

## NEGOCIATION COLLECTIVE ET FORMES ATYPIQUES D'EMPLOI: PRATIQUES DESTINÉES À RÉDUIRE LA VULNÉRABILITÉ ET À GARANTIR LE CARACTÈRE DÉCENT DU TRAVAIL \*

*La négociation collective est largement reconnue comme étant un outil important pour améliorer les conditions de travail et les relations professionnelles, mais peut-elle jouer le même rôle pour les travailleurs dans des formes d'emploi atypiques? La présente note d'information examine de quelle manière la négociation collective est utilisée pour négocier de meilleures conditions d'emploi pour les travailleurs temporaires et à temps partiel et dans les autres relations d'emploi multipartites, comme le travail intérimaire.*

### Introduction

La négociation collective peut être un outil important pour équilibrer des relations d'emploi (inégaux) entre les employeurs et les travailleurs, en permettant à ces derniers de faire entendre leur voix et d'améliorer leurs conditions de travail. Dans de nombreux pays, elle joue un rôle clé dans la réglementation des relations de travail à temps plein, régulières ou «typiques». Bien que ces relations de travail standard restent la forme d'emploi la plus répandue, du moins dans les pays industrialisés, les formes atypiques d'emploi se multiplient dans de nombreux pays. Les formes atypiques d'emploi regroupent diverses modalités d'emploi, dont le travail temporaire (travail à durée déterminée et travail occasionnel), le travail intérimaire et autres relations d'emploi multipartites (comme les agences de travail temporaire), les relations de travail déguisées et le travail à temps partiel.<sup>i</sup>

Les formes atypiques d'emploi sont souvent utilisées dans les secteurs où le travail est de nature saisonnière ou pour remplacer temporairement des travailleurs absents. Lorsque les formes atypiques d'emploi sont bien réglementées et librement choisies, elles peuvent permettre aux travailleurs de mieux contrôler leurs

horaires de travail afin d'acquiescer un meilleur équilibre entre vie professionnelle et vie privée, comme cela est notamment le cas avec le travail à temps partiel et d'autres formes atypiques d'emploi. L'emploi atypique peut également accroître la participation au marché du travail et offrir aux jeunes la possibilité d'acquiescer une expérience précieuse leur permettant d'améliorer leurs perspectives de vie et d'emploi.

Toutefois, malgré ces aspects positifs, certaines formes atypiques d'emploi ne permettent pas de garantir un travail décent. Ces travailleurs peuvent, en effet, ne pas avoir de protection sociale, avoir un niveau de protection de leur emploi plus bas (les contrats pouvant être résiliés plus facilement) et faire face à des risques plus élevés d'accident du travail ou de maladie professionnelle.<sup>ii</sup> Les travailleurs engagés dans des formes d'emploi atypiques peuvent faire face à un certain nombre de défis, notamment en ce qui concerne l'insécurité de leur emploi, le contrôle limité de leurs horaires de travail, le caractère hautement incertain et irrégulier de leurs revenus, ainsi que des heures de travail irrégulières et décalées. Les travailleurs à temps partiel, et en particulier ceux qui ont des contrats de

\* Cette note d'information a été rédigée par Edlira Xhafa.

<sup>i</sup> Une réunion tripartite de l'OIT a défini les formes atypiques d'emploi comme regroupant «les contrats de courte durée et autres formes de travail temporaire, le travail intérimaire et les autres relations d'emploi multipartites, les relations de travail déguisées, l'emploi juridiquement indépendant mais économiquement dépendant et le travail à temps partiel». Conclusion de la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, Conseil d'administration, 323e session, Genève, 12 au 27 mars 2015.

<sup>ii</sup> Par exemple, la majorité des travailleurs engagés dans des travaux de nettoyage et de décontamination après l'accident de Fukushima en mars 2011 étaient des travailleurs occupés en sous-traitance. Selon l'Agence japonaise de sûreté nucléaire, en 2009, les travailleurs occupés en sous-traitance étaient davantage susceptibles d'être exposés à des niveaux de rayonnement élevés que les travailleurs réguliers (Jobin, 2011). Dans l'Illinois, les données sur les amputations professionnelles pour 2000-2007 démontrent que parmi les dix employeurs ayant enregistré le plus grand nombre d'amputations, la moitié étaient des entreprises prestataires de services ou des agences de travail temporaire (Friedman et coll., 2012).

travail «zéro heure» ou sur appel, doivent souvent être disponibles pour être prêts à travailler dans un court délai. Ces travailleurs ont rarement la garantie d'un revenu minimum et disposent d'une capacité limitée pour planifier leur travail et leur vie. Les travailleurs

engagés dans des formes atypiques d'emploi peuvent également rencontrer des difficultés en ce qui concerne leur capacité d'exercer leurs droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective.

## Organiser les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi

Les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, comme le travail occasionnel, le travail intérimaire ou le travail temporaire sont souvent considérés comme des «personnes extérieures» qui n'ont pas le temps de participer aux activités syndicales, ou comme des personnes remplaçant des travailleurs engagés dans une relation de travail type (Crush et coll., 2001; Halton, 2014). Cette perception démontre la fragilité et la vulnérabilité de la situation dans laquelle se trouvent de nombreux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi. Ils peuvent simplement ne pas être en mesure d'adhérer à un syndicat (en application de la législation), craindre de subir des représailles s'ils adhèrent à un syndicat, ou ne pas pouvoir régler leur cotisation syndicale compte tenu du caractère irrégulier de leurs revenus.

Néanmoins, dans de nombreux pays, les syndicats, en tant qu'acteurs sociaux agissant au nom de l'ensemble de la main-d'œuvre et pas seulement de leurs membres, s'intéressent de plus en plus aux conditions de travail des travailleurs occasionnels, temporaires et à temps partiel. Cela s'explique à la fois par la préoccupation de protéger les travailleurs vulnérables et par la crainte que le recours croissant à l'emploi atypique porte atteinte aux normes existantes en matière de salaire et de temps de travail. Un certain nombre de syndicats se sont centrés en priorité sur le recrutement de ces travailleurs et ont lancé des campagnes de syndicalisation ciblées (Gumbrell-McCormick, 2011; Keune, 2013; Serrano, 2014). Par exemple, aux Pays-Bas, la Confédération syndicale des Pays-Bas (FNV) a identifié des secteurs dans lesquels les travailleurs sont confrontés à des risques particuliers en raison des formes atypiques d'emploi, y compris les secteurs postal, du nettoyage, de la transformation de la viande, de l'aide à domicile, des taxis, de la construction, ainsi que le travail intérimaire, et a cherché activement à recruter des membres dans ces secteurs (Keune, 2015).

De nouveaux syndicats ont également été créés pour représenter les intérêts spécifiques des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi. Dans certains cas, ils ont par la suite fusionné ou se sont associés avec des fédérations nationales. Ainsi, en République de Corée, la Fédération coréenne des syndicats de l'industrie de la construction (KFCITU) qui représente aujourd'hui les opérateurs de machines de construction (grutiers à tour, chauffeurs de bétonnières et de camions-bennes, etc.) est née d'une fusion entre le Syndicat national des travailleurs journaliers de la construction (à l'origine un syndicat de travailleurs journaliers) et la Fédération coréenne des syndicats de la construction (Yun, publication à paraître). Dans l'industrie pétrolière au Nigéria, le refus des employeurs de négocier les conditions de travail des travailleurs occupés en sous-traitance avec le syndicat établi a conduit à la création d'une unité de négociation des travailleurs occupés en sous-traitance chargée de représenter les intérêts de ces travailleurs. Les employeurs ont également créé leur propre association (Forum des entrepreneurs de main d'œuvre) afin de négocier les conditions de travail de ces travailleurs (Aye, 2016).

Malgré les difficultés liées à l'organisation et à la représentation des intérêts collectifs des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi (Belkacem et coll., 2014), les syndicats ont élaboré différentes stratégies pour répondre aux besoins spécifiques liés à la vulnérabilité de ces travailleurs. Ces mesures consistent notamment à exercer des pressions destinées à instaurer des changements d'ordre législatif et politique, à adopter différentes formes d'actions coordonnées afin de sceller des alliances entre les syndicats et d'autres organisations, et à promouvoir la négociation collective (Gumbrell-McCormick, 2011; Keune, 2013; Fine 2015). Cette note d'information met l'accent sur le rôle que peut jouer la négociation collective pour surmonter plusieurs des défis auxquels sont confrontés les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi.

# De quelle manière la négociation collective permet-elle de réduire la vulnérabilité des travailleurs et d'assurer le caractère décent du travail?

Quel rôle joue donc la négociation collective – un processus généralement associé aux travailleurs ayant un emploi régulier – pour réduire la vulnérabilité des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, tout en offrant dans le même temps aux entreprises la flexibilité dont elles ont besoin? L'examen des publications et des conventions collectives en la matière révèle un certain nombre d'avancées qui mettent en lumière le rôle que la négociation collective peut jouer pour garantir un travail décent à ces travailleurs.<sup>iii</sup>

Les systèmes de relations professionnelles varient considérablement d'un pays à l'autre en ce qui concerne le niveau de l'affiliation syndicale, la nature des organisations d'employeurs, le niveau auquel a lieu la négociation collective (entreprise, secteur, national ou mixte), la proportion d'employés couverts par les conventions collectives, ainsi que le rôle de l'État et de la législation du travail (Crouch, 1993; Traxler, Blaschke et Kittel, 2001). Les exemples fournis proviennent de toute une série de pays, de secteurs et de types d'accords différents. Ils ne sont

pas destinés à être transposés à l'identique dans les autres pays, car ce qui fonctionne dans un certain contexte peut ne pas fonctionner dans un autre. A l'inverse, ils illustrent plutôt différentes façons dont la négociation collective a permis de réduire la vulnérabilité des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi atypiques et leur garantir un travail décent.

Au cours de ces dernières années, les syndicats, les employeurs et les organisations d'employeurs ont entamé des négociations collectives à différents niveaux afin d'aborder les problèmes spécifiques que rencontrent les travailleurs engagés dans des formes d'emploi atypiques. Cette note d'information identifie cinq principaux domaines dans lesquels des dispositions innovantes destinées à protéger les travailleurs en situation d'emploi atypique ont été adoptées: garantir un emploi régulier, négocier un salaire égal, garantir des heures de travail aux salariés embauchés en contrat zéro heure, étendre la protection de la maternité et assurer un environnement de travail sûr.

## Garantir un emploi régulier

La préoccupation la plus importante a souvent été l'insécurité de l'emploi de ces travailleurs dont certains sont employés par la même entreprise pendant de nombreuses années dans le cadre d'une série de contrats temporaires. Les syndicats et les employeurs (ou les organisations d'employeurs) ont négocié des conventions collectives afin de garantir un certain degré de sécurité, et même une sécurité de l'emploi aux travailleurs temporaires ou qui ont travaillé pour la même entreprise pendant de nombreuses années par le biais d'un intermédiaire. Des limites ont été fixées pour définir la période au terme de laquelle un travailleur n'est plus considéré comme «temporaire», et les travailleurs titulaires de contrats temporaires successifs ont été régularisés (voir tableau n°1).

Ces mesures ont souvent été complétées par une plus grande concertation sur l'organisation du travail et l'élaboration de conditions justifiant le recours aux formes atypiques d'emploi, comme le travail saisonnier ou un accroissement temporaire de la production. Dans certains cas, les partenaires sociaux ont également inséré des dispositions limitant le recours aux contrats temporaires à une certaine proportion de la main-d'œuvre régulière. Ils ont également accepté des clauses de travail exigeant que les sous-traitants appliquent les mêmes conditions d'emploi (tableau n°2).

<sup>iii</sup> Cet examen a été réalisé lors de préparation du rapport pour la discussion de la Réunion tripartite d'experts de l'OIT sur les formes atypiques d'emploi qui a eu lieu à Genève du 16 au 19 février 2015. Ce rapport contient un examen des publications et des clauses sur les travailleurs en situation d'emploi atypique contenues dans 39 conventions collectives de 18 pays.

Tableau 1. Garantir un emploi régulier

Convention collective	Dispositions concernées
Philippines: Accord d'entreprise entre Indo Phil Textile Mills, Inc. et le Syndicat des travailleurs du textile d'IndoPhil (2010-2015).	Tout travailleur temporaire ou occasionnel accomplissant le même travail qu'un salarié régulier et qui a travaillé 156 jours au cours d'une période de 12 mois est réputé être, lui aussi, un salarié régulier. <sup>iv</sup>
Canada: Convention collective entre la Couronne du chef de l'Ontario et le Syndicat des employés et employées de la fonction publique de l'Ontario (2013-2014).	Lorsque le même travail a été effectué par un employé dans le service à durée déterminée pendant une période d'au moins dix-huit (18) mois consécutifs, à l'exception des cas où le salarié à durée déterminée remplace un salarié régulier en congé autorisé par l'employeur ou dans les cas prévus par la convention collective centrale, et lorsque le ministère a déterminé qu'il y a un besoin continu pour que ce travail soit exécuté à plein temps, le ministère crée un poste au sein du service régulier pour effectuer ce travail.
Afrique du Sud: Convention collective sur le transport routier (2012-2013).	L'employé d'une agence de travail temporaire qui est mis à la disposition de un ou plusieurs clients au sein de ce secteur pour une période supérieure à deux mois est réputé être un salarié ordinaire et toutes les dispositions pertinentes du présent accord lui sont applicables.
Nouvelle-Zélande: Convention collective entre les employés du secteur de l'ingénierie de BOC/Linde et le Syndicat des secteurs de l'ingénierie, de l'impression et de la manufacture (2012-2014).	Cette disposition interdit l'emploi de travailleurs temporaires pour des contrats successifs excédant une période de six mois, sauf lorsque l'employeur, l'employé et le syndicat ont exprimé leur accord par écrit pour une durée supérieure.

Tableau 2. Réglementer l'organisation du travail

Convention collective	Dispositions concernées
Allemagne: Convention cadre pilote conclue entre Südwestmetall et IG Metall dans le secteur de la métallurgie (2012).	Les comités d'entreprise disposent de droits renforcés en matière de cogestion et peuvent engager des négociations collectives pour encadrer le recours au travail temporaire en vue de la conclusion d'un accord d'entreprise. Les questions traitées dans cet accord peuvent se rapporter à l'objectif et au domaine visés par le recours au travail temporaire, qu'à la proportion du travail temporaire et à l'emploi permanent de ces travailleurs.
Afrique du Sud: Convention collective de l'industrie automobile (2010-2013).	Après le mois d'août 2013, 35% maximum de l'effectif de base de l'employeur peut être constitué de salariés temporaires.
Colombie: Accord d'entreprise entre Ecopetrol et l'Union syndicale ouvrière (Union Sindical Obrera) (2009-2014).	Les contractants extérieurs et les entreprises de sous-traitance qui exercent des activités directement liées à l'industrie pétrolière doivent verser aux travailleurs [occupés en sous-traitance] le même salaire (en espèces et en nature) et avantages que ceux prévus par la présente convention.

## Négocier un salaire égal

Les syndicats, les employeurs et/ou leurs organisations ont également eu recours à la négociation collective pour réduire progressivement les écarts salariaux entre les travailleurs exécutant le même travail mais ayant un contrat de travail «régulier» ou «atypique». Dans certains cas, ils ont également réussi à négocier un salaire égal, notamment pour les travailleurs intérimaires (voir tableau n°3). La négociation d'un salaire égal a permis de s'assurer que le recours au travail intérimaire et aux contrats de courte durée ne soit pas seulement motivé par des considérations financières, ce qui a également permis de renforcer

la solidarité entre l'ensemble des travailleurs qui interviennent sur un même lieu de travail.

En Allemagne, où l'accord national sur le travail intérimaire déroge aux normes du secteur conformément à la directive européenne,<sup>v</sup> IG Metall a négocié en 2010 avec l'industrie sidérurgique allemande en Rhénanie du Nord-Westphalie, en Basse-Saxe et à Brême, un accord qui, pour la première fois, établit que la rémunération des travailleurs intérimaires est égale à celle des travailleurs engagés dans une relation de travail type.

<sup>iv</sup> Le Livre VI du Code du travail des Philippines fixe une période d'un an de service, exécutée de manière continue ou discontinue, pour qu'un travailleur soit considéré comme un salarié régulier.

<sup>v</sup> La Directive 2008/104/EC1 relative au travail intérimaire prévoit la possibilité de déroger au principe de l'égalité de traitement: a) pour les travailleurs intérimaires, liés à l'entreprise de travail intérimaire par un contrat de durée indéterminée, et qui continuent d'être rémunérés pendant la période qui sépare deux missions (article 5, paragraphe 2), b) par voie de conventions collectives (article 5, paragraphe 3), ou c) en déterminant un délai d'accès au principe de l'égalité de traitement pour les Etats membres dans lesquels il n'existe pas de conventions collectives étendues (article 5, paragraphe 4).

Tableau 3. Négocier un salaire égal

Convention collective	Dispositions concernées
Inde: Accord sur les salaires pour les entreprises prestataires dans le secteur minier, signé entre Coal India Ltd. et le Syndicat national des mineurs de l'Inde (INMF) et autres (2012-2016).	Lorsque le taux du salaire d'un salarié fixé par un accord [collectif] ou autrement est supérieur au taux applicable aux travailleurs occupés en sous-traitance, le taux supérieur est protégé et considéré comme le taux de salaire minimum de référence pour les travailleurs occupés en sous-traitance.
Norvège: Accord sectoriel entre Norsk Industry (Fédération de l'industrie norvégienne) et Fellesforbundet (la Fédération unie des syndicats norvégiens) (2012-2014).	Les salariés des agences de main-d'œuvre ou de travail intérimaire doivent avoir un salaire et des conditions de travail identiques à ceux qui s'appliquent à l'entreprise utilisatrice pendant la durée de la mission conformément à la loi sur l'environnement du travail.
Maurice: Accord d'entreprise entre Total Mauritius Ltd. et le Syndicat des travailleurs de la chimie et des industries manufacturières (2014-2016).	Tous les employés effectuant un travail de même valeur doivent avoir une rémunération égale, y compris les travailleurs occasionnels et les employés contractuels ayant un contrat de travail de durée déterminée.

## Organiser les horaires de travail

La négociation collective a également été un outil important pour pallier aux difficultés liées aux horaires de travail auxquelles les travailleurs à temps partiel sont confrontés, en particulier ceux qui ont des contrats zéro heure, en assurant un nombre minimum d'heures de travail ainsi qu'un délai de prévenance raisonnable. En Nouvelle-Zélande, par exemple, des conventions

collectives novatrices ont été conclues en 2015 entre le syndicat Unite et un certain nombre de sociétés de restauration rapide, dont McDonald's, Burger King et Restaurant Brands, qui suppriment la possibilité de travailler «zéro heure» et introduisent des plages horaires de travail stables et régulières (voir tableau n°4).<sup>vi</sup>

Tableau 4. Organiser les horaires de travail

Convention collective	Dispositions concernées
Nouvelle-Zélande: Convention collective entre McDonalds et le Syndicat Unite (2015-2017).	Les travailleurs ne pourront pas être amenés à travailler: <ul style="list-style-type: none"> <li>(i) par équipe pour une durée de moins de trois heures;</li> <li>(ii) avec plus de deux équipes par jour;</li> <li>(iii) plus de huit heures par jour;</li> <li>(iv) plus de 40 heures par semaine;</li> <li>(v) après une période de 12 heures consécutives à partir du début de leur journée de travail;</li> <li>(vi) un sixième ou septième jour dans une semaine; et</li> <li>(vii) sans une interruption d'une durée de 9 heures entre la fin de leur travail un jour suivant et le début de leur travail le lendemain.</li> </ul>
Nouvelle-Zélande: Convention collective entre le restaurant Brands Limited et Syndicat Unite (2015-2017).	Les plannings de travail seront publiés et mis à la disposition des salariés le mardi. Le planning confirmera les horaires de travail du salarié pour les sept jours suivants et offrira au salarié un premier aperçu de ses heures de travail pour la période de sept jours suivante. La durée minimale quotidienne de travail est de trois heures, sauf si un employé est tenu d'assister à une réunion officielle ou à une session de formation, auquel cas un minimum d'une heure de travail quotidienne est applicable. Dans des circonstances exceptionnelles, et après consultation du syndicat et de l'employé concerné, Pizza Hut peut prévoir une durée minimale quotidienne de travail de deux heures par jour.

## Etendre la protection de la maternité

Certains accords novateurs ont également permis d'étendre la protection du travail au-delà des questions relatives aux salaires et aux autres conditions de travail. Par exemple, au Danemark, où les conventions collectives jouent un rôle clé dans la réglementation du

marché du travail et la protection des travailleurs, la négociation collective a été utilisée pour améliorer la protection de la maternité des travailleuses intérimaires (voir tableau n°5).

<sup>vi</sup> Conventions collectives entre le Syndicat Unite et les restaurants McDonalds, Burger King, Brands Limited et Wendy's pour 2015-2017.

Tableau 5. Etendre la protection de la maternité

Convention collective	Dispositions concernées
Danemark: Accord sectoriel entre la Dansk Erhverv (Chambre du commerce danoise) et Handels og Kontorfunktionærernes Forbund (Syndicat des employés de bureau et des travailleurs du commerce) (2014-2017).	Raccourcissement de la période d'admissibilité des travailleuses intérimaires aux prestations de maternité de neuf mois dans le même emploi à 1 443 heures travaillées sur une période de trois ans.
Italie: Accord sectoriel sur le travail intérimaire entre Assosomm (Association italienne des agences d'intérim) et les syndicats: CGIL, CISL, UIL, Felsa-Cisl, Nidil-Cgil et Uiltemp (2014-2017).	Protection de la maternité: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Un versement unique d'un montant de €2250;</li> <li>• Une contribution aux frais de garde des enfants: €100 par mois jusqu'aux trois ans de l'enfant.</li> </ul>

### Assurer un environnement de travail sûr

Les partenaires sociaux ont également abordé dans les conventions collectives les questions liées à la sécurité et la santé au travail en réglementant les types d'emplois susceptibles être externalisés à des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi, et en précisant la formation requise, limitant ainsi l'exposition aux risques des travailleurs en situation d'emploi atypique.

Dans certains pays, des mesures juridiques sont venues renforcer ces objectifs, en précisant les responsabilités en matière de santé et de sécurité sur le lieu de travail.

Par exemple, en République de Corée, la loi n°3532 sur la sécurité et la santé au travail de 1981 (telle que modifiée par la loi n°10339 du 4 juin 2010 et la loi n°10968 du 25 juillet 2011) prévoit que l'employeur principal est responsable de la prévention des accidents du travail lorsque ses salariés et les travailleurs occupés en sous-traitance travaillent au même endroit. Cela a permis aux employeurs principaux d'avoir leur place à la table de négociation, ce qui a abouti à la conclusion d'un certain nombre de conventions collectives multiemployeurs dans le secteur de la construction (Yun, publication à paraître).

Tableau 6. Assurer une formation adéquate et un environnement de travail sûr

Convention collective	Dispositions concernées
Espagne: Cinquième convention collective nationale pour les travailleurs intérimaires (2008-2010).	Les entreprises de travail intérimaire affecteront un pour cent par an de leur masse salariale aux besoins en formation en matière de santé et sécurité au travail des travailleurs embauchés pour être placés au sein des entreprises utilisatrices.
République de Corée: Accord entre la Fédération des employeurs de la métallurgie et l'Union coréenne des travailleurs de la métallurgie (2013-2014).	L'employeur est tenu de surveiller les intervenants sous-traitants dans l'entreprise [essentiellement des travailleurs intérimaires] afin de prévenir les accidents du travail et les maladies professionnelles, et de dispenser une formation appropriée conformément à la loi sur la santé et la sécurité au travail.
Maurice: Accord multiemployeurs entre l'Association des entrepreneurs du bâtiment et du génie civil et le Syndicat des travailleurs de la construction, de la métallurgie, du bois et des industries connexes, et les Syndicat des employés des entreprises privées (2011, indéterminé).	Tout employé ayant moins de 12 mois de travail continu ne doit pas être exposé à un emploi dangereux, sauf à avoir reçu une formation appropriée dispensée par une personne compétente.

## Elements contribuant à obtenir des résultats négociés collectivement

Un certain nombre d'éléments encouragent la négociation collective qui est à l'origine des avancées en la matière. Certains d'entre eux s'attaquent aux obstacles d'ordre juridique qui peuvent empêcher les travailleurs en situation d'emploi atypique à jouir de leurs droits en matière de négociation collective. Par exemple, les procédures juridiques en vigueur en ce qui concerne la reconnaissance des syndicats peuvent ne tenir compte des travailleurs en situation d'emploi atypique, lorsqu'il s'agit notamment de déterminer si les seuils de représentativité ont été atteints, ou peuvent fixer un nombre minimum d'employés pour permettre la création d'une unité de négociation dans l'entreprise (Davies, 2014).<sup>vii</sup>

Un des éléments qui contribue à obtenir des résultats qui soient issus de la négociation collective est de pouvoir disposer d'un cadre juridique qui garantisse la reconnaissance effective du droit à la négociation collective, de sorte qu'il soit utilisé comme instrument permettant de garantir une protection du travail aux employés réguliers, ainsi qu'aux travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi. Cela implique certaines mesures afin que les représentants syndicaux, les employeurs et les organisations d'employeurs puissent être reconnus comme représentants dans le cadre de la négociation, et qu'ils soient en mesure de négocier des conventions collectives dont le champ d'application couvre ces travailleurs. Cela peut consister à tenir compte de la proportion de travailleurs engagés dans formes atypiques d'emploi dans une unité de négociation au moment de déterminer si les seuils de représentation pour la reconnaissance syndicale ont été atteints (Davies, 2014).

## Conclusion

Cette note d'information offre de nombreux exemples quant à la manière dont la négociation collective peut servir à réduire la vulnérabilité des travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi et leur garantir un travail décent. Cela n'est possible que si le droit à la liberté d'association et à la négociation collective

Un deuxième élément réside dans le dialogue social. Les partenaires sociaux ont élaboré des instruments et des cadres de coopération à différents niveaux afin d'encourager et de promouvoir la négociation collective pour les travailleurs en situation d'emploi atypique. Avec le soutien des autorités locales, les syndicats et les employeurs du Vallès Occidental en Catalogne, en Espagne, ont élaboré un cadre de coopération pour les accords d'entreprise qui favorise la compétitivité tout en réduisant le chômage et l'emploi atypique. Ces accords facilitent la transition des travailleurs temporaires vers un emploi permanent et autorisent une plus grande flexibilité au niveau du temps de travail (Regalia, 2013: 454). En Belgique, les conditions-cadres contenues dans les accords intersectoriels conclus par le Conseil national du travail s'appliquent également aux travailleurs intérimaires (Eurofound, 2009). En 2008, la fédération «Union Network International» (UNI) et ISS, l'une des plus importantes sociétés mondiales de services de nettoyage, ont renouvelé leur accord mondial de 2003, en ajoutant une clause permettant aux travailleurs d'ISS et aux travailleurs fournissant des prestations aux établissements d'ISS d'exercer leurs droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective (accord mondial ISS-UNI de 2008).

Un troisième facteur tient au renforcement de la négociation collective globale grâce à une politique favorable à l'extension des conventions collectives dans les pays où de telles pratiques existent. Par exemple, en Afrique du Sud, la loi sur les relations de travail a été modifiée en 2014 afin de permettre au ministre de tenir compte de la composition de la main-d'œuvre dans le secteur concerné (et en particulier de la proportion de travailleurs en situation emploi atypique) pour déterminer si les partenaires sociaux ont atteint le seuil requis pour l'extension d'une convention collective.<sup>viii</sup>

de ces travailleurs est reconnu et protégé. Les efforts des partenaires sociaux sont cruciaux pour garantir l'existence d'un cadre propice à l'émergence de ces pratiques innovantes, tout comme le sont les efforts des gouvernements visant à promouvoir la négociation collective.

<sup>vi</sup> Par exemple, au Royaume-Uni, si la reconnaissance volontaire échoue, il faut se tourner vers les procédures de reconnaissance légale. En vertu de l'annexe A1 de la loi (de consolidation) sur les syndicats et les relations de travail, un syndicat ne peut pas demander une reconnaissance légale dans un lieu de travail comptant moins de 21 travailleurs. Loi (de consolidation) sur les syndicats et les relations de travail de 1991, annexe A1.

<sup>viii</sup> Loi sur les relations de travail (loi n°66 de 1995), telle que modifiée par la loi modificatrice n°6 de 2014, article 32(5A).

## Références

- Aye, B. 2016. «Combating precarious work in the Nigerian oil and gas industry: «NUPENGASSAN» and the struggle for transition from informality to formal employment and labour relations», dans GLU Working Papers. Genève, BIT.
- Belkacem, C.; Kornig, C.; Nosbonne, C.; Michon, F. «Mobiliser, défendre les intérimaires. Les difficultés de l'action syndicale», dans La Revue de L'Ires, N° 83 - 2014/4, pp 3-28.
- Crouch, C. 1993. *Industrial Relations and European State Traditions*. Oxford, Oxford University Press.
- Crush, J.; Ulicki, T.; Tseane, T.; van Veuren, E. J. 2001. «Undermining labour: The rise of subcontracting in South African Gold Mines», dans *Journal of Southern African Studies*, Vol. 27(1), pp 5-31.
- Davies, A. C. L. 2014. «Half a person: A legal perspective on organizing and representing «non-standard» workers», dans Bogg, A. et Novitz, T. (dir. de publication), dans *Voices at work: Continuity and change in the common law world*. Oxford, Oxford University Press.
- Eurofound. 2009. *Temporary agency work and collective bargaining in the EU*. Disponible uniquement en anglais à: [http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef0899en.pdf](http://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef0899en.pdf)
- Fine, J. 2015. «L'avenir des relations professionnelles aux Etats-Unis: retour à la base et créativité», dans *Revue internationale du travail*, Vol. 154(1), pp. 17-30. Genève, BIT.
- Friedman, L.; Krupczak, C.; Brandt-Rauf, S.; Forst, L. 2012. «Occupational amputations in Illinois 2000–2007: BLS vs. data linkage of trauma registry, hospital discharge, workers compensation databases and OSHA citations», dans *Injury* 2012.
- Gumbrell-McCormick, R. 2011. «European trade unions and «atypical» workers», dans *International Relations Journal*.
- Hatton, E. 2014. «Temporary weapons: Employers' use of temps against organized labor», dans *International Labour Relations Review*, Vol. 67(1), pp 86-110. New York, Université Cornell.
- IndustriALL Global Union. 2014. «Négocier la sécurité: stratégies syndicales de négociation contre le travail précaire». Genève, IndustriALL.
- ISS-UNI. 2008. *Accord mondial ISS – UNI*. Disponible en anglais uniquement à: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/empl\\_portal/transnational\\_agreements/ISS\\_IFA\\_EN.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/empl_portal/transnational_agreements/ISS_IFA_EN.pdf)
- Jobin, Paul. 2011. «Dying for TEPCO? Fukushima's nuclear contract workers», dans *The Asia-Pacific Journal* Vol. 9, Issue 18 No 3, 2 mai 2011. Disponible en anglais uniquement à: <http://japanfocus.org/-Paul-Jobin/3523/article.html>
- Keune, M. 2013. «Actions menées par les syndicats pour faire face au travail précaire dans sept pays européens», dans *Journal international de recherche syndicale*, vol.5, n°1: 79–96. Genève, BIT.
2015. «Trade unions, precarious work and dualisation in Europe» dans Eichhorst, W. et Marx, P. (dir. de publication) *Non-standard employment in post-industrial labour markets*. Cheltenham, Edward Elgar.
- Regalia, I. 2013. «Regional and Local Experiments for Labor Market Policy in Europe», dans Stone, V. W. K; Arthurs, H. (dir. de publication) *Rethinking workplace regulation: Beyond the standard contract of employment*. Russel Sage Foundation Press.
- Serrano, M. (dir. de publication) 2014. *Between flexibility and security: The rise of non-standard employment in selected ASEAN countries*. Jakarta, FES.
- Traxler, F.; Blaschke, S; Kittel, B. 2001. *National labour relations in internationalised markets*. Oxford, Oxford University Press.
- Yun, A., à paraître: «A case study of precarious workers in the South Korean construction industry», GLU Working Papers. Genève, BIT.

Service des marchés du travail inclusifs, des relations professionnelles et des conditions de travail (INWORK)

Bureau international du Travail  
4, route des Morillons  
CH-1211 Genève 22, Suisse

Tél: + 41 22 799 67 54  
Fax: + 41 22 799 84 51

[inwork@ilo.org](mailto:inwork@ilo.org)

[www.ilo.org/collectivebargaining](http://www.ilo.org/collectivebargaining)

ISSN 2227-9334 (web)

Mars 2017