

PAPIER DE POSITION SUR LE TRAVAIL DIGNE

Traduction du *POLICY PAPER ON GOOD WORK* proposé par le « *Groupe de travail sur l'emploi précaire* » et reçu par l'Assemblée 2014 du Réseau CALL, *Action d'Église sur le travail et la vie*

1. L'emploi en Europe – précaire aujourd'hui (Résumé synthétique)

Dans la plupart des pays européens, les conditions de travail précaires et les emplois de médiocre qualité sont de plus en plus répandus. Les contrats de travail proposés aujourd'hui aux demandeurs d'emploi sont souvent limités à de courtes périodes ou à des tâches sans sécurité – on parle à ce propos de contrats « atypiques » par opposition aux contrats de durée indéterminée qu'on dit encore « normaux ». Un emploi est dit « précaire » dès lors qu'il ne comporte pas :

- une durée raisonnable du contrat,
- un salaire permettant de vivre,
- des horaires de travail spécifiés,
- des droits de négociation suffisants,
- et les protections requises en matière de santé et de sécurité.

Plusieurs Eglises européennes et des organismes qui leur sont liés ont tenu depuis des décennies à examiner et à promouvoir la dignité des travailleurs dans l'économie en développant dans des lieux publics des campagnes centrées sur la notion de « travail digne » (« good work », littéralement « bon travail »), d'abord en Finlande, puis par ex. en Grande-Bretagne, en Allemagne et en Autriche. A la lumière des récentes évolutions de notre économie, il est temps aujourd'hui de renouveler une telle action – incluant réflexion, activités culturelles, débats, prises de positions et lobbying – tout cela devant servir à rendre les citoyens et les décideurs conscients de ce qu'exige la dignité de tous les êtres humains, y compris en situation d'emploi.

Un « travail digne » exprime la foi sous ses aspects relationnels : relations avec la Création, avec les êtres humains, leurs besoins, leurs forces et faiblesses individuelles au travail. Les compétences et apports des travailleurs sont non seulement utiles pour eux-mêmes et pour la survie de leurs familles, mais aussi pour la société humaine et pour toute la Création. Le travail digne consiste à coopérer avec Dieu pour poursuivre son bon travail de Créateur et pour respecter chacun – surtout les plus faibles (Hébreux 13:2).

Ainsi, les valeurs chrétiennes essentielles veulent que tout être humain soit traité avec justice et équité. Pour définir de nouvelles règles et lois communes dans le sens de la sécurité, un rôle politique important incombe tant à la société civile en matière de valeurs humaines qu'aux Eglises chrétiennes en matière de dignité humaine. Leur action doit commencer par sensibiliser et par condamner publiquement les mauvais emplois ne répondant pas aux critères du travail décent.

Les employeurs et certaines institutions politiques réclament actuellement que le droit européen du travail repose sur le double principe de la flexibilité et de la sécurité, unies dans la notion de *flexisécurité* ou *flexicurité*. Dans cette discussion, les intérêts économiques semblent prédominer, mais pour tous la sécurité sociale doit regagner en importance.

Si la majorité des pays européens ont institué un salaire minimum légal, il n'existe pas de définition commune de ce qu'il devrait être. A notre sens, le salaire minimum ne devrait pas représenter moins des 2/3 du salaire individuel moyen dans chaque pays.

Nous demandons des lois qui établissent qu'un contrat de travail doit normalement être conclu par écrit, pour une durée illimitée et avec une période d'essai définie et doit respecter la réglementation sur le salaire minimum et sur le temps de travail. Les contrats de durée limitée ne devraient être que des exceptions dûment justifiées.

Les emplois de toutes catégories devraient être couverts par le système de sécurité sociale : assurance maladie, protection contre le chômage et en cas d'accidents et régime de pensions. D'efficaces contrôles devraient être effectués pour veiller à ce que tous les salariés et tous les employeurs s'acquittent de leurs contributions aux assurances sociales. Il importe aussi de répondre aux nouveaux défis qui se posent en matière de santé et de sécurité.

Les Églises chrétiennes d'Europe entendent l'appel des personnes souffrant de mauvaises conditions de vie et de travail : elles mettent la situation de ces personnes, leurs besoins et leur souhait d'une vie meilleure au cœur de leurs prières et de leurs exigences. Nous rappelons et appuyons ici la proposition faite en mars dernier par la Conférence de CALL sur l'Emploi des Jeunes de consacrer chaque année un dimanche – le **Dimanche pour l'Emploi** – à une célébration et à une action en ce sens.

Dans une optique chrétienne, le présent document de principes entend **contribuer à construire une « Europe sociale »** qui ne soit pas seulement un objectif proclamé dans des déclarations, mais devienne réalité par la mise en œuvre de mesures politiques.

2. Le «Travail Digne» – une perspective chrétienne holistique

Les traditions chrétiennes reconnaissent deux aspects principaux de la vie professionnelle : la société humaine travaille dans la Création qui lui est donnée – ce qui implique d'être accueillant et reconnaissant envers le Créateur – et elle y trouve un moyen de subsistance, ce qui suppose de produire assez avec cette Création donnée pour en vivre. Mais les personnes qui travaillent ne tirent pas toutes directement leur subsistance de leur production : pour vivre, elles dépendent souvent d'un employeur qui leur verse un salaire.

2.1 – Ce que la Bible enseigne sur l'emploi et le travail digne

Dès les plus anciens temps, les premières lois bibliques comprennent en Israël des préceptes sur l'emploi tels que : *«Ne profitez pas de la pauvreté ou de la misère d'un ouvrier, que ce soit un compatriote ou un étranger vivant dans une ville de votre pays. Versez-lui chaque jour son salaire ; qu'il reçoive son dû avant le coucher du soleil. En effet, il est pauvre et a un urgent besoin de sa paie. S'il adressait au Seigneur une accusation contre vous, vous seriez coupable. »* (Deutéronome 24 : 14-15).

Le même vécu des travailleurs précaires trouve également un écho dans les dernières épîtres du Nouveau Testament : *« Maintenant écoutez-moi, vous les riches !... Vous avez refusé de payer le salaire*

des ouvriers qui travaillent dans vos champs. C'est une injustice criante ! Les plaintes de ceux qui rentrent vos récoltes sont parvenues jusqu'aux oreilles de Dieu. » (Jacques 5 : 4).

Selon les valeurs chrétiennes essentielles, chaque être humain doit être traité avec justice et équité. Son travail a une qualité propre : il est collaboration avec Dieu, prolongeant son bon travail de Créateur et appelé à respecter chacun – en particulier les plus faibles (Hébreux 13 :2).

Certes, les textes bibliques émanent d'époques historiques diverses et de différents types de sociétés, avec des perceptions variables de ce qu'est « le travail ». On n'y trouve pas de définition cohérente du « travail », mais on y relève néanmoins certains traits caractéristiques fondamentaux :

- La Bible souligne la tâche de prendre soin de la Création de Dieu : « *Le Seigneur Dieu prit l'homme et l'établit dans le jardin d'Eden pour le cultiver et le garder.* » (Genèse 2 : 15).
- La Bible attribue une vocation à l'existence : c'est l'appel à prendre soin de la Création, mais aussi un appel particulier adressé à chacun d'être le collaborateur de Dieu par son travail.
- La Bible parle du travail comme d'une nécessité et comme d'une dure lutte pour gagner son pain (Genèse 3 : 17-19), mais aussi comme d'une chose qui donne un sens à la vie humaine.

Considérer le travail de la sorte, c'est reconnaître à la personne humaine une dignité qu'il importe de préserver : tes compétences et ton apport sont précieux, pour toi et pour la vie de ta famille, mais aussi pour la société humaine et pour toute la Création.

Cependant, cela ne va pas sans **risques** : les individus peuvent devenir cupides et égoïstes. Le pouvoir, ou **la crainte de perdre le pouvoir**, peuvent changer les attitudes en mal. La Bible parle d'employeurs qui exploitent leurs travailleurs. Le récit le plus évident concernant des travailleurs vulnérables est celui de l'esclavage des Israelites en Egypte. Mais c'est aussi un récit insigne de libération d'un mauvais emploi (Exode 1).

Jésus-Christ nous a enseigné combien il importe de prendre soin de son prochain : « *En vérité, je vous le dis, tout ce que vous avez fait à l'un de ces plus petits de mes frères et sœurs, c'est à moi que vous l'avez fait.* » (Matthieu 25 : 40). Nous n'agissons pas seulement pour notre propre compte : « *Donnez aux autres et Dieu vous donnera, on versera dans la grande poche de votre vêtement une bonne mesure, bien serrée et secouée, débordante. Dieu mesurera ses dons envers vous avec la mesure que vous employez pour les autres.* » (Luc 6 : 38)

L'Apôtre Paul a pressé l'Eglise de donner le bon exemple en utilisant les mesures justes et en assurant à ses propres employés un traitement correct, car ils méritent leur salaire (Philippiens 4, 10-20 ; I Timothée 5, 18).

2.2 – Qu'est-ce qu'un « travail digne » ?

Lorsque la première campagne pour un « bon travail » a été lancée en Finlande, les débats organisés par l'Eglise avec des employeurs et des salariés ont abouti à une définition en 10 points, toujours valables comme principes généraux (voir l'encadré).

1. Un travail digne crée des produits de réelle valeur

Un «travail digne» exprime la foi sous ses aspects relationnels : relations avec la Création, avec les êtres humains, leurs besoins, leurs forces et faiblesses individuelles au travail. Le résultat du travail représente une part importante de son sens et de sa valeur.

2. *Un travail digne* respecte la dignité de chacun, femme ou homme de tout âge, comme créature à l'image de Dieu

Jésus a enseigné de bien des manières que tous les êtres humains sont égaux et doivent être traités à égalité. La règle d'or – faire aux autres ce que vous voulez qu'ils vous fassent – n'en est qu'un exemple (Matthieu 7 : 12). Autre exemple : l'appel à ne pas mépriser les plus faibles (Matthieu 18 : 10).

3. *Un travail digne* rend service au prochain

Nos efforts au travail s'adressent aux personnes pour qui nous travaillons, qui utilisent nos services ou nos produits ; de ce fait, nous devrions recevoir leur reconnaissance, et aussi – dans une relation de travail normale – directement celle de notre employeur.

4. *Un travail digne* offre la possibilité de remplir sa vocation et d'obtenir une formation

On apprend de son travail et de la reconnaissance qu'il procure. Les jeunes, en particulier, ont besoin de cette possibilité pour éviter le chômage et pour découvrir par le travail toute la force de leur vocation et de leurs capacités personnelles. Et d'autre part, l'offre de possibilités d'apprentissage sur toute la vie prend aussi une importance croissante pour une population active vieillissante.

5. *Un travail digne* ne surexploite pas la Création ; il limite la pollution et le gaspillage de ressources naturelles

La responsabilité envers la création appartient à la prise de décisions en matière économique, quel qu'en soit le coût. Instaurer une économie durable suppose de prendre des mesures claires contre le changement climatique. La prise en compte des conséquences de nos actes sur la nature fait partie intégrante du travail.

6. *Un travail digne* fournit au moins un revenu de subsistance et de bonnes conditions de travail

Le temps que l'on consacre au travail est à la base une quête du pain quotidien. Jésus montre dans une de ses paraboles des ouvriers qui attendent du travail et un employeur généreux : l'histoire remet en question la pratique normale en disant que ce généreux employeur décida de payer exactement le même « minimum vital » aux ouvriers ayant seulement travaillé pour lui la dernière heure de la journée comme à ceux ayant travaillé la journée entière. Cette réponse à un besoin réel du premier groupe fut un vrai choc pour le second !

7. *Un travail digne* laisse au travailleur la possibilité d'influer sur les pratiques et les rythmes de travail

L'emploi est un lieu pour négocier un équilibre entre le temps de travail et la vie personnelle : les travailleurs doivent eux-mêmes défendre leur travail et leur vie, avec l'aide de ceux qui les

**UN «TRAVAIL DIGNE» –
DÉFINITION formulée par le
Réseau européen CALL sur
un original finlandais :**

1. *Un travail digne* crée des produits de réelle valeur.

2. *Un travail digne* respecte la dignité de chacun, femme ou homme de tout âge, comme créature à l'image de Dieu.

3. *Un travail digne* rend service au prochain.

4. *Un travail digne* offre la possibilité de remplir sa vocation et d'obtenir une formation.

5. *Un travail digne* ne surexploite pas la Création ; il limite la pollution et le gaspillage de ressources naturelles.

6. *Un travail digne* fournit au moins un revenu de subsistance et de bonnes conditions de travail.

7. *Un travail digne* laisse au travailleur la possibilité d'influer sur les pratiques et les rythmes de travail.

8. *Un travail digne* permet une détente et un repos suffisants, la santé et la sécurité.

9. *Un travail digne* donne à chaque membre de l'entreprise le droit de participer aux décisions.

10. *Un travail digne* permet de combiner vie de famille et travail rémunérateur et garantit aux femmes et aux hommes une sécurité sur toute la durée de leur vie.

soutiennent dans la société. Les pratiques professionnelles sont trop souvent décidées unilatéralement par ceux qui définissent les tâches.

8. Un travail digne permet une détente et un repos suffisants, la santé et la sécurité

La vie ne se limite pas au travail ; elle a ses rythmes propres, qui demandent à être protégés, même au travail. Il faut en particulier respecter le corps et l'esprit, le besoin de pauses et de repos, de vie familiale et d'amitiés, d'art et de spiritualité – autrement dit tous les éléments du rythme social que préconise déjà l'Alliance Européenne pour le Dimanche.

9. Un travail digne donne à chaque membre de l'entreprise le droit de participer aux décisions

L'entreprise, lieu d'accomplissement de tâches, est une communauté, non de forces de travail impersonnelles, mais d'êtres humains qui partagent tous des compétences sur des aspects de leurs tâches et au moins sur une partie des décisions à prendre pour organiser leur travail. Cela implique le droit pour les travailleurs de s'associer au sein de syndicats indépendants et de négocier librement leurs salaires et conditions de travail. Dans chaque entreprise, ils devraient être libres d'élire leurs représentants, par exemple un comité d'entreprise.

10. Un travail digne permet de combiner vie de famille et travail rémunérateur et garantit aux femmes et aux hommes une sécurité sur toute la durée de leur vie

En défendant le rôle de la famille dans la société, les traditions chrétiennes défendent aussi son rôle face à l'emploi, car c'est toute la famille qui dépend de la qualité des milieux de travail de ses membres, qu'il s'agisse de l'équilibre entre les temps consacrés aux tâches domestiques et aux tâches extérieures, des ressources matérielles ou de l'esprit que les salariés ramènent de leur activité dans la vie quotidienne de leur famille.

Les critères du « travail décent »

Les Eglises soutiennent les institutions laïques qui, telle l'Organisation Internationale du Travail (OIT), établissent des critères et valeurs reconnus de tous. Cette organisation, qui rassemble des représentants des Etats et des organisations d'employeurs et de salariés (les syndicats) de tous les pays du monde, a fait, au cours de la dernière décennie, des propositions pour améliorer les statistiques mondiales sur le travail au moyen d'un cadre de « *Mesure du Travail Décent* » qui comprend 10 éléments fondamentaux largement reconnus (voir chapitre 4 ci-dessous).

3. Emplois et conditions de travail sous pression

3.1 – La situation économique en Europe et son impact sur l'emploi

L'économie européenne continue de souffrir des profondes mutations économiques en cours.

Si celles-ci n'affectent pas de la même manière tous les pays européens, elles ont un impact sur la situation de l'emploi et sur les conditions de travail à travers tout le continent. Le chômage atteint un niveau élevé en particulier en Europe du Sud et de l'Est, mais aussi dans les économies plus robustes d'Europe centrale, et ce non seulement en raison de la conjoncture économique. Les travailleurs peu qualifiés sont plus exposés au risque de tomber au chômage ou d'y demeurer.

Mais, outre ses conséquences pour les chômeurs, cette situation crée de l'insécurité et réduit les choix pour ceux qui ont un emploi en les forçant à s'accommoder de mauvaises conditions de travail, faute d'alternative.

La crainte de perdre son emploi conduit à accepter un salaire bas. Le fort chômage freine les possibilités de négocier de meilleures conditions de travail. « N'importe quel boulot vaut mieux que pas de boulot du tout » est le mantra qui contraint les chômeurs à prendre un travail quelconque pour ne pas se voir privés de leurs droits aux prestations de chômage.

Les mutations économiques se répercutent aussi sur les salaires. Ceux-ci ont cessé d'augmenter dans la plupart des pays européens et, dans certains, comme la Grèce, ils ont même été largement amputés. La situation des travailleurs peu rémunérés s'est aggravée, et le nombre des « travailleurs pauvres » s'accroît, y compris dans les Etats dont l'économie est plus solide.

La situation de l'emploi est plus particulièrement mauvaise pour les jeunes. Leur taux de chômage moyen dépasse les 20% dans toute l'Europe ; en Grèce et en Espagne, il excède même 50%. Il s'ensuit que toute une génération de jeunes se voit privée d'espoir et que la fracture sociale s'élargit à l'intérieur des pays et entre eux.

De récentes statistiques montrent que les conditions de travail précaires sont de plus en plus répandues : 20% des emplois sont de piètre qualité et 29% sont mal équilibrés (Enquête européenne sur les conditions de travail, *Trends in job quality in Europe*, EWCS/EuroFound, août 2012).

En outre, le nombre des personnes souffrant de troubles psychiques s'accroît, avec les coûts élevés qui en résultent pour les systèmes de sécurité sociale. Les attentes quant aux emplois évoluent à mesure que les entreprises et les secteurs se restructurent pour devenir plus compétitifs : les compétences exigées sont d'un niveau plus élevé que précédemment. De meilleures qualifications, une autonomie et une maîtrise accrues rendent le travail plus intensif et en augmentent la charge. Le stress au travail est souvent la cause de problèmes de santé psychique tels que le « burnout ».

Avoir un emploi à temps complet, un salaire permettant de vivre, être protégé par un système d'assurances sociales, voir sa santé et sa sécurité respectées sur son lieu de travail, pouvoir se former ou se voir garantir des perspectives professionnelles à long terme devient rare pour de plus en plus de salariés. Ce qui était autrefois le contrat de travail « type », « normal » ou « standard » n'est plus la norme et devient aujourd'hui exceptionnel pour la plupart des nouveaux emplois. Les emplois « atypiques », c'est-à-dire à temps partiel ou temporaires, et les contrats sans horaires de travail définis se multiplient. Bien que le travail soit réglementé en Europe, le secteur informel dérégulé gagne du terrain sous l'effet de la mondialisation, et les « marchés gris » s'étendent.

Ces divers emplois atypiques ont en commun de s'écarter de la relation de travail « normale » d'autrefois (permanente et à plein temps, avec un unique employeur) ; cependant, ils **ne doivent pas être considérés comme précaires dans tous les cas**, car une bonne législation et/ou de bonnes conventions collectives peuvent garantir leur encadrement par des contrats de forme acceptable.

Pour qualifier un emploi de précaire ou mauvais, il ne suffit pas d'un seul indicateur d'une relation « atypique » : ce sont l'addition et l'accumulation de plusieurs conditions de travail « atypiques » qui font la précarité. On les rencontre le plus souvent dans les catégories d'emplois suivantes : le travail en intérim, les emplois à temps partiel, les activités indépendantes, les emplois à durée déterminée, le travail « sur appel » (encore dénommé « à la demande » ou « sous astreinte »), le travail à domicile et le télétravail.

Mesurée en pourcentage, la part du travail précaire est importante **dans de nombreux pays** : elle atteint par exemple 15% en Allemagne, 13% en Italie, 27% en Pologne et 4% en Suisse.

Les emplois précaires sont particulièrement répandus dans le secteur des services, la restauration, l'agriculture, le bâtiment, les transports et les soins aux personnes, où ils sont en grande partie occupés par des migrants.

3.2 - Qu'est-ce qu'un « emploi précaire » ?

C'est un emploi qui combine plusieurs des caractéristiques suivantes :

1. ***Incertitude quant à sa continuité (emploi peu sûr, contrats de durée limitée, intérim)***
2. ***Absence de syndicat et d'association de salariés***
3. ***Conditions de travail indécentes***
4. ***Absence de contrôle de la durée du travail (horaires longs et irréguliers, heures supplémentaires non payées, peu de temps libre)***
5. ***Salaires inférieurs au niveau de subsistance***
6. ***Absence de formation professionnelle***
7. ***Absence de toute protection sociale (en matière de logement, transport, assurance-maladie, retraite, chômage ou autre)***
8. ***Absence de protection contre le licenciement***
9. ***Protection insuffisante de la santé et de la sécurité***
10. ***Statut peu clair (travailleurs en emplois aidés, en formation, en stages, pseudo-indépendants, migrants sans titre d'admission, étrangers sans nationalité)***

Nous développons quelque peu ces 10 points ci-dessous afin de donner une image assez complète.

1. Incertitude quant à la continuité de l'emploi : Beaucoup de contrats de travail n'offrent aucune sécurité de l'emploi. Le dernier rapport de l'Observatoire Européen des Conditions de Travail montre comment la crise a aggravé les conditions de travail dans toute l'Europe, à de rares exceptions près. Que l'on prenne des indicateurs comme l'insécurité de l'emploi, le travail en intérim ou à temps partiel non désiré, de plus en plus d'emplois n'obéissent plus à ce qu'on appelle la « norme » de l'emploi standard.

L'insécurité de l'emploi s'étend dans la plupart des pays européens. La crainte de perdre son travail dans les six mois n'a diminué entre 2007 et 2012 que dans 3 sur 15 pays de l'UE (source: *EuroFound*). Et les contrats délivrés par des agences d'intérim sont plus nombreux que précédemment.

2. Absence de syndicat et d'association de salariés : Les entreprises qui offrent des emplois non protégés ne permettent pas à leurs salariés de nouer entre eux des liens réguliers ni de s'associer pour défendre leurs droits et négocier leurs conditions de travail. Les contrats, dans ces secteurs économiques, ne sont pas définis par des conventions négociées entre employeurs et syndicats et s'en tiennent aux normes minimales légales, qui, du reste, ne sont pas toujours pleinement appliquées.

3. Conditions de travail indécentes : Ces emplois se caractérisent par l'exigence d'un effort maximum dans un temps minimum ; ils ne permettent ni de vraies relations de travail entre collègues, ni une réflexion sur les bonnes pratiques pour l'exécution des tâches demandées.

4. Absence de contrôle de la durée du travail : Il est demandé aux travailleurs d'accepter des horaires de travail longs et irréguliers ou de faire des heures supplémentaires non payées. Comme ils ne peuvent rien négocier, ils ont peu de temps libre et de vie sociale. Des raisons économiques poussent à recourir davantage au travail posté et au travail de nuit et le dimanche : les machines doivent tourner sans relâche ou les magasins rester ouverts jour et nuit.

5. Salaires inférieurs au niveau de subsistance : Un bas salaire se définit comme un salaire inférieur aux deux tiers du salaire moyen. Les secteurs à bas salaires en Lituanie, en Allemagne, à Chypre, en Bulgarie, au Royaume-Uni, en Pologne et en Slovénie excèdent, en pourcentages de travailleurs, le pourcentage moyen dans l'Union européenne, qui est d'environ 16%.

Pour ne prendre que les deux pays présentant les pourcentages les plus élevés : en Allemagne, près d'une personne sur quatre est employée dans le secteur à bas salaires, où elle gagne moins de 9,54€ de l'heure ; et en Lituanie, près de 30% des travailleurs ne sont payés que 1,67€ de l'heure.

Si l'on considère les chiffres par sexe, il convient de noter que les femmes sont beaucoup plus nombreuses que les hommes dans les secteurs à bas salaires. Ceci est corrélé au fait qu'en Allemagne par exemple, 40% des travailleurs à temps partiel sont mal rémunérés. Une cause importante de bas salaires est, sans surprise, le manque ou l'insuffisance des qualifications. Et même là où un salaire minimum existe, il est souvent trop faible pour permettre d'en vivre.

6. Absence de formation professionnelle : Aucune progression professionnelle n'est possible. Même au bout de nombreuses années, il faut encore accomplir les mêmes tâches avec les mêmes méthodes et la même marge de manœuvre – voire avec une marge moindre. La formation à de meilleures pratiques et à de nouvelles compétences ne fait pas partie des obligations de l'employeur.

7. Absence de toute protection sociale : Beaucoup d'emplois devraient être soutenus par des moyens d'accès et de transport adéquats, un logement convenable, des assurances maladie, une caisse de retraite et des assurances chômage et autres, ou couvrir encore d'autres besoins sociaux. En l'absence de ces éléments, ils se rangent dans la catégorie des emplois précaires et mauvais.

8. Absence de protection contre le licenciement : Les contrats non écrits ou de courte durée sont faciles à rompre rapidement. Ils n'incluent aucune promesse d'engagement à plus long terme, et la règle légale protégeant contre un licenciement brutal non justifié ne s'y applique pas.

9. Protection insuffisante de la santé et de la sécurité : Les contrôles des conditions de travail par les autorités légales ne sont pas assez fréquents pour en démontrer le caractère malsain ou dangereux ou pour amener les employeurs à alléger les contraintes qu'ils imposent à leurs salariés.

10. Manque de clarté du statut des salariés : Le marché des emplois au noir et au « gris », où il est normal de n'avoir ni contrat écrit ni statut bien défini, est en expansion. Le travail est réalisé, et les emplois sont rémunérés – mais sur des bases très variables : il peut s'agir de personnes en emplois aidés, en formation, en stages, ou même d'indépendants en apparence (dépendant en réalité entièrement du commanditaire qui est leur employeur caché). Les emplois de ce type sont occupés aussi bien par des nationaux que par des migrants. Ces derniers peuvent en outre se heurter à d'autres problèmes de statut encore s'ils n'ont pas de titre légal d'admission dans le pays ou s'ils n'ont même pas de papiers nationaux.

3.3 - Les travailleurs mobiles dans l'Union Européenne

Autre conséquence profonde des mutations économiques et de la crise, révélatrice d'une forme extrême de la « situation de moindre choix » décrite plus haut : de plus en plus d'habitants des pays de l'Est et du Sud de l'Europe sont contraints de chercher un meilleur emploi à l'étranger. Que l'on parle de la migration venant de l'extérieur de l'UE ou de la mobilité interne à l'UE, il s'agit de travailleurs souvent forcés d'accepter de mauvaises conditions de travail et des salaires inférieurs à ceux de la main d'œuvre locale, bien que supérieurs à ceux de leurs pays d'origine. Ce sont surtout le bâtiment, l'agriculture et les emplois domestiques qui attirent ainsi des millions de gens de l'Est vers l'Ouest, certains seulement pour une brève durée comme saisonniers, d'autres pour un séjour plus long.

Les travailleurs mobiles croient voir dans l'émigration une bonne option leur permettant d'améliorer leurs conditions d'existence personnelles. Et même s'ils acceptent de ne pas trouver le paradis dans les pays occidentaux plus riches et sont déçus par les réalités de leur nouvel environnement, ils n'ont d'autre choix que de quitter leur terre natale tant que sa situation économique ne s'améliore pas.

Ces travailleurs courent un risque élevé d'être exploités comme « main d'œuvre bon marché » ou de se voir imposer de mauvaises conditions de travail. Dans bien des cas, ils ne parlent pas assez bien la langue du pays où ils sont employés et n'en connaissent guère le droit du travail et la législation sociale. Le travail forcé, allant jusqu'à des formes d'esclavage que l'on croyait abolies, est à nouveau en recrudescence. Certaines agences de recrutement opérant dans un cadre légal servent de bases à des organisations criminelles qui exploitent l'ignorance et la pauvreté.

Les dernières années ont vu apparaître un nouveau phénomène : les migrations féminines. Des femmes d'Europe orientale acceptent volontiers de travailler dans les secteurs des services domestiques et des soins aux personnes sans contrat précis, voire dans certains cas sans contrat du tout. Aujourd'hui comme pendant la majeure partie de l'histoire humaine, la condition des femmes est marquée par la discrimination et, dans l'actuel contexte de crise économique, l'inégalité entre les sexes fait sentir ses effets à tous les niveaux. Sans emploi et fortement endettées auprès des banques, bien des femmes d'Europe de l'Est sont contraintes de quitter leur pays et leur famille pour trouver des chances d'emploi à l'étranger. Des trafiquants n'ont alors guère de peine à les leurrer pour les soumettre au travail forcé.

Cela a de profondes répercussions sur la vie familiale : le nombre des enfants laissés seuls dans les pays d'origine (qu'on appelle les « orphelins du travail ») est en augmentation. Et, à la longue, la captation des travailleurs qualifiés réduit la compétitivité de leurs pays moins développés : la fracture économique en Europe s'élargit.

3.4 – Les responsabilités de l'UE

Si l'Union Européenne et ses institutions ont des responsabilités importantes et reconnues en matière économique, leurs responsabilités en matière sociale demeurent, par comparaison, très restreintes, de même que leur capacité à influencer sur les conditions sociales.

La politique européenne reste trop axée sur les affaires économiques telles que le développement du marché intérieur et la défense des quatre libertés fondamentales de circulation (celles des capitaux, des biens, des services et des personnes). La stratégie de l'UE a pour objectif central de créer l'économie la plus dynamique du monde, basée sur la connaissance, capable d'une croissance durable, assortie d'emplois meilleurs et plus nombreux, d'une plus grande cohésion sociale et d'une meilleure protection de l'environnement.

Or, la déréglementation économique et la suprématie du marché cadrent mal avec la nécessité de protéger les travailleurs par une législation sur le travail et par des mesures sociales.

Les employeurs et certaines institutions politiques demandent que le droit du travail européen adopte le double principe de la flexibilité **et** de la sécurité, réunies dans la notion de *flexicurité* ou *flexi-sécurité*. Dans ce débat, où les intérêts économiques semblent l'emporter, il est indispensable que la protection sociale regagne en importance pour tous.

4. La protection

Notre réflexion sur la précarité de l'emploi en Europe nous conduit à plaider pour des **réformes juridiques et structurelles**.

Et pour cela des **actions** sont nécessaires (voir **section 4.2** ci-dessous) :

- fournir des services de conseil et d'aide juridique,
- nommer et dénoncer les employeurs illégaux,
- développer la sensibilisation du public,
- exiger de meilleures normes légales.

Ces actions requièrent à la fois le concours des syndicats comme des associations d'employeurs.

4.1 - Améliorer les normes légales pour un «travail décent»

Tous les pays du monde sont appelés à reconnaître et à ratifier les conventions de base sur les droits des travailleurs adoptées par l'Organisation Internationale du travail (OIT). On comprend mal que certaines conventions soient bafouées sans que cela déclenche des sanctions internationales.

L'OIT, dans le souci d'améliorer les connaissances par des statistiques mondiales du travail répondant à des critères généralement acceptés et largement reconnus, a publié un manuel offrant aux statisticiens un cadre de « *Mesure du Travail Décent* » (déjà mentionné au chapitre 2, voir l'encadré ci-contre).

Les critères de l'OIT sur le travail décent devraient déboucher sur l'adoption de normes minimales non seulement en matière de statistiques, mais aussi dans le droit interne de tous les pays européens.

Vu la grande variété des contextes économiques et sociaux, historiques, culturels et juridiques dans les différents pays d'Europe, nous admettons que les critères de l'OIT sur le travail décent puissent être transposés diversement en droit national et ne mènent pas à une unique solution pour tous. Cependant, la diversité des solutions possibles ne doit pas affaiblir ni saper ces critères.

INDICATEURS DU TRAVAIL DÉCENT

Organisation Internationale du Travail, Projet de manuel, version de sept. 2013 :

«En septembre 2008, l'OIT a organisé une réunion tripartite internationale d'experts sur la mesure du travail décent et a adopté en conséquence un cadre d'**Indicateurs du Travail Décent** qui a été présenté à la 18^e Conférence Internationale de Statisticiens du Travail en décembre 2008.

Ce cadre couvre dix éléments de base, étroitement liés aux **quatre piliers stratégiques** de l'Agenda du Travail Décent, à savoir :

- A) Les normes internationales du travail et les principes et droits fondamentaux au travail,
- B) La création d'emplois,
- C) La protection sociale et
- D) Le dialogue social et le tripartisme.

Ces **dix éléments de base** pour une évaluation mesurée sont les suivants :

- (i) possibilités d'emploi ;
- (ii) gains adéquats et travail productif ;
- (iii) horaires de travail décents ;
- (iv) possibilité de concilier travail et vie familiale et personnelle ;
- (v) formes de travail qu'il faudrait abolir [p.ex. travail des enfants et travail forcé] ;
- (vi) stabilité et sécurité du travail ;
- (vii) égalité des chances et de traitement dans l'emploi ;
- (viii) sécurité du milieu de travail ;
- (ix) protection sociale ;
- (x) dialogue social et représentation des employeurs et des travailleurs.

Ces 10 éléments de base représentent les dimensions structurelles du cadre de mesure du travail décent sous lesquelles les indicateurs tant statistiques que juridiques du travail décent sont organisés et classés. »

Afin de lutter contre les conditions de travail précaires, nous proposons que de **meilleures normes soient établies sur les points suivants** :

1. **La réglementation de la durée des contrats,**
2. **Les syndicats et le droit d'association et de négociation,**
3. **Des conditions de travail décentes et dignes,**
4. **Le contrôle des horaires de travail,**
5. **Un salaire permettant de vivre,**
6. **L'égalité des droits en matière de formation,**
7. **Les droits en matière de protection sociale,**
8. **Les procédures règlementées pour les licenciements individuels et collectifs,**
9. **Les contrôles en matière de santé et de sécurité,**
10. **Les mesures de flexisécurité dans les transitions entre un emploi et un autre.**

1. Durée des contrats : Un contrat de travail devrait normalement être de durée illimitée et prévoir une période d'essai limitée et fixée. Les contrats de durée limitée devraient rester l'exception et auraient à être justifiés. Ne devraient être reconnus comme légaux que les contrats écrits.

2. Droits syndicaux : Dans bien des cas, les syndicats n'exercent qu'une très faible influence parce que les personnes en emploi précaire sont rarement syndiquées. En outre, il n'existe pas d'institutions légales du type comités d'entreprise. Le besoin d'aide juridique et d'information est grand (voir plus bas), et le refus de reconnaître les droits syndicaux devrait être sanctionné.

3. Conditions de travail décentes : Officiellement, les législations sur le travail ne souffrent pas d'exception ; en réalité, cependant, les travailleurs à bas salaires ont particulièrement peur de faire valoir leurs droits légaux par crainte de perdre leur emploi. Les secteurs à emplois précaires et à bas salaires sont souvent ceux où les droits des employés sont les plus faibles. Surtout, les migrants et les travailleurs peu qualifiés ne sont pas informés de leurs droits et ne peuvent pas exiger des conditions de travail décentes.

L'exigence de droits égaux est aussi une question d'égalité entre les sexes : le pourcentage des femmes est plus élevé dans les emplois précaires ou à bas salaires.

4. Contrôle des horaires de travail : Le temps de travail doit être règlementé et limité par le droit interne et le droit international (p. ex. à 8 heures par jour ou 40 heures par semaine). Les heures supplémentaires devraient toujours être rémunérées. Le travail posté et le travail de nuit ou du dimanche ne devraient être autorisés que pour des raisons justifiables.

5. Salaire minimum : A notre sens, le salaire minimum ne devrait dans aucun pays être inférieur aux 2/3 du salaire moyen individuel. Cette règle, complétée par un soutien financier supplémentaire pour les familles, surtout avec enfants, assurera des rémunérations permettant de vivre et de participer à la vie sociale et culturelle.

Bien qu'un salaire minimum légal ait été institué dans la majorité des pays de l'UE, il n'existe aucune définition commune de ce qu'il doit être. Dans bien des cas, la législation nationale pertinente ne protège pas réellement contre la pauvreté.

Dans certains pays européens, la nécessité d'un salaire minimum est encore niée, au prétexte que son institution causerait du chômage et réduirait l'embauche dans les secteurs à bas salaires.

6. Égalité en matière de formation : Le sexe et la situation sociale ou financière des personnes ne devraient pas avoir d'incidence sur les possibilités de sortir diplômé du système scolaire et de recevoir une formation qualifiée. Afin de préserver en particulier les jeunes du chômage, il faut leur garantir le

droit à une authentique formation (par l'apprentissage ou les études). Les travailleurs en emploi devraient tous avoir accès à une formation continue.

7. Droits à la protection sociale : Les systèmes de sécurité sociale doivent couvrir toutes les catégories d'emplois. Chaque personne devrait avoir accès à une assurance santé et à une protection contre le chômage et les accidents et être affiliée à un régime de retraite. D'efficaces contrôles doivent être effectués pour que tous les salariés comme tous les employeurs paient leurs cotisations d'assurances sociales. Et si quiconque, pour quelque raison que ce soit, ne peut bénéficier du système d'assurances sociales, il faut des dispositions légales répondant à ses besoins fondamentaux en matière de soins médicaux, de logement ou de minimum alimentaire.

8. Procédures de licenciements : Il conviendrait d'interdire les licenciements injustes et non justifiés. Les licenciements devraient être règlementés par le droit du travail, avec possibilité de recours à un tribunal. En cas d'absence de contrat écrit, l'employeur est tenu de démontrer qu'il ou elle agit correctement.

9. Santé et sécurité : La protection contre les conditions de travail malsaines et dangereuses n'a jamais été aussi bonne dans la plupart des pays européens, et les risques de blessures physiques peuvent aujourd'hui être réduits au minimum. Les outils et machines et les systèmes de contrôle aident à éviter les accidents ou blessures. Cependant, les salariés à bas salaires et les travailleurs indépendants travaillent souvent dans des conditions très malsaines. En outre, les troubles psychiques croissent en importance. Il en résulte de nouveaux défis en matière de santé et sécurité. Le stress subi quotidiennement là où il y a déséquilibre entre travail et vie privée mène souvent à des problèmes de santé psychique tels que le «*burn-out*».

10. Transitions flexibles et assurées : La crainte de perdre des droits sociaux et professionnels empêche souvent de changer d'emploi. La flexibilité demanderait à être couplée à une protection de base contre la modification injuste des conditions d'emploi, ainsi qu'à une aide à la formation entre deux emplois.

4.2 - Actions pour promouvoir le « travail décent »

Fournir des services de conseil et d'aide juridique représente une nécessité afin d'offrir :

- des informations sur le droit du travail propre au pays et sur les normes générales dans les Etats membres de l'UE ;
- une médiation entre les salariés et leurs employeurs en cas de conflit sur les droits des travailleurs (égalité des salaires, violation des droits en cas de licenciement, etc.) ;
- une indication de possibilités d'accéder à des emplois par des formations professionnelles.

Nommer et dénoncer les employeurs illégaux (devant les tribunaux ou au moins devant l'opinion publique) exige une information solide, des études des cas en question, la connaissance de l'application des lois, un accès aux médiateurs s'il en existe, puis un accès aux tribunaux compétents et, en dernier ressort, aux médias.

Développer la sensibilisation du public signifie par exemple :

- Créer et distribuer un matériel d'information et de formation sur les normes en matière d'emploi ;
- Instaurer une coopération entre les ONG des Eglises et les syndicats pour qu'ils travaillent ensemble à sensibiliser le public aux conditions de travail illégales et aux normes minimales de respect de la dignité au travail ;

- Établir des partenariats nationaux et européens avec d'autres acteurs sociaux s'intéressant à la **promotion des droits et de l'égalité des chances des travailleurs** sur le marché du travail.

Les principaux partenaires sont, dans ce but, les syndicats de travailleurs, les associations d'employeurs et, au bout du compte, les autorités.

● **Syndicats :**

Dans le passé, les syndicats se concentraient souvent sur la seule protection et défense des droits de leurs membres, lesquels étaient et sont encore principalement des travailleurs bénéficiant de contrats «normaux». Le fait que de plus en plus de travailleurs sont employés dans des conditions précaires ou atypiques devrait amener à revoir les modalités et les objectifs de l'action syndicale.

Les travailleurs les plus vulnérables, en particulier, ont besoin de syndicats forts qui les protègent, même s'ils sont trop pauvres et leur situation trop précaire pour qu'ils puissent payer leurs cotisations.

Face à l'évolution actuelle du rôle et des responsabilités des syndicats, il importe de les aider à s'atteler à ces nouvelles tâches.

● **Associations d'employeurs :**

Les entreprises qui opèrent sur un marché concurrentiel doivent surveiller en permanence le coût et la qualité de leurs produits et services. Du point de vue d'une entreprise, la réduction des coûts de production ou de service est une question de survie ; les salaires constituent une part importante de ces coûts et, à la différence d'autres coûts, ils sont flexibles : il paraît donc normal d'essayer d'améliorer la compétitivité en réduisant le coût de la main d'œuvre.

D'un autre côté, les personnes ne peuvent acheter des biens et services qu'avec des salaires équitables et suffisants. L'éthique n'est donc pas ici la seule question en jeu : de bons employeurs ont intérêt à veiller à ce que les cadres légaux ne soient pas contournés par quelques-uns.

En économie politique, l'une des fonctions des associations d'employeurs est d'assumer la responsabilité du caractère loyal des règles de concurrence. Or ces règles devraient inclure l'offre de justes conditions de travail et de salaires.

● **Pouvoirs publics, États et UE :**

Il incombe aux autorités d'agir contre les principaux facteurs de précarité, en instituant par exemple :

- pour les migrants, un accès à un statut légal ;
- pour les travailleurs indépendants, une meilleure réglementation ;
- pour les travailleurs détachés, un statut révisé ;
- pour les acteurs économiques aux faibles ressources, une économie sociale alternative ;
- pour les personnes n'ayant aucune chance d'obtenir un emploi normal, un revenu de base...

L'encadrement du marché du travail par les pouvoirs publics exige de bonnes lois (nationales et européennes), des tribunaux compétents pour faire cesser les abus, et des fonctionnaires suffisamment nombreux pour contrôler les conditions sur les lieux de travail et pour suivre l'instruction des cas d'infractions.

5. Les Églises en action

Quel rôle les Églises doivent-elles jouer dans le domaine du travail ?

Des ecclésiastiques ont commencé à visiter des lieux de travail après la Seconde Guerre Mondiale, ayant découvert pendant la guerre que les Églises avaient perdu le contact avec la classe ouvrière. Il n'y avait plus de connaissance mutuelle, car le clergé ne partageait pas le même destin que les laïcs.

Afin de renouer les liens, des ecclésiastiques devaient découvrir la vie concrète des gens. Ces derniers passant au travail le plus clair de leurs journées, cela supposait de leur rendre visite sur place. Certains ont même pris des emplois normaux, mais la plupart ont simplement décidé de se rendre régulièrement dans des usines comme aumôniers.

Dans quelques pays européens comme le Royaume-Uni, l'Allemagne, les Pays-Bas, l'Autriche, la Suède et la Finlande, des réseaux se sont constitués entre ces aumôniers du monde du travail, et des formations ont été organisées pour soutenir cette forme de ministère.

Ces visites d'aumôniers sur les lieux de travail et ces expériences d'aide ont donné à certains laïcs le sentiment que les Églises s'intéressaient à leur vie quotidienne. Quant au clergé, cette expérience lui a permis de mieux comprendre ce qu'étaient la vie et le travail dans une société moderne.

5.1 - Aide pratique : La Diaconie

Des Eglises ont pris des mesures pour intervenir dans certaines situations de précarité. En voici quelques exemples :

- En **Finlande**, l'aumônier du chantier de construction d'une centrale nucléaire a coopéré avec le comité d'entreprise pour aider des travailleurs migrants à se faire payer ;
- En **Roumanie**, l'Association œcuménique des Eglises AIDRom met en place des refuges pour les femmes victimes de trafic et de travail forcé, qu'elle aide en outre à obtenir une formation et à trouver un véritable emploi dans un autre secteur. AIDRom a également ouvert pour les demandeurs d'emploi des centres de conseil qui les renseignent sur les conditions de travail et les salaires et dispensent des conseils juridiques sur les contrats de travail et les possibilités d'emploi en Europe.
- En **Allemagne**, on peut trouver différentes formes d'aide auprès des paroisses ou du «*Kirchlicher Dienst in der Arbeitswelt*» (Service de l'Eglise dans le monde du travail), ainsi que d'autres services spécialisés dans le secours aux chômeurs ou aux travailleurs victimes de harcèlement.
- A Linz en **Autriche**, le diocèse catholique a mis sur pied un projet *Santa Precaria* qui réunit des femmes travaillant dans des conditions précaires et les aide à partager leurs expériences et à trouver des solutions à ces mauvaises conditions de travail.

On peut trouver dans différents pays et diverses confessions de multiples exemples de gens des Eglises qui ont pu aider des personnes en situation précaire. Cette aide prend, entre autres, la forme de services de conseil juridique, souvent offerts en coopération avec les syndicats.

L'aide de la Diaconie se manifeste par l'écoute et le conseil et parfois par un modique secours financier ou une offre de formation.

5.2 - Sensibilisation : Les Paroisses

Le principal pouvoir des Églises repose sur leur spiritualité. Leur message plaide pour l'égalité entre les individus et pour les droits civils qui sont la garantie de conditions de vie décentes pour tous. Nous sommes tous égaux devant Dieu, et Sa volonté est que nous prenions soin les uns des autres.

Il s'ensuit qu'à l'échelon local, nous devrions scruter nos collectivités pour y déceler les structures qui oppriment. Les Églises ont à prêcher contre l'oppression, et les paroisses devraient être sensibles à la vie autour d'elles.

Les publications des Eglises, leurs documents pédagogiques et leurs sites web sont de bons endroits pour présenter ces priorités éthiques.

La Bible est aussi un outil très pratique de sensibilisation : ses textes évoquent maints aspects de l'existence, et certaines personnes apprendront peut-être plus aisément à se mettre à la place d'autrui si cela leur est exposé dans un récit biblique.

Les paroisses locales devraient encourager cette sensibilisation et développer chez leurs membres une attitude soucieuse de voir comment les gens vivent autour d'eux.

La sensibilisation est plus grande si les gens se rencontrent et partagent leurs histoires de vie. Les centres paroissiaux offrent des lieux pour cela, ne serait-ce que leur bibliothèque ou leur salle de réunion. On peut y organiser des rencontres en toute sécurité.

Il importe que les Églises emploient tous les moyens dont elles disposent pour appeler leurs membres à agir.

APPEL de CALL à agir !

Après deux années de réflexion, notre groupe est parvenu à la conclusion qu'il était nécessaire d'agir, et au bout de trois ans nous avons décidé de diffuser divers matériels et le présent papier de position pour promouvoir cette action.

Nous venons de 11 pays de l'Est, de l'Ouest, du Nord et du Sud de l'Europe, apportant nos expériences du chômage, des migrations, de la Diaconie, de l'action syndicale ou de l'activité paroissiale.

NOUS APPELONS A DES EMPLOIS DIGNES dans nos pays.

Les voix des chrétiens doivent se faire entendre à ce sujet !

Notre invitation s'adresse maintenant directement aux personnes de nos Églises qui, en paroisses ou dans la Diaconie, sont prêtes à offrir de l'aide : soyez plus attentifs aux risques et aux besoins des gens qui travaillent aujourd'hui dans des conditions précaires !

Notre slogan : « **PAS D'AVENIR SANS TRAVAIL DIGNE !** »

Nous suggérons qu'au moins un événement relatif à la qualité des conditions de travail soit organisé tous les ans à l'échelon local. Ce pourrait être une *réunion* ou un débat public, un *culte* ou une prière, une *étude biblique*, une *discussion* en groupe avec des jeunes ou des adultes, des actions pour *informer* le grand public ou une pétition adressée aux *pouvoirs publics*.

Des matériels utilisables pour ces actions peuvent être téléchargés sur le site web de CALL
<http://ceceurope.org/social-and-economic-issues/call-network/>

Ces matériels pratiques incluent:

- Une invitation à mener une action locale sur le Travail Digne et les mauvaises conditions d'emploi
- Un guide de planification d'une action locale, avec des références bibliques
- Des prières et du matériel liturgique
- Des esquisses de discussion, à l'intention de groupes, de jeunes et d'adultes, sur les alternatives en matière d'emploi
- Des photos utilisables sur des cartes postales de sensibilisation, des flyers et des affiches

Ainsi que les versions anglaise, italienne et française du présent document.

Trad. Annie Desprez et Jean-Pierre Thévenaz / 12.05.2016