

Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région

- Formes de travail et d'emploi atypiques -

Novembre 2014



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

Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région
Neuvième rapport de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi
pour le quatorzième 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, Novembre 2014

Dans ce neuvième rapport soumis au 14^e 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 neuvième rapport se compose de cinq cahiers :

- ▶ Situation du marché de l'emploi
- ▶ Mobilité des frontaliers
- ▶ Évolution démographique
- ▶ Situation des jeunes
- ▶ **Formes atypiques de travail et d'emploi**

Il inclut également le rapport consacré au thème spécifique du « Marché de l'emploi axé sur les soins dans la Grande Région ». Chaque cahier est introduit par des principaux indicateurs sur le marché de l'emploi.

Sommaire

Principaux indicateurs du 9^e rapport de l'OIE	1
Remarques préliminaires sur la méthodologie	6
1. Les contrats à durée limitée	8
1.1 Les contrats à durée limitée (CDD et travail intérimaire)	8
<i>Pourcentage de salariés en emploi temporaire (y compris intérim)</i>	<i>8</i>
<i>Evolution de l'emploi temporaire (y compris intérim) 2002-2013.....</i>	<i>9</i>
<i>Motif de l'emploi temporaire (y compris intérim) 2013</i>	<i>10</i>
1.2 Le contrat à durée déterminée	11
<i>Contrats à durée déterminée</i>	<i>14</i>
1.3 Le contrat de travail intérimaire	14
<i>Travail intérimaire entre 2007 et 2013</i>	<i>17</i>
<i>Frontaliers originaires de France employés en Sarre dans le secteur de l'intérim.....</i>	<i>19</i>
<i>L'évolution du travail intérimaire au Luxembourg de 2000 à 2013</i>	<i>20</i>
2. Le travail à temps partiel.....	22
2.1 Caractéristiques du travail à temps partiel.....	22
<i>Part du travail à temps partiel dans l'emploi total en %.....</i>	<i>23</i>
<i>Evolution du travail à temps partiel 2002-2013.....</i>	<i>24</i>
<i>Motivations de l'emploi à temps partiel 2013</i>	<i>24</i>
<i>Part des femmes dans le nombre total d'emplois à temps partiel</i>	<i>25</i>
2.2 Personnes en emploi ayant un deuxième travail	26
<i>Personnes en emploi ayant un deuxième travail 2013.....</i>	<i>26</i>
2.3 Les mini-jobs en Allemagne	27
<i>Personnes exerçant un emploi mineur (mini-jobbers) 2013 (au 31. décembre)</i>	<i>28</i>
<i>Evolution du nombre des mini-jobbers 2003-2013</i>	<i>29</i>
<i>Personnes exerçant un emploi mineur (mini-jobbers) en Sarre de nationalité française et avec un lieu de résidence en dehors de la Sarre 2003- 2013 (au 30 juin)</i>	<i>30</i>
3. Portage salarial.....	31
<i>Les avantages du portage salarial</i>	<i>31</i>
<i>France : Accord sur le portage salarial</i>	<i>32</i>
4. La durée du temps de travail et les heures supplémentaires.....	34
<i>La durée légale du temps de travail.....</i>	<i>34</i>
<i>Le paiement des heures supplémentaires.....</i>	<i>35</i>
<i>Le nombre d'heures travaillées par semaine (temps complet)</i>	<i>36</i>
5. Salaires minima	37
<i>Champs d'application et exceptions des salaires minima</i>	<i>38</i>
<i>Fixation et revalorisation des salaires minima</i>	<i>39</i>
<i>Salaires minima légaux par heure en 2014</i>	<i>41</i>
<i>Salaires minima légaux dans les pays composant la Grande Région.....</i>	<i>42</i>

Annexe	44
<i>Remarques par rapport aux données</i>	45
<i>Portrait de l'Observatoire Interrégionale du Marché de l'emploi</i>	49
<i>Portraits des instituts spécialisés</i>	50
<i>Bibliographie</i>	52

Principaux indicateurs du 9^e rapport de l'OIE

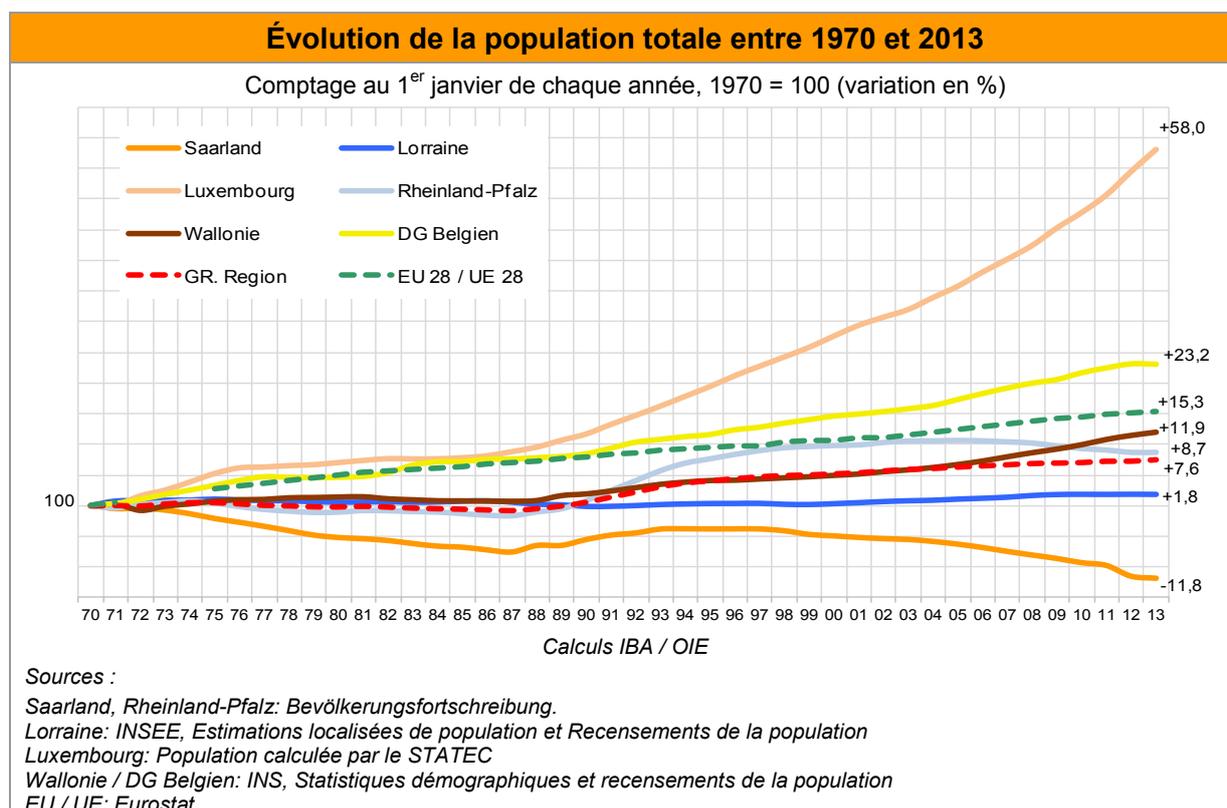
Ce premier chapitre présente les principaux indicateurs du marché de l'emploi de la Grande Région sous forme de graphiques et avec de brèves explications. Ces indicateurs seront décrits et analysés en détail dans les différentes parties.

D'un point de vue géographique, la Grande Région se situe dans le cœur historique de l'Europe, entre les grandes conurbations 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 États et dans lequel on compte trois langues officielles différentes, comprend les composantes régionales suivantes :

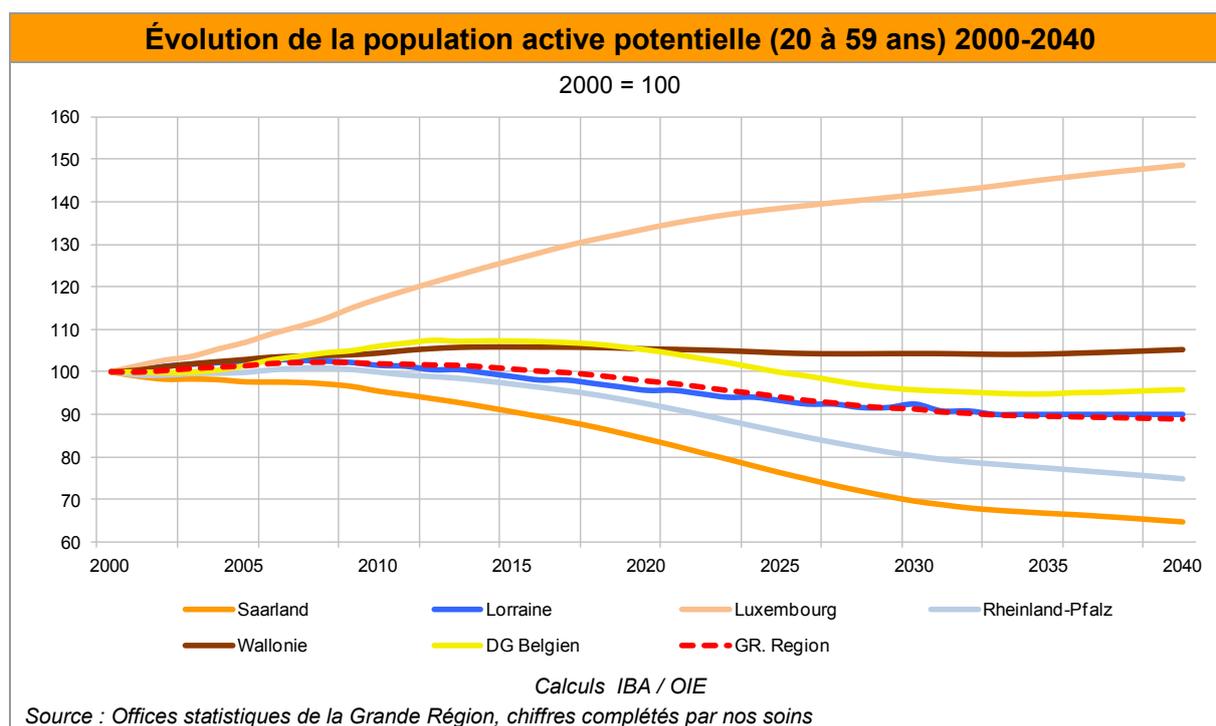
- ▶ Deux Länder allemands : la Sarre et la Rhénanie-Palatinat,
- ▶ Une région française : la Lorraine,
- ▶ Le Grand-Duché du Luxembourg,
- ▶ La Wallonie en Belgique, y compris la Communauté germanophone.

Évolution démographique

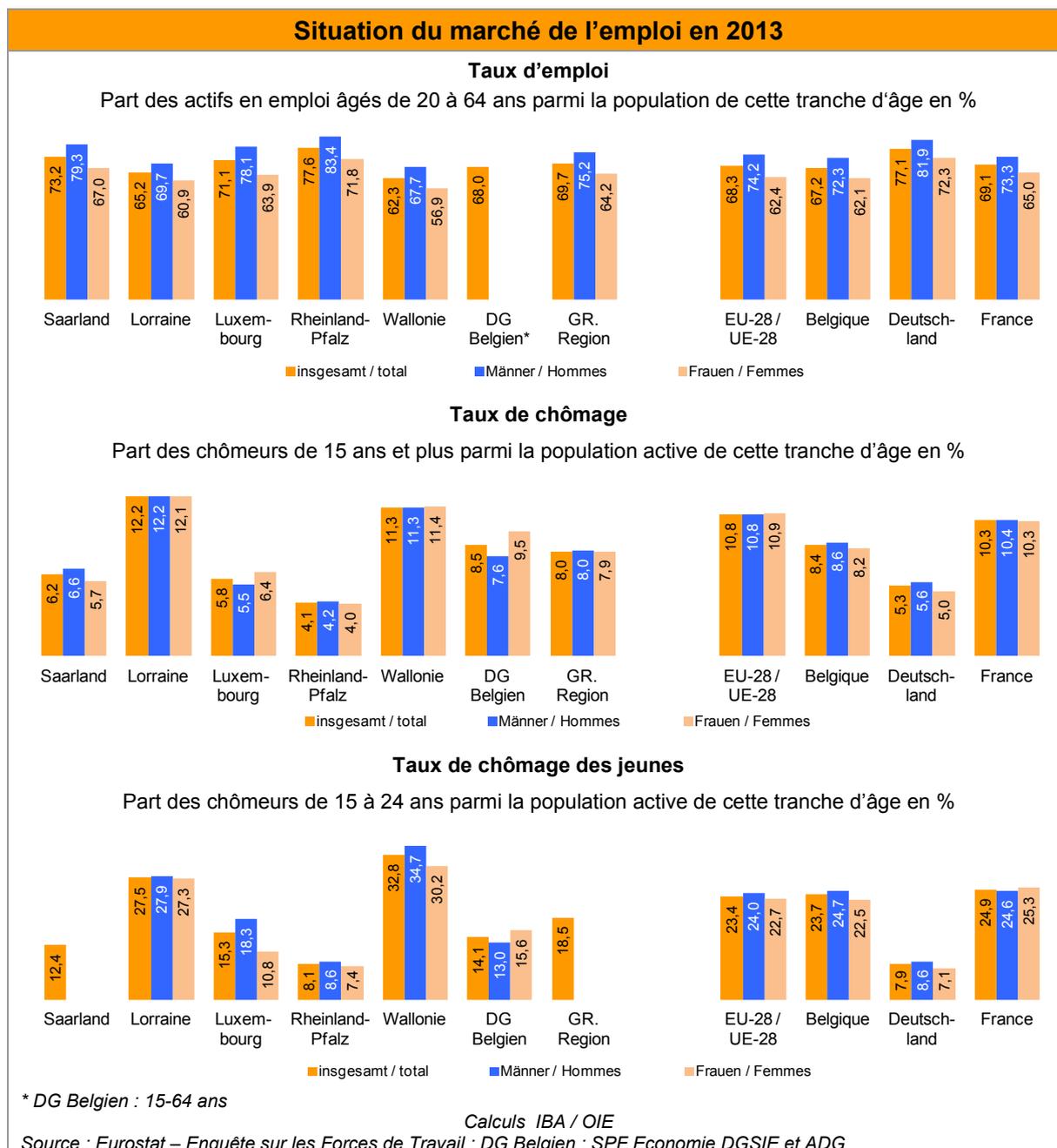
Au 1^{er} janvier 2013, la Grande Région comptait plus de 11,4 millions de personnes, soit 2,3 % de la population totale de l'Union européenne (UE des 28). Avec ses quatre millions d'habitants, la Rhénanie-Palatinat est de loin la composante régionale la plus peuplée, suivie par la Wallonie (y compris la CG de Belgique), où vivent près de 3,5 millions de personnes. La troisième place revient à la Lorraine, qui comptabilisait quelque 2,35 millions d'habitants début 2013. Les plus petites composantes régionales, à savoir la Sarre et le Luxembourg, comptent respectivement un million et un peu plus d'un demi-million d'habitants. Enfin, environ 76 000 personnes composent la Communauté germanophone de Belgique.



Depuis 1970, la population de la Grande Région a augmenté de 805 187 personnes (soit +7,6 %) pour atteindre plus de 11,4 millions d'habitants en 2013. 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 15,3 % 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 +2,2 % (EU des 28 : +5,1 %) pour la période 2000-2013.



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 20-60 ans, qui constitue la classe d'âge la plus importante pour le marché de l'emploi. Les prévisions pour 2030 font état d'un recul de l'ensemble de la population active potentielle de 5,54 millions de personnes dans la Grande Région. Cela correspond à une baisse de presque 616 000 personnes (soit -10 %). D'ici à 2020, la régression de la population active potentielle atteindra près de 3,6 % et restera comparativement modérée. Mais elle va s'intensifier fortement par la suite : les nombreuses personnes nées entre le milieu des années 50 et le début des années 70 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 s'accélérer 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 9 % entre 2020 et 2040, si bien qu'à partir de 2013, une baisse totale de plus de 750 000 personnes est envisageable. 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 présent cahier intitulé « Évolution démographique ».



Taux d'emploi (au lieu de domicile)

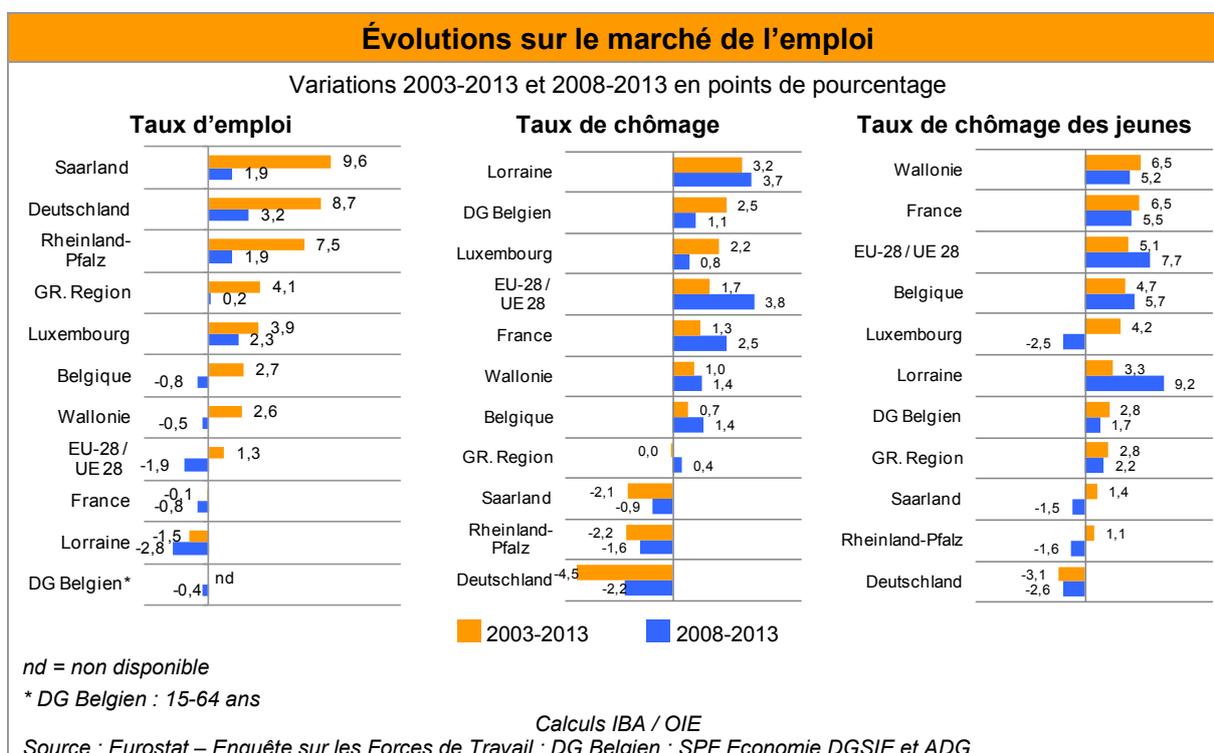
L'un des principaux objectifs visés par la stratégie Europe 2020 consiste à porter le taux d'emploi des 20-64 ans à 75 % d'ici à 2020. Les femmes, les jeunes et les seniors doivent notamment participer davantage à la vie active. En 2013, le taux d'emploi s'élevait à 69,7 % dans la Grande Région. La part de la population active était ainsi supérieure de 1,4 point de pourcentage à celle de l'UE des 28. Mais des efforts doivent 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 est restée irrégulière au cours des dernières années : une progression de 4,1 points de pourcentage a été enregistrée depuis 2003 dans l'espace de coopération. Cette hausse est due en premier lieu à la croissance de l'emploi des femmes (+7,1 points ; hommes : +1,0 point). L'écart entre les hommes et les femmes était toutefois encore de 11 % en 2013.

Taux de chômage selon Eurostat

Le taux de chômage dans la Grande Région s'élevait à 8,0 % en 2013, soit près de trois points de moins que le niveau européen (10,8 %). Cette différence s'explique surtout par l'évolution observée au cours des cinq dernières années : depuis l'explosion de la crise financière et économique en 2008, le taux de chômage dans l'UE des 28 a augmenté de 3,8 points de pourcentage, contre seulement 0,4 % dans la Grande Région. Au sein de l'espace de coopération, la Lorraine affiche le taux de chômage le plus élevé (12,2 %) et la Rhénanie-Palatinat détient le plus bas (4,1 %). Depuis 2008, les régions allemandes ont connu une amélioration en matière de chômage, tandis que la hausse a été la plus forte en Lorraine.

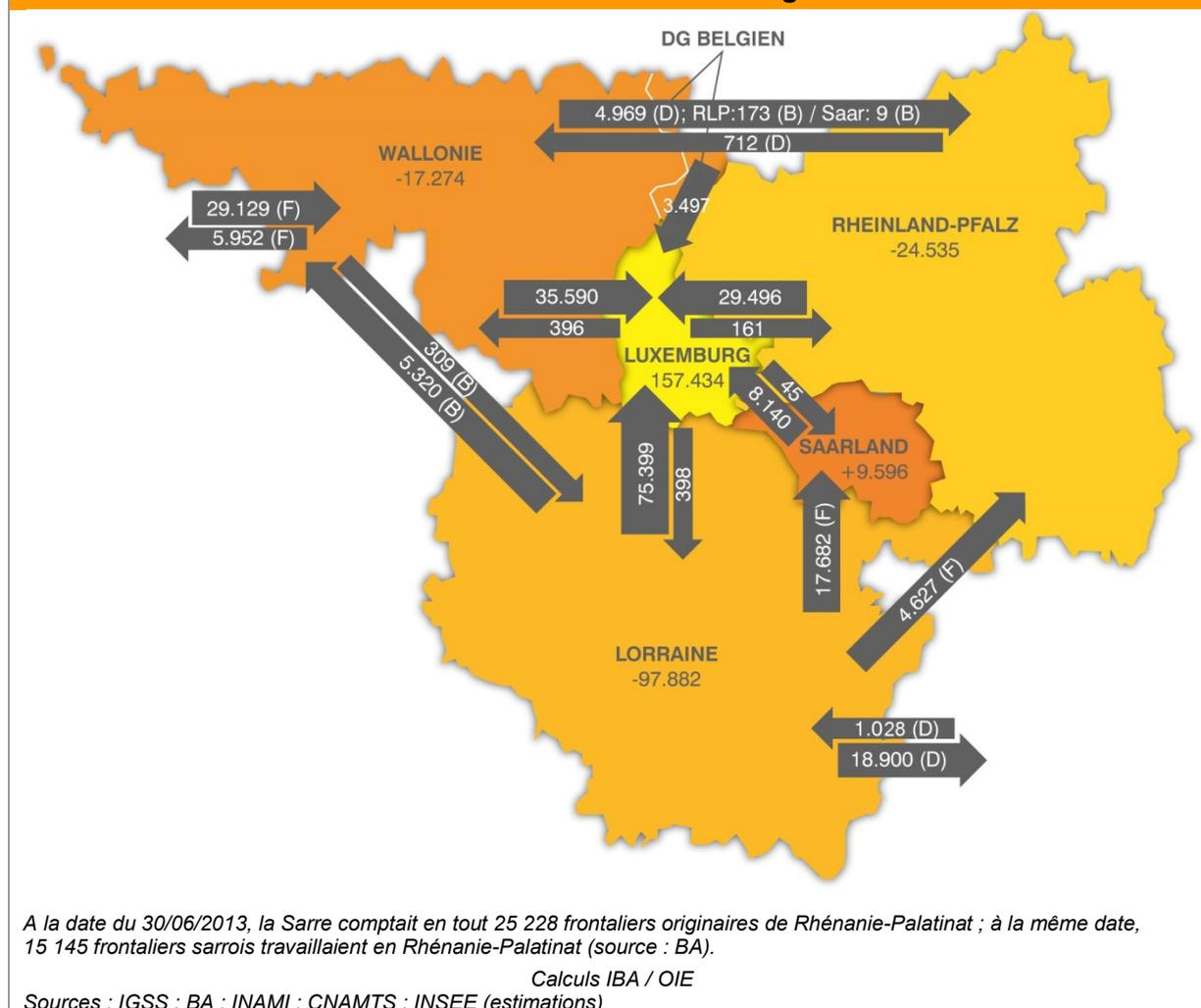
Chômage des jeunes

La situation des jeunes s'avère particulièrement problématique : en 2013, 18,5 % des actifs de 15 à 24 ans étaient sans emploi. Cela correspond certes à un niveau sensiblement inférieur à celui de l'UE des 28 (23,4 %), mais au sein de la Grande Région, la Wallonie et la Lorraine ont atteint des seuils supérieurs à la moyenne européenne, avec respectivement 32,8 % et 27,5 %. Au Luxembourg également, 15,3 % des actifs de moins de 25 ans étaient au chômage. Les deux Länder allemands sont restés à un niveau nettement inférieur (avec 12,4 % pour la Sarre et 8,1 % pour la Rhénanie-Palatinat), mais supérieur à la moyenne nationale allemande. La Lorraine, surtout, a connu une dégradation de la situation au cours des cinq dernières années ; mais le chômage des jeunes a également continué à progresser fortement en Wallonie.



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

Flux de frontaliers dans la Grande Région en 2013

**Mobilité des frontaliers**

En 2013, 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 %) qu'au cours des années suivantes (0,6 % à 2,3 %). En 2013 aussi, la hausse était très faible avec seulement 0,6 %. Globalement, l'année dernière, 213 400 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 à enregistrer un nombre supérieur de travailleurs frontaliers domiciliés dans un autre pays. Plus de la moitié de l'ensemble des frontaliers présents sur le territoire de la Grande Région étaient originaires de France en 2013, et près des $\frac{3}{4}$ travaillaient au Luxembourg. L'intensification constante de la mobilité des travailleurs frontaliers dans la Grande Région n'est toutefois pas observée dans toutes les composantes régionales. L'augmentation globale de plus d'un tiers du nombre de frontaliers depuis 2004 est due avant tout aux évolutions survenues au Luxembourg et en Wallonie. Au cours de la même période, les Länder allemands ont en revanche enregistré un recul du nombre de travailleurs venant en majeure partie de France.

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 les chapitres 1.1 « Contrats à durée limitée (CDD et travail intérimaire) », 2.1 « Taux d'emploi à temps partiel », 2.2 « Personnes en emploi avec un deuxième travail » et 4. « La durée du temps de travail et les heures supplémentaires ». Les statistiques à l'échelle régionale n'étant pas toujours disponibles pour certains indicateurs, nous avons eu recours aux données relatives aux quatre pays de la Grande Région. Les données de base utilisées pour les chapitre 1.2 « Le contrat à durée déterminée », 1.3 « Le travail intérimaire » et 2.3 « Les mini-jobs en Allemagne » se fondent pour l'essentiel sur les informations fournies par les offices statistiques de la Grande Région¹ 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, aux années 2012 / 2013 et correspondent à la situation avril à juillet 2014.

Définitions et remarques sur la méthodologie²

À 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. À 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

¹ 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.

² Des remarques détaillées sur les sources des données, ainsi que sur leurs possibilités et leurs limites sont disponibles en annexe.

relation de travail dépend de conditions objectives telles que l'achèvement d'une tâche déterminée ou le retour d'un salarié provisoirement remplacé.

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.

Pour la Lorraine et la France, le pourcentage de travailleurs intérimaires a été calculé par rapport à la main d'œuvre totale (INSEE – Estimation 2013) et non, comme c'est l'usage habituellement en France, par rapport à l'industrie et aux services marchands.

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.

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 400 euros jusqu'au 31 décembre 2012 inclus et à 450 euros à compter du 1^{er} janvier 2013.

1. Les contrats à durée limitée

1.1 Les contrats à durée limitée (CDD et travail intérimaire)

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 main-d'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**.

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 temporaire (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.

Le recours aux contrats à durée limitée

Les chiffres d'Eurostat font apparaître que le Luxembourg et la Belgique enregistrent plus de 90 % de salariés employés en contrat à durée illimitée, niveau nettement supérieur à la moyenne européenne. De manière logique, les pays qui enregistrent le pourcentage le plus élevé de contrats à durée illimitée sont ceux qui ont le moins recours aux contrats à durée limitée. Au Luxembourg la proportion des contrats à durée limitée est relativement faible (7 %) et plus de deux fois moins élevée qu'en France (16,4 %). Dans les deux pays on observe une remontée depuis 2002 (Luxembourg +2,7 points, France +2,3 points). En Belgique, la part des salariés avec des CDD a augmenté beaucoup moins (+0,5 points). L'Allemagne a connu une remontée de 1,5 points pour atteindre 13,5 % en 2013.

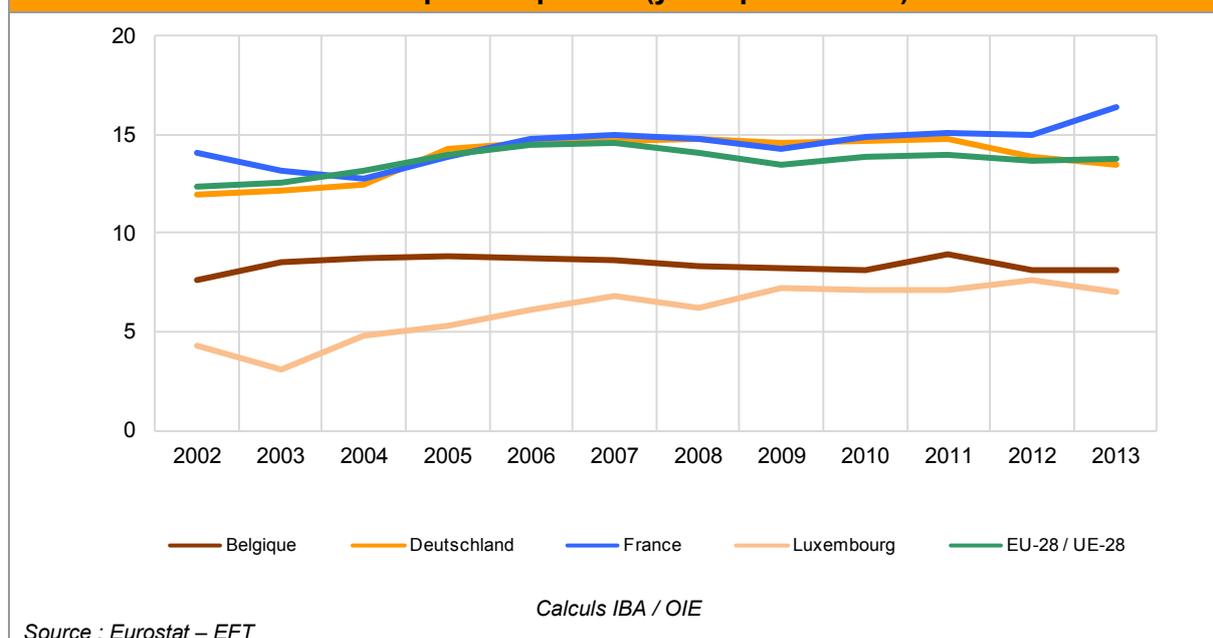
Pourcentage de salariés en emploi temporaire (y compris intérim) (en %)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Belgique	7,6	8,5	8,7	8,8	8,7	8,6	8,3	8,2	8,1	8,9	8,1	8,1
Deutschland	12,0	12,2	12,5	14,3	14,6	14,7	14,8	14,6	14,7	14,8	13,9	13,5
France	14,1	13,2	12,8	13,9	14,8	15,0	14,8	14,3	14,9	15,1	15,0	16,4
Luxembourg	4,3	3,1	4,8	5,3	6,1	6,8	6,2	7,2	7,1	7,1	7,6	7,0
EU-28 / UE 28	12,4	12,6	13,2	14,0	14,5	14,6	14,1	13,5	13,9	14,0	13,7	13,8

Source: Eurostat – EFT

Calculs IBA / OIE

Evolution de l'emploi temporaire (y compris intérim) 2002-2013

**L'emploi à durée limitée est surtout le lot des jeunes**

Dans toutes les composantes, l'emploi temporaire (incluant les contrats à durée déterminée et l'intérim) est avant tout l'affaire des jeunes. Selon une étude de l'Insee,³ les contrats à durée limitée en **Lorraine** sont quatre fois plus fréquents avant qu'après 30 ans. Ils concernent 27 % des salariés de moins de 30 ans. En **Wallonie**, cette part (chiffres 2009) s'élève à 24 % chez les jeunes hommes et 30 % chez les jeunes femmes, c'est-à-dire près du triple de la moyenne de toutes les catégories d'âge⁴. Au **Luxembourg**,⁵ la proportion des emplois temporaires est de 23,9 % chez les personnes âgées de 21 ans. Elle recule à 9,9 % chez les personnes âgées de 29 ans. En **Allemagne**, l'étude Mikrozensus 2012⁶ explique également que l'emploi temporaire (hormis apprentissage) concerne surtout les jeunes. La proportion des jeunes en emploi temporaire est très forte entre 15 et moins de 20 ans (32,9 %). Si l'on inclut les contrats d'apprentissage, la valeur est même de 75,2 %. Dans la classe d'âge des 20 à moins de 25 ans, 26,3 % des salariés sont en CDD (45,8 % apprentis inclus) ; pour les 25 à moins de 30 ans, 18,2 % sont concernés (22,7 % apprentis inclus).

En **Lorraine**, de nombreux jeunes font le choix du CDD, notamment les étudiants qui travaillent. Après 30 ans, environ 80 % de CDD sont imposés.⁷ En **Wallonie** l'emploi temporaire recouvre les contrats à durée déterminée classique dans presque la moitié des cas, l'intérim (16 % des cas), mais aussi les contrats de stage, de formation ou apprentissage, et les contrats d'étudiant.⁸ Au **Luxembourg** chez les jeunes de moins de 19 ans qui ont un emploi, les

³ Cf. Economie Lorraine : Discriminations sur le marché du travail : la Lorraine bonne élève, mais peut mieux faire, décembre 2012.

⁴ Cf. Valenduc, Gérard : Les femmes et l'emploi atypique, Etude réalisée par la Fondation Travail-Université pour les femmes CSC, mars 2012.

⁵ Cf. STATEC : La transition des jeunes de l'éducation vers l'emploi, Novembre 2013.

⁶ Cf. Mikrozensus 2012 (hors travail intérimaire).

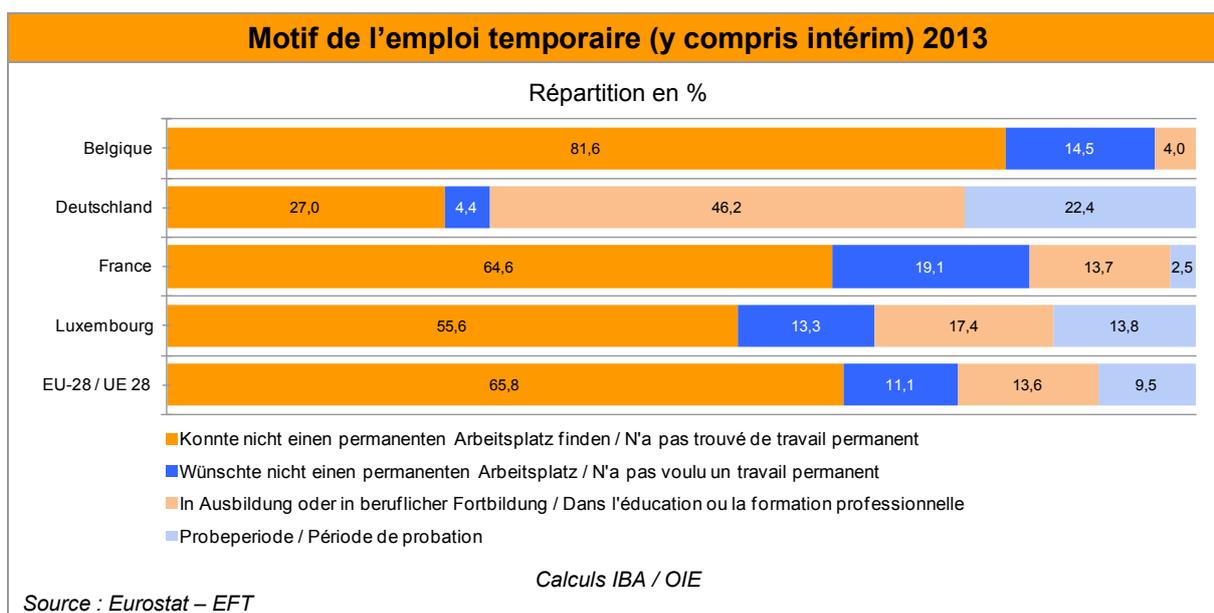
⁷ Cf. Economie Lorraine : Discriminations sur le marché du travail : la Lorraine bonne élève, mais peut mieux faire, décembre 2012.

⁸ Cf. Valenduc, Gérard : Les femmes et l'emploi atypique, Etude réalisée par la Fondation Travail-Université pour les femmes CSC, mars 2012.

contrats de travail autres que les contrats à durée indéterminée (CDI) et les contrats à durée déterminée (CDD) prédominent. Il s'agit de contrats d'apprentissage ou de stages.⁹

Motivations de l'emploi temporaire

Selon l'Enquête sur les Forces de Travail d'Eurostat, la principale raison qui pousse un salarié à accepter un CDD est qu'il n'a pas pu trouver un autre emploi. C'est le cas au niveau européen (65,8 %), en France (64,6 %), au Luxembourg (55,6 %) et surtout en Belgique (81,6 %). En Allemagne, cela ne concerne qu'un quart des salariés en CDD. Dans ce pays, le CDD est majoritairement choisi pour raison de formation (46,2 %) et période d'essai (22,4 %). Cette différence s'explique par les différences dans les systèmes et dans le recensement des apprentis en Grande Région. De manière générale, en ce qui concerne les systèmes d'enseignement les jeunes allemands choisissent bien plus fréquemment la formation en alternance que leurs voisins français, belges et luxembourgeois. Les systèmes belge et français se caractérisent par une formation professionnelle axée davantage sur l'enseignement que sur l'alternance. Les jeunes concernés sont en conséquence considérés comme des élèves et non comme des actifs occupés. Ils ne font donc pas partie de la population active et ne sont dès lors pas repris dans les analyses sur les salariés en CDD. En Allemagne, les élèves en alternance sont considérés comme des actifs et comptabilisés comme salariés en CDD.



L'emploi temporaire est plus répandu chez les femmes que chez les hommes

Dans les quatre pays considérés, l'emploi temporaire est plus répandu chez les femmes que chez les hommes (Belgique : 9,1 % de femmes pour 7,2 % d'hommes en 2013, France : 17,3 % de femmes pour 15,5 % d'hommes). En Allemagne, la différence est néanmoins très faible (13,6 % de femmes contre 13,4 % d'hommes).

⁹ Cf. STATEC : La transition des jeunes de l'éducation vers l'emploi, novembre 2013.

L'emploi temporaire est fréquent dans certains secteurs d'activité

L'emploi temporaire serait surreprésenté dans les secteurs d'activité faisant appel à des personnes peu diplômées. D'après les données d'Eurostat, le secteur des services (par exemple, les activités de nettoyage, de sécurité) est davantage concerné. En outre, les secteurs à forte composante saisonnière ont recours aux contrats à durée limitée (l'agriculture, l'horeca et le commerce).

1.2 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. En effet, toutes les législations encadrent de façon stricte ces contrats, afin qu'ils correspondent à une situation particulière, et que le recours à ces formes de travail reste limité.

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 en précise les termes et conditions (objet, durée). La remise du contrat est soumise à des contraintes de délai. Celui-ci doit être présenté au salarié 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 peut entraîner 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 admise par convention collective de travail rendue obligatoire par arrêté royal (extras du secteur Horeca, dockers...).

France : la loi sur la sécurisation de l'emploi de 2013 en faveur de l'allongement des CDD

La France présente une législation assez rigide et protectrice pour le salarié puisqu'elle limite, dans la plupart des cas, la durée des contrats à 18 mois (renouvellement compris). Pour introduire toutefois davantage de flexibilité, la législation différencie la notion de CDD à terme précis pour les cas d'accroissement temporaire d'activité (départ définitif d'un salarié, tâche exceptionnelle), et de CDD sans terme précis¹⁰.

Le CDD sans terme précis est utilisé pour le remplacement d'un salarié absent (sans durée maximale). Dans ce cas, la durée du CDD n'est pas encadrée. Le CDD est conclu pour une période minimale et se termine à la fin de l'absence du salarié. Il existe par ailleurs différents types de contrats qui permettent d'avoir recours au CDD -emplois saisonniers, CDD d'usage- ainsi que les contrats spécifiques (contrat unique d'insertion, emploi d'avenir). La durée peut être fonction de la fin de la saison ou de la fin des besoins. La loi sur la sécurisation de l'emploi, entrée en application le 1er juillet 2013¹¹, vise à limiter le recours aux CDD de

¹⁰ Cf. Ministère du travail, de l'Emploi et du Dialogue Social : <http://travail-emploi.gouv.fr/informations-pratiques.89/fiches-pratiques.91/contrats.109/le-contrat-a-duree-determinee-cdd.979.html>

¹¹ La loi du 14 juin 2013 relative à la sécurisation de l'emploi consacre de nouveaux droits pour les salariés et impose de nouvelles obligations pour les employeurs.

courte durée : les cotisations patronales sont majorées en cas de recours à des CDD de moins de trois mois¹².

La loi du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail a introduit le CDD à objet défini. Il s'agit d'un contrat réservé aux cadres et ingénieurs, pour la réalisation de missions ponctuelles, d'une durée s'échelonnant entre 18 et 36 mois. Soumis à un accord de branche, ce dispositif, en concurrence avec le portage salarial, n'est utilisé que dans le secteur bancaire et médico-social. La période test, prévue pour une durée de cinq ans, a été prolongée d'un an.

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 due au salarié.

Belgique : encadrement des contrats successifs pour imposer une durée minimum

La législation belge ne prévoit pas de limitation de durée pour les contrats à durée déterminée¹³. Toutefois, ils ne peuvent être renouvelés que dans certaines situations (nature du travail, autres motifs légitimes), et avec des conditions de durée (renouvellement sur une durée de deux ans en cas de contrats de trois mois minimum ou sur trois ans pour des contrats de six mois minimum). Par ailleurs, il existe comme en France la notion de contrat de travail pour un travail nettement défini, qui s'arrête à l'achèvement du travail convenu.

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.¹⁴ 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.

La durée totale des CDD ne peut excéder 24 mois. Néanmoins des exceptions existent selon les secteurs d'activité. Les contrats peuvent être renouvelés plus de deux fois, et dépasser 24 mois pour certaines catégories socio-professionnelles (personnel enseignant-chercheur de l'Université du Luxembourg, intermittents du spectacle).

Allemagne : une législation assez souple en matière de CDD

En Allemagne, le recours aux contrats à durée déterminée sans cause objective est limité à 24 mois, et inclut trois renouvellements maximum pendant cette période.¹⁵ Des exceptions concernant cette durée maximale existent dans certains cas :

¹² Hausse de la contribution patronale d'assurance chômage. Le taux de contribution passe de 4 % à 7 % pour un CDD inférieur ou égal à un mois, et à 5,5 % pour un CDD de 1 à 3 mois.

¹³ Cf. Service public fédéral Emploi : Travail et Concertation Sociale.

¹⁴ Cf. Guide administratif de l'Etat Luxembourgeois, www.guichet.public.lu.

¹⁵ Cf. § 14 Teilzeit-und Befristungsgesetz.

- ▶ Création d'entreprise : pendant les quatre premières années, il est possible d'employer une personne en CDD sans cause objective avec des renouvellements successifs pour une durée maximale de quatre ans.
- ▶ Depuis 2007, les personnes âgées de plus de 52 ans, au chômage depuis quatre mois au plus, ayant perçu des allocations de chômage partiel (Transferkurzarbeitergeld) ou ayant participé à une mesure publique de création d'emploi¹⁶ peut être employée pendant cinq ans maximum dans le cadre d'un CDD sans cause objective.

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 1999¹⁷, 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, 8 % des salariés ont signé un contrat à durée déterminée. C'est en Sarre que la part des salariés en contrat à durée déterminée est la plus élevée en 2012 (9,7 % de l'ensemble des salariés), suivie de près par la Lorraine (9,2 %). La Wallonie enregistre la proportion la plus faible (5,6 %). Entre 2006 et 2012, le Luxembourg affiche la plus forte progression du nombre de contrats à durée déterminée, pour atteindre une part significative de 7,6 %. En Sarre, où la proportion est la plus forte, la progression sur cette même période est la plus faible.

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

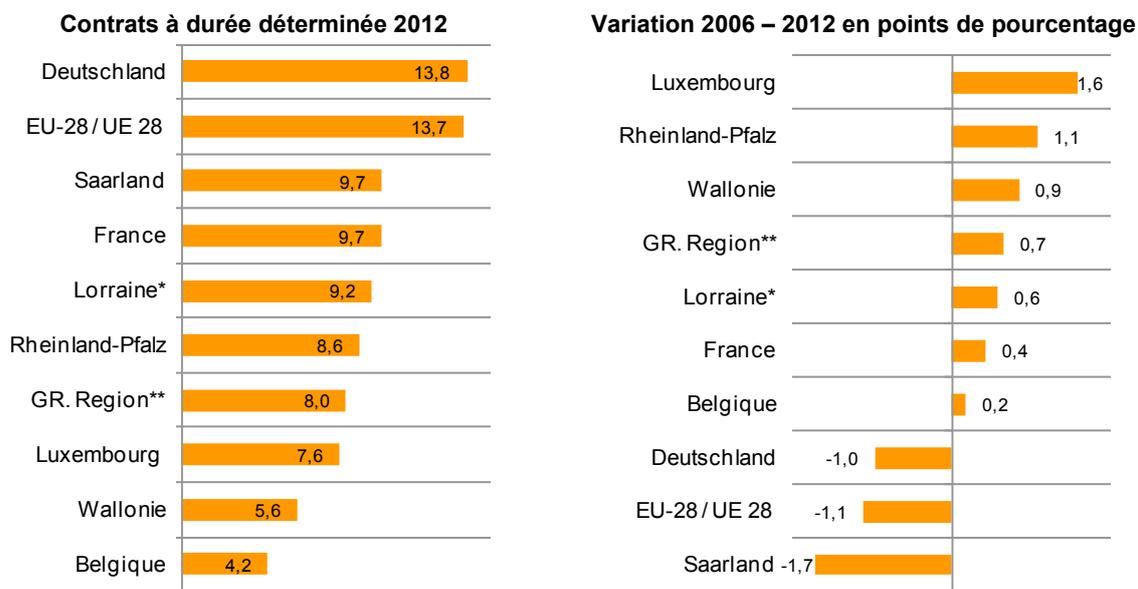
Dans toutes les régions, les jeunes sont davantage touchés par les contrats à durée déterminée. Plus d'un quart de tous ces contrats à été conclu avec un jeune, bien qu'ils ne représentent que 8,6 % de l'ensemble des salariés. On observe que c'est au Luxembourg d'abord et en Lorraine ensuite que la part des jeunes (15-24 ans) en contrat à durée déterminée (CDD) est la plus élevée. Ils représentent presque un tiers des emplois à durée déterminée. 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).

¹⁶ Terme allemand : « öffentlich geförderten Beschäftigungsmaßnahme nach dem Zweiten und Dritten Sozialgesetzbuch ».

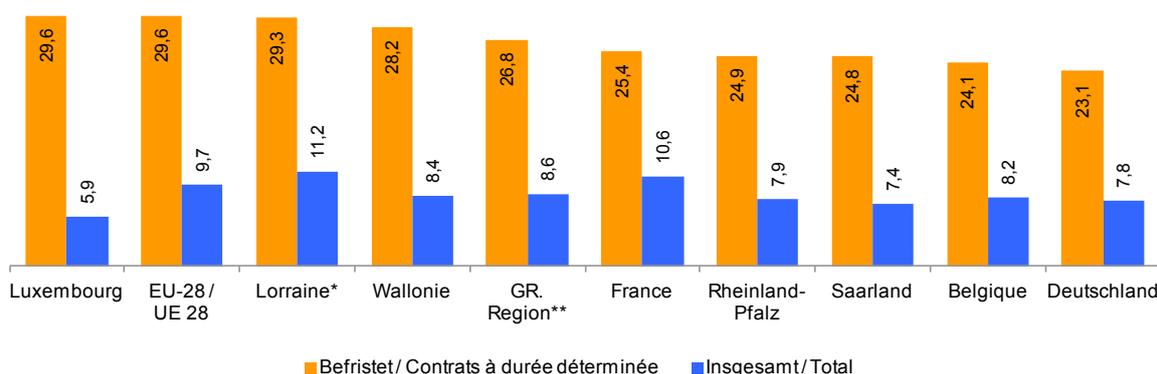
¹⁷ Accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le travail à durée déterminée (en France : articles L1242-14 et suivants du code du travail ; au Luxembourg : art. L112- 10 code du travail ; en Allemagne : §4 alinéa 2 TzBfG ; en Belgique : loi du 5 juin 2002 sur le principe de non discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat à durée déterminée).

Contrats à durée déterminée

en % à l'ensemble des salariés (au lieu de travail)



Pourcentage des jeunes (15-24 ans) à l'ensemble des contrats à durée déterminée et à l'ensemble des salariés 2012 (en %)



* Lorraine: 2010

** Grand Région: avec des données lorraines de 2010

Calculs IBA / OIE

Sources :

Belgique, Wallonie: SPF Économie DGSIE - Enquête sur les forces de travail

Deutschland, Saarland, Rheinland-Pfalz: Mikrozensus: bezogen auf abhängige Erwerbstätige (ohne Auszubildende, ohne Soldaten und Zivildienstleistende)

France, Lorraine: INSEE – Recensement de la population 2006 et 2010

EU / UE, Luxembourg: Eurostat – EFT

1.3 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.

France : nouvelle législation en faveur de la sécurisation de l'emploi des intérimaires

En France, un tel contrat, 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 (remplacement d'un salarié absent, accroissement temporaire de l'activité...), ainsi que les obligations en matière de durée selon les situations. 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.

La loi sur la sécurisation de l'emploi du 1er juillet 2013 a introduit le principe du **CDI intérimaire**.¹⁸ Depuis le mois de janvier 2014, les travailleurs intérimaires, qui effectuent des missions très fréquentes ou très longues, ont la possibilité d'être employés dans le cadre d'un CDI signé avec une agence intérimaire. Dans cette situation, ils ne perçoivent plus la prime de précarité de 10 %, mais continuent à toucher un revenu minimum (conforme au SMIC pour les catégories professionnelles les moins élevées) entre les missions.

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. La durée de chaque contrat ne peut être supérieure à six mois, avec une prolongation de six mois possible. Les cas de recours sont listés avec précision¹⁹ et concernent notamment le remplacement d'un travailleur permanent, un surcroît temporaire de travail, ou l'exécution d'un travail exceptionnel. La loi du 26 juin 2013, modifiant la loi sur le travail intérimaire, a élargi les motifs de recours. Il existe désormais le recours d'insertion : une entreprise peut faire appel à un travailleur intérimaire dans le cadre d'une mise à l'essai, et dans le cas d'une évaluation favorable, procéder à son engagement permanent. Le travail intérimaire peut néanmoins être synonyme de précarité, dans la mesure où la loi prévoit des contrats de travail intérimaires journaliers successifs. 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 8,27 % de la rémunération brute gagnée pendant la période de référence.

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 compris²⁰. 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

¹⁸ Cf. www.juritravail.com, site d'information juridique édité par le Centre de Ressources Interactif.

¹⁹ Convention collective de travail du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire.

²⁰ Cf. Article L.131-8 (2) du code du travail.

à la fin d'une mission. Toutefois, la législation a prévu des dérogations à cette contrainte dans de nombreux cas.

Allemagne : frein sur le recours aux contrats de travail temporaires trop longs

En Allemagne le travail temporaire est régi par la « Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ».²¹ Les lois Hartz en 2003 avaient introduit une grande flexibilité dans le contrat de travail intérimaire. Elles abrogeaient la réglementation concernant la limitation de durée (deux ans pour les missions intérimaires), et l'interdiction du réemploi. Cette nouvelle législation a engendré des embauches longues visant à remplacer des salariés permanents. Pour mettre un frein à cette évolution, la loi a été modifiée en 2011 pour répondre à la directive européenne relative au travail intérimaire, et précise que la mise à disposition de salariés ne peut être que provisoire.²² En juillet 2013 le Bundesarbeitsgericht²³ a clarifié la notion de contrat provisoire et décidé d'interdire les missions intérimaires à durée indéterminée. Toutefois il n'a pas indiqué de durée maximum pour les missions.²⁴

Afin d'instituer une véritable égalité entre salariés intérimaires et salariés des entreprises utilisatrices, la législation allemande a introduit le « Gleichbehandlungsgrundsatz ».²⁵ Suivant ce principe, un salaire horaire plancher est en vigueur depuis janvier 2012²⁶. Dans certaines branches, les partenaires sociaux ont convenu de mettre en place des suppléments de salaire, pour le cas où les salariés intérimaires sont employés dans la même entreprise utilisatrice pendant une certaine période (« suppléments de branche »).

²¹ Loi de mise à disposition des salariés.

²² Cf. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz §1 (1).

²³ Tribunal fédéral du Travail.

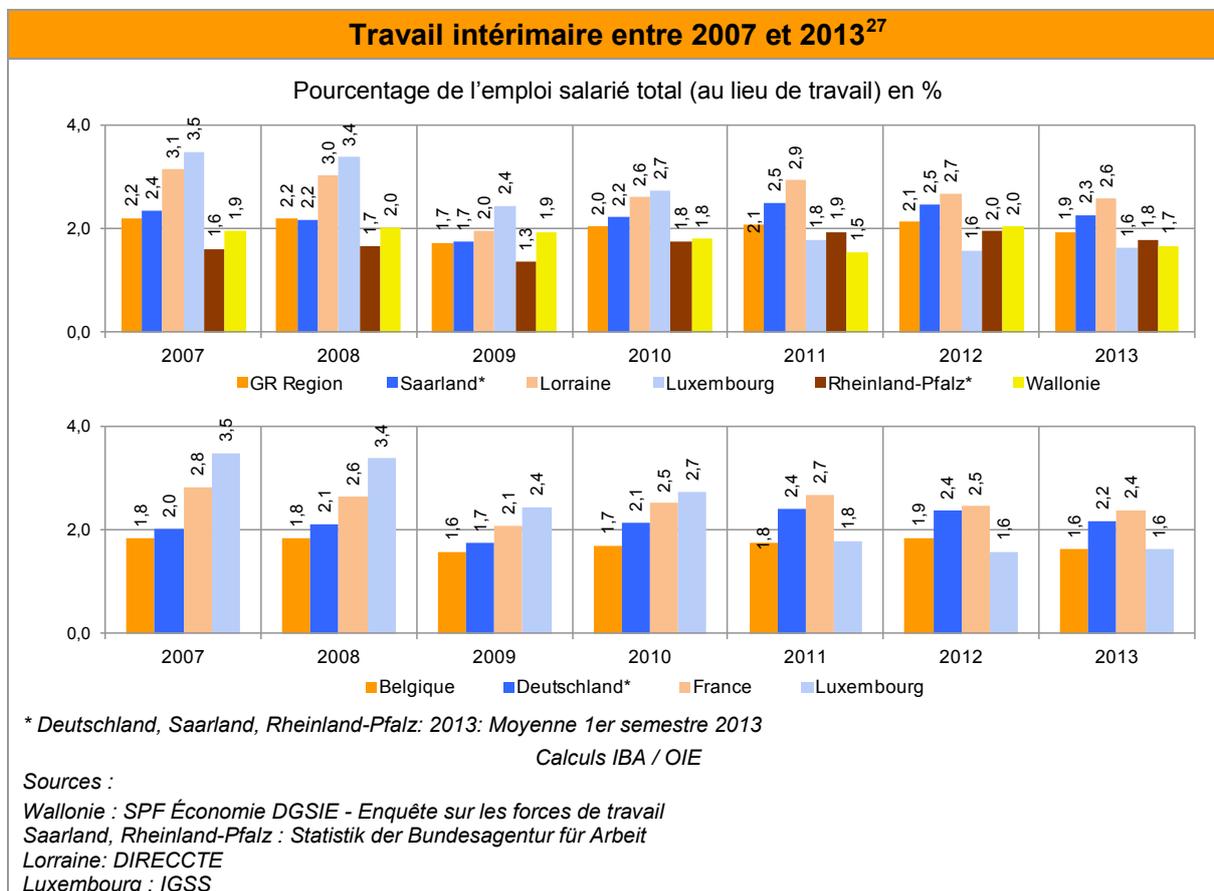
²⁴ Le Contrat de coalition souhaite limiter cette durée à 18 mois.

²⁵ Principe d'égalité de traitement.

²⁶ Depuis le 01/04/14 ce salaire plancher est de 8,50 € brut dans les anciens Länder et de 7,86 € dans les nouveaux Länder.

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.



C'est au **Luxembourg** que la proportion de salariés en contrat intérimaire est la plus élevée entre 2007 et 2010. Ce type d'emploi a été fortement touché par la crise de 2008, et n'a pas retrouvé son niveau depuis. Depuis 2011, les valeurs les plus basses dans la Grande Région. Selon une étude du CEPS/INSTEAD, le travail intérimaire concerne en premier lieu le secteur de la construction, des industries manufacturières et extractives, et les activités de services. La durée moyenne des missions en 2010 est assez élevée pour ces trois secteurs, au dessus de la durée moyenne nationale (17 jours) : 27 jours dans l'industrie manufacturière et extractive, 37 jours dans la construction, et 29 jours dans les activités de services. Travail intérimaire est néanmoins synonyme de précarité pour les emplois peu qualifiés. Le travail saisonnier (en juillet, septembre et octobre) joue un rôle important. Pour les salariés qualifiés, dans les secteurs de la banque et de l'assurance notamment, l'emploi intérimaire peut être un tremplin vers un emploi stable. Il l'est beaucoup moins dans l'industrie.²⁸ Par

²⁷ Chiffres de Lorraine et France: contrairement aux procédures françaises habituelles, le taux de recours à l'intérim est calculé pour l'emploi total (INSEE – 2013 : Valeur estimée) incluant les secteurs marchands et non marchands.

²⁸ Cf. CEPS/INSTEAD, Le travail intérimaire dans les entreprises implantées au Grand-Duché, Octobre 2013.

ailleurs la part des résidents portugais et des frontaliers, quelle que soit la nationalité, est importante au Luxembourg.²⁹

La **Lorraine** est la deuxième composante où la part des travailleurs intérimaires est la plus élevée avant la crise (3,1 %). Cette part a beaucoup baissé en 2009, puis est remontée ensuite, sans toutefois retrouver les valeurs d'avant la crise. Selon la Direccte Lorraine,³⁰ c'est dans l'industrie que le plus grand nombre de contrats ont été conclus en 2012 et 2013, ainsi que dans les services aux entreprises, loin devant la construction. En 2013 la durée moyenne des missions est de 13 jours dans l'industrie, 9 jours dans le secteur des services et 17 jours dans la construction.

En 2013, la part des travailleurs intérimaire dans l'emploi salarié total est de 2,3 % en **Sarre** et de 1,8 % en **Rhénanie-Palatinat**. En Sarre, où l'industrie exportatrice a un grand poids économique, l'emploi intérimaire concerne en premier lieu l'industrie de production. En 2010, on trouve une grande proportion d'hommes (75,5 %). Environ un tiers des intérimaires sont âgés de 25 et 34 ans, et la moitié est employée dans des postes non-qualifiés.³¹ Selon une étude de l'IAB datant de 2010, l'emploi temporaire peut être considéré comme une « passe-relle étroite » vers l'emploi stable.³²

En **Wallonie** la part des contrats de travail intérimaires est nettement plus faible qu'en Sarre et en Lorraine, avec une valeur de 1,7 % en 2013. D'après une étude du Forem,³³ le travail intérimaire apparaît plutôt masculin (37 % de femmes et 63 % d'hommes) et concerne pour moitié des personnes âgées de moins de 30 ans. Les travailleurs intérimaires semblent moins qualifiés comparativement à la population wallonne en âge de travailler. Il concerne principalement les industries manufacturières, le commerce de gros et le transport.³⁴ Ce sont plutôt les femmes, jeunes, et diplômées, pour qui le travail intérimaire représente un tremplin vers l'emploi.³⁵

Nombre de frontaliers dans l'emploi intérimaire en Sarre

La Sarre accueille chaque jour 17 682 frontaliers entrants. Parmi eux, 5 885 sont dits frontaliers atypiques, c'est-à-dire qu'ils sont composés d'Allemands revenant travailler dans leur propre pays. Le nombre de frontaliers employés dans les agences intérimaires a baissé de plus de 40 % entre 2007 et 2013. D'après les données de la Bundesagentur für Arbeit (mise à disposition de salariés), le nombre d'intérimaires a augmenté de 3,3 % pendant cette même période en Sarre. L'évolution du flux de frontaliers va donc à l'encontre de la tendance générale du travail intérimaire. Cette évolution ne concerne toutefois pas les frontaliers atypiques, mais les frontaliers „typiques“ – frontaliers français. Ceux-ci représentent en effet 90 % des frontaliers intérimaires.

²⁹ Cf. STATEC, Regard sur le travail intérimaire, janvier 2012, p. 4.

³⁰ Cf. DIRECCTE : Portrait socio-économique Lorraine, 8 février 2014.

³¹ Cf. Hell, Stefan / Otto, Anne: Arbeitnehmerüberlassung im Saarland und in Westdeutschland, IAB-Regional Rheinland-Pfalz-Saarland 2012.

³² Cf. Lehmer, Florian / Ziegler, Kerstin : Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg, IAB-Kurzbericht 13/2010.

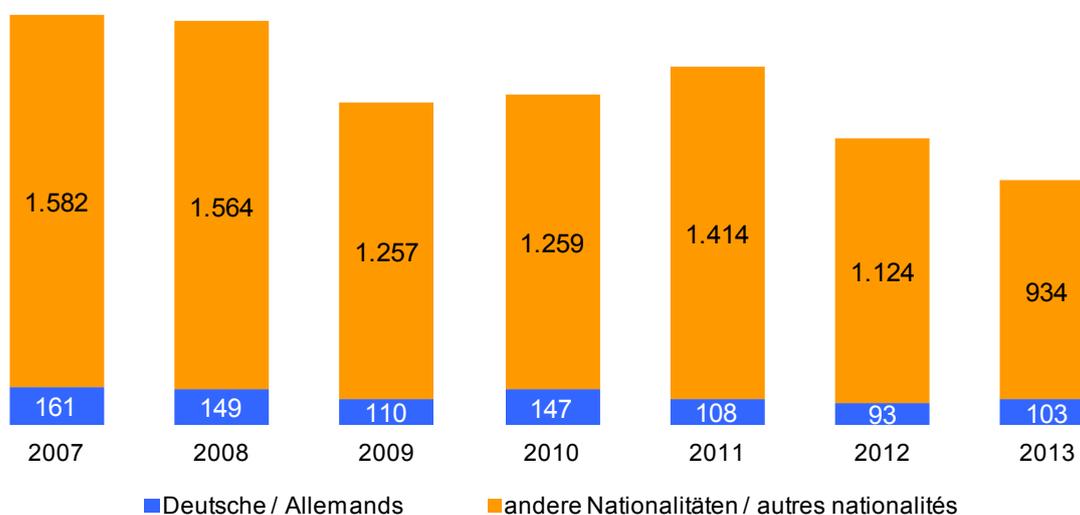
³³ Le Forem : Aperçu statistique du travail intérimaire en Wallonie, février 2014. Le rapport s'appuie sur les sources du Forem et de la Banque Carrefour de la Sécurité sociale. Il analyse le travail intérimaire presté par des personnes domiciliées en Wallonie pendant la période 2006-2010.

³⁴ Données 2010. Selon l'étude, données à prendre avec prudence du fait du grand nombre d'indéterminations.

³⁵ Cf. Le Forem, Intérim : du travail vers l'emploi?, septembre 2013.

Frontaliers originaires de France employés en Sarre dans le secteur de l'intérim 2007-2013

D'après NACE Rev.2 – Secteur économique 782 „Mise à disposition temporaire de salariés“ (au 30.06.)



Calculs IBA / OIE

Source : BA

Nombre de frontaliers dans l'emploi intérimaire au Luxembourg

L'emploi intérimaire a connu une baisse continue depuis la fin de l'année 2010 jusqu'au début de l'année 2013. Cette tendance enregistre toutefois une inversion dans le courant de 2013. Au dernier trimestre de cette année d'ailleurs, la progression annuelle a atteint 8,8 % selon les données communiquées alors par la Fedil Employment Services (FES). L'augmentation des heures travaillées au 1er semestre de 2014 s'est d'ailleurs poursuivie. Toutefois, malgré cette augmentation, le travail intérimaire n'est pas parvenu à renouer avec le niveau qu'il avait atteint avant la crise économique et financière de fin 2008.

La part occupée par l'emploi de nature intérimaire dans l'ensemble de l'emploi salarié est en baisse depuis que cette crise a éclaté. Il s'établit en effet à 1,7 % pour l'année 2013 alors qu'il avait atteint les 2 % en 2011 et même les 2,5 % en 2007. Les diverses branches d'activité ne se comportent toutefois pas de la même manière, comme l'indiquent les données produites par le Statec. L'intérim a été utilisé en 2013 pour 5,7 % du travail (volume de travail, heures prestées) dans le secteur de la construction, à hauteur de 3,8 % dans celui de l'industrie, et 1,2 % enfin dans l'agriculture, le commerce et l'Horeca. Les autres branches d'activité ont plus rarement recours à l'intérim, généralement à concurrence de moins d'1 % du volume total.

Au 4ème trimestre de l'année 2013, la construction (38,7 % du volume de travail presté) et l'industrie (20,4 %) ont continué de rester les principaux secteurs utilisateurs de travailleurs intérimaires. Arrivent ensuite le commerce à raison de 8,2 %, puis les secteurs des services financiers (3,9 %) et des transports et entreposages (3,8 %). Comme aux précédents trimestres de 2013, le travail intérimaire a augmenté dans toutes les branches au dernier trimestre 2013, affichant des valeurs en hausse : + 19,7 % sur un an dans la construction, + 5,2 % dans l'industrie, + 4,1 % dans le commerce, + 18,2 % dans les services financiers et

d'assurance, et + 45,6 % dans le secteur du transport et de l'entreposage. Les données ci-après provenant du Statec et de l'IGSS offrent un aperçu global de l'évolution du secteur intérimaire depuis l'an 2000.

L'évolution du travail intérimaire au Luxembourg de 2000 à 2013

	2000	2005	2010	2011	2012	2013
Heures travaillées (en milliers, corrigées des jours ouvrables)	624	858	960	939	858	874
Nombre total d'intérimaires	4 479	6 100	6 898	6 596	6 151	6 228
<i>Nombre d'intérimaires frontaliers</i>	<i>3 545</i>	<i>4 875</i>	<i>5 207</i>	<i>4 701</i>	<i>4 241</i>	<i>4 263</i>
Part dans l'emploi salarié intérieur	1.8	2.1	2.0	1.9	1.7	1.7
<i>Part dans l'emploi frontalier</i>	<i>4.0</i>	<i>4.2</i>	<i>3.5</i>	<i>3.1</i>	<i>2.7</i>	<i>2.7</i>

Source: IGSS, Statec

Calculs IBA / OIE

Il est surtout intéressant de constater que, même si les travailleurs frontaliers sont de loin les plus nombreux parmi les travailleurs intérimaires exerçant au Luxembourg, leur proportion est passée de 79,1 % de l'ensemble de ces travailleurs en 2000 à 68,4 % en 2013, soit une chute de 10,7 points.

Le travail intérimaire est généralement l'une des premières victimes de la conjoncture économique.³⁶ 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. L'effet « barométrique » d'une embellie constatée au premier semestre 2014 doit cependant se confirmer pendant la période qui suit.

³⁶ Cf. Clément, Franz : La situation du travail intérimaire luxembourgeois en temps de crise, Les Cahiers trans-frontaliers 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 temporairement à la disposition d'une entreprise utilisatrice ce salarié.

On constate de grandes différences entre les pays de la Grande Région en ce qui concerne le recours aux contrats à durée limitée. Au Luxembourg et en Belgique la proportion des contrats à durée limitée est beaucoup moins élevée qu'en France et en Allemagne. En comparaison aux 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 branches employant du personnel peu qualifié. Dans de nombreux cas les salariés acceptent un contrat à durée déterminée faute d'avoir trouvé un emploi stable.

Dans la Grande Région, les quatre Etats ont une législation propre, réglementant les contrats de travail à durée déterminée. Mais toutes les législations encadrent de façon stricte ces contrats, afin qu'ils correspondent à une situation particulière, et que le recours à ces formes de travail reste limité. La France présente une législation assez rigide et protectrice pour le salarié. De plus, la loi sur la sécurisation de l'emploi, entrée en application le 1er juillet 2013, vise à limiter le recours aux CDD de courte durée. Cette nouvelle loi inclut aussi des règlements pour la protection des travailleurs intérimaires. Au Luxembourg, les réglementations juridiques connaissent beaucoup d'exceptions et varient selon le secteur économique. Ceci est aussi valable pour l'intérim, mêmes si les missions sont d'une durée plus courte que les autres contrats temporaires. 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. Après avoir transposé la directive européenne relative au travail intérimaire dans la loi allemande, le Tribunal fédéral du Travail a ordonné en juillet 2013 que les missions intérimaires auprès des entreprises utilisatrices aient un caractère provisoire.

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.³⁷ Les partenaires sociaux³⁸ 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 1997.³⁹ 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 1er 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^{er} juillet 2014⁴⁰. Des accords de branche peuvent prévoir des durées inférieures, avec la garantie toutefois 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. Toutefois des dérogations existent par convention collective pour certaines catégories de professions. Pour les prestations très courtes, chaque session de travail ne peut avoir une durée inférieure à trois heures (existence de dérogations par conventions collectives).⁴¹

³⁷ 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.

³⁸ 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).

³⁹ 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.

⁴⁰ Cf. site officiel de l'administration française vosdroits : www.service-public.fr

⁴¹ Cf. Direction générale Relations individuelles du Travail, Direction générale Emploi et marché du travail : Clés pour le travail à temps partiel, Décembre 2010.

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. L'employeur peut néanmoins refuser une réduction du temps de travail si elle est perturbée 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. Toute discrimination est interdite : un salarié à temps partiel doit être payé comme un salarié à temps plein au prorata de son temps de présence.

La législation **luxembourgeoise** n'a pas prévu de durée minimale de travail pour le temps partiel. 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.

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

En 2013, un quart des employés dans la Grande région travaillent en temps partiel, une valeur beaucoup plus élevée que celle de l'union Européenne. C'est dans les composantes allemandes que ces contrats sont les plus fréquents (respectivement 28 % et 28,6 % des emplois en Sarre et Rhénanie-Palatinat). Le Luxembourg enregistre la proportion la moins élevée (19,2 %).

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

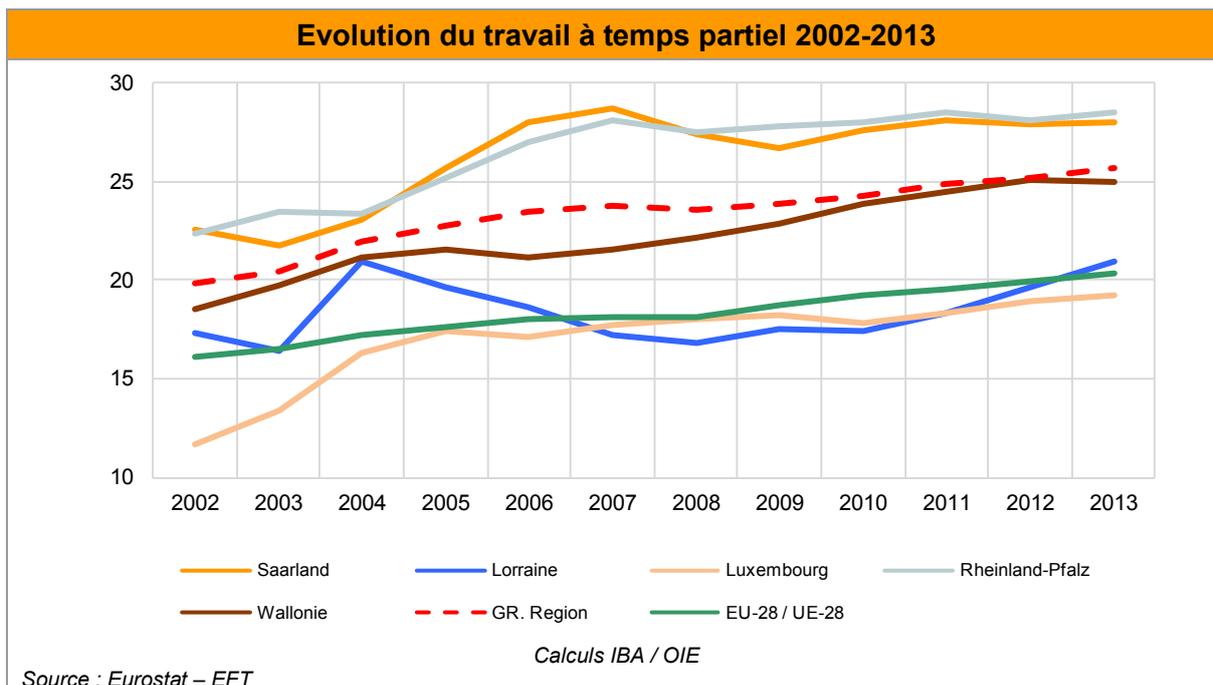
	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Saarland	22,5	21,7	23,0	25,7	28,0	28,8	27,4	26,7	27,6	28,1	27,9	28,0
Lorraine	17,3	16,4	21,0	19,7	18,6	17,2	16,9	17,5	17,5	18,4	19,6	20,9
Luxembourg	11,6	13,4	16,3	17,4	17,1	17,7	18,0	18,2	17,8	18,3	18,9	19,2
Rheinland-Pfalz	22,3	23,4	23,4	25,2	27,0	28,1	27,5	27,8	28,1	28,5	28,1	28,6
Wallonie	18,6	19,7	21,2	21,5	21,2	21,5	22,2	22,9	23,9	24,4	25,1	25,0
GR. Region	19,8	20,5	22,0	22,8	23,5	23,8	23,5	23,9	24,3	24,9	25,2	25,7
Belgique	19,4	20,6	21,6	22,0	22,2	22,1	22,6	23,4	24,0	25,1	25,1	24,7
Deutschland	20,8	21,7	22,3	24,0	25,8	26,1	25,9	26,1	26,2	26,6	26,7	27,3
France	16,2	16,8	17,0	17,2	17,2	17,4	17,1	17,5	17,9	18,0	18,1	18,5
Luxembourg	11,6	13,4	16,3	17,4	17,1	17,7	18,0	18,2	17,8	18,3	18,9	19,2
EU-28 / UE 28*	16,1	16,5	17,2	17,6	18,0	18,1	18,2	18,7	19,2	19,5	19,9	20,3

* EU-28 / UE 28: 2006 Estimation

Source: Eurostat – EFT

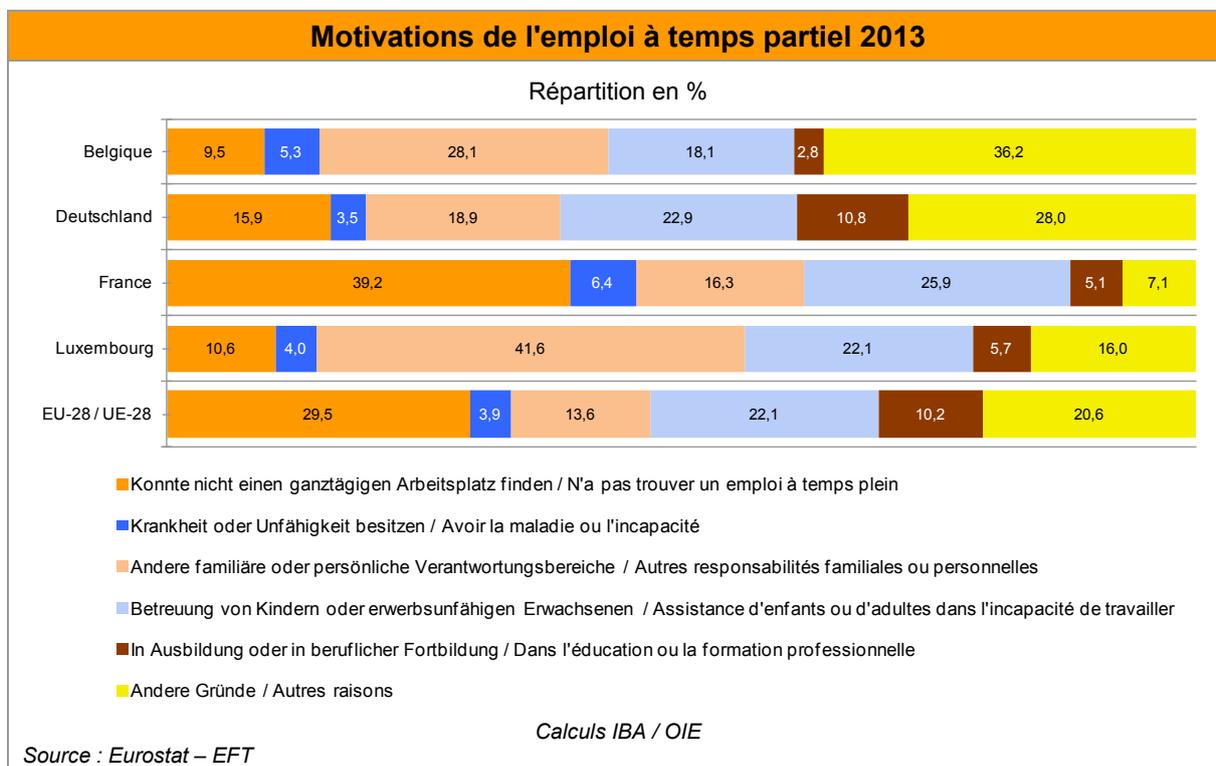
Calculs IBA / OIE

En termes d'évolution, on constate une augmentation globale du poids du temps partiel entre 2002 et 2013 dans la Grande Région. Elle est plus prononcée dans l'espace de coopération qu'au niveau européen (+ 5,9 points de pourcentage contre + 4,2 points). Parmi les composantes, c'est la Lorraine qui connaît l'évolution la plus faible (+3,6 points) et le Luxembourg la plus forte (+ 7,6 points).



Le travail à temps partiel : volontaire ou contraint ?

Dans le cadre d'un contrat de travail existant, l'employeur ne peut contraindre un de ses salariés à travailler à temps partiel, ni à accepter une réduction unilatérale de ses prestations de travail. Néanmoins, de nombreuses personnes sont conduites à occuper un emploi à temps partiel car elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. Il s'agit du temps partiel subi ou involontaire.



C'est en France que le temps partiel involontaire est de loin le plus prononcé. En 2013, 39,2 % des salariés travaillent à temps partiel car ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. Ce phénomène s'est fortement accentué en un an, puisqu'il ne concernait que 31,5 % des salariés à temps partiel en 2012. Selon un rapport de la Dares⁴², le temps partiel subi concerne en premier lieu les jeunes, les seniors et les salariés faiblement diplômés du secteur tertiaire (particuliers employeurs, activités de nettoyage). En Allemagne la part du travail à temps partiel involontaire est beaucoup moins élevée en 2013 (15,9 % et en baisse en un an : - 0,4 point de pourcentage), toutefois plus prononcée qu'au Luxembourg (10,6 %) et en Belgique (9,5 %).

Le temps partiel : encore souvent réservé aux femmes

En Grande Région, la plupart des employés qui travaillent à temps partiel sont des femmes. En 2013, le taux était de 80,7 %, en diminution de 4,9 points de pourcentage par rapport à 2002. La tendance à la baisse se retrouve dans toutes les composantes. C'est en Lorraine que la part des femmes est la plus élevée avec 83,6 %. La Wallonie enregistre la valeur la plus basse avec 79,7 %.

Part des femmes dans le nombre total d'emplois à temps partiel en %

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Saarland	85,1	89,7	91,0	84,2	80,2	81,6	82,4	82,7	84,4	83,3	81,3	81,0
Lorraine	85,7	84,4	82,5	85,7	91,3	86,4	86,1	84,7	85,2	82,3	85,9	83,6
Luxembourg	90,9	92,8	91,2	92,0	91,3	91,9	91,2	82,3	87,1	85,2	84,1	82,5
Rheinland-Pfalz	87,1	88,2	86,8	84,5	82,8	81,6	82,8	81,4	81,5	80,0	80,4	80,2
Wallonie	82,4	84,2	82,0	81,4	82,0	80,6	79,9	80,2	79,8	78,5	79,4	79,7
GR. Region	85,6	86,8	85,3	84,1	83,9	82,4	82,8	81,7	82,1	80,4	81,2	80,7
Belgique	82,5	82,7	82,1	80,5	81,4	81,0	80,6	79,8	79,5	78,6	79,0	79,4
Deutschland	84,6	84,6	83,9	82,2	80,3	80,3	80,3	80,0	80,1	79,2	78,8	78,3
France	82,7	81,6	82,4	81,8	82,0	82,1	81,7	81,4	80,0	79,5	79,7	79,3
Luxembourg	90,9	92,8	91,2	92,0	91,3	91,9	91,2	82,3	87,1	85,2	84,1	82,5
EU-28 / UE 28	77,0	77,0	76,9	76,7	-	76,3	76,1	75,8	75,1	74,7	74,2	73,7

Source : Eurostat – EFT

Calculs IBA / OIE

D'après une étude **belge**, dans les secteurs d'activité où la proportion de femmes à temps partiel est élevée, les niveaux de salaire sont faibles. Il s'agit de professions non qualifiées dans le commerce et les services, et d'emplois en contact direct avec la clientèle.⁴³ C'est aussi dans ces professions que l'on rencontre les temps partiels les plus courts.

Au **Luxembourg**, la part des femmes dans l'emploi à temps partiel est également élevée (82,5 % en 2013) et le temps partiel choisi (assistance d'enfants ou d'adultes, autres responsabilités familiales) est plus prononcé que dans les autres régions. La fréquence du temps partiel est encore largement déterminée par la présence d'enfants pour le genre féminin.⁴⁴

⁴² Cf. Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques (Dares) : Le travail à temps partiel, Synthèse. Stat', juin 2013.

⁴³ Cf. Valenduc, Gérard : Les femmes et l'emploi atypique, Fondation Travail-Université (FTU) pour les femmes CSC, mars 2012.

⁴⁴ Cf. STATEC : Regards sur l'emploi à temps partiel, octobre 2013.

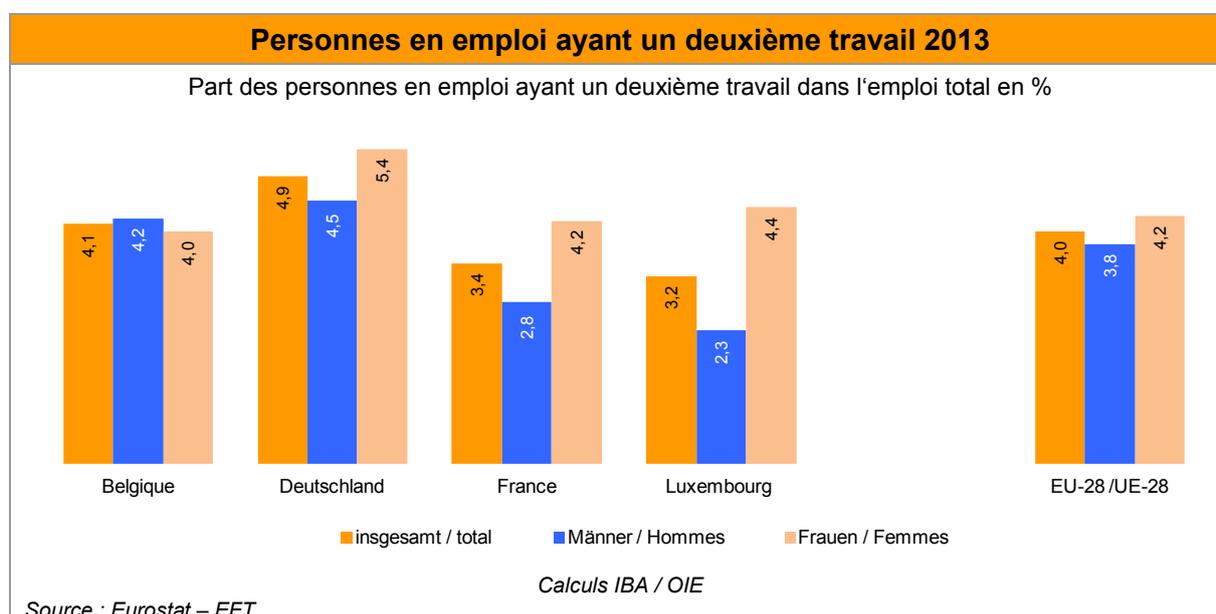
Cette proportion tend à baisser depuis 2009, avec une forte augmentation du nombre d'hommes à temps partiel.

En **Allemagne** l'emploi à temps partiel (incluant hommes et femmes) est en augmentation, notamment pour les nouvelles embauches. La part des femmes est moins élevée que dans les autres pays, et en baisse entre 2007 et 2012. Selon une analyse de l'Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung,⁴⁵ de nombreuses femmes d'une quarantaine d'années sont concernées par le travail à temps partiel, ayant repris un emploi après la phase d'éducation des enfants. Cette forme de travail est fréquente dans certaines branches: service public, santé, commerce, ou encore transport, hôtellerie.

2.2 Personnes en emploi ayant un deuxième travail

Caractéristiques et évolution

Le temps partiel peut avoir comme conséquence que les employés prennent – volontairement ou pour des raisons financières – un deuxième emploi. La part des personnes ayant un deuxième travail reste en dessous des 5 % dans tous les pays de la Grande région. An Allemagne, la valeur a augmenté fortement entre 2010 et 2011 pour atteindre 4,6 % en 2013. En Belgique, l'évolution est plus régulière ; en 2013, 4,1 % des employés ont un deuxième emploi. Alors que les valeurs françaises sont assez stables autour de 3,3 %, le Luxembourg connaît des fluctuations allant jusqu'à 3,2 %.



Le deuxième emploi peut concerner les personnes à temps partiel mais aussi les salariés à temps plein souhaitant se procurer une source de revenus supplémentaire. Les personnes pour qui le temps partiel est subi - et qui représentent notamment 40 % du temps partiel en France - sont susceptibles d'être attirées en priorité par ce type d'emploi. On voit d'ailleurs par les chiffres d'Eurostat que la part des hommes en emploi ayant un deuxième travail se rapproche de celle des femmes en Allemagne et la dépasse même en Belgique.

⁴⁵ Cf. Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung (IAB): Qualität der Beschäftigung 2001-2011, Atypische Beschäftigungsformen in Rheinland-Pfalz, Saarland und Westdeutschland, décembre 2012.

La législation vise à faciliter l'exercice d'un deuxième travail en France. La loi sur la sécurisation de l'emploi de juillet 2013 demande à l'employeur, s'il signe un contrat à temps partiel inférieur à 24 heures, d'aménager les horaires de sorte que le salarié puisse occuper un autre emploi.

En Allemagne le deuxième emploi concerne une frange significative de la population (plus de trois millions de personnes). Il s'est développé avec l'introduction des mini-jobs en 2003. Il peut concerner des personnes dont le revenu principal est insuffisant, mais également des personnes souhaitant améliorer leur niveau de vie pour s'offrir des biens de consommation. Dans tous les cas, la limite de 48 heures hebdomadaires ne doit pas être dépassée.

En Belgique, le second emploi est souvent exercé en tant qu'indépendant, à titre complémentaire. D'après les études⁴⁶, le profil type de la personne qui cumule est un homme de 25 à 49 ans, diplômé, qui exerce un deuxième emploi pour renforcer son pouvoir d'achat.

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.

Environ un quart des employés dans la Grande région travaille à temps partiel en 2013. Dans les régions allemandes le pourcentage est plus élevé, tandis que les taux lorrain et luxembourgeois sont relativement faibles. En France et en Belgique, une durée minimale de travail est imposée. La loi luxembourgeoise ne prévoit pas de durée minimale. C'est aussi le cas pour l'Allemagne, où le travail à temps partiel est organisé par la Teilzeit- und Befristungsgesetz.

Pour les entreprises, le temps partiel est un outil flexibilité offrant éventuellement une réduction des coûts. Cette forme d'emploi permet au salarié une meilleure conciliation travail/ 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 un 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.

2.3 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 minimes » (« geringfügige Beschäftigung »). Ils ont pour particularité de ne pas être soumis aux cotisations sociales salariales. Sont considérés comme mini-jobs les emplois dont la rémunération ne dépasse pas 450 € par mois ou 5 600 € par an. Même si la rémunération varie selon les mois (la limite de 15 heures par semaine a été totalement supprimée), le montant global annuel ne doit pas dépasser le plafond mentionné. Tout dépassement de cette somme, même par un autre mini-job, entraîne le versement de cotisations.

Les charges dues par l'employeur s'élèvent 30,99 %.⁴⁷ Dans le secteur de l'aide à domicile, elles sont plus faibles et se montent à 14,44 %. Depuis janvier 2013, tous les salariés nou-

⁴⁶ Cf. SPF Economie : PME, Classes moyennes et Energie : <http://economie.fgov.be/>

vement embauchés sont tenus de cotiser à l'assurance-vieillesse (taux de 3,9 %). Une exemption est néanmoins possible sur demande.

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 2003 et 2013, le nombre des mini-jobs a augmenté de plus d'un quart en Allemagne. La hausse est de 16,5 % en Sarre, et presque 30 % en Rhénanie-Palatinat.

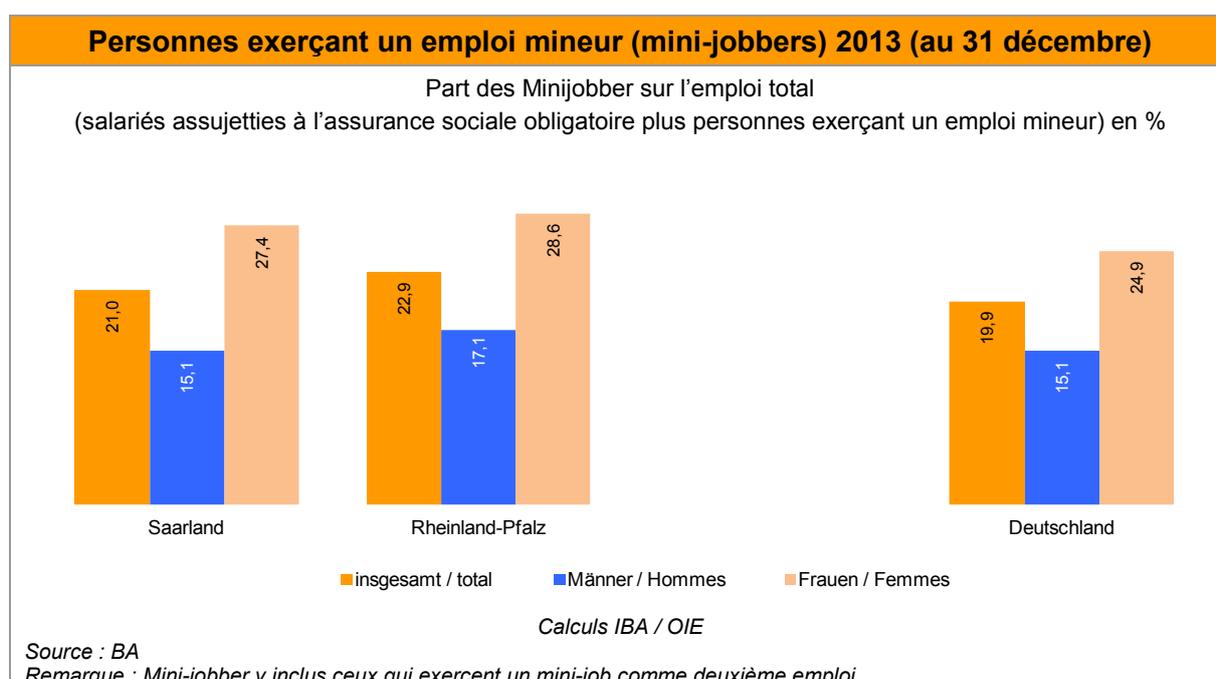
En Allemagne 7,5 millions de personnes sont employées dans le cadre d'un mini-job en 2013. On observe que les femmes sont concernées majoritairement par ce type d'emploi (61 %), et pour une grande partie d'entre elles le mini-job constitue l'activité principale. Les mêmes tendances se retrouvent dans les deux Länder de la Grande Région. En Sarre et en Rhénanie-Palatinat, les femmes représentent respectivement plus de 60 % des salariés en mini-job et pour 70 % d'entre elles il s'agit de l'activité principale. Dans une telle situation, elles ne sont pas assujetties à l'assurance sociale obligatoire (sozialversicherungspflichtig), contrairement aux personnes pour qui le minijob est une activité complémentaire (Nebenjob).

Personnes exerçant un emploi mineur (mini-jobbers) 2013 (au 31. décembre)

	Total		Hommes		Femmes	
	Total	dont ...en deuxième emploi	total	dont ...en deuxième emploi	total	dont ...en deuxième emploi
Saarland	98.947	27.534	36.657	12.412	62.290	15.122
Rheinland-Pfalz	387.469	122.926	144.447	55.147	243.022	67.779
Deutschland	7.439.689	2.392.003	2.853.295	1.061.092	4.586.394	1.330.911

Source : BA

Calculs IBA / OIE



⁴⁷ 13 % pour l'assurance-maladie, 15 % pour l'assurance vieillesse, 2 % pour les impôts, 0,99 % pour les cotisations autres.

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, elles ont peu de protection sociale, notamment en matière d'assurance chômage.

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.

Les mini-jobs sont réglementés par la loi sur le temps partiel et le travail à durée déterminée (Teilzeit- und Befristungsgesetz) puisqu'ils correspondent à une durée mensuelle de travail très courte. Bien que la loi sur le temps partiel prône le principe d'égalité de traitement, ce n'est souvent pas le cas dans la pratique. Les mini-jobs ne sont pas soumis à un salaire minimum. Ainsi, un salaire de 450 € mensuel correspond à 50 heures de travail par mois si le salaire horaire est de 9 euros, 56 heures pour 8 €, et 69 heures pour 6,50 €. Selon le rapport annuel de l'Arbeitskammer de la Sarre⁴⁸, les mini-jobs correspondent au secteur des bas salaires, dans des domaines où il n'existe pas de conventions tarifaires. En 2010, 84,3 % des salariés employés exclusivement dans le cadre d'une « geringfügige Beschäftigung » gagnaient moins de 9,54 € par heure en Allemagne.

Evolution du nombre des personnes exerçant un emploi mineur (mini-jobbers)

2003-2013 (au 31. décembre), chiffre absolu

	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Saarland	85.302	94.175	95.786	96.529	97.937	98.229	98.813	99.490	100.239	99.979	99.375
Rheinland-Pfalz	303.165	342.036	346.256	354.713	367.008	368.270	373.951	379.890	386.403	386.734	388.140

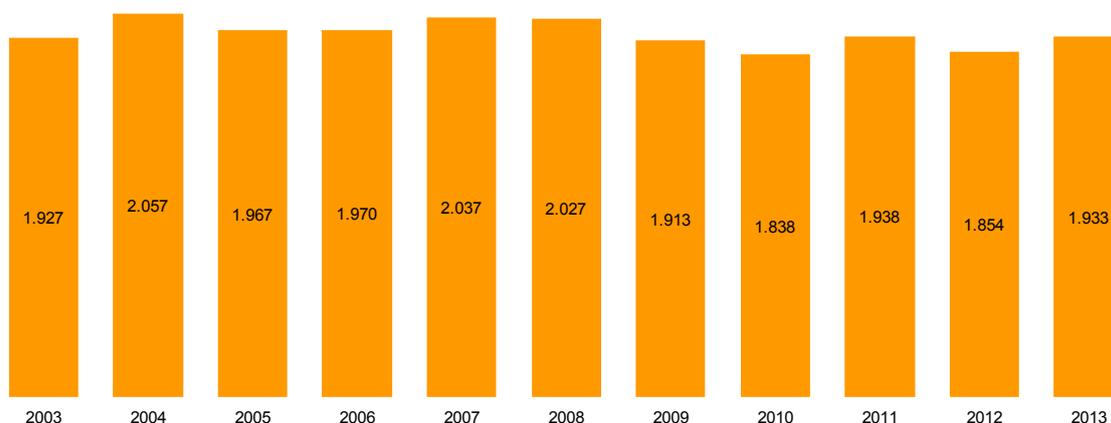
Remarque : Mini-jobber y inclus ceux qui exercent un mini-job comme deuxième emploi
Source: BA

Calculs IBA / OIE

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

En 2013, 17 682 frontaliers de France en Sarre étaient assujettis à l'assurance sociale. En revanche, 1 933 français venaient travailler en Sarre dans le cadre d'un mini-job. En Rhénanie-Palatinat, le nombre de frontaliers français avec un mini-job est très petit (175 personnes) (frontaliers assujettis à l'assurance sociale : 4 627 personnes).

⁴⁸ Cf.: Arbeitskammer des Saarlandes: Bericht an die Regierung des Saarlandes 2013 „Für ein lebenswertes und leistungsfähiges Saarland, 2013.

Personnes exerçant un emploi mineur (mini-jobbers) en Sarre de nationalité française et avec un lieu de résidence en dehors de la Sarre 2003- 2013 (au 30 juin)

Calculs IBA / OIE

Source : BA

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

Entre 2002 et 2011, on enregistre une augmentation du nombre de mini-jobbers français de 10,7 % soit 188 personnes. La comparaison entre 2003 et 2013 montre que le nombre de mini-jobbers originaires de France a même légèrement régressé. De manière plus générale, on peut se demander si cela vaut la peine pour les frontaliers de prendre un emploi mineur de moins de 15 heures par semaine s'ils doivent s'accommoder de trajets relativement longs pour se rendre à leur travail.

3. Portage salarial

Une relation de travail flexible pour des missions spécifiques

Le portage salarial fait partie des emplois atypiques et s'inscrit dans les modèles de salariat flexible. Il se distingue de la relation d'emploi classique salarié/employeur par le fait qu'il suppose une relation triangulaire, au même titre que le travail intérimaire. Il implique une société de portage, un salarié porté et une entreprise cliente.

Néanmoins, il se différencie en plusieurs points du travail intérimaire : alors que la mission intérimaire est proposée au salarié par la société d'intérim, le salarié porté prospecte lui-même les entreprises clientes, négocie le prix de sa prestation, et met en contact l'entreprise cliente avec l'entreprise de portage salarial. L'entreprise de portage établit un contrat commercial avec l'entreprise utilisatrice et un contrat de travail avec le salarié.

L'objet du travail „porté“ consiste en l'accomplissement de missions spécifiques dans des domaines spécialisés (informatique, logistique, traductions, vente, expertise technique) tandis que le travail intérimaire vise à effectuer des prestations de travail pour parer à une situation de crise temporaire au sein de l'entreprise (surcroît de travail, maladie, absentéisme, pénurie de main d'œuvre,...).

Les avantages du portage salarial

Pour l'entreprise utilisatrice	Pour l'intervenant
Externalisation des missions vers des spécialistes, Facturation en honoraires plus souple et moins contraignante qu'en salaires	Création d'une activité de conseil autonome : recherche de clients, négociation de prix, mission d'expertise Statut de salarié (versement des cotisations sécurité sociale, retraite, assurance chômage)

Le portage salarial présente une plus grande flexibilité par rapport à des relations de travail classiques : il permet à l'entreprise de recourir à du personnel qualifié sans réaliser d'embauche et au « porté » d'exécuter une activité en toute autonomie sans créer d'entreprise.

La législation sur le portage salarial

Le portage salarial souffre du flou de son cadre juridique. L'Allemagne et le Luxembourg n'ont pas de législation concernant le portage salarial et se réfèrent à la législation applicable au travail intérimaire.

Le travail temporaire „porté“ n'est pas autorisé en droit belge. En effet, la loi du 24 juillet 1987 interdit le prêt ou la mise à disposition de main-d'œuvre par une structure tierce, qui remet en question le lien de subordination entre employeur et salarié.⁴⁹ Seules les entreprises de travail intérimaire dûment agréées sont autorisées à mettre des travailleurs à la disposition d'utilisateurs qui exercent le pouvoir d'autorité de l'employeur. Néanmoins, des

⁴⁹ Cf. www.businessandlaw.be/article899.html.

idées innovantes font leur chemin en Belgique. Elles se déclinent sous d'autres dénominations, telles que „coopérative d'activité“ ou „entrepreneur salarié“.

En France, suite à la loi de 2008 portant modernisation du marché du travail, le patronat et les syndicats ont signé le 24 juin 2010 un accord relatif au portage salarial,⁵⁰ dans le but de sécuriser et encadrer cette forme d'emploi. Par l'arrêté du 24 mai 2013 cet accord a été étendu à toutes les entreprises de portage salarial. Par ailleurs, la circulaire Unédic du 7 novembre 2011 prévoyait que le titulaire d'un contrat de portage salarial puisse bénéficier de l'assurance chômage si l'employeur respecte un certain nombre de conditions (le lien de subordination entre la société de portage, employeur, et le salarié porté doit être clairement établi).

France : Accord sur le portage salarial

Accord sur le portage salarial du 24 juin 2010
<ul style="list-style-type: none"> - Utilisé pour des tâches occasionnelles ne relevant pas de l'activité normale et permanente de l'entreprise - Tâches ponctuelles nécessitant une expertise qui n'existe pas en interne - Rémunération minimum du salarié porté de 2 900 € brut mensuel pour un emploi à plein temps
Extension de l'accord du 24 mai 2013
<ul style="list-style-type: none"> - Accord du 24 juin 2010 étendu à toutes les entreprises de portage salarial - Définition des situations où le salarié a droit à une indemnisation chômage après un contrat de portage salarial - Portage salarial réservé aux cadres⁵¹

Le recours au portage salarial

Il n'a pas été possible de trouver des informations sur l'usage du portage salarial en Allemagne, en Belgique et au Luxembourg. Si aucune disposition légale n'existe au Luxembourg, il existe néanmoins des sociétés de portage salarial.

En France, la société ABC Portage, entreprise de portage salarial implantée à Paris,⁵² a réalisé en 2013 une enquête auprès de ses 1 500 salariés portés⁵³ pour connaître la raison de leur choix de portage salarial, leur âge et leur secteur d'activité. Les résultats de l'enquête font apparaître que presque la moitié des portés (46 %) ont entre 46 et 65 ans et un tiers d'entre eux ont entre 36 et 45 ans. La proportion élevée de seniors s'explique par la difficulté de retrouver un emploi stable et par un taux de chômage particulièrement élevé sur cette tranche d'âge. Selon l'étude, le portage salarial est en outre une alternative adaptée aux cadres expérimentés qui y trouvent la possibilité de gagner en autonomie et d'ajuster leur temps de travail. Il ressort de l'enquête que les trois principaux secteurs d'activité des portés sont la traduction/interprétariat, la formation et l'informatique.

⁵⁰ Accord signé par le Prisme (organisation patronale de l'intérim), la CFTD, la CFTC, et la CFE-CGC encadrant l'activité de portage salarial.

⁵¹ Cf. Ministère du Travail, de l'Emploi et du Dialogue Social : www.travail-emploi.gouv.fr

⁵² Groupe créé en 2004 présent à Paris, Lyon, Lille, Nantes et Toulouse.

⁵³ Cf. ABC Portage : Enquête : le profil des personnes ayant recours au portage salarial, 2013 : www.leportagesalarial.fr/enquete-le-profil-des-personnes-ayant-recours-au-portage-salarial/.

Si le portage salarial peut répondre aux aspirations des seniors, il est aussi, d'après le rapport, une nouvelle forme d'emploi pour des salariés plus jeunes. Il permet à des jeunes diplômés d'étoffer leur curriculum vitae et de développer des expériences professionnelles auprès des entreprises. Pour les jeunes cadres il répond à une recherche d'autonomie et un désir d'entreprendre.

Le portage salarial suppose une relation triangulaire, au même titre que le travail intérimaire. Il implique une société de portage, un salarié porté et une entreprise cliente. Contrairement à l'intérim, le salarié porté prospecte lui-même les entreprises clientes. L'objet du travail „porté“ consiste en l'accomplissement de missions spécifiques dans des domaines spécialisés, tandis que le travail intérimaire est avant tout une réponse à des situations exceptionnelles dans les entreprises.

Le portage salarial présente une grande flexibilité par rapport aux relations de travail classiques : il permet à l'entreprise de recourir à du personnel qualifié sans réaliser d'embauche et au « porté » d'exécuter une activité en toute autonomie sans créer d'entreprise.

En France, le patronat et les syndicats ont signé en 2010 un accord relatif au portage salarial, dans le but de sécuriser et encadrer cette forme d'emploi. Cet accord a été étendu à toutes les entreprises de portage salarial en 2013. Le travail temporaire „porté“ n'est pas autorisé en droit belge. L'Allemagne et le Luxembourg n'ont pas de législation concernant le portage salarial et se réfèrent à la législation applicable au travail intérimaire.

4. La durée du temps de travail et les heures supplémentaires

Le droit du travail détermine la nature des contrats de travail, mais également les conditions de travail. Les aménagements du temps de travail sont un élément de la flexicurité interne puisqu'ils offrent une plus grande flexibilité au salarié et à l'employeur.

L'aménagement de base des horaires permet au salarié et à l'employeur de modifier le temps de travail d'un jour à l'autre. Il existe également des régulations d'horaires sur des durées plus longues, voire annuelles. Nous n'aborderons que la durée du temps de travail quotidienne et hebdomadaire, ainsi que la souplesse apportée par les heures supplémentaires, en laissant de côté les autres aspects de la flexibilité interne (travail le dimanche, de nuit, travail posté, compte-épargne temps).

La législation concernant la durée du temps de travail

On entend par durée du travail, le temps de travail quotidien, hebdomadaire ou sur une certaine période. La durée du temps de travail est la durée qu'il n'est normalement pas possible de dépasser. Toutefois, des heures supplémentaires peuvent être prestées dans une certaine limite. Ces heures supplémentaires vont donner lieu à un repos compensateur, ou une majoration de salaire. Ainsi, chacun des Etats de la Grande Région a prévu des limitations à la durée du travail, qu'elle soit quotidienne ou hebdomadaire.

La durée légale du temps de travail⁵⁴

	France	Deutschland	Luxembourg	Belgique
Nombre d'heures normal	35 h/semaine	Pas de législation. Régulé par convention collective (Tarifvertrag), par contrat de travail ou par convention de l'entreprise (généralement entre 38 et 40 heures).	8h/jour, 40h/semaine	8 h/jour, 38 h/semaine
Nombre d'heures maximum	10h/jour, 48 h au cours d'une même semaine 44 h/sem. sur une période de 12 semaines consécutives	10h/jour, 48h/semaine.	10h/jour, 48h/semaine	11 h/jour, 12 h/jour (travaux ne pouvant être interrompus). Pas de limite en cas de force majeure. 50 h/semaine (sur dérogation)

La **France** est le pays où la durée normale du temps de travail est la plus faible, mais aussi où l'amplitude heures normales/heures maximum est la plus forte (13 heures). Cette sou-

⁵⁴ Cf. France: www.vosdroits.service-public.fr; www.quichet.public.lu, Allemagne: www.haufe.de; Belgique: www.droitbelge.be; Luxembourg:

plisse permet aux entreprises d'augmenter la durée du travail par le biais des heures supplémentaires, sans avoir besoin de recourir à du personnel extérieur, notamment à l'embauche de salariés sous contrat à durée limitée. En 2007, la loi TEPA⁵⁵ avait introduit une exonération d'impôt ainsi qu'un allègement des cotisations sociales pour la rémunération des heures supplémentaires. Ces allègements n'existent plus depuis le 1er août 2012. Les heures supplémentaires effectuées depuis cette date sont intégralement soumises à l'impôt sur le revenu.

L'Allemagne présente la particularité que la durée du temps de travail (incluant ou non les heures supplémentaires) n'est pas réglée de façon nationale mais par des accords d'entreprise. L'absence de législation nationale peut conduire à des inégalités entre les entreprises. En revanche, la nécessité d'un accord sur le temps de travail introduit davantage de flexibilité, puisqu'en cas de surcroît de travail, une négociation interne peut s'engager.

En **Belgique** les heures supplémentaires peuvent atteindre 3 heures par jour. Elles donnent droit à un repos compensateur ou à un sursalaire. Le travailleur a droit en principe au paiement de sursalaires pour toute prestation qui dépasse 9h/jour ou 40 h/semaine.

Au **Luxembourg**, comme en France jusqu'en 2012, la **part majorée** (supplément de salaire de 40 %) est exempte de l'impôt sur le revenu. Elle est également exonérée des cotisations sociales.

Le paiement des heures supplémentaires	
Deutschland	Heures supplémentaires majorées ou récupérées selon les dispositions de la convention collective.
Belgique	Repos compensateur ou sursalaire s'élevant à 50 % pour les heures effectuées en semaine et 100 % pour les heures effectuées le dimanche ou un jour férié.
France	Repos compensateur équivalent aux heures effectuées ou majoration de salaire: 25 % pour les premières 8 heures, 50 % au-delà. ⁵⁶
Luxembourg	Repos compensateur équivalent à 1h30 par heures supplémentaire effectuée, ou majoration de salaire correspondant à 140 % du salaire horaire.

Le nombre d'heures travaillées

Nous n'examinerons que le nombre d'heures moyen effectué pour un temps complet. Nous avons vu dans la précédente partie que les législations des différents pays présentent une certaine similitude en terme de temps de travail légal, hormis pour la France. Il existe néanmoins une différence entre le nombre d'heures effectuées entre les pays.

⁵⁵ Loi n°2007-1223 du 21 août 2007 en faveur du Travail, de l'Emploi et du Pouvoir d'Achat, publiée au JO du 22 août 2007.

⁵⁶ Contingent annuel d'heures supplémentaires : 220 h/an. Les heures sont rémunérées sauf si un accord prévoit un remplacement de tout ou partie de la rémunération par un repos compensateur.

Le nombre d'heures travaillées par semaine (temps complet)

	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
Belgique	41,4	41,3	41,0	41,1	40,9	41,2	40,9	41,0	41,2	41,4	41,4	41,7
Deutschland	41,4	41,0	41,3	41,5	41,8	41,7	41,7	41,9	41,8	41,9	41,9	41,7
France	38,9	40,7	40,8	41,0	41,1	41,1	41,0	41,1	41,2	41,2	41,1	40,7
Luxembourg	40,2	40,8	40,9	40,9	40,4	39,9	40,0	40,9	40,6	40,5	40,8	40,8
EU-28 / UE 28	41,6	41,7	41,9	41,9	41,9	41,8	41,8	41,7	41,6	41,6	41,6	41,5

Source: Eurostat – EFT

Calculs IBA / OIE

Bien que la durée légale de travail hebdomadaire soit la plus élevée au Luxembourg, le nombre d'heures effectuées est moins élevé qu'au niveau européen en 2013 (40,8 heures en moyenne). La Belgique et l'Allemagne enregistrent des valeurs supérieures à la moyenne européenne (respectivement 41,7 heures hebdomadaires). La France affiche la valeur la plus basse des quatre pays avec 40,7 heures par semaine. La durée légale normale d'heures de travail s'élevant à 35 heures en France, en moyenne un peu plus de cinq heures par semaine sont effectuées sous le régime des heures supplémentaires. On constate une baisse du temps de travail moyen entre 2012 et 2013. L'avantage fiscal réservé aux heures supplémentaires n'existe plus depuis le 1^{er} août 2012.

La variation du temps de travail et le recours aux heures supplémentaires sont un outil de la flexibilité quantitative interne. En cas d'accroissement d'activité de l'entreprise, les heures supplémentaires représentent un mode de flexibilité efficace. Elles peuvent être mise en œuvre rapidement et permettent d'éviter des coûts de recrutement. Depuis août 2012, seul le Luxembourg possède une réglementation sociale et fiscale favorisant le recours aux heures supplémentaires.

5. 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 la banque de données sur les salaires minima de l'Organisation Internationale du Travail (OIT), plus de 100 Etats disposent d'un plancher salarial légal, voire de plusieurs, même s'ils sont élaborés de manière différente (OIT 2012)⁵⁷. Au sein de l'UE, 21 des 28 Etats membres disposent d'un salaire minimum interprofessionnel ; parmi ces Etats, on citera la Belgique, la France et le Luxembourg. En Allemagne un salaire minimum légal doit être instauré pour tous les salariés à partir de janvier 2015⁵⁸. La situation était jusqu'à présent caractérisée par différentes formes de salaires minima basés sur des accords collectifs sectoriels. Le principal outil pour imposer ces salaires minimaux était la « loi sur les travailleurs détachés » (Arbeitnehmer-Entsendegesetz). Cette loi permet de déclarer des salaires minima basés sur un accord collectif comme universels, de sorte qu'ils s'appliquent à toutes les entreprises et salariés d'une branche, même s'ils ne sont pas liés par la convention collective. En 2014 cela concernait plus de 3 millions de salariés⁵⁹. Il existe par ailleurs des domaines où des conventions collectives recommandent un salaire minimum, mais elles n'ont pas force de loi⁶⁰.

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 membre 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 rémunérés⁶¹. Les partisans d'un salaire minimum légal, poursuivant un objectif d'inspiration socio-politique, espèrent qu'il permettra de limiter les disparités salariales dans le domaine du travail peu qualifié et d'empêcher la pauvreté malgré l'emploi. Il s'agit par ailleurs de contrecarrer une éventuelle exploitation des travailleurs par des patrons détenant un pouvoir monopsonique. Les détracteurs du salaire minimum en revanche estiment quant à eux que la réalisation des objectifs précédemment évoqués pourrait constituer un frein à l'emploi⁶². Les avis varient aussi au sujet du rôle de cet

⁵⁷ Une version électronique de la banque de données sur les salaires minima de l'OIT, accompagnée de mises à jour, figures sur le site internet <http://www.ilo.org/dyn/travail/travmain.home>.

⁵⁸ Cf. CDU, CSU, SPD: Koalitionsvertrag 18. Legislaturperiode - Deutschlands Zukunft gestalten, 16. Dezember 2013, p.48s.

⁵⁹ Définition : La loi sur les travailleurs détachés (AEntG) offre depuis 1996 un cadre juridique pour obliger les entreprises d'une branche professionnelle donnée à appliquer les salaires minima conventionnels à l'ensemble des salariés, et ceci que l'employeur ait son siège dans le pays considéré ou à l'étranger. Parmi les principaux secteurs concernés on compte celui de la construction, du nettoyage industriel, de la peinture, mais aussi la boucherie, la santé, et la formation en 2014.

⁶⁰ Les secteurs tels que la restauration, le commerce, l'alimentation, l'habillement sont concernés. Les parties à la convention collective dans une branche donnée peuvent solliciter le salaire minimum et il peut être donné suite à la demande par décret d'application ou par extension de la convention collective à cette branche. Il est cependant indispensable qu'au moins 50 % des entreprises de la branche concernée soient liées par la convention collective, ce qui est rarement le cas.

⁶¹ Cf. Organisation Internationale du Travail : Rapport mondial sur les salaires 2012-2013 - Salaires et croissance équitable, 2013.

⁶² Cf. Franz, Wolfgang : Arbeitsmarktökonomik, 7^e édition, Berlin 2009, p.338ss.

instrument dans les périodes de crise économique. En 2008, il est demeuré dans certains pays 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 à certains publics (jeunes, stagiaires, jeunes en formation). Le tableau ci-dessous fait état des champs d'application et des exceptions existant dans les trois pays de la Grande Région dans lesquels existe un salaire minimum interprofessionnel.

Champs d'application et exceptions des salaires minima

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland (à partir du 01.01.2015)
Champ d'application	Salariés du secteur privé à partir de 21 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 formation accomplie)
Exceptions	Ne s'applique pas <ul style="list-style-type: none"> - aux salariés subventionnés (apprentis) - aux membres de la famille dans des entreprises familiales - aux salariés ayant un emploi de durée inférieure à un mois 	Règles spécifiques pour : <ul style="list-style-type: none"> - les Voyageurs Représentants Placiers - Personnel de la restauration, travailleurs à domicile, assistantes maternelles - Certains travailleurs handicapés - Stagiaires, apprentis 	<ul style="list-style-type: none"> - Salaire minimum réduit pour les handicapés graves. 	<ul style="list-style-type: none"> - ne pas applicable pour les apprentis, les stagiaires (stage de moins de 3 mois) et pour les jeunes sans formation accomplie - ne pas applicable pour les chômeurs de longue durée dans le 6 premiers mois de leur nouveau emploi - réglementation transitoire pour quelques branches jusqu'à 2018 (par ex. porteurs de journaux, saisonniers, employé avec des salaires minima de branche en dessous du salaire minimum)
Particularités s'appliquant aux jeunes	Réduction du salaire minimum de 6 % par année au dessous de 21 ans	<ul style="list-style-type: none"> - 90 % du SMIC pour les 17-18 ans - 80 % du SMIC pour les 16-17 ans Uniquement pour les six premiers mois dans l'entreprise	<ul style="list-style-type: none"> - 80% du salaire minimum pour les 17-18 ans - 75 % du salaire minimum pour les 15-17 ans - 80 % du salaire minimum réduit pour les écoliers. 	

Sources : Belgique : www.emploi.belgique.be, France <http://travail-emploi.gouv.fr>, Luxembourg : www.quichet.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 Schulten⁶³, 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

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 (à partir du 01.01.2015)
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 commission permanente des partenaires sociaux (Modèle 1)
Revalorisation	Indexation au taux de la hausse des prix. Réajustement légal supplémentaire sur décision du Conseil National du Travail (Modèle 3)	1. Indexation sur l'inflation mesurée pour les 20 % des ménages ayant les revenus les plus faibles plus 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 Ministres 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)	La commission sur les salaires minima doit décider sur une revalorisation du salaire minimum au 30 juin 2016 avec effet du 1 janvier 2017. Après elle doit décider sur la revalorisation tout les deux ans. (Modèle 1)
Evolution 2013	Pas de revalorisation, la hausse des prix ayant été très faible.	Hausse limitée au taux minimal prescrit par la loi : 1,1 %	Augmentation de 2,5 %	-

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

⁶³ Cf. Schulten, Thorsten: Die Entwicklung in Europa – Geht der Trend in Richtung gesetzliche Mindestlöhne? Vortrag WSI - Hans Böckler Stiftung im Rahmen der UNIA Fachtagung „Gute Arbeit zu fairen Löhnen“, Zürich 2008, p.4.

Il existe dans les quatre pays deux types de planchers salariaux, les salaires minimaux légaux, et les conventions salariales universelles⁶⁴. Si, en **France** par exemple, le salaire conventionnel est inférieur au salaire minimum, on appliquera alors le salaire minimum légal. Dans les branches concernées, les entreprises françaises n'étaient pas disposées à augmenter ces salaires conventionnels, étant donné qu'ils servent de base pour le calcul des cotisations à la sécurité sociale pour les employeurs. Une loi publiée en 2009 stipule que le montant des suppléments pour les salaires bas ne s'oriente plus sur le salaire minimum, mais sur le salaire conventionnel le plus bas. Les entreprises sont ainsi incitées à relever les salaires conventionnels les plus bas au niveau du salaire minimum légal au cours des négociations salariales⁶⁵. En **Belgique**, le salaire minimum pour le secteur privé est fixé par le Conseil National du Travail dans une convention salariale interprofessionnelle. Cette convention salariale a la même force obligatoire qu'un salaire minimum légal⁶⁶. Il existe également - dans les trois pays qui ont déjà introduit un salaire minimum- une indexation automatique des salaires minima. En Belgique, le montant du salaire minimum est ajusté à la hausse des prix. En France et au Luxembourg il est en plus adapté à l'évolution du niveau moyen des rémunérations⁶⁷. En 2013, la tendance à la faible revalorisation du salaire minimum qui s'était dessinée après 2008 s'est confirmée⁶⁸. La Belgique compte parmi les pays qui n'ont pas procédé à un réajustement. La valeur relative des salaires minima recule de ce fait et les bénéficiaires sont confrontés à des pertes de salaire réel. Le salaire minimum augmente faiblement en France (+ 1,1 %). Le maintien du niveau du salaire réel est néanmoins maintenu, de par l'indexation du salaire minimum sur l'inflation. Au Luxembourg, le salaire minimum bénéficie de 2,5 % d'augmentation en 2013. Toutefois l'adaptation a été reportée au 1er octobre 2013. Pour 2014, les adaptations éventuelles s'effectueront au moins 12 mois après l'adaptation précédente.

⁶⁴ Les employés d'une branche qui sont couverts par une convention collective universelle ont droit à un salaire conventionnel.

⁶⁵ Cf. Bosch, G. / Kalina, T. / Weinkopf, C.: Mindestlöhne in Deutschland. In: Friedrich-Ebert-Stiftung – Gesprächskreis Arbeit und Qualifikation. WISO-Diskurs, Bonn, 2009, p.23.

⁶⁶ Cf. www.emploi.belgique.be

⁶⁷ Depuis le 1er janvier 2013, il s'agit du niveau moyen des rémunérations des ouvriers et des employés, et non plus seulement celui des ouvriers.

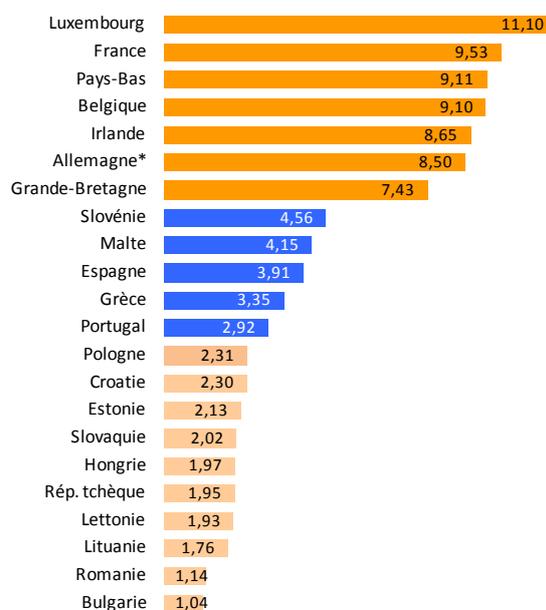
⁶⁸ Cf. Schulten, Thorsten: WSI-Mindestlohnbericht 2014 – Stagnierende Mindestlöhne, in: WSI Mitteilungen, Nr. 2, p.132-139, 2014.

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 11,10 euros (Luxembourg) et 1,04 euros (Bulgarie) par heure. Selon la banque de données du WSI⁶⁹, trois groupes de pays apparaissent en 2014.

Les Etats du BeNeLux ainsi que la Grande-Bretagne, l'Irlande et la France se trouvent dans le premier groupe où les salaires minima varient entre 11,10 euros et 7,43 euros par heure. Avec un salaire minimum de 8,50 euros par heure, l'Allemagne figurerait dans ce groupe. Le deuxième groupe avec des salaires minima nettement plus bas, variant entre 4,56 et 2,92 euros par heure, comprend les pays d'Europe du sud membres de l'UE ainsi que la Slovaquie. Le troisième groupe enfin se compose exclusivement de pays d'Europe centrale et orientale où les salaires minima très bas varient entre 2,31 et 1,04 euros par heure. Les grandes différences de niveau entre les salaires minima nationaux se réduisent sensiblement lorsque l'on se base sur les standards de pouvoir d'achat (SPA). Compte tenu des différences du coût de la vie, le rapport entre les salaires minima les plus bas et les plus élevés diminue. Il passe de 1:11 à environ 1:6.

Salaires minima légaux par heure en 2014 - en euros -



*Allemagne 01.01.2015
Source : Schulten 2014, P. 133.

Disparités du point de vue de la valeur relative des salaires minima

"L'indice Kaitz" 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 moyen national, il fait apparaître des niveaux de protection sociale très différents selon les pays.

En Europe, la valeur relative du salaire minimum oscille entre 36 et 62 % du salaire moyen. C'est en France que la proportion est la plus élevée. Avec 51 % la Belgique atteint un niveau relativement élevé alors que la valeur ne s'établit qu'à 42 % au Luxembourg. Avec un salaire minimum de 8,50 euros par heure, l'Allemagne atteindrait un indice Kaitz de 51 %. 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 (50 % du revenu médian)⁷⁰. Le relevé synoptique indique entre autres le montant

⁶⁹ Cf. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Forschungsinstitut der Hans-Böckler-Stiftung): WSI-Mindestlohndatenbank, Januar 2014.

⁷⁰ Cf. Schulten, Thorsten: WSI-Mindestlohnbericht 2014 – Stagnierende Mindestlöhne, in: WSI Mitteilungen, Nr. 2, 2014, p.134ss.

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

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland (à partir du 01.01.2015)
Désignation officielle	RMMMG (revenu minimum mensuel moyen garanti)	SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance)	SSM (salaire social minimum)	Flächendeckender, branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn
Année d'introduction	1975	1970	1973	01.01.2015
Montant (par heure)	en Euro: 9,10 en SPA: 8,22 Kaitz: 51 %	en Euro: 9,53 en SPA: 8,71 Kaitz: 62 %	en Euro: 11,10 en SPA: 9,02 Kaitz: 42 %	en Euro: 8,50 en SPA: 7,06 Kaitz: 51 %
Type de salaire	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire
Pourcentage de bénéficiaires	Non indiqué (ou 1996 : 4 % selon Dolado 1996)	12,3 % (Insee 2013)	16,6 % (IGSS 2011)	-

Source : basé sur ILO (Organisation internationale du travail) (2012), Schulten 2014, S.132ff.

Forte disparité également 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. La proportion des bénéficiaires du SMIC s'établit à 12,3 % de l'ensemble des salariés en **France** (2013)⁷¹. La part des bénéficiaires a régulièrement diminué entre 2005 et 2010. Elle est en progression continue depuis.

Au **Luxembourg**, le salaire social minimum était octroyé à 16,6 % des salariés⁷² (2011). Malgré le changement méthodologique advenu en 2009, on constate que la proportion de salariés rémunérés au SSM est grandissante⁷³. Selon la Chambre des Salariés du Luxembourg, cette proportion de bénéficiaires est très élevée. Il faut néanmoins tenir compte du fait que ces chiffres incluent également les salariés rémunérés au SSM pour travailleurs qualifiés, qui est de 20 % supérieur au salaire social minimum. Il existe donc, contrairement aux autres pays, deux niveaux de salaire minimum au Luxembourg. Si l'on ne prend en considération que les travailleurs non qualifiés à temps plein comme le font la plupart des pays, la proportion des bénéficiaires est uniquement de 8,6 %. Malgré ce raisonnement, le SSM qualifié est un bas salaire au Luxembourg, puisqu'il est inférieur à 2/3 du salaire médian, qui s'élève à 3 539 euros en 2010.

⁷¹ Chiffres INSEE.

⁷² Chiffres IGSS – Salariés hors fonctionnaires.

⁷³ Cf. Chambre des Salariés du Luxembourg : Panorama social au Luxembourg 2012.

Les modifications apportées aux fichiers de la sécurité sociale, suite à l'introduction du statut unique, ont rendu nécessaire un changement de méthodologie en 2009. La différence fondamentale avec l'ancienne méthodologie réside dans le fait que le salaire à partir duquel on vérifie si le salarié est rémunéré au SSM exclut désormais les rémunérations pour heures supplémentaires ainsi que les éléments de rémunération en espèces qui sont payables mensuellement mais dont le montant est susceptible de variation d'un mois à l'autre (indemnités, allocations, primes, etc.).

On ne dispose malheureusement pas de chiffre récent pour la **Belgique** : si 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 Luxembourg⁷⁴. 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 rémunération⁷⁵.

Salaires minimum en Allemagne en 2015 : quelle répercussion pour les salariés ?

En **Allemagne** de nombreuses branches appliquent des conventions tarifaires imposant des salaires minima. On note toutefois de grandes disparités de rémunérations selon les secteurs d'activité. Les salaires planchers s'échelonnent de 7,50 € par heure dans le secteur de la coiffure (est de l'Allemagne) à 13,95 € par heure dans le secteur de la construction (ouest)⁷⁶. Les secteurs d'activité réglementés par la loi sur le détachement (14 secteurs) pratiquent en général des salaires supérieurs à 8,50 € par heure et prévoient des augmentations en 2015. L'introduction du salaire minimum (8,50 € par heure) n'apportera donc pas de changement pour les salariés de ces secteurs. Néanmoins, une proportion non négligeable de la population devrait bénéficier d'une hausse de pouvoir d'achat. En 2012, selon l'Institut Arbeit und Qualifikation (IAQ), 19,2 % des salariés gagnaient moins de 8,50 € par heure (29,3 % dans l'est, 16,9 % à l'ouest),⁷⁷ soit 6,6 millions de salariés qui devraient voir leur salaire augmenter en 2015. La loi prévoit des exceptions ou des délais supplémentaires pour certains publics : travailleurs saisonniers, distributeurs de journaux, employé avec des salaires minima de branche en dessous du salaire minimum, apprentis, stagiaires, jeunes de moins de 18 ans sans formation accomplie, chômeurs de longue durée⁷⁸.

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 au dessous du seuil des bas salaires (Allemagne : 9,54 € par heure en 2010)⁷⁹.

⁷⁴ Cf. Dolado, J. et al: The Economic Impact of Minimum Wages in Europe, 1996.

⁷⁵ Cf. Ioakimoglou, E. / Soumeli, E.: Niedriglohnempfänger und Arbeitnehmer mit Einkommen unter dem Existenzminimum, 2003.

⁷⁶ Statistisches Bundesamt, chiffres 2014.

⁷⁷ Cf. Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia : Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte. In: IAQ-Report 02-2014.

⁷⁸ Travailleurs saisonniers : frais de nourriture et de logement peuvent être inclus dans le salaire ; distributeurs de journaux : pas de salaire minimum avant 2017 ; stagiaires : pas de salaire minimum jusqu'à 3 mois d'ancienneté ; jeunes au dessous de 18 ans : pas de salaire minimum ; chômeurs de longue durée : pas de salaire minimum pendant les six premiers mois d'activité.

⁷⁹ Seuil des bas salaires : salaire inférieur à 2/3 du salaire médian.

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.⁸⁰ Comme dans chaque sondage, on ne peut exclure intégralement toute erreur d'échantillonnage.⁸¹ Il 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 (par exemple l'affectation de différentes entreprises à des branches économiques ou le recensement des jeunes chômeurs de moins de 25 ans en Wallonie / Belgique).⁸²
- ▶ 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 1999.⁸³ 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. Suite à l'ajustement de l'enquête continue, les données lorraines et luxembourgeoises par exemple présentent des incohérences en 2003.

⁸⁰ Luxembourg = NUTS 0 ; Sarre = NUTS 1 ; Rhénanie-Palatinat = NUTS 1 ; Wallonie = NUTS 1 ; Lorraine = NUTS 2.

⁸¹ 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).

⁸² En Belgique, les jeunes de moins de 18 ans ayant satisfait à la scolarité obligatoire ou achevé leur formation professionnelle et ne trouvant pas d'emploi, ont la possibilité d'obtenir des aides après expiration d'une période d'attente de 155 jours. La période d'attente jusqu'à la date du premier versement court à partir de la date d'inscription au chômage auprès de l'agence de l'emploi, même si la personne a trouvé un emploi entre-temps. Pour cette raison, il est probable que les jeunes Belges s'inscrivent plus souvent au chômage que les jeunes dans les autres régions. Remarque : Au 1 novembre 2010 une réforme du système des allocations du chômage a eu lieu qui aura sûrement des conséquences aussi sur cet aspect du marché de l'emploi des jeunes.

⁸³ 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.

- ▶ 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.⁸⁴

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, relative au chômage selon les critères du Bureau International du Travail (BIT)⁸⁵ 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 Lichtenstein) ainsi que

⁸⁴ Les données concernant la structure des activités de la CG ont été calculées et fournies par l'IWEPS pour les années 2000 à 2002 et par le Steunpunt Werk en Sociale Economie (WSE) à partir de 2003, sur la base d'une méthode élaborée conjointement avec l'IWEPS. Concernant les flux de frontaliers de la CG de Belgique, il convient de tenir compte du fait – indépendamment de l'enquête sur les forces de travail – que depuis 2007, le seul fournisseur de statistiques sur les frontaliers du Steunpunt WSE est l'INAMI-RIZIV, contrairement aux années précédentes au cours desquelles d'autres sources avaient également été évaluées. Données détaillées sur la méthodologie du WSE et les corrections apportées en mars 2009 disponibles à l'adresse suivante : <http://www.Steunpuntwse.be> → Cijfers → Vlaamse Arbeidsrekening → Definities & logboek.

⁸⁵ 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.

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.

Définitions:

On considère comme **actifs** au sens de la définition du BIT toutes les personnes âgées d'au moins 15 ans⁸⁶ 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.⁸⁷ 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 / Écart 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.

⁸⁶ 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.

⁸⁷ 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.

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. Pour la Lorraine et la France, le pourcentage de travailleurs intérimaires a été calculé par rapport à la main d'œuvre totale (INSEE – Estimation 2013) et non, comme c'est l'usage habituellement en France, par rapport à l'industrie et aux services marchands.

La baisse du travail intérimaire relevée en 2011 au Luxembourg est également attribuable à une modification de la législation européenne sur l'emploi de personnel intérimaire. Le règlement (CE) n° 883/2004, entré en vigueur le 1^{er} mai 2010, comporte des modifications portant sur la coordination des systèmes de sécurité sociale. Cette nouvelle réglementation prévoit que les salariés employés par une agence intérimaire luxembourgeoise mais exerçant plus de 25 % de leur activité dans leur pays de résidence (par exemple un frontalier de France détaché en France) sont exclus du régime de sécurité social luxembourgeois (avec effet rétroactif) et affiliés à celui du pays dans lequel ils résident. Par ailleurs, un travailleur intérimaire doit relever pendant au moins un mois du régime de sécurité sociale du pays qui le détache avant d'être détaché à l'étranger (il reste alors assujéti à la sécurité sociale du pays qui le détache s'il respecte le plafond imposé des 25 %).

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.

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 400 euros jusqu'au 31 décembre 2012 inclus et à 450 euros à compter du 1^{er} janvier 2013.

Portrait de l'Observatoire Interrégionale 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 soumis à 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 six instituts spécialisés de la Grande Région. Le secrétariat permanent et la coordination sont assumés par l'INFO-Institut à Sarrebruck.

Informations supplémentaires

Hilke van den Elsen (coordinatrice)

Jonas Boos

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 des EURES Transfrontaliers de Lorraine (Lorraine)

www.frontalierslorraine.eu

Lorraine Parcours Métiers (Lorraine)

www.lorpm.eu

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

www.iweeps.be

DGStat (DG Belgique)

www.dgstat.be

ADEM EURES – CEPS/INSTEAD

Agence pour le développement de l'emploi (Luxembourg)

www.eureslux.org

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 à la région. Les activités portant sur le développement régional ne sont pas limitées au territoire national, mais axées sur le territoire de la Grande Région et revêtent donc une dimension européenne.

ADEM EURES – CEPS / INSTEAD

Luxembourg



Le Centre de Ressources EURES Luxembourg est quant à lui le fruit d'un partenariat entre l'ADEM (Agence pour le développement de l'emploi) et le Centre de Recherches Public CEPS/INSTEAD. Ses missions essentielles 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.

GIP Lorraine Parcours Métiers

Lorraine



Depuis le 1 janvier 2014, l'ancien partenaire de l'OIE, OREFQ, fait partie du Groupement d'intérêt public (GIP) Lorraine Parcours Métiers. Ce GIP a pour objet d'associer les compétences de l'OREFQ (OREF) spécialiste de la connaissance de la relation emploi-formation en Lorraine et celles d'INFFOLOR (CARIF), expert de l'information sur la formation et l'orientation tout au long de la vie. Financé par l'État et le Conseil régional de Lorraine, Lorraine Parcours Métiers contribue à la mise en œuvre des missions de service public dans les domaines de la formation, de l'insertion, de l'observation et de l'emploi.

CRD des EURES Transfrontaliers de Lorraine **Lorraine**



Le Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine, association soutenue par le Conseil Régional de Lorraine et la Commission Européenne, a pour mission d'informer les salariés et les entreprises sur la mobilité transfrontalière dans la Grande Région, de participer à la gestion prévisionnelle de l'emploi, et de promouvoir la formation professionnelle transfrontalière. Le CRD EURES Lorraine 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.

DGStat **Communauté germanophone de Belgique**



Le groupe de travail DGstat succède à l'Observatoire de l'Emploi de Belgique Orientale (ABEO). Il a été institutionnalisé fin 2010 dans une convention entre différentes organisations de la Communauté Germanophone, dont le ministère, le Conseil Economique et Social et l'Agence pour l'Emploi, après que les fondements nécessaires à sa création aient été mis en place dans le cadre du projet « DGstat », soutenu par le Fonds Social Européen. 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'Évaluation, 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

- ABC Portage : le profil des personnes ayant recours au portage salarial, 2013 : www.leportagesalarial.fr/enquete-le-profil-des-personnes-ayant-recours-au-portage-salarial/ (Site fréquenté le 09 juillet 2014).
- Arbeitskammer des Saarlandes : Bericht an die Regierung des Saarlandes 2013 - Für ein lebenswertes und leistungsfähiges Saarland, 2013.
- Bosch, G. / Kalina, T. / Weinkopf, C.: Mindestlöhne in Deutschland. In: Friedrich-Ebert-Stiftung – Gesprächskreis Arbeit und Qualifikation. WISO-Diskurs, Bonn, 2009.
- CDU, CSU, SPD: Koalitionsvertrag 18. Legislaturperiode - Deutschlands Zukunft gestalten, 16.Dezember 2013.
- CEPS/INSTEAD : Le travail intérimaire dans les entreprises implantées au Grand-Duché, 2013.
- Chambre des Salariés du Luxembourg : Panorama social au Luxembourg, mars 2012.
- Clément, Franz : La situation du travail intérimaire luxembourgeois en temps de crise, Les Cahiers transfrontaliers d'EURES Luxembourg, n°1/2012.
- Conseil Européen : Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES, 1997.
- Dares (Direction de l'animation, de la recherche, des études et des statistiques) : Le travail à temps partiel, Synthèse. Stat', juin 2013.
- DG Relations individuelles du travail, DG Emploi et marché du travail : Clés pour le travail à temps partiel, 2010.
- DIRECCTE (Direction Régionale des Entreprises, de la Concurrence, de la Consommation, du Travail et de l'Emploi) : Portrait socio-économique Lorraine, Février 2014.
- Direction générale Relations individuelles du Travail, Direction générale Emploi et marché du travail : Clés pour le travail à temps partiel, Décembre 2010.
- Dolado, J. et al: The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. In: Economic Policy, S.319 – 370, 1996.
- Hell, Stefan / Otto, Anne: Arbeitnehmerüberlassung im Saarland und in Westdeutschland, IAB-Regional Rheinland-Pfalz-Saarland 2012.
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung): Qualität der Beschäftigung 2001-2011, Atypische Beschäftigungsformen in Rheinland-Pfalz, Saarland und Westdeutschland, décembre 2012.
- INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) : Economie Lorraine, Discriminations sur le marché du travail: la Lorraine bonne élève, mais peut mieux faire, 2012.
- Ioakimoglou, E. / Soumeli, E.: Niedriglohnempfänger und Arbeitnehmer mit Einkommen unter dem Existenzminimum. In: Eurofound: EIROnline,
- Kalina, Thorsten / Weinkopf, Claudia : Niedriglohnbeschäftigung 2012 und was ein gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 € verändern könnte. In: IAQ-Report 02-2014.

- Lagasse, François / Rysselinck, Vinciane: Le concept juridique français du portage salarial est-il transposable en Belgique , 2005.
- Le Forem : Aperçu statistique du travail intérimaire en Wallonie, février 2014.
- Le Forem : Intérim: du travail vers l'emploi?, septembre 2013.
- Lehmer, Florian / Ziegler, Kerstin : Brückenfunktion der Leiharbeit: Zumindest ein schmaler Steg, IAB-Kurzbericht 13/2010.
- OIE / IBA : Coopération et Concurrence - L'optimisation des Processus de Compatibilité de l'offre et de la Demande sur le Marché de l'emploi (Optimatch), 2010.
- Organisation Internationale du Travail : Rapport mondial sur les salaires 2012-2013 – Salaires et croissance équitable, 2013.
- Schulten, Thorsten: Die Entwicklung in Europa – Geht der Trend in Richtung gesetzliche Mindestlöhne? Vortrag WSI - Hans Böckler Stiftung im Rahmen der UNIA Fachtagung „Gute Arbeit zu fairen Löhnen“, Zürich, 2008.
- Schulten, Thorsten: WSI-Mindestlohnbericht 2014 – Stagnierende Mindestlöhne, in: WSI Mitteilungen, Nr. 2, S.132-139, 2014.
- STATEC : La transition des jeunes de l'éducation vers l'emploi, novembre 2013.
- STATEC : Regards sur l'emploi à temps partiel, octobre 2013.
- STATEC : Regard sur le travail intérimaire, 2012.
- Valenduc, Gérard : Les femmes et l'emploi atypique, Etude réalisée par la Fondation Travail-Université pour les femmes CSC, Mars 2012.
- Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Forschungsinstitut der Hans-Böckler-Stiftung): WSI-Mindestlohn datenbank, Januar 2014.

Les **sites internet** suivants ont été consultés pour la recherche documentaire :

Allemagne:

www.arbeitsagentur.de
<http://www.arbeitsrecht-ratgeber.de/>
www.gesetze-im-internet.de
www.haufe.de

Belgique :

www.droitbelge.be
www.emploi.belgique.be
www.economie.fgov.be

France:

www.travail-emploi.gouv.fr
<http://vosdroits.service-public.fr>
www.service-public.fr

Luxembourg:

www.dejure.org
www.quichet.public.lu
www.juritravail.com

