des horaires de travail entre régions et branches d'activités.

#### Emplois mineurs – mini-jobs (Bundesagentur für Arbeit) :

Sont considérés comme emplois mineurs les emplois à faible rémunération et les emplois de courte durée. Tous deux portent la désignation de « mini-job ». On peut parler d'un emploi à faible rémunération au sens de l'article 8 par. 1 n° 1 du SGB IV lorsque le revenu mensuel de l'emploi (article 14 du SGB IV) ne dépasse pas le seuil fixé pour les activités mineures. Ce seuil est fixé à 450 euros depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013.



#### 1. Les contrats à durée limitée

Bien que le CDI constitue la référence en matière de contrat et soit largement utilisé dans les différents pays de la Grande Région, les contrats à durée limitée occupent une part non négligeable sur le marché de l'emploi et constituent un moyen de flexibilité externe de l'entreprise.

La flexibilité du travail est l'un des moyens permettant à une entreprise de s'adapter aux évolutions de la demande et de son environnement. Cette flexibilité est une des composantes de sa réactivité industrielle. Elle implique toutes les ressources de l'entreprise et en particulier son personnel, par ses modes de gestion des ressources humaines. C'est ce que l'on appelle la flexibilité quantitative externe. L'entreprise peut, ainsi, faire varier le volume de sa maind'œuvre en fonction de son activité : c'est la situation d'embauche de personnel sous **contrat** à durée limitée (ou temporaire), étant entendu les contrats à durée déterminée et les contrats de travail intérimaire. Selon les pays, les contrats à durée limitée incluent également d'autres types de contrats (stages, contrats d'apprentissage, contrats d'étudiant). Dans ce rapport nous analyserons le contrat à durée déterminée et le contrat de travail intérimaire.

Le contrat à durée déterminée est une convention affectée d'un terme qui ne peut être conclue que dans des hypothèses précises. Pour le contrat de travail intérimaire (CTT) il s'agit de deux contrats. En effet, un premier contrat est signé entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié. Un second contrat est établi entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

#### 1.1 Le contrat à durée déterminée

#### Différentes législations dans la Grande Région

Dans la Grande Région, les quatre Etats ont une législation propre, réglementant les contrats de travail à durée déterminée. Des similitudes existent néanmoins. Toutes les législations encadrent de façon stricte ces contrats, afin qu'ils correspondent à une situation particulière, et que leur recours reste limité. Ils ne peuvent notamment avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise. Sur ce point, une flexibilité a été introduite en France par l'intermédiaire de la Loi Travail 2.

#### Exigences de forme et de délai à respecter

La législation en vigueur dans les quatre pays exige que le contrat à durée déterminée soit constaté par écrit et indique avec précision les motifs et conditions (durée). La remise du contrat est soumise à des contraintes de délai. Celui-ci doit être présenté au salarié selon les pays avant l'entrée en service, dans certains cas le jour de l'entrée en fonction, ou quelques jours après. Le non-respect de ces exigences entraîne la requalification en contrat à durée indéterminée. Des exceptions existent en **Belgique**: la constatation écrite n'est pas obligatoire dans les secteurs d'activité où le contrat à durée déterminée est admis par convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal (extras du secteur Horeca, dockers...). De même, en France, suite aux ordonnances de 2017 (Loi Travail 2), l'absence de transmission du contrat dans le délai de 2 jours ouvrables ne pourra plus, à elle seule, entraîner la requalification en contrat à durée indéterminée.



#### France : priorité donnée aux accords de branche par l'ordonnance de septembre 2017

La France distingue entre le CDD à terme précis et sans terme précis. Le CDD à terme précis, utilisé en cas de surcroît de travail, était encadré par une législation imposant une durée maximum de 18 mois, renouvellement compris. La durée totale du CDD pourra désormais être fixée par un accord de branche et dépasser cette limite. A défaut d'accord existant, c'est le code du travail – et donc la limite de 18 mois – qui s'applique. Il en est de même pour le nombre de renouvellements, qui peut être fixé par les partenaires sociaux.

Le CDD sans terme précis est utilisé pour le remplacement d'un salarié absent et n'est pas soumis à une durée maximale. Il est conclu pour une période minimale et se termine à la fin de l'absence du salarié. Plusieurs types de contrats entrent dans les CDD sans terme précis : les emplois saisonniers, les CDD d'usage, ainsi que les contrats spécifiques, comme les contrats uniques d'insertion. La durée peut être fonction de la fin de la saison ou de la fin des besoins.

Le CDD de mission, pérennisé par la loi du 20 décembre 2014 sur la simplification de la vie des entreprises, est un contrat réservé aux cadres et ingénieurs, pour la réalisation de missions ponctuelles, d'une durée s'échelonnant entre 18 et 36 mois. Sa durée ne peut pas être modifiée par un accord de branche.

Le salarié en contrat à durée déterminée se trouve dans une situation précaire et est souvent pénalisé par ce statut. Pour compenser les incertitudes liées à ce contrat, la France a prévu, lors de la rupture normale du contrat à durée déterminée, le versement d'une prime de précarité s'élevant à 10 % de la rémunération totale brute perçue par le salarié pendant la durée du contrat.

#### Belgique : encadrement des contrats successifs pour imposer une durée minimum

La Belgique distingue entre le contrat à durée déterminée, mentionnant une durée de contrat, et le contrat pour un travail nettement défini, qui mentionne la mission à effectuer et s'arrête à l'achèvement du travail convenu. La législation belge ne prévoit pas de limitation de durée pour les contrats à durée déterminée<sup>4</sup>. Il existe pour l'employeur la possibilité de signer des contrats de travail successifs, jusqu'à 4 sur une durée de deux ans (contrats de trois mois minimum), ou sur trois ans (contrats de six mois minimum). L'employeur doit néanmoins démontrer que ce type de contrat est justifié par des motifs légitimes (ex. contrats de recherche scientifique subventionnés ou spectacles).

#### Luxembourg : encadrement des CDD variable selon les secteurs d'activité

Au Luxembourg, le CDD doit être conclu pour l'exécution d'une tâche précise et non durable, telle que le remplacement d'un salarié absent, ou un accroissement temporaire d'activité. La durée totale des CDD ne peut excéder 24 mois, renouvellement compris, hormis pour les contrats saisonniers, où elle ne peut durer plus de 10 mois, pour une même période de douze mois successifs.

<sup>&</sup>lt;sup>4</sup> Cf. Service public fédéral Emploi : Travail et Concertation Sociale, <u>www.emploi.belgique.be</u>

<sup>&</sup>lt;sup>5</sup> Cf. Guide administratif de l'Etat Luxembourgeois, www.guichet.public.lu



Il existe toutefois de nombreux secteurs d'activité où il est d'usage constant de recourir au CDD: audiovisuel, banque, bâtiments et travaux publics, sport professionnel, formation. Les CDD peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale dépassant 24 mois, dans certains types de contrats entre la commune de Luxembourg et certaines structures (postes administratifs dans des centres de formation, écoles de musique), ou dans certains secteurs (sport, spectacles).

#### Allemagne : une législation assez souple en matière de CDD

L'Allemagne fait la distinction entre le CDD avec cause objective, et sans cause objective. Le CDD avec cause objective peut être utilisé quand il est justifié par une situation exceptionnelle revêtant un caractère ponctuel (surcroît de travail, remplacement d'un salarié absent), ou par la nature de l'emploi. Dans ces cas, le contrat n'est pas soumis à une limitation de durée ou de nombre de renouvellements.

En revanche, le recours aux contrats à durée déterminée sans cause objective (non justifié par l'employeur) est limité à 24 mois, et inclut trois renouvellements maximum pendant cette période. Des exceptions concernant cette durée maximale ainsi que le nombre de renouvellements peuvent exister dans le cadre de conventions collectives. Il est également possible, lors d'une création d'entreprise et pendant les quatre premières années, d'employer une personne en CDD sans cause objective avec des renouvellements successifs pour une durée maximale de quatre ans. En outre, un salarié à partir de 52 ans, au chômage depuis au moins quatre mois, peut être employé sur un CDD sans cause objective pendant une durée de cinq ans maximum.

# Le principe d'égalité de traitement entre les contrats à durée déterminée et les contrats à durée indéterminée

Les législations des quatre pays ont adopté le principe d'égalité de traitement entre les salariés en contrat à durée déterminée et les salariés en contrat à durée indéterminée. Ce principe a donné suite à la directive européenne 1999/70/CE du 28 juin 1999<sup>7</sup>, qui vise une amélioration des conditions de travail des salariés en contrat à durée déterminée et ainsi une diminution de la segmentation du marché du travail.

#### Le recours aux contrats de travail à durée déterminée

Dans la Grande Région, 7,5 % des salariés ont signé un contrat à durée déterminée. C'est au Luxembourg que la part des salariés en contrat à durée déterminée est la plus élevée en 2017 (9 % de l'ensemble des salariés), suivie de près de la Sarre (8,7 %). La Wallonie enregistre la proportion la plus faible (6,8 %). Entre 2012 et 2017, le Luxembourg affiche la plus forte progression du nombre de contrats à durée déterminée. Dans les composantes

-

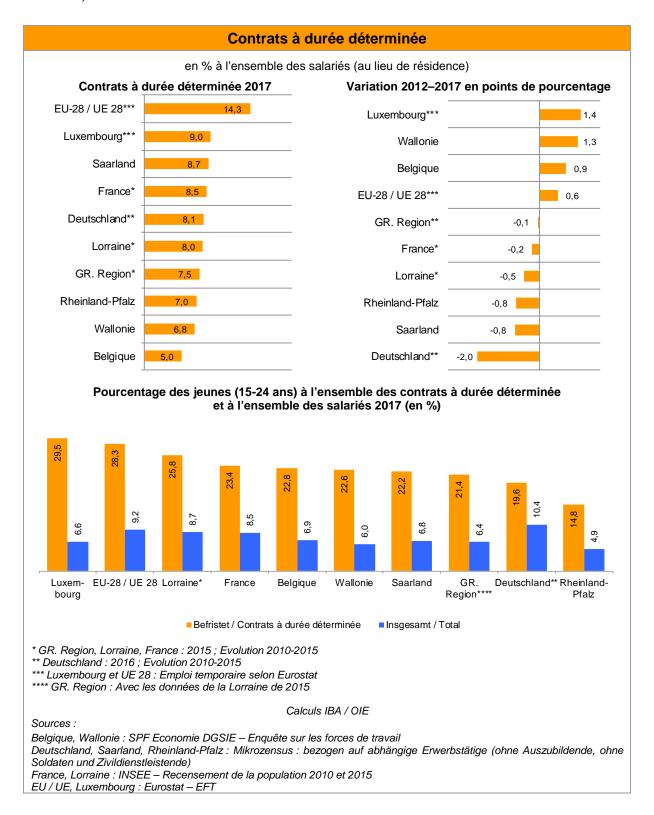
<sup>&</sup>lt;sup>6</sup> Cf. § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz

Accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le travail à durée déterminée (en France : articles L1242-14 et suivants du code du travail ; au Luxembourg : art. L112- 10 code du travail ; en Allemagne : §4 alinéa 2 TzBfG ; en Belgique : loi du 5 juin 2002 sur le principe de non-discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat à durée déterminée)

<sup>8</sup> Données 2015 pour la Lorraine



allemandes, la tendance est à la régression (- 0,8 % respectivement en Sarre et en Rhénanie-Palatinat).



#### Le contrat à durée déterminée, une forme d'emploi pour les jeunes ?

Dans la Grande Région, les jeunes (15-24 ans) sont davantage touchés par les contrats à durée déterminée. En 2017, la part des jeunes dans l'ensemble des CDD a légèrement reculé par rapport à 2015 (21,4 % contre 24,1 %) et leur part sur le marché de l'emploi a également



légèrement diminué (6,4 % de l'ensemble des salariés). On observe que c'est au Luxembourg d'abord et en Lorraine ensuite que la part des jeunes en contrat à durée déterminée (CDD) est la plus élevée. Ils représentent presque un tiers des emplois à durée déterminée au Luxembourg. En Wallonie, où une part moins grande de salariés sont en CDD, les jeunes sont proportionnellement nombreux. Dans les composantes allemandes, où le recours au CDD est plus usuel, les jeunes occupent une part moins élevée (hors apprentis).

#### 1.2 Le contrat de travail intérimaire

L'emploi intérimaire est une forme d'emploi à durée limitée. Il est encadré par une législation spécifique et concerne certains publics et certains secteurs d'activité. Dans les quatre pays de la Grande Région, un salarié sous contrat de travail intérimaire est un salarié embauché et rémunéré par une entreprise de travail temporaire qui le met à la disposition d'une entreprise utilisatrice pour une durée limitée, et seulement dans les cas énumérés par la loi. Il offre une grande flexibilité aux entreprises utilisatrices qui ont un contrat commercial avec l'entreprise temporaire et n'ont pas de relation contractuelle avec le salarié.

#### France : fixation de la durée du contrat de mission par convention ou accord de branche

En France, le contrat d'intérim, appelé mission, ne peut avoir pour objet ou pour effet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale et permanente de l'entreprise utilisatrice. Les cas de recours sont semblables à ceux du contrat à durée déterminée (accroissement temporaire de l'activité, remplacement d'un salarié absent...), ainsi que les obligations en matière de durée selon les situations. Depuis septembre 2017 l'entreprise utilisatrice a la possibilité, par le biais d'une convention ou d'un accord de branche étendu, de fixer la durée du contrat de mission. A défaut, la durée totale du contrat de mission ne peut excéder dix-huit mois. La distinction entre le contrat à terme précis et le contrat sans terme certain existe également. La formation pratique en apprentissage ou dans le cadre d'une certification professionnelle peut s'effectuer par le biais d'un contrat d'intérim.

#### Le CDI intérimaire dans la loi Rebsamen sur le dialogue social

Dans un souci de sécurisation des parcours professionnels des intérimaires, un contrat de travail à durée indéterminée (CDI) peut être conclu entre un salarié temporaire et son employeur, l'entreprise de travail temporaire, pour la réalisation de missions successives. Le CDI ainsi conclu comporte des périodes d'exécution des missions et peut comporter des périodes sans exécution de missions appelées « périodes d'intermission », pendant lesquelles le salarié continue à toucher un revenu minimum (conforme au SMIC pour les catégories professionnelles les moins élevées). La durée de chaque mission du salarié ne peut excéder trente-six mois.

Devant son succès, le CDI intérimaire, qui avait un caractère temporaire, a été pérennisé dans le cadre du projet de loi « Avenir professionnel ». Il est définitivement reconnu et entre dans le code du travail.



#### Belgique : une législation stricte qui n'empêche pas la précarité

L'utilisation du travail intérimaire est très encadrée dans la législation belge, pour en limiter la fréquence. Les cas de recours sont listés avec précision<sup>9</sup> et concernent notamment le remplacement d'un travailleur permanent, un surcroît temporaire de travail, ou l'exécution d'un travail exceptionnel. Le motif d'insertion, en vue d'un engagement permanent, existe également. La durée de chaque contrat est variable en fonction du motif, toutefois en général elle ne peut être supérieure à six mois, avec une prolongation de six mois possible.

Le travail intérimaire peut néanmoins être synonyme de précarité, dans la mesure où la loi prévoit des contrats de travail intérimaires journaliers successifs. Il s'agit de contrats de travail conclus pour une durée ne dépassant pas 24 heures auprès d'un même utilisateur, et qui se suivent immédiatement. Ils sont autorisés lorsque le besoin de flexibilité pour l'utilisation de ces contrats peut être prouvé par l'utilisateur.

Contrairement à la législation du CDD, la législation du travail intérimaire prévoit une prime de fin d'année spécifique. Le salarié en intérim qui totalise au moins 65 jours de travail sur une année (dans le cadre d'une semaine de travail de 5 jours) ou 78 jours dans le cadre d'une semaine de travail de 6 jours, a droit à une prime de fin d'année. Versée par le Fonds social pour les intérimaires, elle s'élève à 8,33 % de la rémunération brute gagnée pendant la période de référence.

Un projet de loi a été déposé concernant le contrat de travail intérimaire à durée indéterminée. Il permettra au salarié intérimaire d'effectuer différentes missions d'intérim successives auprès d'un ou plusieurs utilisateurs.<sup>10</sup>

#### Luxembourg : une durée de contrat moins longue que pour les CDD

A l'exception du contrat à caractère saisonnier, la durée du contrat de mission ne peut excéder 12 mois, pour un même salarié et pour un même poste de travail, renouvellements compris<sup>11</sup>. Dans certains cas (pour des travaux qui requièrent des connaissances spécialisées), cette durée peut être prolongée. Comme dans les autres pays, la législation impose un délai de carence pour pouvoir embaucher le même salarié ou un autre salarié sur le même poste à la fin d'une mission. Toutefois, la législation a prévu des dérogations à cette contrainte dans de nombreux cas.

#### Allemagne : la loi sur la durée des contrats et l'égalité de traitement

En Allemagne le travail intérimaire est régi par la « Arbeitnehmerüberlassungsgesetz », loi sur la mise à disposition des salariés. La loi a été modernisée en 2016 et est entrée en vigueur en 2017. Une mission intérimaire ne peut durer plus de 18 mois continus, sauf si une interruption de trois mois et un jour a lieu. Au-delà des 18 mois, un intérimaire devra être embauché par l'entreprise utilisatrice avec un contrat permanent. Toutefois, des dérogations sont prévues

-

Convention collective de travail du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire, <a href="https://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-108.pdf">www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-108.pdf</a>

Il ne peut être fait usage immédiatement de cette nouvelle possibilité. Pour ce faire, une convention collective de travail, rendue obligatoire, doit impérativement être conclue au sein de la Commission paritaire pour le travail intérimaire.

<sup>11</sup> Cf. Article L.131-8 (2) du code du travail

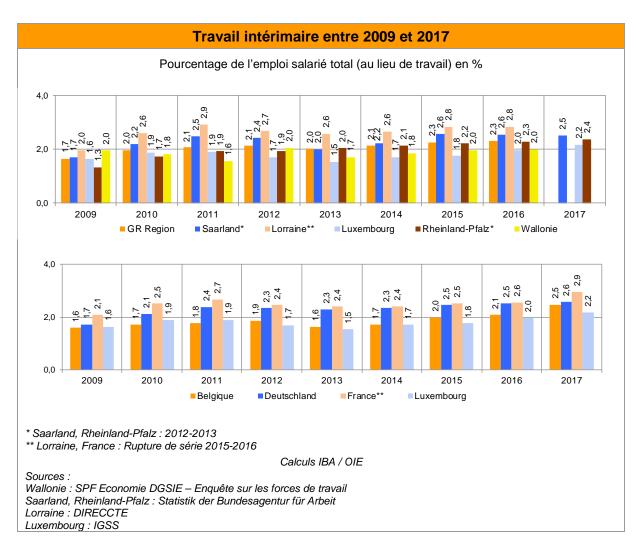


pour permettre de dépasser cette limite par voie de conventions collectives de branche et/ou d'accords d'entreprise.

Afin d'instituer une véritable égalité entre salariés intérimaires et salariés des entreprises utilisatrices, la législation allemande a introduit le « Gleichbehandlungsgrundsatz ». <sup>12</sup> Les travailleurs intérimaires doivent être rémunérés aux mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice après un délai de neuf mois de présence. Toutefois, un accord conclu au niveau de chaque branche peut permettre de faire évoluer les salaires plus progressivement.

#### Le recours aux contrats de travail intérimaire

En comparaison aux contrats à durée déterminée, le poids du travail intérimaire est faible dans l'économie. Il est néanmoins un moyen pour les entreprises de pallier rapidement à des besoins en main-d'œuvre et de gagner en flexibilité. Dans toutes les composantes, on constate une grande sensibilité du travail intérimaire à la conjoncture économique.



En 2017, on dénombre au **Luxembourg** 8 820 salariés intérimaires, soit une augmentation de 14 % en un an. 13 Néanmoins, en comparaison avec les autres pays, c'est dans cette

4

Principe d'égalité de traitement

Données mars 2016 et mars 2017, IGSS



composante que l'emploi intérimaire représente la part la plus faible par rapport à l'emploi total, soit 2,2 % de l'ensemble des salariés. Les intérimaires sont en grande majorité des hommes (environ 80 %). Nombre d'entre eux sont employés dans des domaines traditionnellement masculins, à savoir la construction et l'industrie manufacturière. Le second secteur d'emploi, loin derrière, est le secteur « commerce et réparation d'automobiles ».

C'est la **Lorraine** qui détient, depuis 2010, de loin la part la plus importante de salariés intérimaires par rapport à l'emploi total. Dans la Région Grand Est, les cinq premiers secteurs d'activité des intérimaires sont également des domaines traditionnellement masculins (construction, transport et entreposage, métallurgie), mais également des activités de services administratifs. Le travail intérimaire concerne en majorité les hommes, de moins de 35 ans.

Le travail intérimaire se caractérise par deux évolutions marquantes : l'intérim cadre se développe, du fait du fonctionnement de plus en plus fréquent des entreprises sur « projet ». En 2017, 40 000 cadres ont travaillé en intérim en France. Par ailleurs, les CDI intérimaires progressent de façon exponentielle (un peu plus de 13 000 contrats de CDI intérimaire signés en 2017).

Juste après la Lorraine, la **Sarre** affiche également une proportion relativement élevée de travailleurs intérimaires (2,5 % de l'ensemble des salariés). De nombreux intérimaires sont employés dans le domaine de la production, et dans les services (sécurité, nettoyage, restauration, santé). Ce type de contrat concerne majoritairement des hommes, jeunes, et la proportion des personnes non qualifiées y est plus importante que pour l'ensemble des emplois (y compris intérim).

En **Wallonie**, la part des intérimaires s'établit à 2 % de l'emploi total. Elle est particulièrement élevée chez les jeunes de 15 à 24 ans (5,3 % de l'emploi salarié)<sup>14</sup>. Les hommes dans les tranches d'âge 25-45 sont toutefois majoritaires. Les principaux secteurs d'occupation sont les services (commerce, horeca, logistique) et l'industrie manufacturière (alimentation, métallurgie, textile).

Tout comme en France, le secteur se caractérise par le développement de l'intérim des cadres (« intérim management »). De nombreux managers sont recrutés dans le cadre de missions temporaires, pour la mise en place de nouvelles stratégies, ou pour des réorganisations d'entreprise. Cette forme d'intérim s'est développée en Belgique dans les secteurs de la finance, des ressources humaines, de la logistique et de la production.

Le travail intérimaire est généralement l'une des premières victimes de la conjoncture économique. <sup>15</sup> Son effet dit « barométrique », indicateur de la tendance générale de l'économie, en fait aussi un bon élément de prédiction des crises économiques. Un accroissement du travail intérimaire marque le plus souvent le signe d'une reprise conjoncturelle et un ralentissement du travail intérimaire constitue le signe d'un certain repli. La tendance à la hausse de 2016 semble se confirmer en 2017.

Source : Statbel – Enquête sur les Forces de travail moyenne annuelle 2017

Cf. Clément, Franz : La situation du travail intérimaire luxembourgeois en temps de crise, Les Cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°1/2012, p. 1

Les contrats temporaires et le travail intérimaire sont souvent utilisés par les entreprises comme instruments de la flexibilité externe. Le contrat à durée déterminée est une convention affectée d'un terme qui ne peut être conclue que dans des hypothèses précises. Le contrat de travail intérimaire est un contrat de travail de type particulier qui lie un salarié à une entreprise de travail temporaire et qui met à la disposition d'une entreprise utilisatrice ce salarié pour une durée limitée.

On constate de grandes différences entre les pays de la Grande Région en ce qui concerne le recours aux contrats à durée limitée. En Belgique, la proportion des contrats à durée limitée est beaucoup moins élevée qu'en France, en Allemagne ou au Luxembourg. En comparaison avec les contrats à durée déterminée, le poids du travail intérimaire est faible dans l'économie. Dans tous les pays, les contrats à durée déterminée concernent avant tout les jeunes ainsi que les secteurs caractérisés par une charge de travail irrégulière.

Dans la Grande Région, les guatre Etats ont une législation propre, réglementant les contrats de travail à durée déterminée. Mais tous les pays encadrent de facon stricte ces contrats, afin qu'ils correspondent à une situation particulière, et que le recours à ces formes de travail reste limité. En France le CDD d'usage, qui offre une grande flexibilité, a permis un fort développement de ce type d'emploi, malgré la loi sur la sécurisation de l'emploi, entrée en application le 1er juillet 2013, qui vise à limiter le recours aux CDD de courte durée. Au Luxembourg, les règlementations juridiques connaissent un certain nombre d'exceptions et varient selon le secteur économique. La législation belge ne prévoit pas de limitation de durée pour les contrats à durée déterminée. Toutefois ils ne peuvent être renouvelés que dans certaines situations et avec des conditions de durée. Le recours au travail intérimaire est très encadré dans la législation belge, pour en limiter la fréquence. L'Allemagne connaît une législation assez souple en matière de CDD. Les lois Hartz en 2003 avaient introduit une grande flexibilité dans le contrat de travail intérimaire, venant menacer peu à peu les emplois permanents. La loi de modernisation de 2016 introduit une durée maximum de 18 mois, au-delà de laquelle un intérimaire devra être embauché par l'entreprise utilisatrice avec un contrat permanent. La loi impose également de rémunérer les travailleurs intérimaires aux mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice après un délai de neuf mois de présence.



## 2. Le travail à temps partiel

#### 2.1 Caractéristiques du travail à temps partiel

# La législation européenne : un accord cadre pour l'élimination des discriminations entre travailleurs et le temps partiel sur la base du volontariat

Durant les années 80, la Communauté Européenne s'est intéressée aux difficultés posées par l'accroissement du nombre d'emplois à temps partiel, forme d'emploi atypique. Cependant il a fallu attendre la fin des années 1990 pour qu'une réflexion sur le sujet soit véritablement effectuée. Les partenaires sociaux ont décidé au milieu des années 90 de conclure un accord-cadre sur le travail à temps partiel en vue de répondre à deux problématiques : d'une part, l'élimination des discriminations entre travailleurs à temps plein et à temps partiel et, d'autre part, le développement des possibilités de travail à temps partiel sur base volontaire. Conclu le 6 juin 1997, cet accord a été intégré au droit européen par une directive du Conseil du 15 décembre 1997. Cette directive a donc été transposée en droit interne en Allemagne, Belgique, France et Luxembourg, en reprenant notamment ce même cadre général.

#### Les différentes législations dans la Grande Région

Dans les quatre pays de la Grande Région, la législation définit le travail à temps partiel comme un travail effectué de manière régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée fixée par l'entreprise ou la branche.

En **France**, jusqu'au 31 décembre 2013, sauf disposition conventionnelle contraire, aucune durée minimale d'activité n'était prévue pour les salariés à temps partiel. Pour lutter contre les contrats à horaires faibles, la loi sur la sécurisation de l'emploi du 1<sup>er</sup> juillet 2013 a posé le principe d'une durée minimale de travail de 24 heures par semaine pour tous les contrats à temps partiel à compter du 1<sup>er</sup> juillet 2014<sup>19</sup>. La loi Travail, adoptée le 21 juillet 2016, permet toutefois à l'entreprise de fixer une durée minimale de travail inférieure à 24 heures par le biais d'un accord collectif (obligatoire dans des entreprises de plus de 50 salariés). La garantie doit également être apportée de la mise en œuvre d'horaires réguliers ou permettant au salarié de cumuler plusieurs activités.

En **Belgique**, la durée hebdomadaire des prestations d'un salarié à temps partiel ne peut être inférieure à un tiers de la durée hebdomadaire des travailleurs à temps plein de la même catégorie dans l'entreprise<sup>20</sup>. Toutefois des dérogations existent par convention collective pour certaines catégories de professions. Pour les prestations très courtes, chaque session de

L'adoption de la directive 97/81/CE réglementant la matière est l'issue d'un long processus initié durant les années 70. Au début des années 80 ont été élaborées les propositions et résolutions qui n'ont cependant jamais pu aboutir. De nouvelles tentatives à la fin des années 80 sont elles aussi restées infructueuses.

Accord sur la politique sociale annexée au traité instituant la Communauté Européenne : cette procédure se retrouve aujourd'hui aux articles 138 et 139 du Traité CE (articles 154 et 155 du Traité sur le fonctionnement de l'Union Européenne).

Directive 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES

<sup>19</sup> Cf. site officiel de l'administration française vosdroits : <a href="www.service-public.fr">www.service-public.fr</a>

Règle du « tiers temps » : si le salarié travaille moins d'un tiers temps (13 heures par semaine), les périodes concernées ne seront pas prises en compte pour la pension.



travail ne peut avoir une durée inférieure à trois heures (existence de dérogations par conventions collectives).<sup>21</sup>

La législation **allemande**, qui s'appuie sur la « Teilzeit- und Befristungsgesetz » (loi sur le travail à temps partiel et à durée déterminée) ne prévoit pas de durée minimale d'activité. Il existe un droit à temps partiel pour le salarié d'une entreprise lorsqu'il bénéficie d'une ancienneté de plus de six mois et que l'entreprise emploie plus de 15 salariés. L'employeur peut néanmoins refuser une réduction du temps de travail si celle-ci est susceptible de perturber le bon fonctionnement de l'entreprise. A l'inverse, si le salarié souhaite travailler davantage, l'employeur doit lui proposer en priorité un poste lui convenant qui se libère dans l'entreprise.

Une nouvelle loi, présentée en avril 2018 et signée en novembre 2018, prévoit une sécurisation de l'emploi à temps partiel. Auparavant, si la durée du temps de travail hebdomadaire n'était pas fixée par les parties, un temps de travail de dix heures minimum s'imposait. La loi fait passer ce seuil minimum à 20 heures. La notion de « Brückenteilzeit » est également introduite (temps partiel transitoire) : les salariés ayant sollicité un temps partiel n'avaient pas de droit automatique au retour à temps plein. La loi prévoit un droit au retour à temps plein pour les salariés signant un contrat à partir de janvier 2019. Néanmoins, ce droit ne s'appliquera que dans les entreprises de plus de 45 salariés.

**Au Luxembourg**, le temps partiel concerne une durée de travail inférieure à 40 heures hebdomadaires. La législation n'a pas prévu de durée minimale de travail. Elle précise toutefois que les salariés à temps partiel doivent bénéficier des mêmes droits que ceux reconnus aux salariés à temps complet par la loi ou la convention collective applicable.

Part du travail à temps partiel dans l'emploi total en %

r art da travair a tompo partio dano i omprei total on 70										
	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Saarland*	27,4	26,7	27,7	28,3	28,1	27,5	26,8	28,4	28,4	29,3
Lorraine	17,0	17,7	17,4	18,4	19,7	20,9	21,2	20,2	21,6	20,8
Luxembourg**	18,0	18,2	17,8	18,3	18,9	19,2	18,9	18,8	19,3	19,8
Rheinland-Pfalz	27,5	27,8	28,2	28,7	28,3	28,5	28,7	29,3	30,3	30,3
Wallonie***	22,2	22,9	23,9	24,4	25,1	25,0	24,0	24,5	24,8	24,7
GR. Region	23,6	24,0	24,4	25,0	25,3	25,6	25,4	25,7	26,5	26,4
Belgique	22,6	23,4	24,0	25,1	25,1	24,7	24,1	24,7	25,1	24,9
Deutschland	25,9	26,1	26,3	26,8	26,8	27,7	27,6	28,0	27,9	28,2
France	17,1	17,5	17,9	18,0	18,1	18,5	19,0	18,8	18,8	18,8
Luxembourg**	18,0	18,2	17,8	18,3	18,9	19,2	18,9	18,8	19,3	19,8
EU-28 / UE 28	18,1	18,2	18,7	19,2	19,5	20,0	20,4	20,4	20,5	20,4

<sup>\*</sup> Rupture de série 2010, 2011

Calculs IBA / OIE

Source: Eurostat - EFT

<sup>\*\*</sup> Rupture de série 2009, 2015

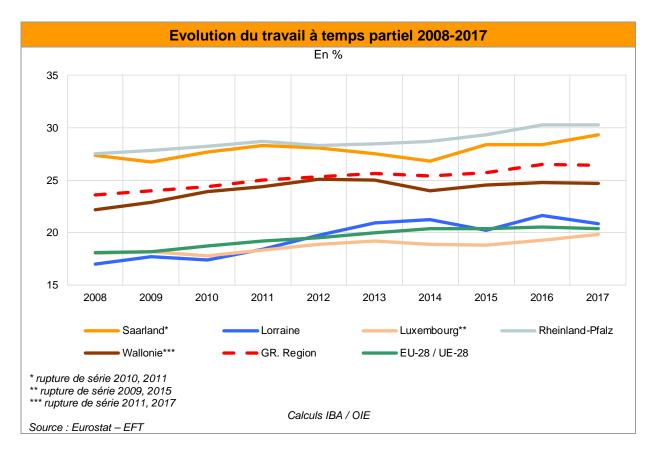
<sup>\*\*\*</sup> Rupture de série 2011, 2017

Cf. Direction générale Relations individuelles du Travail, Direction générale Emploi et marché du travail : Clés pour le travail à temps partiel, Décembre 2010



#### Le recours au temps partiel dans les différentes composantes de la Grande Région

En 2017, plus d'un quart des employés dans la Grande région travaillent à temps partiel, une valeur plus élevée que celle de l'Union Européenne. C'est dans les composantes allemandes que ces contrats sont les plus fréquents (respectivement 29,3 % et 30,3 % des emplois en Sarre et Rhénanie-Palatinat). Le Luxembourg et la Lorraine enregistrent les proportions les moins élevées (respectivement 19,8 % et 20,8 %).



En termes d'évolution, on constate une tendance à la hausse du temps partiel entre 2008 et 2017 dans la Grande Région. Elle est plus élevée dans l'espace de coopération qu'au niveau européen (respectivement + 2,8 points et + 2,3 points). Parmi les composantes, c'est le Luxembourg qui connaît l'évolution la plus faible (+ 1,8 points) et la Lorraine la plus forte (+ 3,8 points).

#### Le temps partiel : encore souvent réservé aux femmes

En Grande Région, la plupart des employés qui travaillent à temps partiel sont des femmes. En 2017, le taux est de 79,1 %, en diminution de 4,8 points de pourcentage par rapport à 2006. La tendance à la baisse se retrouve dans toutes les composantes. C'est au Luxembourg que la part des femmes est la plus élevée avec 82 %. La Wallonie enregistre la valeur la plus basse avec 77,6 %.



	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Saarland	80,2	81,6	82,4	82,7	84,6	83,4	81,6	82,0	80,6	80,9	82,4	81,0
Lorraine	91,3	86,4	86,1	84,3	84,9	82,0	85,8	83,6	78,8	81,3	81,7	80,0
Luxembourg	91,3	91,9	91,2	82,3	87,1	85,2	84,1	82,5	84,0	82,2	81,5	82,0
Rheinland-Pfalz	82,8	81,6	82,8	81,4	81,7	80,3	80,8	81,3	81,3	81,3	80,0	79,0
Wallonie	82,0	80,6	79,9	80,2	79,8	78,5	79,4	79,7	81,0	78,8	78,7	77,6
GR. Region	83,9	82,4	82,8	81,7	82,1	80,6	81,3	81,3	80,8	80,7	80,2	79,1
Belgique	81,4	81,0	80,6	79,8	79,5	78,6	79,0	79,4	79,7	78,2	78,1	76,7
Deutschland	80,3	80,3	80,3	80,0	80,5	79,6	79,3	79,5	79,2	79,0	78,7	78,1
France	82,0	82,0	81,6	81,4	80,0	79,5	79,7	79,3	78,2	77,9	77,3	76,9
Luxembourg	91,3	91,9	91,2	82,3	87,1	85,2	84,1	82,5	84,0	82,2	81,5	82,0
EU-28 / UE 28	76,3	76,3	76,1	75,8	75,3	74,9	74,4	74,0	73,7	73,5	73,4	73,3

Source : Eurostat – EFT

Calculs: IBA / OIE

En **Belgique**, la majeure partie des travailleurs à temps partiel sont occupés dans le secteur des services non marchands, et plus particulièrement dans la santé humaine et l'action sociale, mais aussi l'enseignement, secteurs traditionnellement féminins. Dans les services marchands, le travail à temps partiel concerne les activités de services aux entreprises (intérim, nettoyage, centres d'appel), l'hôtellerie-restauration, le commerce, secteurs qui emploient aussi de nombreuses femmes.

Le **Grand-Duché** se distingue en affichant, depuis plusieurs années déjà, une part élevée de femmes ayant un emploi à temps partiel. En 2017, l'emploi à temps partiel féminin représente 82 % de l'emploi à temps partiel, soit 8,7 points de pourcentage de plus que la moyenne européenne. C'est donc dans cette composante que l'on rencontre le plus fort écart entre les genres. Il s'agit souvent de temps partiel choisi (assistance d'enfants ou d'adultes, autres responsabilités familiales). Cette proportion présente toutefois une tendance à la baisse depuis 2006, avec une forte augmentation du nombre d'hommes à temps partiel, ce qui est une particularité dans la Grande Région.

En **Allemagne**, selon une étude l'IAB, le temps partiel répond encore à un partage traditionnel des tâches. D'après le rapport, l'observation de la courbe des âges fait apparaître que les hommes ont recours au temps partiel au début de leur vie professionnelle, en parallèle des études, et en fin de carrière, avant ou pendant la retraite. La motivation du temps partiel réside ainsi dans la formation initiale à temps partiel ou le suivi d'une formation continue pour les hommes. Les femmes invoquent davantage des raisons familiales. Elles sont de fait « contraintes » d'occuper un temps partiel pour s'adapter aux horaires des écoles et structures de garde pour enfants.

Dans les quatre pays de la Grande Région, la législation définit le travail à temps partiel comme un travail effectué de manière régulière et volontaire pendant une durée plus courte que la durée fixée par l'entreprise.

Plus d'un quart des employés dans la Grande Région travaillent à temps partiel en 2017. Dans les régions allemandes le pourcentage est relativement élevé, supérieur au taux lorrain et luxembourgeois. En France et en Belgique, une durée minimale de travail est imposée. En Allemagne, une nouvelle loi modifie la Teilzeit- und Befristungsgesetz pour encadrer davantage le travail à temps partiel. La loi luxembourgeoise ne prévoit pas de durée minimale.



Pour les entreprises, le temps partiel est un outil de flexibilité permettant éventuellement une réduction des coûts. Cette forme d'emploi offre au salarié une meilleure conciliation travail / vie privée. L'emploi à temps partiel peut donc être souhaitable, pour autant que le salarié prenne cette décision de plein gré et qu'il ne corresponde pas à une situation de sous-emploi. Néanmoins, de nombreuses personnes sont conduites à occuper un emploi à temps partiel, car elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. On constate que le temps partiel concerne encore souvent les femmes devant faire face aux responsabilités familiales.

#### 2.2 Les mini-jobs en Allemagne

#### La réglementation

La législation allemande se caractérise fortement par la mise en place des mini-jobs en 2003 dans le cadre des « emplois mineurs » (« geringfügige Beschäftigung »). Ils ont pour particularité de ne pas être soumis aux cotisations sociales salariales, hormis l'assurance vieillesse. Sont considérés comme mini-jobs les emplois dont la rémunération ne dépasse pas 450 € par mois ou 5 400 € par an. Même si la rémunération varie selon les mois, le montant global annuel ne doit pas être supérieur au plafond mentionné. Tout dépassement de cette somme, même par un autre mini-job, entraîne le versement de cotisations. Le salaire minimum (8,84 €/heure en 2018) est applicable aux mini-jobs. De ce fait, la durée mensuelle de travail s'élève à exactement 50 heures et 54 minutes maximum (11,8 heures par semaine). <sup>22</sup>

Les charges dues par l'employeur sont de 31,2 %.<sup>23</sup> Dans le secteur de l'aide à domicile, elles sont plus faibles et s'élèvent à 14,8 %. Depuis janvier 2013, tous les salariés nouvellement embauchés sont tenus de cotiser à l'assurance-vieillesse (taux de 3,6 %). Une exemption est néanmoins possible sur demande.

Personnes exerçant un mini-job 2017 (au 31 décembre)

	Tot	tal	Hom	mes	Femmes		
	total	dont en deuxième emploi	total	dont en deuxième emploi	total	dont en deuxième emploi	
Saarland	95.983	29.522	38.103	12.836	57.880	16.686	
Rheinland-Pfalz	397.127	141.822	156.325	62.172	240.802	79.650	
Deutschland	7.490.605	2.768.446	3.018.019	1.222.714	4.472.586	1.545.732	

Source : Bundesagentur für Arbeit

Calculs IBA / OIE

<sup>&</sup>lt;sup>22</sup> Au 1<sup>er</sup> janvier 2019, le salaire minimum en Allemagne est porté à 9,19€/h.

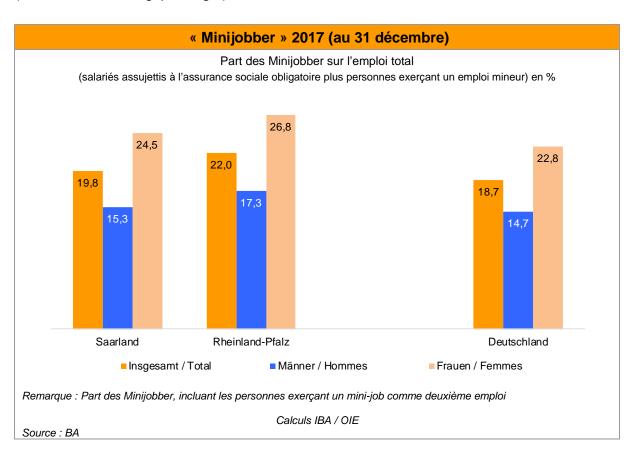
<sup>13 %</sup> pour l'assurance-maladie, 15 % pour l'assurance vieillesse, 2 % pour les impôts, 1,20 % pour les cotisations autres



#### Le recours aux mini-jobs

Ces emplois atypiques à faible rémunération n'ont cessé de gagner de l'importance depuis leur mise en place. Entre 2007 et 2014 le nombre de mini-jobs a augmenté de 4,8 % en Sarre, et de 12,9 % en Rhénanie-Palatinat. Après avoir subi une baisse très nette en 2015, leur nombre est de nouveau à la hausse depuis 2016.

En Allemagne presque 7,5 millions de personnes sont employées dans le cadre d'un mini-job en 2017, chiffre en hausse par rapport à 2015. 4,7 Mio de personnes sont employées en mini-job exclusivement, et 2,7 Mio en tant que deuxième emploi. D'après un rapport de l'IAB, l'introduction du salaire minimum a engendré une diminution du nombre de personnes embauchées exclusivement en mini-job, celles-ci ayant été embauchées en tant que salariés assurés sociaux. On note que les femmes sont concernées majoritairement par ce type d'emploi (59 %), et que pour une grande partie d'entre elles le mini-job constitue l'activité principale. Les mêmes tendances se retrouvent dans les deux Länder de la Grande Région. En Sarre et en Rhénanie-Palatinat, les femmes représentent respectivement 60 % des salariés en mini-job et pour 70 % d'entre elles en Rhénanie-Palatinat (66 % en Sarre) il s'agit de l'activité principale. Dans une telle situation, elles ne sont pas assujetties à l'assurance sociale obligatoire (« sozialversicherungspflichtig »).



Emplois atypiques, les mini-jobs sont souvent synonymes de précarité et de pauvreté, puisqu'ils permettent difficilement de subvenir aux besoins d'une personne. Ils peuvent représenter une activité annexe pour un salarié, pour un foyer où ils constituent un revenu d'appoint, ou une source de revenu supplémentaire pour un demandeur d'emploi bénéficiant d'allocations chômage (Arbeitslosengeld II). Cependant pour de nombreuses femmes, pour certaines peu qualifiées, il est le revenu principal. Le statut de ces femmes est fragile, car du fait de



l'absence de cotisations salariales (hormis la cotisation vieillesse), elles bénéficient d'une protection sociale moindre, notamment en matière d'assurance chômage.<sup>24</sup>

Le recours à ces contrats est fréquent dans le secteur privé des services : commerce, hôtellerie restauration, mais aussi éducation. Ils sont proportionnellement nombreux dans des secteurs typiques des femmes, comme le métier d'esthéticienne, ou dans les services à la personne.

En 2017, une proportion non négligeable de personnes (36 %) exerce un mini-job comme deuxième emploi, part en constante augmentation. La législation est en effet intéressante pour les actifs en emploi en Allemagne. Tout salarié assuré social (« sozialversicherungspflichtig ») qui exerce un mini-job en parallèlle à son emploi principal, ne paie pas de cotisation salariale sur ce revenu supplémentaire (hormis l'assurance vieillesse). La condition est que ce revenu supplémentaire ne dépasse pas 450 € Au-delà de cette somme, ou s'il exerce un deuxième mini-job, son salaire sera soumis à cotisations. <sup>25</sup> Cette législation a des effets pervers : un employeur peut faire « passer » une partie des heures d'un même salarié en minijob. Ce qui représente un allègement de cotisations pour les deux parties, mais également une moindre protection sociale.

# Evolution du nombre des personnes exerçant un mini-job 2007-2017 (au 30 juin, en chiffres absolus)

	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017
Saarland	94.478	94.314	95.812	95.984	96.804	97.332	98.293	99.055	96.829	96.842	96.805
Rheinland- Pfalz	349.984	355.933	364.078	367.400	375.526	378.519	387.353	395.169	393.102	397.208	400.835

Remarque : Mini-jobber y inclus ceux qui exercent un mini-job comme deuxième emploi

Source : BA

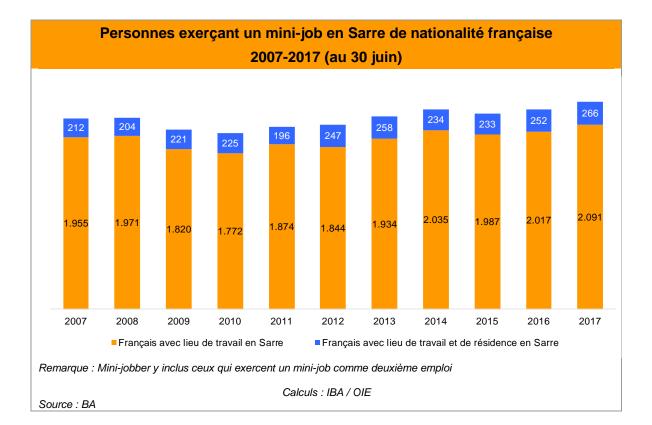
Calculs: IBA / OIE

#### Les frontaliers français employés dans la cadre d'un mini-job en Sarre

En 2017, 17 063 frontaliers de France en Sarre étaient assujettis à l'assurance sociale. En outre, 2 091 français venaient travailler en Sarre dans la cadre d'un mini-job. La part des frontaliers français exerçants un mini-job en Rhénanie-Palatinat est très faible. Ces contrats à temps partiel, rémunérés au salaire minimum, sont trop bas pour justifier les déplacements.

Cf. Bundesagentur für Arbeit: Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2016, Arbeitsmarktberichterstattung, Juni 2016

<sup>&</sup>lt;sup>25</sup> Cf. site web du Bundesministerium für Arbeit und Soziales, www.bmas.de





#### 3. Salaires minima

#### Les salaires minima comme instrument de pilotage du marché de l'emploi

Les salaires minima légaux sont un instrument de pilotage du marché de l'emploi dans le cadre de la politique économique et sociale. Ceci est également le cas en dehors des pays européens, par exemple aux USA, au Canada et au Japon. Selon le rapport du WSI<sup>26</sup>, 37 Etats disposent d'un salaire minimum dans le monde. Ainsi, au sein de l'UE, 22 des 28 Etats membres disposent d'un salaire minimum interprofessionnel, dont l'Allemagne, la Belgique, la France et le Luxembourg. Seuls six pays – Danemark, Finlande, Suède, Autriche, Italie, Chypre – n'ont pas de salaire minimum interprofessionnel, mais des salaires conventionnels fixés par branche.

Dans cette partie, nous abordons essentiellement la thématique du salaire minimum interprofessionnel, valable pour l'ensemble des secteurs professionnels. En effet, il existe dans les différents Etats des salaires minima propres à certains secteurs (minima conventionnels). S'ils sont supérieurs au salaire minimum interprofessionnel, ceux-ci sont appliqués. Dans le cas contraire, c'est le salaire minimum qui est mis en œuvre.

#### Les différentes conceptions du salaire minimum

Le salaire minimum se définit en général comme une valeur seuil pour les rémunérations nominales au-dessous de laquelle l'employeur ne peut pas passer. Dans le cadre de son agenda du travail décent, l'OIT encourage les Etats membres à adopter un salaire minimum pour réduire la pauvreté au travail et offrir une protection sociale aux salariés vulnérables. Différentes conceptions s'affrontent dans le monde au sujet des risques que les salaires minima présentent pour les salariés faiblement rémunérés<sup>27</sup>. Les partisans d'un salaire minimum légal, poursuivant un objectif d'inspiration socio-politique, sont d'avis qu'il permet de limiter les disparités salariales et lutter contre la pauvreté existant dans le secteur des emplois peu qualifiés. Il s'agit par ailleurs de contrecarrer une éventuelle exploitation des travailleurs par des patrons détenant un pouvoir monopsonique.

Les détracteurs du salaire minimum estiment en revanche que le salaire minimum pourrait constituer un frein à l'emploi<sup>28</sup>. Les avis varient aussi au sujet du rôle de cet instrument dans les périodes de crise économique. En 2008, il a été considéré dans certains pays comme un outil de protection sociale pour les travailleurs les plus fragiles. Dans d'autres, à la demande du FMI, il a été gelé (Portugal), ou fortement revu à la baisse (Grèce).

# Variations au niveau de la conception des salaires minima, imputables aux différents champs d'application, exceptions, ...

Le plancher fixé par le salaire minimum s'applique en principe de manière équivalente à tous les salariés. Des exceptions s'appliquent néanmoins à certaines branches ou professions ou

<sup>26</sup> Cf. Lübker, Malte / Schulten, Thorsten (2018): WSI-Mindestlohnbericht 2018. Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 39, Février 2018), p. 2

<sup>27</sup> Cf. Organisation Internationale du Travail : Rapport mondial sur les salaires 2012-2013 – Salaires et croissance équitable, 2013

<sup>&</sup>lt;sup>28</sup> Cf. Franz, Wolfgang: Arbeitsmarktökonomik, 7<sup>e</sup> édition, Berlin 2009, p. 338ss.



à certains publics (jeunes, stagiaires, jeunes en formation). Le tableau ci-dessous fait état des champs d'application et des exceptions existant dans les quatre pays de la Grande Région.

#### Champs d'application et exceptions des salaires minima

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland
Champ d'applica- tion	Salariés du sec- teur privé à partir de 18 ans	Tous les salariés à partir de 18 ans	Tous les salariés à partir de 18 ans.	Tous les salariés à partir de 18 ans (et les moins de 18 ans avec une for- mation accomplie)
Exceptions	Ne s'applique pas  aux jeunes dans le cadre de l'alternance (apprentis)  aux contrats d'occupation étudiant	Règles spécifiques pour :  les Voyageurs Représentants Placiers  Stagiaires, apprentis	Salaire minimum réduit pour les han- dicapés graves.	<ul> <li>non applicable pour les apprentis, les stagiaires (stage de moins de 3 mois) et pour les jeunes sans formation accomplie</li> <li>non applicable pour les chômeurs de longue durée dans les 6 premiers mois de leur nouvel emploi</li> </ul>
Particula- rités s'appli- quant aux jeunes	Contrats d'occupation étudiants : 82 % du RMMMG à 18 ans 88 % à 19 ans 94 % à 20 ans	<ul> <li>90 % du SMIC pour les 17-18 ans</li> <li>80 % du SMIC pour les 16-17 ans :</li> <li>Uniquement pour les six premiers mois dans l'entreprise</li> </ul>	<ul> <li>80 % du salaire minimum pour les 17-18 ans</li> <li>75 % du salaire minimum pour les 15-17 ans</li> <li>80 % du salaire minimum réduit pour les écoliers</li> </ul>	

Sources: Belgique: www.emploi.belgique.be, France: http://travail-emploi.gouv.fr, Luxembourg: www.guichet.public.lu, Allemagne: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

#### ...et à la détermination et au rajustement variables des taux de salaire minimum

Des disparités existent également dans les Etats au niveau de la fixation et la revalorisation du salaire minimum. Thorsten Schulten<sup>29</sup>, expert en droit du travail et conventions collectives au sein du WSI, mentionne trois modèles globaux :

- Modèle de consultation :
   Consultations institutionnalisées entre les employeurs et les syndicats
- Modèle de négociation : Négociations nationales entre les employeurs et les syndicats
- Modèle d'indexation :
   Réajustement « automatique » à l'évolution des prix et des salaires

Cf. Schulten, Thorsten: Die Entwicklung in Europa – Geht der Trend in Richtung gesetzliche Mindestlöhne? Vortrag Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) – Hans Böckler Stiftung im Rahmen der UNIA Fachtagung « Gute Arbeit zu fairen Löhnen », Zürich 2008, p. 4



Cette approche débouche pour les quatre pays de la Grande Région sur le résultat présenté dans le tableau ci-dessous :

Fixation et revalorisation des salaires minima

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland
Méthode de fixation	Convention collective de Travail du Conseil national. Négociation des partenaires sociaux (Modèle 2)	Par l'Etat au travers d'une loi (Modèle 1)	Par l'Etat au travers d'une loi sur recommandation d'institutions compétentes (Modèle 1)	Par l'Etat au travers d'une loi sur une com- mission permanente des partenaires sociaux (Modèle 1)
Revalori- sation	<ul> <li>Indexation au taux de la hausse des prix</li> <li>Réajustement légal supplémentaire sur décision du Conseil National du Travail (Modèle 3)</li> </ul>	1. Indexation sur l'inflation mesurée pour les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles et sur la moitié de l'augmentation moyenne des salaires des ouvriers et des employés (Modèle 3) 2. Tous les ans au 1er janvier par décret pris en Conseil des Minis-tres sur indication de la Commission Nationale de la Négociation Collective (Modèle 1)	Indexation à l'évolution du coût de la vie Adaptation tous les deux ans en fonction de l'évolution du niveau moyen des rémunérations (Modèle 3)	Revalorisation tous les deux ans sur décision de la commission sur les salaires minima, suivant l'augmentation des salaires conventionnels (Modèle 1)
Evolution	Augmentation de 2 % entre 2016 et 2017.	Augmentation en janvier 2018 : + 1,22 %	Augmentation de 2,5 % au 1 <sup>er</sup> août 2018	Augmentation prévue en janvier 2019 (+ 4 %) et en janvier 2020 (16 Cent)

Sources: Belgique: www.emploi.belgique.be, France: http://travail-emploi.gouv.fr, Luxembourg: www.guichet.public.lu, Allemagne: Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

En **France**, depuis 2014, le taux de revalorisation du Smic est calculé en fonction de deux critères : l'inflation mesurée pour les 20 % des ménages ayant les plus faibles revenus d'une part, et la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés d'autre part. La France fait partie des pays où la revalorisation du salaire minimum est automatique. <sup>30</sup> Le montant du SMIC est réévalué de façon automatique au moins une fois par an au mois de janvier. La prise en compte de l'inflation peut également s'effectuer en cours d'année, lorsque l'indice mensuel des prix à la consommation atteint un niveau correspondant à une hausse d'au moins 2 %. Le gouvernement peut d'ailleurs décider d'un « coup de pouce supplémentaire », c'est-à-dire prévoir une augmentation plus forte du Smic.

La hausse du Smic a été très modérée ces dernières années, et de + 1,22 % en janvier 2018, soit quelques centimes d'euros par heure par rapport à 2017. Le salaire minimum français s'avère élevé comparé à d'autres pays européens. Les effets préjudiciables d'un SMIC élevé sur l'emploi sont soulignés, notamment sur l'emploi des personnes les moins qualifiées. Des

<sup>30</sup> Dans 23 pays sur 27, il n'existe pas de revalorisation automatique du salaire minimum national.



politiques très coûteuses de baisse des contributions sociales patronales sont mises en place pour contrebalancer le coût du travail. Une autre conséquence est la faiblesse du temps de travail.

En **Belgique**, le salaire minimum pour le secteur privé n'est pas fixé par la loi. Il est déterminé par le Conseil National du Travail dans une convention salariale, la Convention Collective de travail n°43. Cette convention salariale a la même force obligatoire qu'un salaire minimum légal. Il s'agit du Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti (RMMMG), qui constitue la limite inférieure absolue pour la rémunération, pour les secteurs qui n'ont pas fixé de salaire minimum. Le RMMMG n'est pas exactement équivalent à un salaire minimum mensuel. En effet, il comprend certaines sommes payées dans le courant de l'année. Ainsi, une prime de fin d'année ou un treizième mois, par exemple, entrent en ligne de compte pour s'assurer du respect du RMMMG. Le niveau du revenu minimum est lié à l'indice des prix à la consommation. Il varie donc suivant les fluctuations de cet indice. Le salaire minimum interprofessionnel augmente très modérément depuis de nombreuses années, il ne fait que suivre l'inflation. Hors inflation, il n'a progressé que de 0,18 % par an en moyenne depuis 1999. Cette stagnation le fait décrocher par rapport à l'évolution du salaire médian. Entre 2000 et 2016, il est passé de 53,1 à 49 % du revenu médian.

Au **Luxembourg**, le Salaire Social Minimum peut être adapté tous les deux ans en fonction de l'évolution du niveau moyen des rémunérations. Lorsque le niveau moyen des rémunérations a augmenté par rapport au salaire social minimum, le niveau du salaire social minimum peut être relevé pour combler partiellement ou intégralement cet écart.

Le salaire social minimum est d'autre part indexé à l'évolution du coût de la vie. Il a été revalorisé de manière automatique (+ 2,5 %) au 1<sup>er</sup> août 2018. Le niveau élévé du SSM – qui a bénéficié d'une hausse de 58 % entre 2000 et 2015 – entraînerait une surenchère des salaires, et une perte de compétitivité du Luxembourg. Il exclut également du marché du travail les personnes les moins employables, les employeurs préférant attirer des travailleurs frontaliers de plus en plus qualifiés et venant de plus en plus loin.

En **Allemagne**, une commission se réunit tous les deux ans pour décider de la réévaluation du salaire minimum, en s'appuyant sur l'augmentation moyenne des salaires conventionnels au cours des deux années passées. Celle-ci a été de 4,8 %. En janvier 2019, le salaire minimum, d'un montant de 8,84 € depuis 2017, est rehaussé de 4 % pour atteindre 9,19 €. Du fait de la bonne situation économique, une seconde hausse de 16 Cent sera appliquée en 2020, pour porter le salaire minimum à 9,35 €/h.



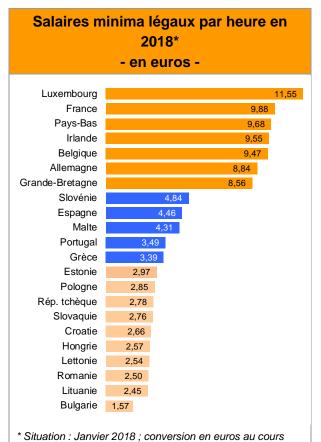
#### Niveau des salaires minimum : trois groupes se distinguent

L'analyse des salaires minima existants au sein de l'UE fait apparaître de grandes disparités. Leur montant varie entre 11,55 € euros (Luxembourg) et 1,57 € (Bulgarie) par heure. Selon la banque de données du WSI<sup>31</sup>, trois groupes de pays apparaissent en 2018.

Le premier groupe, avec des salaires minima relativement élevés, comprend en tout sept Etats, dont font partie les quatre pays de la Grande Région. Pour tous ces pays le salaire minimum est au dessus de 8 €. Le Luxembourg (11,55 €) est largement en tête, tandis que l'Allemagne et la Grande-Bretagne ont des salaires inférieurs à 9 € (respectivement 8,84 et 8,56 €).

Le deuxième groupe avec des salaires minima nettement plus bas, variant entre 4,84 et 3,39 euros par heure, comprend les pays d'Europe du sud membres de l'UE ainsi que la Slovénie. Le troisième groupe enfin se compose exclusivement de pays d'Europe centrale et orientale où les salaires minima très bas s'échelonnent entre 2,97 et 1,57 euros par heure.

Les différences de niveau entre les salaires minima nationaux se réduisent lorsque l'on se base sur les standards de pouvoir d'achat (SPA). Si l'on prend en compte le coût de la



vie, le rapport entre les salaires minima les plus bas et les plus élevés diminue. Le Luxembourg, la France et la Belgique restent dans le groupe de tête, avec des valeurs allant de 9,37 à 8,57 € L'Irlande et la Grande Bretagne se démarquent avec des valeurs nettement plus basses (respectivement 7,69 et 7,62 €).

annuel moyen 2017

Source: WSI-Mindestlohnbericht 2018

#### Disparités sur la valeur relative des salaires minima

L'indice Kaitz<sup>32</sup> permet de définir le montant relatif du salaire minimum dans un environnement économique et souligne l'importance des réglementations nationales. En mettant en relation le salaire minimum légal et le salaire médian<sup>33</sup>, il fait apparaître des niveaux de pouvoir d'achat très différents selon les pays.

Pour les 26 pays du monde avec des données disponibles, l'indice Kaitz varie entre 34,9 % (USA) et 75,8 % (Turquie). C'est en France que la proportion est la plus forte (60,5 %) dans les quatre pays de la Grande Région. Le Luxembourg atteint un niveau relativement élevé,

Cf. Lübker, Malte / Schulten, Thorsten (2018): WSI-Mindestlohnbericht 2018. Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 39, Février 2018)

Kaitz : nom de l'économiste américain Hyman Kaitz

Salaire tel que la moitié des salariés gagne moins et l'autre moitié gagne plus



tandis que l'Allemagne n'est qu'à 46,7 %. Dans la plupart des pays le montant relatif du salaire minimum est assez modeste. Dans aucun pays européen il ne dépasse le seuil des bas salaires (qui correspond aux deux tiers du salaire médian selon la définition de l'OCDE). Dans certains pays il se situe au dessous du seuil de pauvreté (ex. 46,7 % pour l'Allemagne).<sup>34</sup>. Le relevé synoptique indique entre autres le montant du salaire minimum et les différents critères en vigueur dans les quatre pays de la Grande Région disposant d'un salaire minimum légal.

Salaires minima légaux dans les pays composant la Grande Région (2018)

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland
Désignation offi- cielle	RNMMG (revenu minimum mensuel moyen garanti)	SMIC (salaire mini- mum interprofes- sionnel de crois- sance)	SSM (salaire social minimum)	Flächendeckender, branchenübergreifender gesetzlicher Mindes- tlohn
Année d'introduc- tion	1975	1970	1973	2015
	en Euro : 9,47	en Euro : 9,88	en Euro : 11,55	en Euro : 8,84 <sup>35</sup>
Montant (par heure)	en SPA: 8,71	en SPA: 9,18	en SPA: 9,37	en SPA : 8,57
	Kaitz: 49,5 %	Kaitz : 60,5 %	Kaitz : 54,7 %	Kaitz : 46,7 %
Type de salaire	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire
Pourcentage de bé- néficiaires	Non indiqué (ou 1996 : 4 % se- lon Dolado 1996)	10,6 % (Dares)	12,4 % (IGSS 2016)	4 % Allemagne de l'Ouest (DESTATIS) 11 % Allemagne de l'Est (DESTATIS)

Source: basé sur ILO (Organisation international du travail) (2012), Lübker/Schulten 2018: WSI-Mindestlohnbericht 2018, p. 3

#### Forte disparité au niveau du pourcentage de bénéficiaires de salaires minima

On note de grandes disparités au niveau du pourcentage de salariés percevant des salaires minima. La France et le Luxembourg font partie des pays où le nombre de personnes concernées est relativement haut. Au 1<sup>er</sup> janvier 2017, 1,65 million de salariés des entreprises du secteur concurrentiel<sup>36</sup> (hors apprentis, stagiaires et intérimaires) ont été concernés par la revalorisation du SMIC horaire, soit 10,6 % des salariés du champ en France (contre 10,5 % au 1<sup>er</sup> janvier 2016, soit une certaine stabilité)<sup>37</sup>.

Au **Luxembourg**, le Salaire Social Minimum est perçu par 12,4 % des salariés, hors fonctionnaires, en mars 2016. La particularité luxembourgeoise est qu'il existe deux types de SSM, le SSM pour travailleurs non qualifiés, et le SSM pour travailleurs qualifiés, pour qui le salaire est de 20 % supérieur. Le SSM concerne les travailleurs non qualifiés à hauteur de 7,4 % et les travailleurs qualifiés à hauteur de 5 %. Selon le Comité Economique et Social, ces chiffres cachent des disparités : la proportion est beaucoup plus élevée dans les secteurs « hébergement restauration » (38 %), « agriculture, syviculture et pêche » (36 %) et « commerce » (23 %). Malgré son niveau élevé, le salaire social minimum pour salariés non qualifiés, d'un

<sup>&</sup>lt;sup>34</sup> Cf. Lübker, Malte / Schulten, Thorsten: WSI-Mindestlohnbericht 2018

<sup>&</sup>lt;sup>35</sup> Augmentation à 9,19 € au 01/01/2019 et à 9,35 € au 01/01/2020.

Cela concerne l'ensemble des secteurs sauf agriculture, administration, syndicats de copropriété, associations loi 1901 de l'action sociale, activités des ménages, activités extraterritoriales. Les chiffres se réferent à la France métropolitaine.

Salaire minimum interprofessionnel de croissance, 1er décembre 2017, Rapport du goupe d'experts, Dares, Enquête Acemo



montant de 2 458,25 € (août 2018), ne représente que 51,62 % du salaire médian, qui s'élève à 3 968 € (2017).

On ne dispose malheureusement pas de chiffre récent pour la **Belgique** : si l'on fait uniquement référence à l'année 1996, le pourcentage de personnes concernées était de l'ordre de 4 %, alors qu'il s'élevait à environ 11 % en France et au Luxembourg<sup>38</sup>. On peut donc supposer que le pourcentage de bénéficiaires de salaires minima en Belgique est resté assez faible bien que le salaire minimum ait atteint à peu près le même niveau que celui fixé en France. Ce phénomène peut s'expliquer par le fait que les taux minimaux fixés dans le cadre d'accords collectifs sectoriels dépassent le salaire minimum national d'environ 15 à 30 %. En France par contre, le salaire minimum national est généralement supérieur aux taux minimaux convenus dans le cadre d'accords collectifs. Dans les pays disposant d'un salaire minimum national et largement couverts par des accords collectifs sectoriels, les impacts d'un salaire minimum dépendent fortement du montant des taux minimaux de rémunération<sup>39</sup>.

## Salaire minimum en Allemagne : quelle évolution salariale en 2017 ?

Depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2017 le salaire minimum interprofessionnel (8,84 €/ h) <sup>40</sup> s'applique dans tous les secteurs. <sup>41</sup> Certains secteurs à bas salaires (coiffure, agriculture, industrie de la viande) ont pu bénéficier d'une période transitoire entre janvier 2015 et décembre 2016, avant que le salaire minimum ne soit généralisé. Environ 1,4 millions d'emplois ont été rémunérés au salaire minimum en Allemagne en 2017, soit une diminution de 400 000 par rapport à l'année précédente. Cette baisse serait due au fait que les salariés ont perçu des augmentations de salaire, leur permettant de dépasser le niveau du salaire minimum. D'après le rapport de la Commission Mindestlohn<sup>42</sup>, on trouve en 2017 davantage de contrats rémunérés entre 9 et 10 €, et moins de mini-jobs (une bonne moitié des contrats rémunérés au salaire minimum sont des mini-jobs).

D'après l'Institut der deutschen Wirtschaft (IW), le salaire minimum n'a pas eu d'effet négatif sur la dynamique du marché de l'emploi en Allemagne. Au contraire, le nombre de salariés a augmenté de 2,2 millions pour atteindre le chiffre record de 32,7 millions. Depuis 2015, l'Allemagne se trouve dans une situation économique favorable, avec un bon niveau de croissance. En 2018, l'Allemagne connaît d'une manière générale une augmentation des salaires minimum conventionnels. Dans la plupart des secteurs d'activité, les salaires — au-dessus du salaire minimum interprofessionnel — ont été revus à la hausse en janvier 2018.

Le salaire minimum interprofessionnel a ses défenseurs et ses détracteurs. L'aspect positif du salaire minimum généralisé est la lutte contre le « travailleur pauvre ». Le travailleur peut ainsi travailler, sans percevoir à côté des aides sociales et la consommation peut être relancée. Le risque est la diminution du nombre d'emplois, et notamment de minijobs. On observe

<sup>&</sup>lt;sup>38</sup> Cf. Dolado, J. et al: The Economic Impact of Minimum Wages in Europe, 1996

<sup>&</sup>lt;sup>39</sup> Cf. Ioakimoglou, E. / Soumeli, E.: Niedriglohnempfänger und Arbeitnehmer mit Einkommen unter dem Existenzminimum, 2003

<sup>&</sup>lt;sup>40</sup> A partir du 1<sup>er</sup> janvier 2019, le salaire minimum s'élèvera à 9,19 €/ h.

<sup>&</sup>lt;sup>41</sup> Hormis pour certains publics particuliers, comme les apprentis et les chômeurs de longue durée pour les 6 premiers mois

Voir l'Enquête sur les salaires 2017 VSE (Verdienststrukturerhebung), dans : Mindestlohnkommission (2018) : Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs. 4 Mindestlohngesetz, Berlin, juin 2018



également une reprise de l'inflation, avec une augmentation des prix, par exemple dans le secteur des services (ex. coiffeurs), ou un risque de perte de compétitivité pour les entreprises. Par ailleurs, le principe de la « Tarifautonomie », qui permet aux branches de fixer de manière indépendante les salaires, est une tradition en Allemagne.

Même s'il signifie une hausse de salaire pour une certaine catégorie de population, le salaire minimum en Allemagne, comme dans tous les autres pays européens, se situe toutefois au dessous du seuil des bas salaires (Allemagne : 9,54 € par heure en 2010)<sup>43</sup>.

<sup>43</sup> Seuil des bas salaires : salaire inférieur à 2/3 du salaire médian



## 4. La loi Travail 2

**La loi Travail**, adoptée le 21 juillet 2016 par le Parlement français, apportait d'importantes modifications en matière de droit du travail. Sa caractéristique principale était d'assurer une promotion sensible de la **négociation collective**, afin d'attribuer aux entreprises davantage d'autonomie pour l'organisation de leur activité. La loi introduisait également des assouplissements en matière de rupture de contrat et de gestion du personnel, tout en préservant la sécurisation des parcours professionnels des salariés par la mise en place d'un compte personnel d'activité. 44

Le Président Emmanuel Macron a souhaité poursuivre la Loi Travail et effectuer une vaste réforme du code du travail. La **Loi Travail 2** a été adoptée, et publiée au Journal officiel le 21 septembre 2017. La réforme s'est opérée au travers de cinq ordonnances, qui incluent 36 grandes mesures visant à instaurer une flexisécurité à la française et à juguler le chômage de masse. La place des accords d'entreprise est renforcée. Les modifications en matière de fins de contrat se poursuivent, ainsi que l'encadrement des contrats atypiques. Une place importante est accordée au dialogue social avec une simplification des instances représentatives.

## Les accords d'entreprise

La Loi Travail donnait de la place aux accords d'entreprise pour l'aménagement du **temps de travail et des heures supplémentaires**. Dans le cadre de la Loi Travail 2, la primauté des accords d'entreprise sera progressivement étendue aux autres chapitres du code du travail. Les accords collectifs pourront, avec l'accord du salarié, se subsister aux contrats de travail lorsqu'ils visent à préserver ou à développer l'emploi. Pour être valides, les accords devront être signés par des organisations syndicales qui rassemblent plus de 50 % des suffrages.

Le rôle des **branches professionnelles** sera maintenu pour réguler la concurrence entre les entreprises et lutter contre le dumping social. Elles continueront à définir un « socle social » applicable à tous les salariés (sur les salaires, les qualifications, les complémentaires santé, la durée minimale des contrats à temps partiel, etc.) et auquel il ne sera pas possible de déroger par accord d'entreprise. Leur nombre sera néanmoins drastiquement réduit (de 750 actuellement à 200 dans trois ans) pour les rendre plus fortes et plus dynamiques.

Le compte personnel d'activité incluait le Compte Personnel de Formation, le Compte Personnel de prévention de la Pénibilité et un Compte Engagement Citoyen.



#### L'accord de branche et l'accord collectif

#### L'accord de branche – Définition

Une **branche professionnelle** est une organisation regroupant toutes les entreprises d'un même secteur d'activité. Son périmètre est défini par une convention collective.

Un accord de branche (ou convention collective) est un texte conclu entre les syndicats de salariés et d'employeurs sur divers thèmes liés au travail. Il permet de définir un cadre juridique négocié entre partenaires sociaux et adapté à la branche professionnelle en matière de droit du travail. Dans une branche professionnelle, un OPCA<sup>45</sup> peut être désigné pour recevoir les fonds relatifs à la participation à la formation professionnelle continue des entreprises.

## <u>L'accord collectif ou d'entreprise –</u> <u>Définition</u>

Un accord collectif est un accord conclu entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales (délégués syndicaux de l'entreprise) en vue de fixer des règles relatives aux conditions de travail, à l'emploi ou aux garanties sociales des salariés.

Pour entrer en application, un accord collectif ou un accord d'établissement doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs représentant au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.

## Le dialogue social

- ▶ La négociation dans les PME sans syndicat : 96 % des très petites entreprises n'ont pas de délégués syndicaux. Désormais, dans les entreprises de moins de 20 salariés, il sera possible de négocier avec un employé non mandaté par un syndicat. Dans les entreprises comprenant entre 20 et 50 salariés, la négociation pourra avoir lieu avec un élu du personnel non mandaté.
- ► Fusion des instances représentatives du personnel : Il existe actuellement trois instances représentatives du personnel (IRP) : les délégués du personnel, obligatoires à partir de 11 salariés, le comité d'entreprise (CE) obligatoire à partir de 50 salariés et le comité d'hygiène, de sécurité et de conditions du travail (CHSCT) également obligatoire à partir de 50 salariés. Dans les entreprises de plus de 50 salariés, les IRP seront fusionnées dans un comité social et économique (CSE)<sup>46</sup>. Cette mesure vise à rendre le dialogue social plus simple dans les entreprises.

## Modalités de ruptures de contrat

▶ Plafonnement des indemnités prud'homales: La loi Travail 2 reprend le principe d'un seuil minimum et d'un plafond des indemnités prud'homales. Pour les employés licenciés abusivement d'une entreprise de 11 salariés et plus, les indemnités prud'homales varient d'un mois de salaire (moins d'un an d'ancienneté) à 20 mois de salaire pour ceux ayant au moins 30 ans d'ancienneté. Il s'agit néanmois d'un plafond. Le plancher, lui, est fixé à 1 mois de salaire pour les salariés licenciés ayant 2 ans d'ancienneté et à 3 mois pour les

Organisme Paritaire Collecteur Agréé. Dans le cadre de la loi Avenir professionnel, les OPCA deviendront des OPCO (opérateurs de compétences). La collecte des fonds de formation leur sera retirée au profit des Urssaf (Union de Recouvrement des Cotisations de Sécurité Sociale et d'Allocations Familiales).

<sup>&</sup>lt;sup>46</sup> Une commission hygiène, santé, sécurité et conditions de travail sera toutefois obligatoire pour les entreprises employant au moins 300 salariés.



salariés ayant davantage d'ancienneté. Dans les entreprises de moins de 11 salariés, une indemnité minimale a été fixée, de 0,5 mois de salaire à partir de 1 an à 2,5 à partir de 10 ans.

- ▶ Augmentation de l'indemnité légale de licenciement : Les indemnités légales de licenciement sont augmentées de 25 % pour les salariés licenciés dans leurs dix premières années de présence dans l'entreprise. L'indemnité légale de licenciement est passée, pour les dix premières années d'ancienneté, d'un cinquième à un quart du salaire brut par année. A compter de 11 ans de présence, elle demeure fixée à un tiers du salaire brut par année d'ancienneté comme actuellement.
- ▶ Rupture conventionnelle collective : La réforme permet aux employeurs d'instaurer un dispositif de rupture conventionnelle collective dans l'entreprise. Fixée par un accord négocié avec les syndicats, elle reprend l'idée de la rupture conventionnelle individuelle actuellement en vigueur : elle concerne donc uniquement les départs volontaires et se déroule sous le contrôle de la DIRECCTE. Les indemnités versées aux volontaires dans le cadre du plan de départ volontaire ne pourront pas être inférieures aux indemnités légales de licenciement.

#### Les contrats atypiques

- ▶ Modification de la législation des CDD: La réforme permet d'assouplir par accord de branche les règles applicables aux CDD et à l'intérim. Les conditions liées à la durée de ces contrats, à leur nombre de renouvellements possibles ou à leur délai de carence peuvent désormais être fixées au niveau de la branche. Si aucun accord ou aucune convention de branche ne prévoit de règles particulières sur ces questions, ce sera la loi qui s'appliquera. Les opposants aux ordonnances voient dans cette mesure un risque d'accentuer la précarité des contrats de travail.
- ► CDI de projet : Le gouvernement a étendu le droit pour certaines entreprises de conclure des « CDI de projet ». Ce type de contrat existait déjà dans le BTP sous la forme d'un « CDI de chantier », dont le gouvernement souhaite s'inspirer. Il permet à un employeur d'ajuster la durée du contrat de travail en fonction de l'avancée d'un chantier. Le contrat de projet reprend les règles du CDI classique, mais inclut une clause de chantier par laquelle l'employeur peut licencier le salarié lorsque le projet pour lequel il a été recruté se termine. Le contrat ne prévoit donc pas de date de fin précise.

A la différence du CDD, le contrat de projet ne permet pas au salarié de toucher une prime de précarité. Ce contrat ne devrait pas être généralisé mais limité à certains secteurs d'activité. Les entreprises ne pourront l'utiliser qu'à condition qu'il soit autorisé par la branche professionnelle. Par ailleurs, une priorité de réembauche des personnes licenciées en CDI de chantier est instaurée en cas de recrutement d'un poste en CDI.

#### Promotion du télétravail

Le **télétravail** n'était pas précisément encadré par le Code du travail. La réforme **clarifie** cette pratique, et l'**inscrit dans la loi** pour permettre de **sécuriser** à la fois les salariés et les employeurs ayant recours à cette forme de travail.



La principale modification concerne les accidents du travail, dont les conditions de prise en charge s'alignent sur celles des accidents survenant dans les locaux de l'entreprise. Par ailleurs, avant la réforme, le télétravail devait être mentionné dans le contrat de travail du salarié ou faire l'objet d'un avenant au contrat de travail. Désormais, un accord collectif peut définir les règles applicables au télétravail dans l'entreprise. Tous les salariés auront le droit de demander à télétravailler. En cas de refus, l'employeur est tenu de justifier sa demande par écrit.

## Le compte pénibilité devient compte personnel de prévention

La Loi Travail avait mis en place un compte pénibilité, qui permet aux salariés exposés à des facteurs de pénibilité au travail d'acquérir des droits, notamment en matière de retraite et de formation. Le gouvernement souhaitait simplifier ce dispositif, dont la mise en œuvre dans les entreprises est jugée beaucoup trop complexe par le patronat.

Dans le nouveau « compte professionnel de prévention », seuls six critères de pénibilité (travail de nuit, travail à la chaîne, travail en 3x8, travail sous l'eau et sous terre, bruit, températures extrêmes) sur dix permettront toujours d'acquérir des points. Les quatre critères restants (manutention de charges lourdes, vibrations mécaniques, postures pénibles, expositions à des agents chimiques dangereux) permettent de bénéficier d'une retraite anticipée à condition que le salarié souffre d'une maladie professionnelle ayant entraîné une invalidité permanente d'au moins 10 %.

# **Annexe**



### Remarques par rapport aux données

#### Potentialités et limites de l'Enquête sur les Forces de Travail

Eurostat dispose de données harmonisées dans les domaines de la population, de l'emploi et du marché du travail avec de taux comparables au niveau européen. En général, ces données sont différenciées selon l'âge et le sexe ; vu que l'EFT n'est qu'un sondage, Eurostat ne présente pas toutes les évaluations différenciées pour toutes les régions.

Les données mentionnées sont disponibles dans la banque de données REGIO d'Eurostat sur Internet pour les différentes composantes de la Grande Région. <sup>47</sup> Comme dans chaque sondage, on ne peut exclure intégralement toute erreur d'échantillonnage. <sup>48</sup> II est en principe possible d'obtenir d'autres ventilations par le biais d'évaluations spécifiques, mais les possibilités d'évaluation sont souvent limitées au niveau régional à cause du faible nombre de données. L'interprétation des données disponibles doit pour cette raison tenir compte des points suivants :

- Bien que les définitions et nomenclatures soient les mêmes, les données statistiques des différentes composantes de la Grande Région ne sont pas forcément disponibles, voire comparables. Des divergences peuvent toujours survenir du fait de réglementations non contraignantes au niveau national.
- ▶ Du fait d'une modification méthodologique, Eurostat dispose pour les statistiques sur le marché de l'emploi d'une série chronologique et historique allant jusqu'en 2001 et d'une série chronologique depuis 1999.<sup>49</sup> Les méthodes de calcul étant différentes, on ne peut exclure des divergences entre les deux séries ; c'est pourquoi nous recourons uniquement à la deuxième série.
- Les séries chronologiques peuvent parfois être incohérentes, du fait notamment de ruptures de série. Elles sont indiquées le cas échéant.
- Le concept de l'enquête sur les forces de travail portant sur la population et, par là même, sur les salariés résidents, les chiffres d'Eurostat sur les salariés n'englobent pas les frontaliers qui représentent une très grande partie de la population active notamment au Luxembourg.
- La Communauté Germanophone de Belgique (CG) participe désormais également à l'enquête sur les forces de travail (affectation au niveau NUTS 3) de sorte qu'on dispose également pour cette composante régionale de chiffres comparables sur le marché de l'emploi. Jusqu'à présent, ces données ne pouvaient être calculées qu'à l'aide des chiffres officiels au niveau de la municipalité (au-dessous du niveau NUTS 3) qui ne sont toutefois pas toujours disponibles à ce niveau.

<sup>47</sup> Luxembourg = NUTS 0; Sarre = NUTS 1; Rhénanie-Palatinat = NUTS 1; Wallonie = NUTS 1; Lorraine = NUTS 2

Dans les échantillons pondérés et extrapolés, comme c'est le cas dans l'enquête sur les forces de travail, il faut tenir compte, dans les valeurs et taux calculés, d'une certaine tolérance (erreur-type) par rapport aux valeurs réelles (cf. réglementations communautaires n° 577/98, article 3, du 9 mars 1998 concernant l'organisation de l'échantillonnage dans le cadre de l'enquête sur les forces de travail).

La série chronologique historique se fonde sur la méthode de calcul utilisée avant 2003, dans le cadre de laquelle les résultats des pays ont été extrapolés sur la base des résultats du deuxième trimestre. La série chronologique actuelle est calculée sur la base de moyennes annuelles – dans la mesure où l'on dispose de données trimestrielles.



## Enquête sur les Forces de Travail et statistiques du BIT sur le marché du travail

L'Enquête sur les Forces de Travail (EFT), basée sur des normes harmonisées à l'échelle communautaire selon les critères du Bureau International du Travail (BIT)<sup>50</sup>, est la principale source d'informations sur les marchés régionaux du travail à l'échelle européenne. Elle est donc la seule source disponible permettant de faire des comparaisons transfrontalières des marchés du travail dans la Grande Région. La définition du chômage utilisée pour les comparaisons internationales selon les critères du BIT s'écarte toutefois de la définition du nombre de chômeurs inscrits aux termes des dispositions réglementaires en vigueur dans les différents pays, ces dernières n'étant pas directement comparables dans une perspective transfrontalière. Ainsi, les statistiques du BIT sur le marché du travail peuvent contenir des actifs inoccupés qui ne sont pas considérés comme tels par les agences nationales et/ou régionales de l'emploi. Le cas de figure inverse peut également se présenter, à savoir que les statistiques nationales et/ou régionales sur le chômage considèrent comme étant au chômage des personnes qui, selon les critères du BIT, ne font pas partie des actifs inoccupés. Ceci explique les différences apparaissant entre les taux de chômage basés sur l'EFT et les taux déclarés dans les différents Etats et régions dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

Enfin, il faut tenir compte du fait que les données de l'EFT, à l'opposé du nombre de chômeurs enregistrés au niveau national ou régional, ne proviennent pas du dépouillement d'un registre officiel. Il s'agit d'un sondage trimestriel effectué auprès de ménages privés dans les Etats membres de l'Union européenne, de l'AELE (à l'exception du Liechtenstein) ainsi que dans les pays candidats à l'adhésion. Font partie de cette population tous les membres de ménages privés à partir de 15 ans, interrogés sur leur participation au marché du travail et leur activité. Les instituts et services statistiques nationaux des pays participants sont responsables de la réalisation de l'enquête et communiquent leurs résultats à Eurostat selon un plan de codage défini. Eurostat se charge de la coordination et du traitement des données et garantit par là même l'utilisation de concepts et de définitions homogènes en conformité avec les principes du Bureau International du Travail ainsi que d'un système commun de classification et de nomenclature, de sorte que chaque pays recense un nombre donné d'informations conformément à un standard.

L'EFT fournit ainsi des données importantes sur l'emploi, le chômage et l'inactivité ainsi que sur leurs caractéristiques socio-démographiques. L'EFT constitue pour la Commission européenne un outil important pour la mise à disposition d'informations statistiques comparables sur le niveau, la structure et l'évolution de l'activité et du chômage dans les Etats membres de l'Union européenne. Les objectifs fixés dans la politique de l'emploi au niveau de l'UE sont mesurés à l'aide de l'EFT.

Les définitions et les critères du Bureau International du Travail (BIT) sont en conformité avec le règlement (CE) n° 1897/2000 de la Commission. Les indicateurs sur les actifs inoccupés, les actifs occupés et la population active sont présentés dans un système ajusté et harmonisé qui, à l'opposé des définitions nationales et des concepts fondés sur des dispositions réglementaires, permet de faire des comparaisons internationales et/ou transfrontalières des marchés du travail. Le concept des forces de travail permet d'attribuer à chaque personne un statut d'activité précis. Selon la définition du BIT, on distingue trois catégories : les personnes ayant un emploi, les chômeurs et les inactifs.



#### Définitions :

On considère comme **actifs** au sens de la définition du BIT toutes les personnes âgées d'au moins 15 ans<sup>51</sup> qui, pendant la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure contre paiement d'une rémunération ou dans le cadre d'une activité indépendante ou d'assistance.<sup>52</sup> Les personnes qui ont un contrat de travail formel, mais sont provisoirement absentes pendant la période de référence (maladie, congés, conflits de travail ou formation) sont considérées comme des actifs.

Le taux d'emploi représente les actifs occupés en pourcentage de la population.

Les **actifs** (appelés également population active ou forces de travail) comprennent les personnes en emploi et les sans emploi.

Le **taux d'activité** est le rapport entre le nombre d'actifs (actifs occupés et chômeurs) et la population en âge de travailler.

#### **Gender Gap / Ecart hommes-femmes:**

Il fait référence à un écart statistique relevé entre les hommes et les femmes.

En général, un **salarié** est défini comme une personne qui travaille pour un employeur public ou privé et qui reçoit en échange une compensation sous la forme d'un traitement, d'un salaire, d'émoluments, de gratifications, d'une rémunération à la pièce ou d'un paiement en nature. Les militaires de carrière sont inclus.

#### Contrats à durée déterminée (EFT) :

Un contrat de travail est dit à durée déterminée lorsqu'il prend fin à une date fixée au préalable ou lorsque l'échéance du contrat dépend de conditions objectives, par exemple l'exécution d'une mission ou le retour d'un salarié remplacé provisoirement.

#### Travail intérimaire

Les travailleurs intérimaires sont des salariés liés par contrat à une agence de travail intérimaire et mis à disposition d'une tierce partie pour l'accomplissement d'une mission.

#### Emploi à temps partiel (EFT) :

Seule une distinction entre l'emploi à temps partiel et l'emploi à temps plein est établie. Une distinction plus précise n'est pas possible au vu des variations des horaires de travail entre régions et branches d'activités.

D'au moins 16 ans en Espagne, au Royaume-Uni et en Suède (de 1995 à 2001) ; de 15 à 74 ans au Danemark, en Estonie, en Hongrie, en Lettonie, en Finlande, en Suède et en Norvège (à compter de 2001) et de 16 à 74 ans en Islande.

<sup>52</sup> Ce concept relatif à l'activité s'écarte sensiblement de la compréhension usuelle du terme. Ceci est problématique dans le cadre des enquêtes effectuées auprès des ménages lorsque les personnes interrogées se considèrent principalement comme des retraités, des chômeurs, des femmes au foyer ou des étudiants et n'indiquent pas dans l'interview qu'elles exercent de petites activités accessoires.



## Personnes en emploi avec un deuxième travail (EFT) :

L'indicateur « Personnes en emploi avec un deuxième travail » s'applique aux personnes qui exercent plusieurs activités simultanément. Les personnes ayant changé d'activité au cours de la semaine de référence ne sont pas considérées comme des personnes exerçant deux activités distinctes.

## Emplois mineurs – mini-jobs (Bundesagentur für Arbeit) :

Sont considérés comme emplois mineurs les emplois à faible rémunération et les emplois de courte durée. Tous deux portent la désignation de « mini-job ». On peut parler d'un emploi à faible rémunération au sens de l'article 8 par. 1 n° 1 du SGB IV lorsque le revenu mensuel de l'emploi (article 14 du SGB IV) ne dépasse pas le seuil fixé pour les activités mineures. Ce seuil est fixé à 450 euros à compter du 1<sup>er</sup> janvier 2013.



## Portrait de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'emploi



L'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi (OIE) collecte pour le compte du sommet de la Grande Région des informations sur le marché de l'emploi dans les régions partenaires et effectue des analyses sur le marché de l'emploi transfrontalier. Sur cette base il établit des prévisions et des recommandations d'actions pour les évolutions du marché de l'emploi à venir dans l'espace de coopération.

L'OIE est encadré par un comité de pilotage des représentants des régions impliquées qui définit les activités centrales en accord avec les responsables politiques de la Grande Région. La réalisation du programme de travail est assurée par un réseau de sept instituts spécialisés de la Grande Région. Le secrétariat permanent et la coordination sont assumés par l'INFO-Institut à Sarrebruck.

#### Informations supplémentaires :

Dr. Jeanne Ruffing (coordinatrice)
Marie Feunteun-Schmidt
Alexa Holz-Himbert

c/o INFO-Institut
Pestelstraße 6
D- 66119 Saarbrücken
+49 (0) 681 / 9 54 13-12
www.iba-oie.eu

## Le réseau des instituts spécialisés

## INFO-Institut

(Saarland und Rheinland-Pfalz) www.info-institut.de

Centre de Ressources et de Documentation EURES / Frontaliers Grand Est (Lorraine)

www.frontaliers-grandest.eu

Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est (Lorraine)

www.grandest.fr

Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique (Wallonie)

www.iweps.be

#### Ostbelgien Statistik

(Deutschsprachige Gemeinschaft Belgiens) www.ostbelgienstatistik.be

#### ADEM - LISER

Agence pour le développement de l'emploi (Luxembourg) www.adem.public.lu

Luxembourg Institute of Socio-Economic Research (Luxembourg)

www.liser.lu



## Portraits des instituts spécialisés



## INFO-Institut Sarre et Rhénanie-Palatinat



L'INFO-Institut est un institut de conseil et de recherche. Outre les questions de stratégie des entreprises et de développement des organisations, l'institut traite des sujets de recherche ayant trait au marché de l'emploi et à la région. Les activités portant sur le développement régio-

nal ne sont pas limitées au territoire national, mais axées sur le territoire de la Grande Région et revêtent donc une dimension européenne.

#### ADEM - LISER

#### Luxembourg



L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) est le service public de l'emploi au Luxembourg, placée sous l'autorité du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire.



Le LISER est un institut de recherche public luxembourgeois, sous la tutelle du [[SF] Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Ses travaux de recherche se concentrent essentiellement sur le domaine de la politique sociale

et économique. Dans le cadre du réseau de l'OIE, les missions essentielles de l'ADEM et du LISER sont l'information sur les conditions de vie et de travail au Grand-Duché de Luxembourg et l'analyse du marché du travail dans la Grande Région, en collaboration avec l'OIE et ses partenaires.

## Mission Transfrontalière, Conseil Régional Grand Est Lorraine



La Mission Transfrontalière (MT) du Conseil Régional Grand Est participe aux travaux de l'OIE depuis le 1er janvier 2018. Elle prend la suite de l'engagement du Groupement d'intérêt public (GIP) Lorraine

Parcours Métiers. La Mission Transfrontalière est en charge des relations institutionnelles avec les partenaires français et étrangers sur les questions d'emploi et de formation dans les trois espaces de coopération du Grand Est (la Grande Région, la Conférence du Rhin Supérieur et le programme France-Wallonie-Flandres). Elle est également à l'initiative de projets transfrontaliers visant à faire connaître les actions du Conseil Régional et de ses partenaires outre-frontières.



# CRD EURES / Frontaliers Grand Est Lorraine



Le Centre de Ressources et de Documentation EURES / Frontaliers Grand Est, association soutenue par le Conseil Régional Grand Est et la Commission Européenne, a pour mission d'informer les salariés et les entreprises sur la mobilité transfrontalière dans la Grande Ré-

gion, de participer à la gestion prévisionnelle de l'emploi et développer et promouvoir la formation professionnelle transfrontalière. Le CRD EURES / Frontaliers Grand Est constitue, avec son réseau d'experts, un fonds documentaire qu'il met à la disposition du public et diffuse des informations accessibles sur son site internet.

## Ostbelgien Statistik Communauté germanophone de Belgique



Le groupe de travail DGstat a été créé en 2010 en Communauté Germanophone, à la suite d'un nouvel accord entre les différents acteurs responsables du travail statistique. Il succédait ainsi à l'Ob-

servatoire de l'Emploi de Belgique Orientale (ABEO). En mars 2017, DGstat a été rebaptisé « Ostbelgien Statistik », dans le cadre de la nouvelle campagne de promotion du territoire « Ostbelgien ». Les partenaires sont entre autres le Ministère, l'Agence pour l'Emploi (Arbeitsamt) et le Conseil Economique et Social de la Communauté Germanophone. Les missions du groupe de travail sont la collecte, l'analyse, l'interprétation et la diffusion de différentes statistiques, ainsi que la publication d'études. Il vise aussi à promouvoir les échanges entre les producteurs et les utilisateurs des données au sein de la Communauté Germanophone de Belgique, mais aussi au-delà.

## Institut Wallon de l'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique Wallonie



L'IWEPS est un institut scientifique public d'aide à la prise de décision à destination des pouvoirs publics. Par sa mission scientifique transversale, il met à la disposition des décideurs wallons, des partenaires de la Wallonie et des citoyens des informations diverses qui vont de la présentation de statistiques et d'indicateurs à la réalisation

d'études et d'analyses approfondies dans les champs couverts par les sciences économiques, sociales, politiques et de l'environnement. Par sa mission de conseil stratégique, il participe activement à la promotion et la mise en œuvre d'une culture de l'évaluation et de la prospective en Wallonie.



## **Bibliographie**

Bosch, G. / Kalina, T. / Weinkopf, C. : Mindestlöhne in Deutschland. In : Friedrich-Ebert-Stiftung – Gesprächskreis Arbeit und Qualifikation. WISO-Diskurs, Bonn, 2009.

Bundesagentur für Arbeit : Blickpunkt Arbeitsmarkt – Aktuelle Entwicklungen in der Zeitarbeit – 2018.

Bundesministerium für Arbeit und Soziales : Referentenentwurf der Bundesregierung – Entwurf eines Gesetzes zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit, 2018.

Conseil Economique et Social du Luxembourg : Le salaire social minimum – Avis – Juillet 2017.

Conseil Européen : Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accordcadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, 1997.

Dares Analyses : L'essor du temps partiel au fil des générations : quelle incidence sur la première partie de carrière des femmes et des hommes ?, Mai 2017.

Dolado, J. et al: The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. In: Economic Policy, p. 319-370, 1996.

Federgon : Les prestataires de services RH renforcent le cœur de notre économie, Rapport annuel 2017.

Groupe d'experts SMIC : Le salaire minimum interprofessionnel de croissance, Rapport du groupe d'experts indépendants, 2017.

Hans Böckler Stiftung und DGB : Atlas der Arbeit – Daten und Fakten über Jobs, Einkommen und Beschäftigung, Mai 2018.

IAB (Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung): Frauen und Männer am Arbeitsmarkt. Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, avril 2015.

IGSS (Inspection Générale de la Sécurité Sociale) : Tableau de bord du marché du travail luxembourgeois, Novembre 2017.

INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) : Insee Première, Une photographie du marché du travail en 2017, 2018.

Ioakimoglou, E. / Soumeli, E. : Niedriglohnempfänger und Arbeitnehmer mit Einkommen unter dem Existenzminimum. In : Eurofound : EIROnline



Lübker, Malte / Schulten, Thorsten (2018): WSI-Mindestlohnbericht 2018. Preisentwicklung dämpft reale Lohnzuwächse, Düsseldorf, Hans-Böckler-Stiftung (WSI-Report 39, Février 2018).

Mindestlohnkommission : Zweiter Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, 2018.

Prism'Emploi: Rapport économique et social, 2017.

STATEC: Salaires, emploi et conditions de travail, 2017.

#### **Sites internet**

Allemagne www.gesetze-im-internet.de www.bmas.de

www.mindest-lohn.org

www.arbeitsagentur.de

## Belgique

www.belgium.be
www.emploi.belgique.be
www.iweps.be
https://statbel.fgov.be

### France

http://travail-emploi.gouv.fr http://dares.travail-emploi.gouv.fr www.service-public.fr

Luxembourg
www.itm.lu
http://adem.public.lu
www.guichet.public.lu

