

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

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

Novembre 2016



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

***Situation du marché de l'emploi dans la Grande Région***  
Dixième rapport de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'Emploi  
pour le quinzième 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 2016**

Dans ce dixième rapport soumis au 15<sup>e</sup> Sommet de la Grande Région, l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi décrit et analyse la situation et l'évolution du marché de l'emploi dans la Grande Région à partir des principaux indicateurs structurels. Dans le cadre de ces rapports régulièrement adressés au Sommet des Exécutifs, l'Observatoire Interrégional du marché de l'Emploi met continuellement à jour des données socio-économiques relatives au marché de l'emploi de la Grande Région, à partir desquelles il procède à des évaluations différenciées.

Le dixième rapport se compose de cinq cahiers :

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

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

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

## Sommaire

<b>Principaux indicateurs du 10<sup>e</sup> rapport de l'OIE .....</b>	<b>1</b>
<b>Remarques préliminaires sur la méthodologie .....</b>	<b>7</b>
<b>1. Les contrats à durée limitée .....</b>	<b>9</b>
1.1 Les contrats à durée limitée (CDD et travail intérimaire) .....	9
<i>Pourcentage de salariés en emploi temporaire (y compris intérim) .....</i>	<i>9</i>
<i>Evolution du l'emploi temporaire (y compris intérim) 2004-2015.....</i>	<i>10</i>
<i>Motif de l'emploi temporaire (y compris intérim) 2015.....</i>	<i>11</i>
1.2 Le contrat à durée déterminée.....	12
<i>Contrats à durée déterminée .....</i>	<i>15</i>
1.3 Le contrat de travail intérimaire .....	16
<i>Travail intérimaire entre 2007 et 2015.....</i>	<i>18</i>
<i>Frontaliers originaires de France employés en Sarre dans le secteur de l'intérim</i>	
<i>2007-2015.....</i>	<i>20</i>
<i>L'évolution du travail intérimaire au Luxembourg de 2000 à 2015.....</i>	<i>21</i>
<b>2. Le travail à temps partiel .....</b>	<b>23</b>
2.1 Caractéristiques du travail à temps partiel.....	23
<i>Part du travail à temps partiel dans l'emploi total en %.....</i>	<i>24</i>
<i>Evolution du travail à temps partiel 2006-2015.....</i>	<i>25</i>
<i>Motivations de l'emploi à temps partiel 2015.....</i>	<i>25</i>
<i>Part des femmes dans le nombre total d'emplois à temps partiel.....</i>	<i>26</i>
2.2 Personnes en emploi ayant un deuxième travail .....	27
<i>Personnes en emploi ayant un deuxième travail 2015.....</i>	<i>28</i>
2.3 Les mini-jobs en Allemagne.....	29
<i>Personnes exerçant un mini-job 2015 (au 31 décembre).....</i>	<i>30</i>
<i>« Minijobber » 2015 (au 31 décembre).....</i>	<i>30</i>
<i>Evolution du nombre des personnes exerçant un mini-job 2005-2015 .....</i>	<i>31</i>
<i>Personnes exerçant un mini-job en Sarre de nationalité française 2005-2015</i>	
<i>(au 30 juin) .....</i>	<i>32</i>
<b>3. Salaires minima .....</b>	<b>33</b>
<i>Champs d'application et exceptions des salaires minima .....</i>	<i>34</i>
<i>Fixation et revalorisation des salaires minima .....</i>	<i>35</i>
<i>Salaires minima légaux par heure en 2016 .....</i>	<i>36</i>
<i>Salaires minima légaux dans les pays composant la Grande Région.....</i>	<i>37</i>
<b>4. La nouvelle législation du travail en France (Loi El Khomri) .....</b>	<b>41</b>
4.1 Les modifications concernant la fixation du temps de travail.....	41
4.2 Modifications concernant la gestion du personnel.....	43
4.3 Autres dispositions.....	43

---

<b>Annexe .....</b>	<b>45</b>
<i>Remarques par rapport aux données .....</i>	<i>47</i>
<i>Portrait de l'Observatoire Interrégional du Marché de l'emploi.....</i>	<i>51</i>
<i>Portraits des instituts spécialisés .....</i>	<i>53</i>
<i>Bibliographie .....</i>	<i>55</i>

## Principaux indicateurs du 10<sup>e</sup> rapport de l'OIE

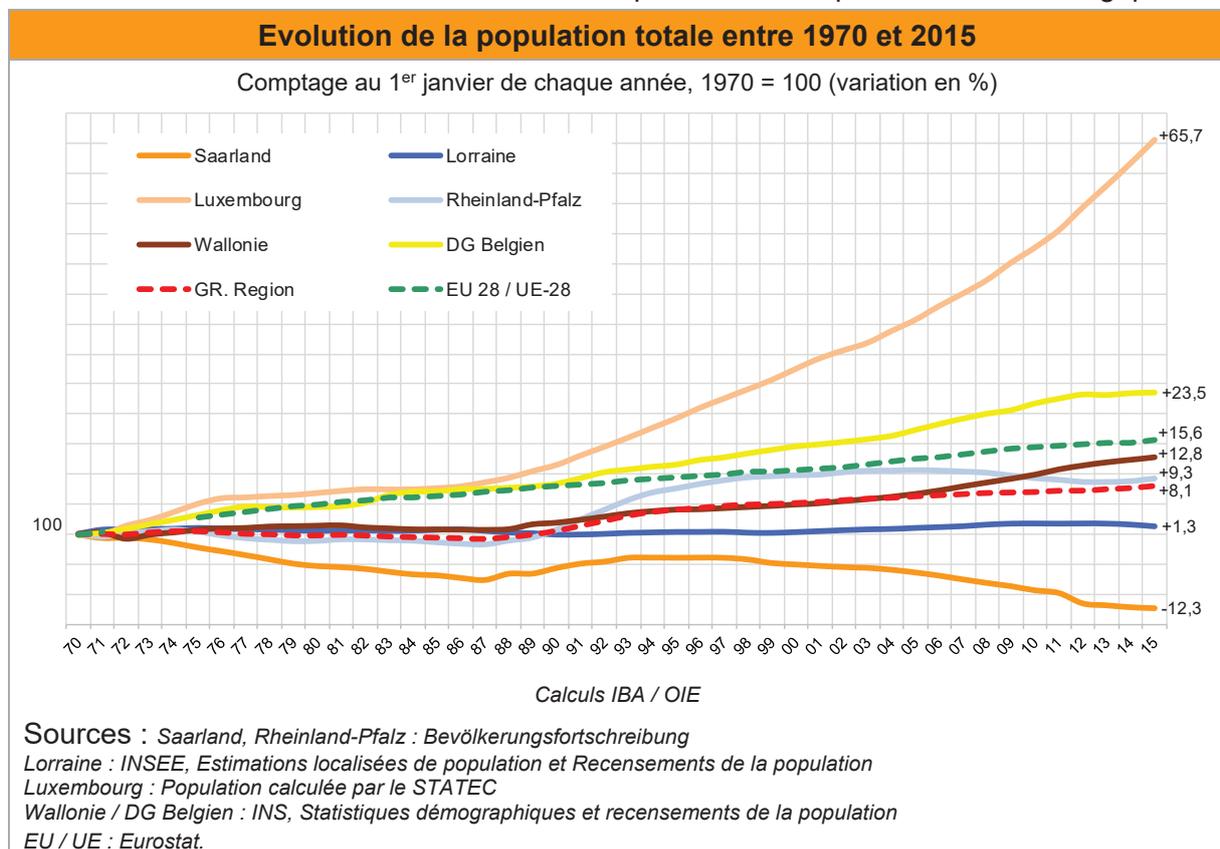
Ce premier chapitre présente les principaux indicateurs du marché de l'emploi de la Grande Région sous forme de graphiques et avec de brèves explications. Ces indicateurs seront décrits et analysés en détail dans les différentes parties.

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 Etats et dans lequel on compte trois langues officielles différentes, comprend les composantes régionales suivantes :

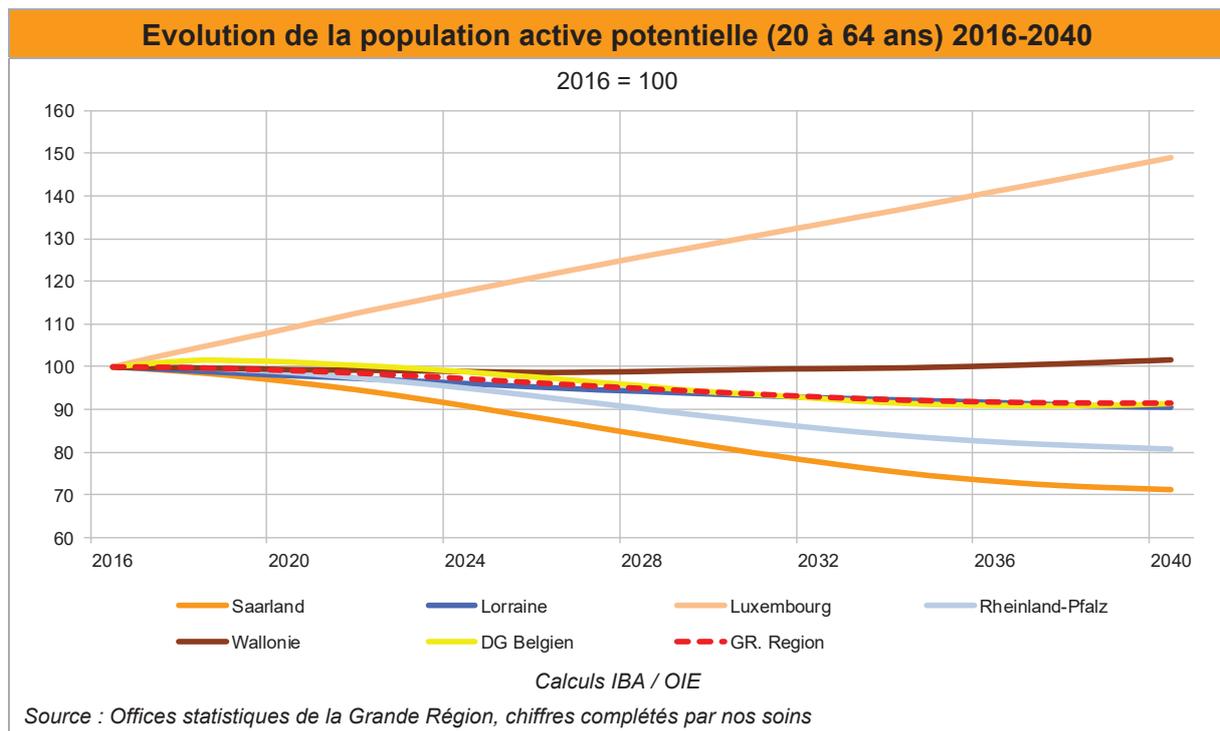
- ▶ Deux Länder allemands : la Sarre et la Rhénanie-Palatinat,
- ▶ Une région française : la Lorraine (qui a fusionné le 01/01/2016 avec les régions Champagne-Ardenne et Alsace pour devenir la Région Grand Est),
- ▶ Le Grand-Duché du Luxembourg,
- ▶ La Wallonie en Belgique, y compris la Communauté germanophone.

### Evolution démographique

Au 1<sup>er</sup> janvier 2015, la Grande Région comptait presque 11,5 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 3,6 millions de personnes. La troisième place revient à la Lorraine, qui comptabilisait quelque 2,34 millions d'habitants. Les plus petites composantes régionales, la Sarre et le Luxembourg, comptent respectivement un million et 560 000 habitants. Enfin, environ 76 000 personnes composent la CG de Belgique.



Depuis 1970, la population de la Grande Région a augmenté de 862 204 personnes (soit +8,1 %) pour atteindre plus de 11,49 millions d'habitants en 2015. 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 15,6 % 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 +2,8 % (EU des 28 : +4,8 %) pour la période 2000-2015.

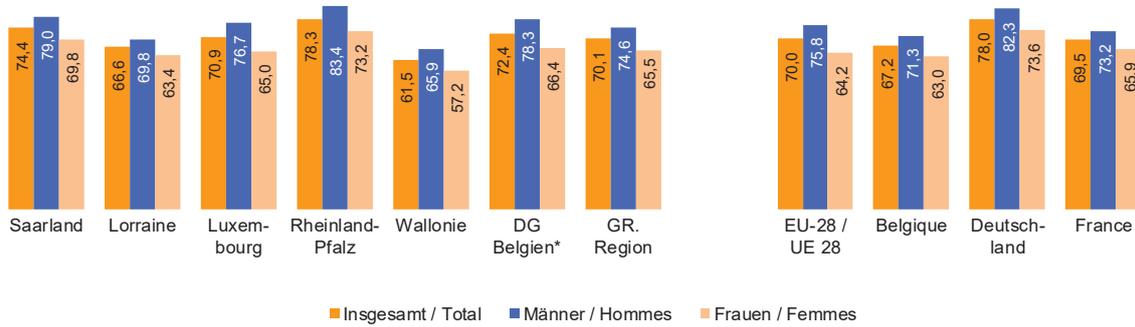


L'analyse de l'évolution démographique doit également tenir compte de la modification de la structure par âge de la population – notamment du fait de l'évolution à venir de la catégorie des 20 à 64 ans, qui constitue la classe d'âge la plus importante pour le marché de l'emploi. Les prévisions pour 2040 font état d'un recul de l'ensemble de la population active potentielle de 6,1 millions de personnes dans la Grande Région. Cela correspond à une baisse de 570 000 personnes en comparaison avec le niveau de 2016 (soit -8,5 %). D'ici à 2020, la régression de la population active potentielle atteindra près de 0,9 % 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 7,7 % entre 2020 et 2040. Il existe toutefois de très fortes variations d'une région à l'autre. Ces données et d'autres éléments concernant la population de la Grande Région sont présentés dans le cahier intitulé « Evolution démographique ».

**Situation du marché de l'emploi en 2015**

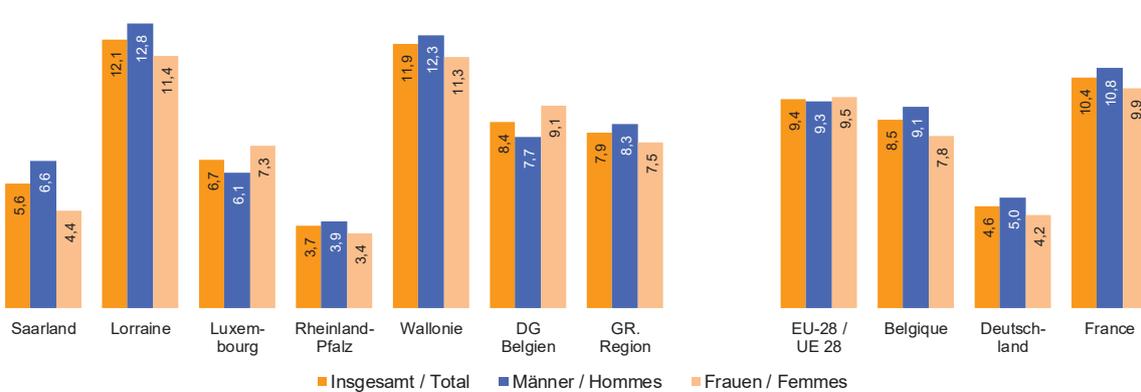
**Taux d'emploi**

Part des actifs en emploi âgés de 20 à 64 ans parmi la population de cette tranche d'âge en %



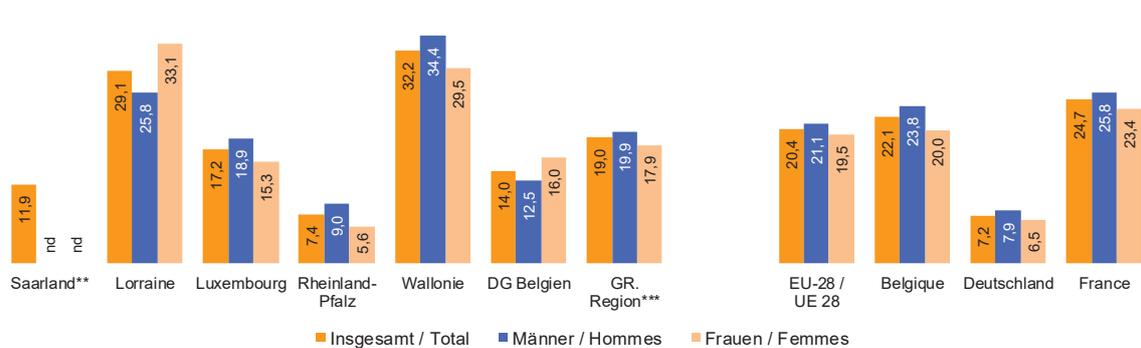
**Taux de chômage**

Part des chômeurs de 15 ans et plus parmi la population active de cette tranche d'âge en %



**Taux de chômage des jeunes**

Part des chômeurs de 15 à 24 ans parmi la population active de cette tranche d'âge en %



\*DG Belgique : 2014

\*\*Sarre : 2013

\*\*\*GR : sans Sarre

Calculs IBA / OIE

Source : Eurostat – Enquête sur les Forces de Travail ; DG Belgique : SPF Economie DGS et ADG

**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 2015, le taux d'emploi s'élevait à 70,1 % dans la Grande Région. La part de la population active était ainsi comparable à celle de l'UE des 28. Des efforts doivent donc encore être effectués, tant dans la Grande Région qu'à l'échelon européen, pour que la barre des 75 % puisse être atteinte. L'augmentation du taux d'emploi

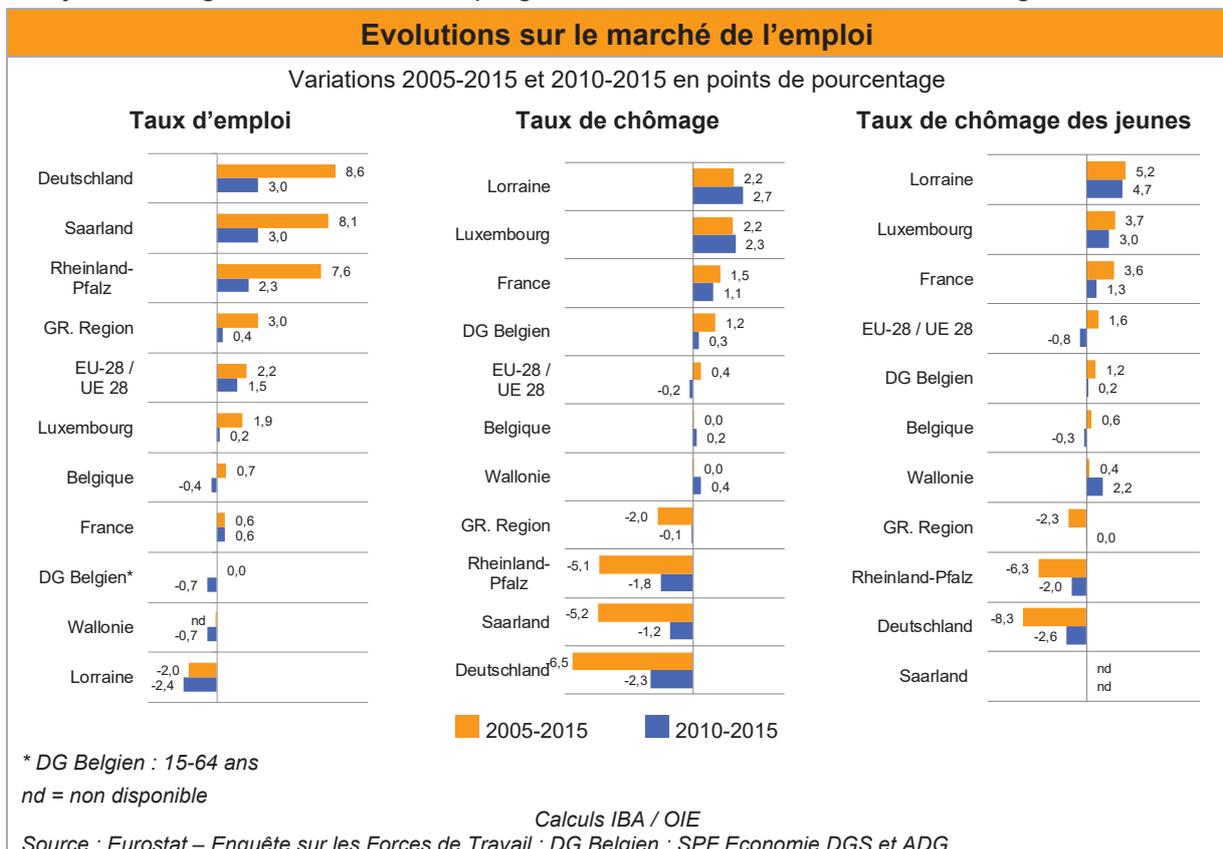
est restée irrégulière au cours des dernières années : une progression de 3 points de pourcentage a été enregistrée depuis 2005 dans l'espace de coopération. Cette hausse est due à la croissance de l'emploi des femmes (+6,1 points de pourcentage ; hommes : -0,2 point de pourcentage). L'écart entre les hommes et les femmes était toutefois encore de 9,0 points de pourcentage en 2015.

### Taux de chômage selon Eurostat

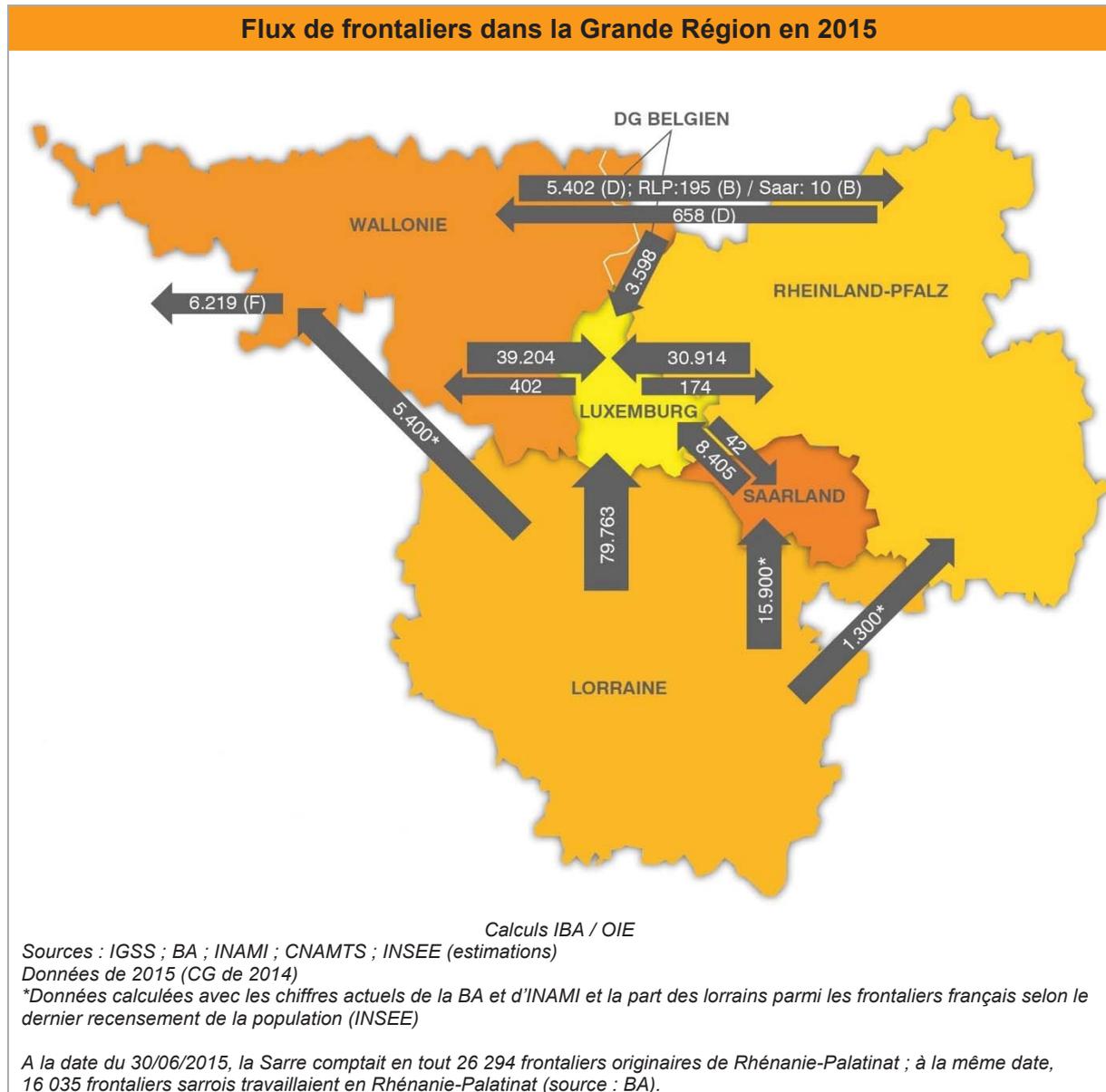
Le taux de chômage dans la Grande Région s'élevait à 7,9 % en 2015, soit 1,5 points de moins que le niveau européen (9,4 %). Depuis 2010, le chômage a légèrement baissé en Grande Région (-0,1 %) et en UE (-0,2 %). Au sein de l'espace de coopération, la Lorraine affiche le taux de chômage le plus élevé (12,1 %) et la Rhénanie-Palatinat détient le plus bas (3,7 %). Depuis 2010, les régions allemandes ont connu une amélioration en matière de chômage, tandis que la hausse a été la plus forte en Lorraine et au Luxembourg.

### Chômage des jeunes

La situation des jeunes s'avère particulièrement problématique : en 2015, 17,9 % des actifs de 15 à 24 ans étaient sans emploi. Cela correspond à un niveau juste inférieur à celui de l'UE des 28 (20,4 %), et au sein de la Grande Région, la Wallonie et la Lorraine ont atteint des seuils supérieurs à la moyenne européenne, avec respectivement 32,2 % et 29,1 %. Malgré une situation économique plus favorable, au Luxembourg 17,2 % des actifs de moins de 25 ans étaient au chômage. Les deux Länder allemands sont restés à un niveau nettement inférieur (avec 6,0 % pour la Sarre et 7,4 % pour la Rhénanie-Palatinat). 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 en Wallonie et au Luxembourg.



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 ».



**Mobilité des frontaliers**

En 2015, la Grande Région a de nouveau comptabilisé davantage de travailleurs frontaliers qu'au cours des années précédentes. Depuis la crise financière et économique, la tendance constante à la hausse s'est toutefois ralentie : les variations annuelles observées étaient en effet sensiblement plus marquées jusqu'en 2008 (environ 5 % à 7,5 %) qu'au cours des années suivantes (0,6 % à 2,4 %). Entre 2014 et 2015 la hausse était de 2,1 %, ce qui correspond à 4 409 personnes. Globalement, en 2015, 219 000 personnes ont franchi chaque jour une frontière dans la Grande Région afin de se rendre sur leur lieu de travail situé dans une région voisine (frontaliers entrants). La Suisse est le seul Etat 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, et près des trois quarts 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 d'environ un tiers du nombre de frontaliers depuis 2005 est due avant tout aux évolutions survenues au Luxembourg. 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. Le nombre des frontaliers entrants en Wallonie aussi a baissé dans les deux dernières années, bien que le bilan total reste positif dans l'observation en long terme.

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 « Les contrats à durée limitée (CDD et travail intérimaire) », 2.1 « Caractéristiques du travail à temps partiel » et 2.2 « Personnes en emploi ayant un deuxième travail ». 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 contrat de 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 Région<sup>1</sup> ainsi que sur les statistiques mises à disposition par les agences pour l'emploi. Les lacunes existantes ont été comblées, dans la mesure du possible, par l'équipe.

#### Mise à jour des données

En regard des différentes sources de données et des particularités régionales et nationales, les données statistiques ne portent pas toutes sur des périodes identiques. Pour cette raison, il est compréhensible qu'il faille accepter quelques manques quant à l'actualité des données utilisées. L'équipe s'est toutefois efforcée d'utiliser les données les plus récentes disponibles ; pour l'essentiel, les données se rapportent, sauf indication contraire, à l'année 2015 et correspondent à la situation avril à octobre 2016.

### Définitions et remarques sur la méthodologie<sup>2</sup>

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

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

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

Un travail est considéré comme étant à durée déterminée lorsqu'il prend fin après une durée préalablement fixée ou que l'employeur et le travailleur s'entendent sur le fait que la fin de la

<sup>1</sup> 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.

<sup>2</sup> 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 – 2014 : Valeur provisoire) 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 450 euros depuis le 1<sup>er</sup> 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 intérimaire (CTT) il s'agit de deux contrats. En effet, un premier contrat est signé entre l'entreprise de travail temporaire et le salarié. Un second contrat est établi entre l'entreprise de travail temporaire et l'entreprise utilisatrice.

#### **Le recours aux contrats à durée limitée**

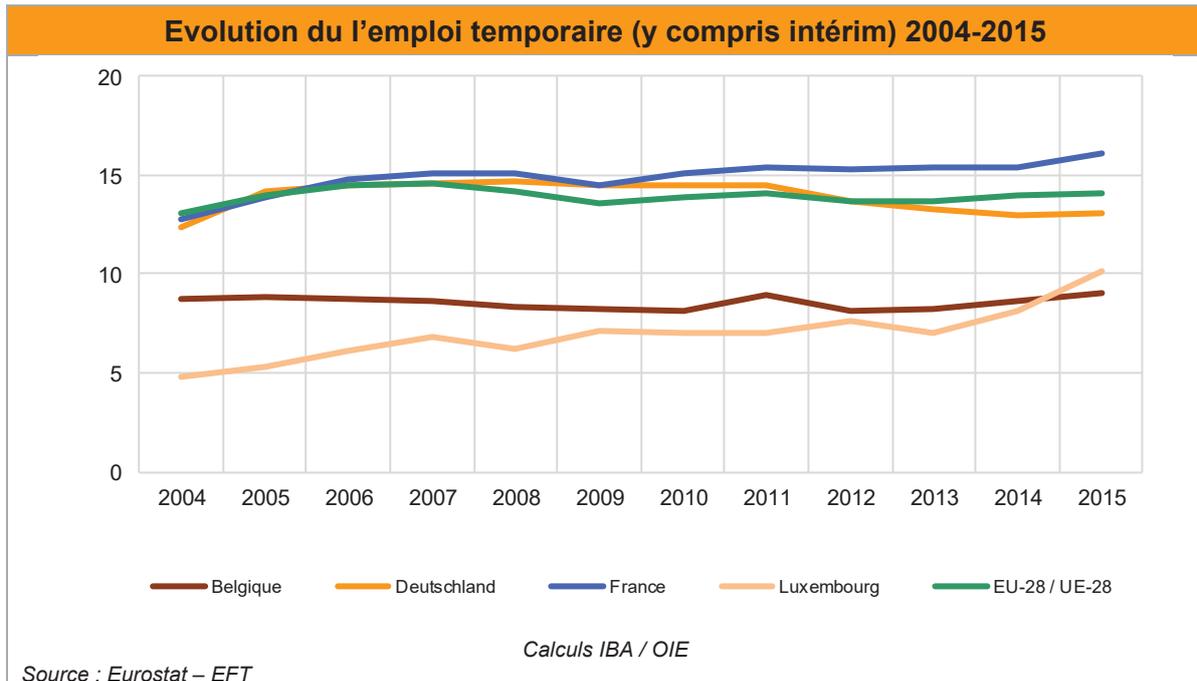
Les chiffres d'Eurostat font apparaître que la Belgique et le Luxembourg enregistrent une proportion d'environ 90 % de salariés employés en contrat à durée illimitée, niveau nettement supérieur à la moyenne européenne. De manière logique, les pays qui enregistrent le pourcentage le plus élevé de contrats 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 toutefois en nette progression depuis 2013 (+3,1 points) et a dépassé la barre des 10 % en 2015, alors qu'elle se limite à 9 % en Belgique. C'est la France qui enregistre le pourcentage le plus élevé (16,1 %), en hausse également depuis 2013 (+0,7 points). En Allemagne, la part de l'emploi temporaire est importante depuis une dizaine d'années, et connaît une relative stabilité (13,1 % en 2015). Les évolutions du contexte économique (crise, mondialisation, financiarisation) obligent les entreprises à rechercher une réduction de leurs coûts et à adapter leur organisation de production aux évolutions de la demande.

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

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Belgique	8,7	8,9	8,7	8,7	8,3	8,2	8,1	8,9	8,1	8,2	8,7	9,0
Deutschland	12,4	14,2	14,5	14,6	14,7	14,5	14,5	14,5	13,7	13,3	13,0	13,1
France	12,8	13,9	14,8	15,1	15,0	14,5	15,1	15,4	15,3	15,4	15,4	16,1
Luxembourg	4,8	5,3	6,1	6,8	6,2	7,2	7,1	7,1	7,6	7,0	8,1	10,1
EU-28 / UE 28	13,1	14,0	14,5	14,6	14,1	13,6	13,9	14,0	13,7	13,6	13,9	14,1

Source: Eurostat – EFT

Calculs IBA / OIE



### **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) concerne en premier lieu les jeunes. Selon les données de l'Insee pour 2014<sup>3</sup>, le contrat à durée indéterminée reste la norme en **France** (85 % des Français sont en CDI). Toutefois, la part des CDD dans les embauches est en hausse et a atteint 87 % en 2015, ce qui fait que plus d'un jeune salarié de moins de 25 ans sur deux est en emploi temporaire. Il faut noter que ces chiffres incluent les jeunes en apprentissage et les jobs d'étudiants. La part des salariés dans une forme temporaire d'emploi décroît fortement à partir de la trentaine. Au **Luxembourg** également, le développement relativement important de l'emploi temporaire depuis 2005 (+6,8 % en moyenne par année) est le fait des jeunes (15-24 ans)<sup>4</sup>. Ceux-ci sont particulièrement concernés par l'emploi temporaire : pour les trois premiers trimestres de 2015, ils sont 45,5% à être en emploi temporaire. Cette part a évolué de plus de 55 % en dix ans.

Il est à noter, du moins en **France**, que les contrats temporaires sont de plus en plus courts. En France, la très forte progression du nombre de déclarations d'embauche en CDD résulte de celle du nombre de déclarations d'embauche en CDD de moins d'un mois. La tendance est la même en **Belgique**<sup>5</sup>. La part des contrats très courts (moins d'un mois) a plus que doublé entre 1990 et 2013. C'est le plus souvent aux contrats d'un an ou moins (7 à 12 mois la plupart du temps) auxquels les employeurs font appel.

### **Motivations de l'emploi temporaire**

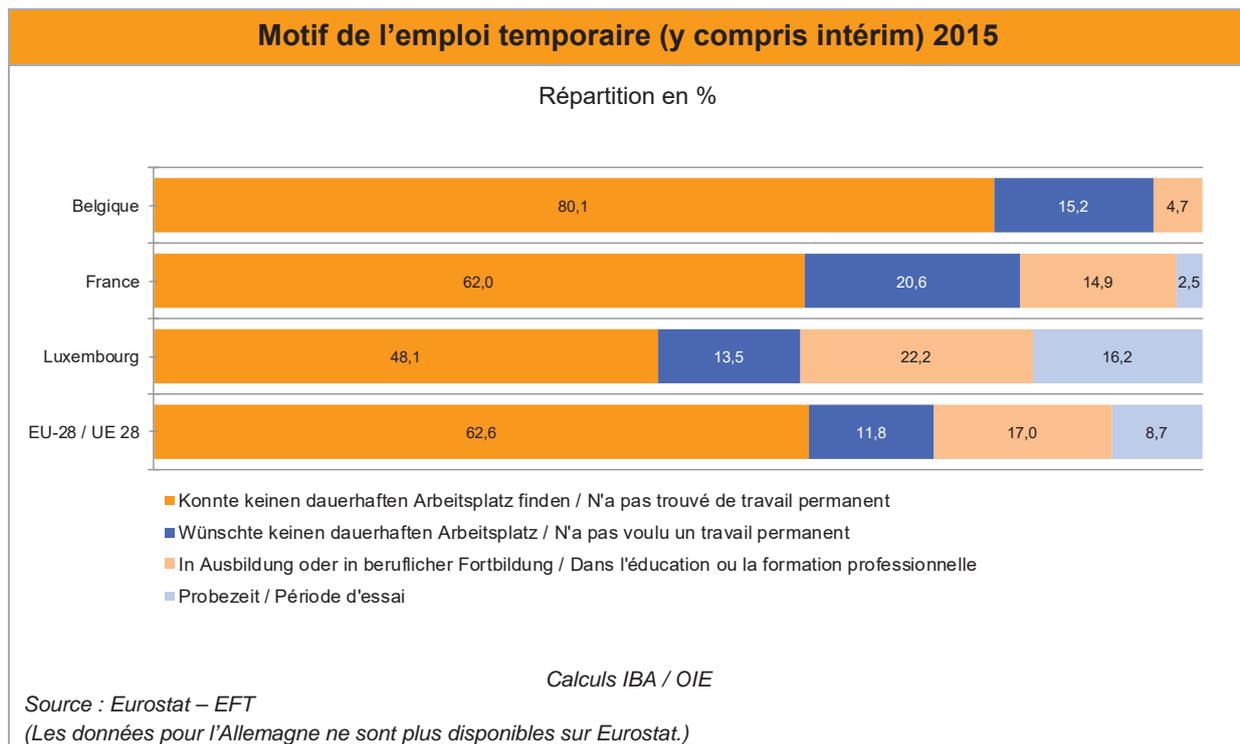
Selon l'Enquête sur les Forces de Travail d'Eurostat, la principale raison qui pousse un salarié à accepter un emploi temporaire est qu'il n'a pas pu trouver un autre emploi. C'est le cas au niveau européen (62,6 %), en France (62 %) et surtout en Belgique (80,1 %). En Allemagne (données 2013), l'emploi temporaire contraint ne concerne qu'un quart des salariés dans ce

<sup>3</sup> Insee Références, Tableaux de l'Economie française, 2016

<sup>4</sup> Chambre des salariés du Luxembourg, Panorama social 2016, mars 2016

<sup>5</sup> Conseil supérieur de l'emploi, Rapport 2015, septembre 2015

type d'emploi. Outre-Rhin, l'emploi à durée limitée est majoritairement choisi pour raison de formation (46,2 %) et période d'essai (22,4 %)⁶. Cette différence s'explique par les différences entre les systèmes d'apprentissage en Grande Région. En effet, les jeunes allemands sont bien plus fréquemment amenés à choisir une formation en alternance que leurs voisins français, belges et luxembourgeois. Les systèmes belge et français se caractérisent par une formation professionnelle se déroulant en centre de formation plutôt qu'en entreprise (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 Allemagne, les élèves en alternance sont considérés comme des actifs et comptabilisés comme salariés en emploi.



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

La tertiarisation de l'économie a entraîné une explosion des contrats temporaires. En **France** notamment, les secteurs des services « activités pour la santé humaine », « administration publique » ou « enseignement » ont beaucoup recours à cette forme d'emploi. La loi a introduit la notion de « CDD d'usage » dans certains secteurs de l'économie, rendant ainsi le recours aux CDD flexible<sup>7</sup>. De nombreux secteurs sont concernés et sont ainsi autorisés par la loi à conclure ces contrats. Il s'agit notamment des secteurs activités créatives et de spectacles, édition et audiovisuel, hébergement, enquêtes et sondages, manutention, animation commerciale. En **Belgique** également, les contrats temporaires sont fréquents dans les services, surtout dans les branches caractérisées par des charges de travail irrégulières<sup>8</sup>. Cela concerne par exemple les secteurs horeca (dépendant de la saison touristique), enseignement (rempla-

<sup>6</sup> Données 2013. Les données pour l'Allemagne ne sont plus disponibles sur Eurostat.

<sup>7</sup> Conseil d'orientation pour l'emploi : L'évolution des formes d'emploi, 2014

<sup>8</sup> Conseil d'orientation pour l'emploi : L'évolution des formes d'emploi, 2014

cements) et le domaine des arts, spectacles et activités récréatives (dépendant de représentations ponctuelles). En revanche, dans la construction ou l'industrie, la grande majorité des salariés travaillent sous contrat à durée indéterminée. En **Allemagne**, les emplois temporaires sont fréquents dans les secteurs santé et service social, enseignement, mais aussi, contrairement à la Belgique, dans le secteur de l'industrie de transformation. Même si l'emploi temporaire contraint est moins fréquent que dans les autres composantes, plus d'un emploi temporaire sur trois est occupé par un salarié qui souhaiterait un emploi stable<sup>9</sup>.

### ***L'emploi temporaire est davantage répandu chez les femmes que chez les hommes***

En **Belgique** et en **France**, l'emploi temporaire est plus répandu chez les femmes que chez les hommes (Belgique : 9,7 % de femmes pour 8,4 % d'hommes en 2015, France : 16,7 % de femmes pour 15,5 % d'hommes). L'écart tend néanmoins à s'estomper. En Allemagne, la différence est très faible (13,1 % de femmes contre 13 % d'hommes), et la proportion d'hommes est un peu plus élevée au Luxembourg. En Wallonie, les titres-service constituent un outil essentiel de la politique d'emploi régionale (près de 40.000 travailleurs wallons). Ces travailleurs sont essentiellement des femmes (98%). Environ 30% des travailleurs titres-services ont presté moins de 6 mois sur l'année<sup>10</sup>.

## **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. Ils ne peuvent avoir pour objet de pourvoir durablement un emploi lié à l'activité normale de l'entreprise, et doivent concerner une tâche précise et temporaire.

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

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

### ***France : grande diversité de types de CDD***

La France distingue entre le CDD à terme précis et sans terme précis<sup>11</sup>. Le CDD à terme précis, utilisé en cas de surcroît de travail, est encadré par une législation assez rigide et

<sup>9</sup> Statistisches Bundesamt, Arbeitsmarkt auf einen Blick, Deutschland und Europa 2016

<sup>10</sup> Données 2012

<sup>11</sup> Cf. Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social : <http://travail-emploi.gouv.fr>

protectrice pour le salarié. Il est limité à 18 mois, renouvellement compris. La loi Rebsamen d'août 2015 a introduit un peu de flexibilité puisque le renouvellement est désormais possible 2 fois au lieu d'une.

Le CDD sans terme précis est utilisé pour le remplacement d'un salarié absent et n'est pas soumis à une durée maximale. Il est conclu pour une période minimale et se termine à la fin de l'absence du salarié. Plusieurs types de contrats entrent dans les CDD à terme précis : les emplois saisonniers, les 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.

Afin de limiter le recours aux CDD de courte durée, la loi sur la sécurisation de l'emploi de 2013<sup>12</sup> impose aux employeurs une surcotisation pour les CDD de moins de trois mois : les cotisations chômage sont majorées.

La loi de modernisation du marché du travail a introduit le CDD à objet défini à titre expérimental. Ce dispositif a été pérennisé par la loi du 20 décembre 2014 sur la simplification de la vie des entreprises. 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 est utilisé dans le secteur bancaire et médico-social et dans le domaine de la recherche.

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

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

La Belgique distingue également entre le contrat à durée déterminée, mentionnant une date de fin de contrat, et un contrat pour un travail nettement défini, qui s'arrête à l'achèvement du travail convenu. Contrairement à la France, la législation belge ne prévoit pas de limitation de durée pour les contrats à durée déterminée<sup>13</sup>. 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).

### ***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.<sup>14</sup> La durée totale des CDD ne peut excéder 24 mois, renouvellement compris.

<sup>12</sup> 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.

<sup>13</sup> Cf. Service public fédéral Emploi, Travail et Concertation Sociale : [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

<sup>14</sup> Cf. Site administratif de l'Etat Luxembourgeois, [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu).

Il existe toutefois de nombreux secteurs d'activité où il est d'usage constant de recourir au CDD : audiovisuel, banque, bâtiments et travaux publics, sport professionnel, formation. La durée d'un CDD conclu entre un centre de recherche public et un chercheur peut atteindre 60 mois, renouvellement compris. Les CDD conclus par les intermittents du spectacle peuvent être renouvelés plus de deux fois, même pour une durée totale dépassant 24 mois.

La cour de justice européenne a épinglé le Grand-Duché du Luxembourg dans un arrêt du 26 février 2015 : elle considère que le droit luxembourgeois ne prévoit aucune raison objective permettant de prévenir une utilisation abusive de CDD successifs conclus avec les intermittents.

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

Il existe en Allemagne la notion de CDD sans cause objective, ou avec cause objective. Le recours aux contrats à durée déterminée sans cause objective est limité à 24 mois, et inclut trois renouvellements au maximum pendant cette période.<sup>15</sup> Des exceptions concernant cette durée maximale existent dans certains cas. En effet, des conventions collectives peuvent prévoir davantage de renouvellements (jusqu'à quatre) et la durée maximale peut être rallongée, jusqu'à 42 mois. Par ailleurs il est possible, lors d'une création d'entreprise et pendant les quatre premières années, d'employer une personne en CDD sans cause objective avec des renouvellements successifs pour une durée maximale de quatre ans.

Le CDD avec cause objective est utilisé quand il est justifié par la nature du travail (remplacement d'un salarié, activité ponctuelle). Dans ce cas la durée du CDD n'est pas encadrée, ainsi que le nombre de renouvellements.

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

Les législations des quatre pays ont adopté le principe d'égalité de traitement entre les salariés en contrat à durée déterminée et les salariés en contrat à durée indéterminée. Ce principe a donné suite à la directive européenne 1999/70/CE du 28 juin 1999<sup>16</sup>, qui vise une amélioration des conditions de travail des salariés en contrat à durée déterminée et ainsi une diminution de la segmentation du marché du travail.

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

Dans la Grande Région, 7,2 %<sup>17</sup> des salariés ont signé un contrat à durée déterminée. C'est au Luxembourg que la part des salariés en contrat à durée déterminée est la plus élevée en 2015 (10,1 % de l'ensemble des salariés), suivie de près de la Sarre (9,6 %). La Wallonie enregistre la proportion la plus faible (5,9 %). Entre 2010 et 2015, le Luxembourg affiche de loin la plus forte progression du nombre de contrats à durée déterminée. En Sarre, la progression est plus faible (0,1 point), et même négative en Rhénanie-Palatinat.

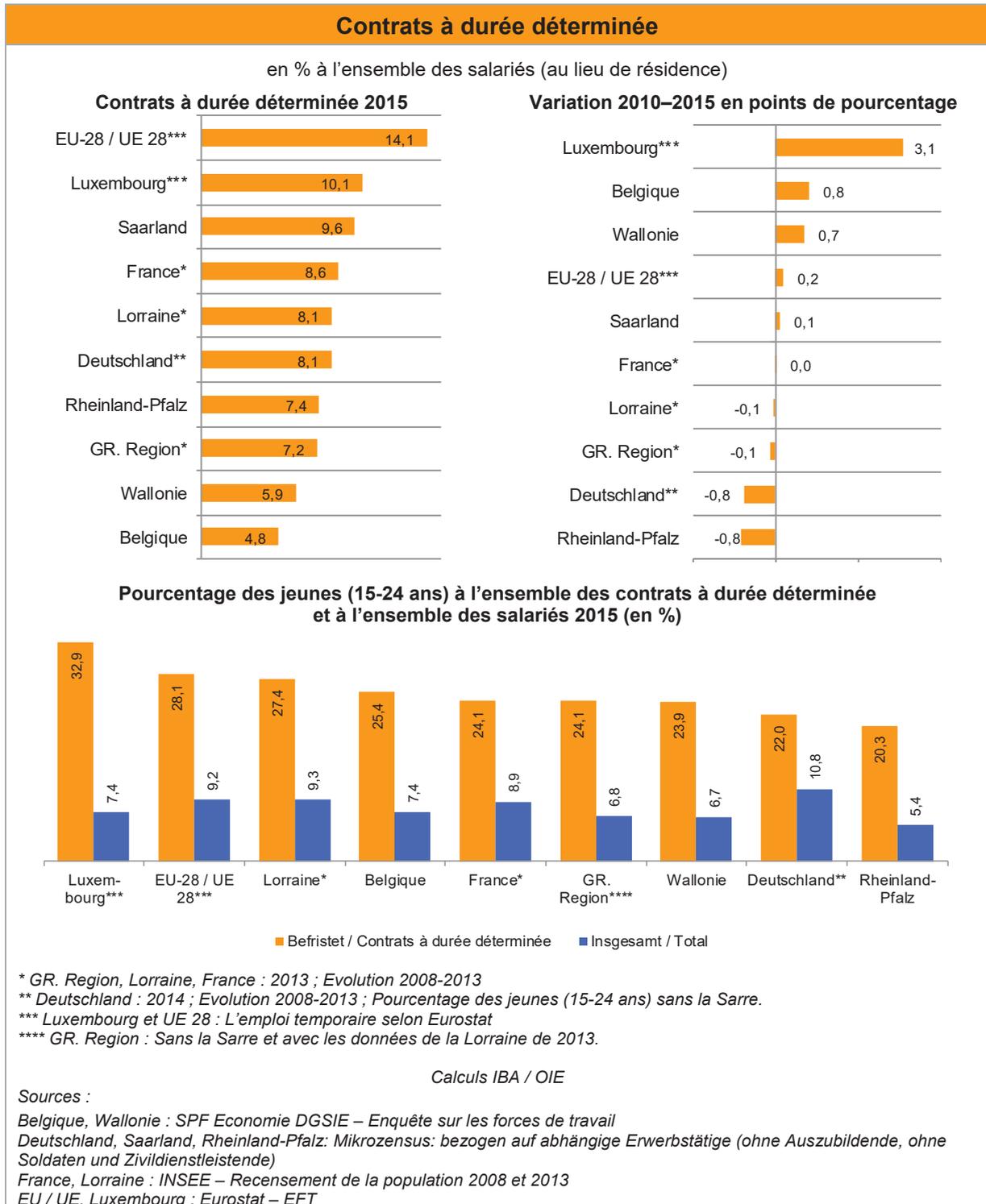
<sup>15</sup> Cf. § 14 Teilzeit- und Befristungsgesetz.

<sup>16</sup> Accord-cadre des partenaires sociaux européens sur le travail à durée déterminée (en France : articles L1242-14 et suivants du code du travail ; au Luxembourg : art. L112-10 code du travail ; en Allemagne : §4 alinéa 2 TzBfG ; en Belgique : loi du 5 juin 2002 sur le principe de non discrimination en faveur des travailleurs avec un contrat à durée déterminée).

<sup>17</sup> Données 2013 pour la France et la Lorraine

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

Dans la Grande Région, les jeunes sont davantage touchés par les contrats à durée déterminée. Presqu'un quart de tous ces contrats a été conclu avec un jeune, bien qu'ils ne représentent que 6,8 % 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 un tiers des emplois à durée déterminée au Luxembourg. En Wallonie, où une part moins grande de salariés sont en CDD, les jeunes sont proportionnellement nombreux (23,9 %). Dans les composantes allemandes, où le recours au CDD est plus usuel, les jeunes occupent une part moins élevée (hors apprentis).



### 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. Il offre une grande flexibilité aux entreprises utilisatrices qui ont un contrat commercial avec l'entreprise temporaire et n'ont pas de relation contractuelle avec le salarié.

#### **France : encadrement législatif du CDI intérimaire**

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

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

La loi sur la sécurisation de l'emploi du 1er juillet 2013 a introduit le principe du CDI intérimaire.<sup>18</sup> 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. Les salariés ainsi embauchés continuent à toucher un revenu minimum (conforme au SMIC pour les catégories professionnelles les moins élevées) entre les missions.

La loi Rebsamen, définitivement adoptée le 23 juillet 2015, reconnaît le CDI intérimaire tout en soulignant son caractère temporaire. La loi stipule que ce dispositif ne s'appliquera qu'aux contrats conclus jusqu'au 31 décembre 2018. De plus, la durée maximale des missions d'un salarié en CDI intérimaire peut atteindre 36 mois au lieu de 18 mois jusqu'à présent.

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

L'utilisation du travail intérimaire est très encadrée dans la législation belge, pour en limiter la fréquence. Les cas de recours sont listés avec précision<sup>19</sup> et concernent notamment le remplacement d'un travailleur permanent, un surcroît temporaire de travail, ou l'exécution d'un travail exceptionnel. La durée de chaque contrat est variable en fonction du motif, toutefois en général elle ne peut être supérieure à six mois, avec une prolongation de six mois possible. Le travail intérimaire peut néanmoins être synonyme de précarité, dans la mesure où la loi prévoit des contrats de travail intérimaires journaliers successifs. Il s'agit de contrats de travail conclus pour une durée ne dépassant pas 24 heures auprès d'un même utilisateur, et qui se suivent immédiatement. Ils sont autorisés lorsque le besoin de flexibilité pour l'utilisation de ces contrats peut être prouvé par l'utilisateur.

<sup>18</sup> Cf. <http://travail-emploi.gouv.fr>, site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue social

<sup>19</sup> Convention collective de travail du 16 juillet 2013 relative au travail temporaire et au travail intérimaire, [www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-108.pdf](http://www.cnt-nar.be/CCT-COORD/cct-108.pdf)

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 compris<sup>20</sup>. Dans certains cas (pour des travaux qui requièrent des connaissances spécialisées), cette durée peut être prolongée. Comme dans les autres pays, la législation impose un délai de carence pour pouvoir embaucher le même salarié ou un autre salarié sur le même poste à la fin d'une mission. Toutefois, la législation a prévu des dérogations à cette contrainte dans de nombreux cas.

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

En Allemagne le travail intérimaire est régi par la « Arbeitnehmerüberlassungsgesetz ».<sup>21</sup> La loi de 2003, qui laissait beaucoup de liberté, 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.<sup>22</sup> La loi sur le travail intérimaire, adoptée le 21 octobre 2016, introduit une durée maximum de 18 mois. Au-delà, un intérimaire devra être embauché par l'entreprise utilisatrice avec un contrat permanent. Toutefois, des dérogations sont prévues pour permettre de dépasser cette limite de dix-huit mois par voie de conventions collectives de branche et/ou d'accords d'entreprise.

Afin d'instituer une véritable égalité entre salariés intérimaires et salariés des entreprises utilisatrices, la législation allemande a introduit le « Gleichbehandlungsgrundsatz ».<sup>23</sup> Suivant ce principe, un salaire horaire plancher est en vigueur depuis janvier 2012. La loi d'octobre 2016 propose de rémunérer les travailleurs intérimaires aux mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice après un délai de neuf mois de présence. Toutefois, sur ce point également, un accord conclu au niveau de chaque branche permettra de faire évoluer les salaires plus progressivement.

### ***Le recours aux contrats de travail intérimaire***

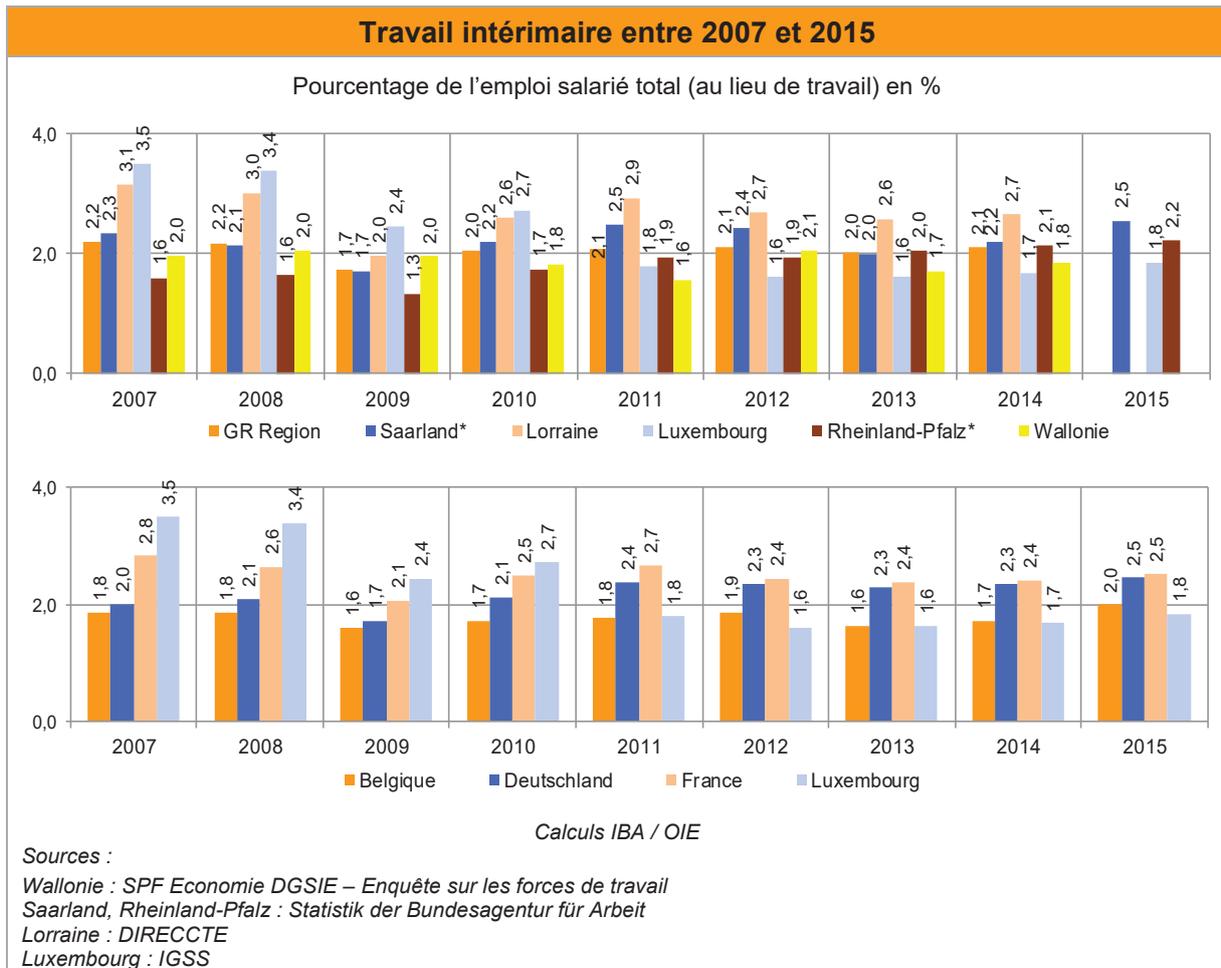
En comparaison aux contrats à durée déterminée, le poids du travail intérimaire est faible dans l'économie. Il est néanmoins un moyen pour les entreprises de pallier rapidement à des besoins en main-d'œuvre et de gagner en flexibilité. Dans toutes les composantes, on constate une grande sensibilité du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

<sup>20</sup> Journal officiel du Grand-Duché de Luxembourg, Loi du 19 mai 1994 portant réglementation du travail intérimaire et du prêt temporaire de main-d'œuvre, [www.legilux.public.lu](http://www.legilux.public.lu)

<sup>21</sup> Loi de mise à disposition des salariés.

<sup>22</sup> Cf. Arbeitnehmerüberlassungsgesetz §1, <https://dejure.org>

<sup>23</sup> Principe d'égalité de traitement



L'emploi intérimaire, qui avait baissé au Luxembourg après la crise de 2008 chez les résidents et surtout chez les frontaliers, est remonté en 2014, mais aussi surtout en 2015. On note, en l'espace d'une année, une hausse du nombre moyen d'intérimaires de 14 % (6191 à 7008). Néanmoins, en comparaison avec les autres pays, c'est au Luxembourg que l'emploi intérimaire représente la part la plus faible par rapport à l'emploi salarié total, alors que jusqu'en 2010, il détenait la part la plus haute. Les intérimaires sont en grande majorité des hommes (environ 80 %). Nombre d'entre eux sont employés dans des secteurs traditionnellement masculins, la construction et l'industrie manufacturière. Le second secteur d'emploi, loin derrière, est le secteur « commerce et réparation d'automobiles »<sup>24</sup>.

Depuis 2011, c'est la **Lorraine** qui détient le pourcentage le plus élevé de travailleurs intérimaires par rapport à l'emploi total. Selon Prism'Emploi<sup>25</sup>, en 2015, les trois premiers secteurs utilisateurs sont en Lorraine la construction, la fabrication de matériel de transport et la métallurgie. Pour la France, la répartition est différente : l'industrie est le secteur qui emploie le plus d'intérimaires, notamment la fabrication de denrées alimentaires, mais le tertiaire arrive en seconde position, avec un fort développement du secteur transport et entreposage et, loin derrière, la construction. Comme pour le Luxembourg, l'emploi intérimaire concerne surtout les hommes, à hauteur de 73 %. Le pourcentage d'intérimaires va en décroissant selon l'âge : les plus nombreux sont les 20-24 ans, suivis des 25-29 ans.

<sup>24</sup> IGSS, Tableau de bord sur la situation de l'emploi au Luxembourg

<sup>25</sup> Organisation professionnelle regroupant les entreprises intérimaires. Rapport économique et social 2015

En **Sarre**, on constate une forte augmentation du travail intérimaire fin 2015 (+ 30% en deux ans) en Sarre. D'après les données de la Bundesagentur für Arbeit, le nombre d'intérimaires a augmenté aussi fortement que le nombre de salariés assurés sociaux. La même tendance se dessine qu'en France : une baisse du nombre d'intérimaires dans l'industrie de transformation, à l'origine le plus gros employeur, au profit des services. Au niveau national, la tendance est également au glissement du secondaire vers le tertiaire pour le recours au travail intérimaire<sup>26</sup>. Le premier secteur d'emploi est celui des services (transport, logistique, sécurité, nettoyage), soit 30 %, le deuxième est celui de la métallurgie et de l'électronique.

En **Wallonie** la part des contrats de travail intérimaires est nettement plus faible qu'en Sarre et en Lorraine, avec une valeur de 1,8 % en 2014, en hausse par rapport à 2013. D'après le rapport CSE 2015 pour la Belgique, le travail intérimaire apparaît plutôt masculin (60 % d'hommes) et concerne pour moitié des personnes âgées de moins de 30 ans. Les travailleurs intérimaires semblent moins qualifiés comparativement à la population belge en âge de travailler. Le travail intérimaire concerne principalement le secteur des services (commerce, horeca, logistique et distribution), suivi de l'industrie manufacturière.

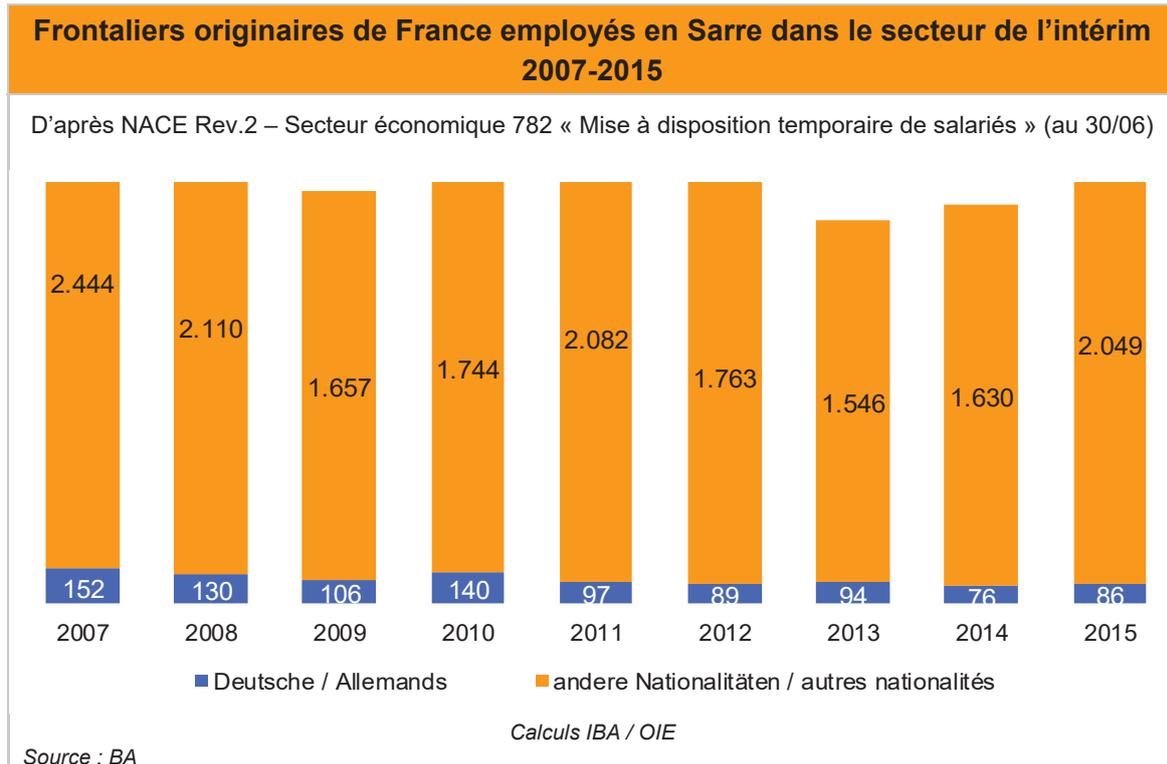
### **Nombre de frontaliers dans l'emploi intérimaire en Sarre**

Sur les quelque 12 000 employés intérimaires en Sarre<sup>27</sup>, 2135, soit presque 18 %, sont des frontaliers venant de France. Parmi ceux-ci, 96 % sont français. Une très faible part est constituée de frontaliers atypiques, c'est-à-dire des Allemands venus s'installer en France et allant travailler dans leur propre pays. Par rapport à 2015, ce secteur affiche une hausse de 25 % pour les frontaliers. La loi d'octobre 2016 sur la lutte contre les abus en matière de travail intérimaire est susceptible de modifier les conditions de travail pour de nombreux frontaliers. Ce texte prévoit une égalité de rémunération entre les intérimaires et les salariés au bout de neuf mois de présence dans une entreprise et une durée maximum de mise à disposition de 18 mois<sup>28</sup>.

<sup>26</sup> Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Zeitarbeit – Aktuelle Entwicklungen, Arbeitsmarktberichterstattung, Juillet 2016

<sup>27</sup> Données Bundesagentur für Arbeit, juin 2015

<sup>28</sup> Bundesministerium für Arbeit und Soziales, Communiqué de presse du 1er juin 2016 : « Klare Regeln für Leiharbeit und Werkverträge » (Des règles claires pour le travail intérimaire et les contrats d'entreprise).



### Nombre de frontaliers dans l'emploi intérimaire au Luxembourg

Les frontaliers représentent en moyenne presque 70 % des intérimaires au Luxembourg. Leur proportion est élevée en fin d'année, puisqu'elle est de 79,7 % en décembre 2014 et de 81,2 % en décembre 2015. Si le travail intérimaire est sensible à l'évolution de la conjoncture économique, l'emploi frontalier intérimaire l'est beaucoup aussi. Entre 2013 et 2015, l'augmentation est de 19 % pour le nombre total d'intérimaires, et de 25 % pour les intérimaires frontaliers. Le volume des intérimaires n'a jamais été si haut depuis 2000, et dépasse les valeurs d'avant la crise économique et financière de fin 2008.

Les frontaliers français représentent la grande majorité des frontaliers intérimaires (54 % au 31 mars 2015), les Belges et les Allemands ne représentant qu'une petite proportion (respectivement 9,2 et 4,17 %). Parmi les résidents, presque la totalité est constituée de résidents non-luxembourgeois. Cette même proportion se retrouve dans les principaux secteurs d'activité des frontaliers intérimaires (construction et industrie manufacturière). Dans le domaine de la construction, le nombre d'intérimaires frontaliers français est aussi nombreux que les résidents non luxembourgeois<sup>29</sup>.

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.

<sup>29</sup> IGSS, Tableau de bord sur la situation de l'emploi au Luxembourg

## L'évolution du travail intérimaire au Luxembourg de 2000 à 2015

	2000	2005	2010	2013	2014	2015
Heures travaillées (en milliers, corrigées des jours ouvrables)	624	858	981	888	952	1 104
Nombre total d'intérimaires	4 479	6 100	6 898	6 229	6 562	7 473
<i>Nombre d'intérimaires frontaliers</i>	<i>3 545</i>	<i>4 875</i>	<i>5 222</i>	<i>4 278</i>	<i>4 681</i>	<i>5 348</i>
Part dans l'emploi salarié intérieur (en %)	1,8	2,1	2,0	1,7	1,8	2,0
<i>Part dans l'emploi frontalier (en %)</i>	<i>4,0</i>	<i>4,1</i>	<i>3,5</i>	<i>2,7</i>	<i>2,9</i>	<i>3,2</i>

Source : IGSS, Statec

Calculs IBA / OIE

Le travail intérimaire est généralement l'une des premières victimes de la conjoncture économique.<sup>30</sup> Son effet dit « barométrique », indicateur de la tendance générale de l'économie, en fait aussi un bon élément de prédiction des crises économiques. Un accroissement du travail intérimaire marque le plus souvent le signe d'une reprise conjoncturelle et un ralentissement du travail intérimaire constitue le signe d'un certain repli. L'effet « barométrique » d'une embellie constatée au premier semestre 2014 s'est confirmée tout au long de l'année et en 2015.

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

On constate de grandes différences entre les pays de la Grande Région en ce qui concerne le recours aux contrats à durée limitée. 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 secteurs caractérisés par une charge de travail irrégulière. 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 tous les pays 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. Néanmoins le CDD d'usage, qui offre une grande flexibilité, a permis un fort développement de ce type d'emploi, malgré la loi sur la sécurisation de l'emploi, entrée en application le 1er juillet 2013, qui vise à limiter le recours aux CDD de courte durée. Au Luxembourg, les réglementations juridiques connaissent beaucoup d'exceptions et varient selon le secteur économique. La législation belge ne prévoit pas de limitation de durée pour les contrats à durée déterminée. Toutefois ils ne peuvent être renouvelés que dans certaines situations et avec des conditions de durée. Le recours au travail intérimaire est très encadré dans la législation belge, pour en limiter la fréquence. L'Allemagne connaît une législation assez souple en matière de CDD. Les lois Hartz en 2003 avaient introduit une grande flexibilité dans le contrat de travail intérimaire, venant menacer peu à peu les emplois permanents. La nouvelle loi sur le travail intérimaire, adoptée le 21 octobre 2016, introduit une durée maximum de 18 mois, au-delà de laquelle un intérimaire devra être embauché par l'entreprise utilisatrice avec un contrat permanent. La loi prévoit également de rémunérer les travailleurs intérimaires aux mêmes conditions que les salariés de l'entreprise utilisatrice après un délai de neuf mois de présence.

<sup>30</sup> 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.



## 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.<sup>31</sup> Les partenaires sociaux<sup>32</sup> 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.<sup>33</sup> 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 1er juillet 2014<sup>34</sup>. La loi Travail, adoptée le 21 juillet 2016, a pour caractéristique essentielle de donner la primauté à l'accord d'entreprise/établissement. Pour le temps partiel, elle maintient néanmoins le monopole de la convention ou de l'accord de branche étendu concernant la détermination de la durée minimale de travail hebdomadaire. Seul un accord de branche peut fixer une durée minimale inférieure à 24 heures hebdomadaires, 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

<sup>31</sup> 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.

<sup>32</sup> 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).

<sup>33</sup> Directive 97/81/CE du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

<sup>34</sup> Cf. site du Ministère du Travail, de l'Emploi, de la Formation professionnelle et du Dialogue Social <http://travail-emploi.gouv.fr>

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).<sup>35</sup>

La législation **allemande**, qui s'appuie sur la « Teilzeit- und Befristungsgesetz » (loi sur le travail à temps partiel et à durée déterminée) ne prévoit pas de durée minimale d'activité. Il existe un droit à temps partiel pour le salarié d'une entreprise lorsqu'il bénéficie d'une ancienneté de plus de six mois et que l'entreprise emploie plus de 15 salariés. L'employeur peut néanmoins refuser une réduction du temps de travail lorsqu'elle perturbe 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 2015, un quart des employés dans la Grande Région travaillent à temps partiel, une valeur plus élevée que celle de l'Union Européenne. C'est dans les composantes allemandes que ces contrats sont les plus fréquents (respectivement 28,4 % et 29,3 % des emplois en Sarre et Rhénanie-Palatinat). Le Luxembourg et la Lorraine enregistrent les proportions les moins élevées (respectivement 18,8 % et 20,2 %).

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

	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Saarland	28,0	28,8	27,4	26,7	27,7	28,3	28,1	27,5	26,8	28,4
Lorraine	18,6	17,2	17,0	17,7	17,4	18,4	19,7	20,9	21,2	20,2
Luxembourg*	17,1	17,7	18,0	18,2	17,8	18,3	18,9	19,2	18,9	18,8
Rheinland-Pfalz	27,0	28,1	27,5	27,8	28,2	28,7	28,3	28,5	28,7	29,3
Wallonie	21,2	21,5	22,2	22,9	23,9	24,4	25,1	25,0	24,0	24,5
<b>GR. Region</b>	<b>23,5</b>	<b>23,8</b>	<b>23,6</b>	<b>24,0</b>	<b>24,4</b>	<b>25,0</b>	<b>25,3</b>	<b>25,6</b>	<b>25,4</b>	<b>25,7</b>
Belgique	22,2	22,1	22,6	23,4	24,0	25,1	25,1	24,7	24,1	24,7
Deutschland	25,8	26,1	25,9	26,1	26,3	26,8	26,8	27,7	27,6	28,0
France	17,2	17,4	17,1	17,5	17,9	18,0	18,1	18,5	19,0	18,8
Luxembourg*	17,1	17,7	18,0	18,2	17,8	18,3	18,9	19,2	18,9	18,8
EU-28 / UE 28	18,0	18,1	18,2	18,7	19,2	19,5	20,0	20,4	20,4	20,4

\* Rupture de série 2015

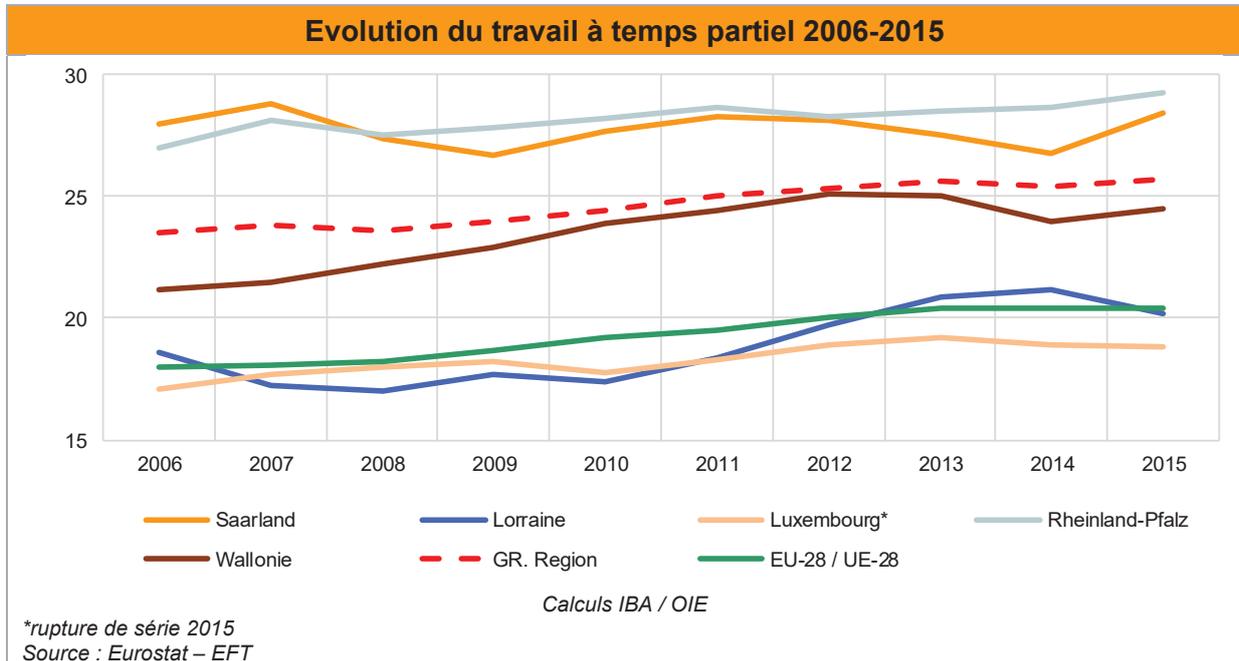
Source : Eurostat – EFT

Calculs IBA / OIE

En termes d'évolution, on constate une tendance à la hausse du temps partiel entre 2006 et 2015 dans la Grande Région. Elle est assez modérée dans l'espace de coopération tout

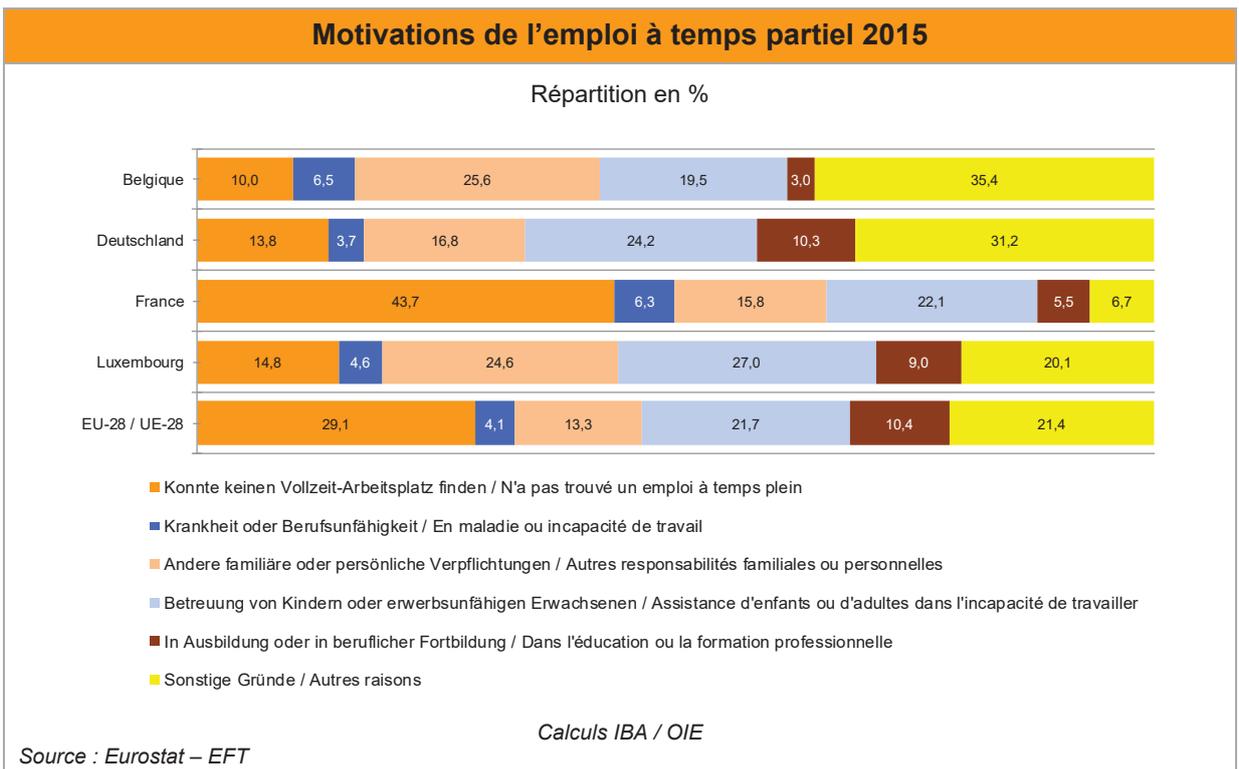
<sup>35</sup> Cf. site du Service public fédéral, Emploi, Travail et Concertation sociale : [www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

comme au niveau européen (respectivement +2,2 points et +2,4 points). Parmi les composantes, c'est la Sarre qui connaît l'évolution la plus faible (+0,4 points) et la Wallonie la plus forte (+ 3,3 points).



### Le travail à temps partiel : une forme de travail subie pour les salariés les moins qualifiés

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 2015, 43,7 % des salariés travaillent à temps partiel car ils n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. Ce phénomène s'est accentué depuis 2013, puisqu'il ne concernait que 39,2 % des salariés à temps partiel. Selon l'Insee, le sous-emploi affecte surtout les ouvriers et employés non qualifiés, les jeunes, et les femmes en situation de précarité<sup>36</sup>. En Belgique, le travail à temps partiel involontaire, moins élevé que dans les autres composantes, est également nettement plus fréquent chez les personnes peu qualifiées<sup>37</sup>. Celles-ci exercent plus souvent des professions élémentaires, en particulier dans l'industrie, l'horeca et la construction qui, au début, requièrent relativement peu d'aptitudes. Les personnes hautement qualifiées décident plus souvent de réduire leur temps de travail en recourant à d'autres régimes, tels que le crédit-temps<sup>38</sup>.

En **Allemagne**, la part du travail à temps partiel involontaire est moins élevée que dans la plupart des composantes, et en baisse depuis 2013. La bonne santé économique du pays permet aux personnes d'intégrer le marché de l'emploi par le biais du temps partiel, et, aux salariés le désirant, d'obtenir un temps complet. Néanmoins, selon une étude de l'IAB<sup>39</sup>, de nombreuses personnes à temps partiel (surtout les femmes) ne souhaiteraient pas forcément revenir à plein temps, mais augmenter leur temps de travail. En France, le temps de travail à temps partiel est assez élevé, puisque la plus grande partie des actifs à temps partiel travaillent entre 15 heures et 29 heures.

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

En Grande Région, la plupart des employés qui travaillent à temps partiel sont des femmes. En 2015, le taux était de 80,7 %, en diminution de 4,6 points de pourcentage par rapport à 2004. La tendance à la baisse se retrouve dans toutes les composantes. C'est au Luxembourg que la part des femmes est la plus élevée avec 82,2 %. La Wallonie enregistre la valeur la plus basse avec 78,8 %.

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

	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Saarland	91,0	84,2	80,2	81,6	82,4	82,7	84,6	83,4	81,6	82,0	80,6	80,9
Lorraine	82,5	85,6	91,3	86,4	86,1	84,3	84,9	82,0	85,8	83,6	78,8	81,3
Luxembourg	91,2	92,0	91,3	91,9	91,2	82,3	87,1	85,2	84,1	82,5	84,0	82,2
Rheinland-Pfalz	86,8	84,5	82,8	81,6	82,8	81,4	81,7	80,3	80,8	81,3	81,3	81,3
Wallonie	82,0	81,4	82,0	80,6	79,9	80,2	79,8	78,5	79,4	79,7	81,0	78,8
<b>GR. Region</b>	<b>85,3</b>	<b>84,1</b>	<b>83,9</b>	<b>82,4</b>	<b>82,8</b>	<b>81,7</b>	<b>82,1</b>	<b>80,6</b>	<b>81,3</b>	<b>81,3</b>	<b>80,8</b>	<b>80,7</b>
Belgique	82,1	80,5	81,4	81,0	80,6	79,8	79,5	78,6	79,0	79,4	79,7	78,2
Deutschland	83,9	82,2	80,3	80,3	80,3	80,0	80,5	79,6	79,3	79,5	79,2	79,0
France	82,4	81,8	82,0	82,0	81,6	81,4	80,0	79,5	79,7	79,3	78,2	77,9
Luxembourg	91,2	92,0	91,3	91,9	91,2	82,3	87,1	85,2	84,1	82,5	84,0	82,2
EU-28 / UE 28	76,9	76,7	76,3	76,3	76,1	75,8	75,3	74,9	74,4	74,0	73,7	73,5

Source : Eurostat – EFT

Calculs IBA / OIE

<sup>36</sup> Insee Première, Une photographie du marché du travail en 2015, juin 2016

<sup>37</sup> Conseil Supérieur de l'Emploi, Rapport 2015, Septembre 2015

<sup>38</sup> En Belgique, les salariés du secteur privé ont droit au crédit-temps. Il s'agit d'un dispositif permettant d'interrompre momentanément sa carrière ou de réduire son temps de travail.

<sup>39</sup> Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB), Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet

En **Belgique**, la majeure partie des travailleurs à temps partiel sont occupés dans le secteur des services non marchands, et plus particulièrement dans la santé humaine et l'action sociale, mais aussi l'enseignement, secteurs traditionnellement féminins. Dans les services marchands, le travail à temps partiel concerne les activités de service administratif et de soutien, d'hébergement, de restauration, vente, distribution, secteurs qui emploient aussi de nombreuses femmes.

Le **Grand-Duché** se distingue en occupant, depuis plusieurs années déjà, la première place pour la part des femmes ayant un emploi à temps partiel. En 2015, l'emploi à temps partiel féminin représente 82,2 % de l'emploi à temps partiel, soit presque 9 points de pourcentage de plus que la moyenne européenne. C'est donc dans cette composante que l'on rencontre le plus fort écart entre les genres. Il s'agit souvent de temps partiel choisi (assistance d'enfants ou d'adultes, autres responsabilités familiales). Cette proportion présente toutefois une tendance à la baisse depuis 2004, avec une forte augmentation du nombre d'hommes à temps partiel.

En **Allemagne**, selon l'étude de l'IAB<sup>40</sup>, le temps partiel répond encore à un partage traditionnel des tâches. D'après le rapport, l'observation de la courbe des âges fait apparaître que les hommes ont recours au temps partiel au début de la vie professionnelle, en parallèle des études, et en fin de carrière, avant ou pendant la retraite. La motivation du temps partiel réside fréquemment dans les études à temps partiel ou le suivi d'une formation continue pour les hommes. Les femmes invoquent davantage des raisons familiales. Elles sont de ce fait plus nombreuses à recourir à ce type d'emploi à l'âge où elles fondent une famille. Le temps partiel est fréquent dans certains secteurs – service public, santé, commerce, ou hôtellerie – qui emploient en majorité des femmes.

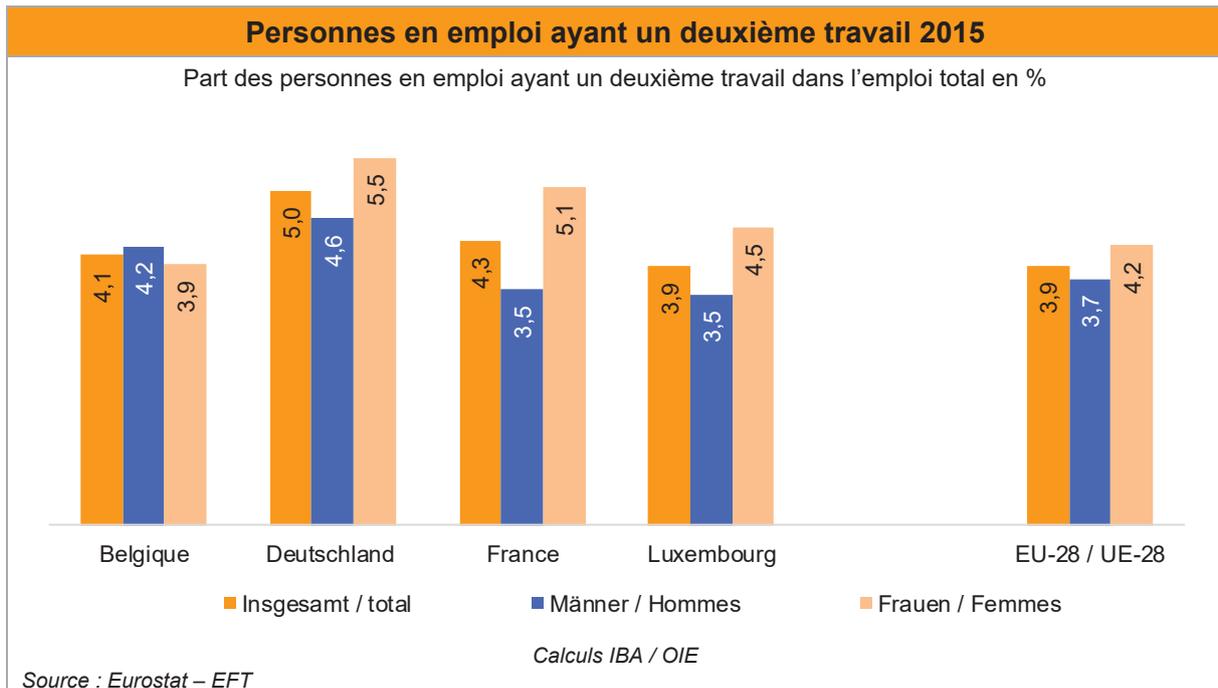
## 2.2 Personnes en emploi ayant un deuxième travail

### *Caractéristiques et évolution*

Le temps partiel peut avoir comme conséquence que les employés occupent – volontairement ou pour des raisons financières – un deuxième emploi. La part des personnes ayant un deuxième travail oscille entre 4 et 5 % dans les pays de la Grande Région. Dans toutes les régions, hormis en Belgique, la valeur est en hausse entre 2013 et 2015. Elle atteint 5 % en Allemagne en 2015. On note une hausse prononcée pour les femmes en France, et des valeurs élevées pour les femmes au Luxembourg également.

---

<sup>40</sup> Cf. Wanger, Susanne (2015) : Frauen und Männer am Arbeitsmarkt – Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet



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 plus de 44 % du temps partiel en France – sont susceptibles d’être attirées en priorité par ce type d’emploi. Il existe différents types d’emploi complémentaire, à savoir à titre de salarié ou d’indépendant.

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**, l’occupation d’un deuxième emploi ne correspond pas forcément à une situation de sous-emploi ou de précarité. Les hommes sont plus nombreux à travailler en tant qu’indépendants à titre complémentaire, tandis que les femmes exercent plus souvent un deuxième emploi en tant que salariées, notamment celles qui travaillent dans le secteur public. Il ne s’agit pas toujours d’une nécessité économique, puisque le deuxième emploi peut être un complément au congé parental et au crédit-temps. L’emploi à titre complémentaire est plus fréquent chez les personnes qualifiées que chez les personnes moyennement et faiblement qualifiées<sup>41</sup>.

<sup>41</sup> Conseil Supérieur de l’Emploi, Rapport 2015, Septembre 2015

Le **Luxembourg** est la composante qui compte la proportion la plus faible de personnes ayant un deuxième emploi. Néanmoins, d'après une étude de la Chambre des salariés du Luxembourg<sup>42</sup>, c'est l'Etat qui a connu la plus forte hausse au sein de l'Europe des quinze.

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 2015. Dans les régions allemandes le pourcentage est relativement élevé, supérieur au 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 de flexibilité permettant éventuellement une réduction des coûts. Cette forme d'emploi offre au salarié une meilleure conciliation travail/vie privée. L'emploi à temps partiel peut donc être souhaitable, pour autant que le salarié prenne cette décision de plein gré et qu'il ne corresponde pas à une situation de sous-emploi. Néanmoins, de nombreuses personnes sont conduites à occuper un emploi à temps partiel, car elles n'ont pas trouvé d'emploi à temps plein. On constate que le temps partiel concerne encore souvent les femmes devant faire face aux responsabilités familiales.

## 2.3 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 mineurs » (« geringfügige Beschäftigung »). Ils ont pour particularité de ne pas être soumis aux cotisations sociales salariales, hormis l'assurance vieillesse. Sont considérés comme mini-jobs les emplois dont la rémunération ne dépasse pas 450 € par mois ou 5 400 € par an<sup>43</sup>. Même si la rémunération varie selon les mois, le montant global annuel ne doit pas être supérieur au plafond mentionné. Tout dépassement de cette somme, même par un autre mini-job, entraîne le versement de cotisations. Le salaire minimum (8,50 €/heure en 2016) est applicable aux mini-jobs. De ce fait, la durée hebdomadaire de travail est de 12h et 13 minutes maximum.

Les charges dues par l'employeur s'élèvent 31,42 %.<sup>44</sup> Dans le secteur de l'aide à domicile, elles sont plus faibles et se montent à 14,90 %. Depuis janvier 2013, tous les salariés nouvellement embauchés sont tenus de cotiser à l'assurance-vieillesse (taux de 3,7 %). 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 avait augmenté de plus d'un

<sup>42</sup> Chambre des salariés du Luxembourg, Panorama Social 2016, mars 2016

<sup>43</sup> Arbeitskammer des Saarlandes, Minijobs et Gleitzonejobs, Arbeits- und Sozialrechtsinfo. Stand : 1/2016 [https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/.../Minijobs\\_Gleitzonejobs\\_2016.pdf](https://www.arbeitskammer.de/fileadmin/.../Minijobs_Gleitzonejobs_2016.pdf)

<sup>44</sup> 13 % pour l'assurance-maladie, 15 % pour l'assurance vieillesse, 2 % pour les impôts, 1,42 % pour les cotisations autres

quart en Allemagne, et de respectivement 16,5 % en Sarre et presque 30 % en Rhénanie-Palatinat. La tendance s'est inversée entre 2013 et 2015, puisqu'une légère baisse est constatée au niveau fédéral (- 0,75 %), plus accentuée en Sarre (- 2,41 %). Le nombre de mini-jobs reste en légère hausse en Rhénanie-Palatinat (+ 1,23 %).

En Allemagne environ 7,4 millions de personnes sont employées dans le cadre d'un mini-job en 2015, chiffre en baisse par rapport à 2013. D'après un rapport de l'IAB, l'introduction du salaire minimum a engendré une diminution du nombre de personnes embauchées exclusivement en mini-job, celles-ci ayant été embauchées en tant que salariés assurés sociaux. On note que les femmes sont concernées majoritairement par ce type d'emploi (60 %), et que pour une grande partie d'entre elles le mini-job constitue l'activité principale.

Les mêmes tendances se retrouvent dans les deux Länder de la Grande Région. En Sarre et en Rhénanie-Palatinat, les femmes représentent respectivement 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 mini-job 2015 (au 31 décembre)**

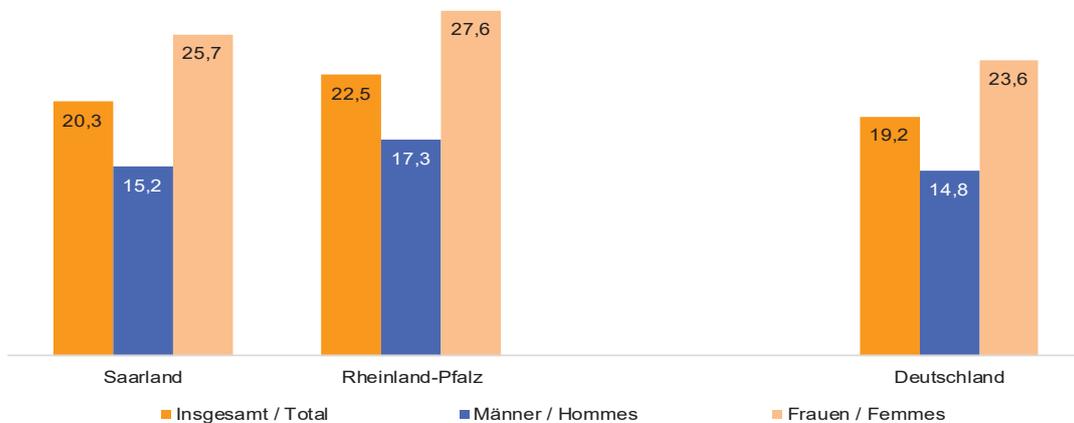
	Total		Hommes		Femmes	
	Total	dont ... en deuxième emploi	total	dont ... en deuxième emploi	total	dont ... en deuxième emploi
Saarland	96.574	28.111	36.982	12.250	59.592	15.861
Rheinland-Pfalz	392.243	130.583	150.018	57.413	242.225	73.170
Deutschland	7.383.251	2.540.365	2.892.838	1.113.647	4.490.413	1.426.718

Source : BA

Calculs IBA / OIE

**« Minijobber » 2015 (au 31 décembre)**

Part des Minijobber sur l'emploi total  
(salariés assujettis à l'assurance sociale obligatoire plus personnes exerçant un emploi mineur) en %



Source : BA

Remarque : Part des Minijobber, incluant les personnes exerçant un mini-job comme deuxième emploi

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

Le recours à ces contrats est fréquent dans le secteur privé des services, tels que le commerce, l'hôtellerie restauration, mais aussi l'éducation. Ils sont proportionnellement nombreux dans des secteurs typiques des femmes, comme le métier d'esthéticienne, ou dans les services à la personne<sup>45</sup>.

En 2015, une proportion non négligeable de personnes (34 %) exercent un mini-job comme deuxième emploi. La législation est en effet intéressante pour les actifs en emploi en Allemagne. Tout salarié « sozialversicherungspflichtig » (assuré social) qui exerce un mini-job en parallèle de son emploi principal ne paie pas de cotisation salariale sur ce revenu supplémentaire (hormis l'assurance vieillesse). La condition est que ce revenu supplémentaire ne dépasse pas 450 €. Au-delà de cette somme, ou s'il exerce un deuxième mini-job, son salaire sera soumis à cotisations<sup>46</sup>.

#### Evolution du nombre des personnes exerçant un mini-job 2005-2015 (au 30 juin, chiffres absolus)

	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
Saarland	90.074	92.479	94.365	94.196	95.728	95.924	96.746	97.265	98.194	98.956	96.753
Rheinland-Pfalz	329.399	343.227	349.597	355.456	363.774	367.090	375.275	378.263	387.028	394.818	392.781

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

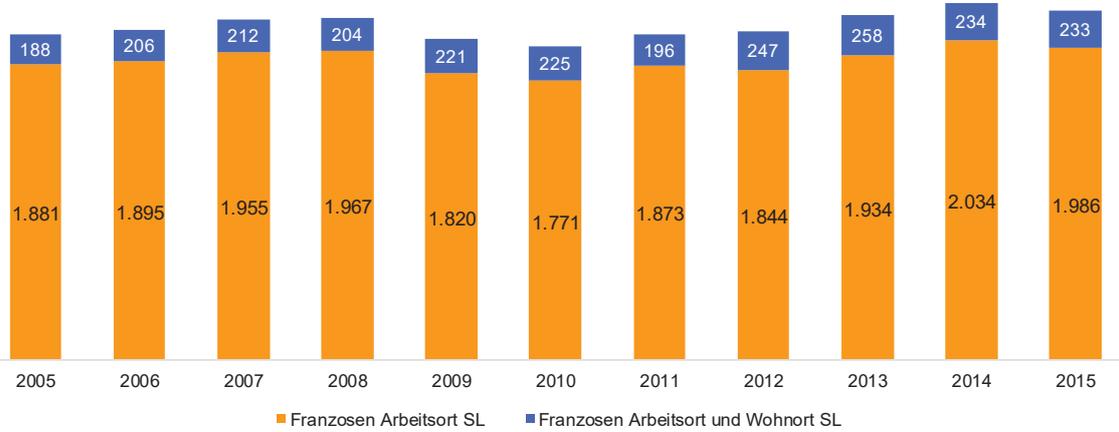
En 2015, 17 945 frontaliers de France en Sarre étaient assujettis à l'assurance sociale. En outre, 1 986 français venaient travailler en Sarre dans le cadre d'un mini-job.

La part des frontaliers français exerçant un mini-job en Rhénanie-Palatinat est très faible. Ces contrats à temps partiel, rémunérés au salaire minimum, sont trop bas pour justifier les déplacements.

<sup>45</sup> Bundesagentur für Arbeit, Der Arbeitsmarkt in Deutschland – Frauen und Männer am Arbeitsmarkt 2016, Arbeitsmarktberichterstattung, Juni 2016

<sup>46</sup> Vgl. die Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, [www.bmas.de](http://www.bmas.de)

**Personnes exerçant un mini-job en Sarre de nationalité française  
2005-2015 (au 30 juin)**



Calculs IBA / OIE

Source : BA

Remarque : Nombre de Minijobber incluant ceux qui exercent un mini-job comme deuxième emploi

### 3. Salaires minima

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

Les salaires minima légaux sont un instrument de pilotage du marché de l'emploi dans le cadre de la politique économique et sociale. Ceci est également le cas en dehors des pays européens, par exemple aux USA, au Canada et au Japon. Selon le rapport du WSI<sup>47</sup>, 37 Etats disposent d'un salaire minimum dans le monde. En janvier 2015, l'Allemagne a introduit pour la première fois un salaire minimum. Ainsi, au sein de l'UE, 22 des 28 Etats membres disposent d'un salaire minimum interprofessionnel, dont l'Allemagne, la Belgique, la France et le Luxembourg. Seuls six pays – Danemark, Finlande, Suède, Autriche, Italie, Chypre – n'ont pas de salaire minimum interprofessionnel, mais des salaires conventionnels fixés par branche. Dans cette partie, nous abordons essentiellement la thématique du salaire minimum interprofessionnel, valable pour l'ensemble des secteurs professionnels. En effet, il existe dans les différents Etats des salaires minima propres à certains secteurs (minima conventionnels). S'ils sont supérieurs au salaire minimum interprofessionnel, ceux-ci sont appliqués. Dans le cas contraire, c'est le salaire minimum qui est mis en œuvre.

#### *Les différentes conceptions du salaire minimum*

Le salaire minimum se définit en général comme une valeur seuil pour les rémunérations nominales au-dessous de laquelle l'employeur ne peut pas passer. Dans le cadre de son agenda du travail décent, l'OIT encourage les Etats 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 rémunérés<sup>48</sup>. Les partisans d'un salaire minimum légal, poursuivant un objectif d'inspiration socio-politique, sont d'avis qu'il permet de limiter les disparités salariales et lutter contre la pauvreté existant dans le secteur des emplois peu qualifiés. Il s'agit par ailleurs de contrecarrer une éventuelle exploitation des travailleurs par des patrons détenant un pouvoir monopsonique.

Les détracteurs du salaire minimum estiment en revanche que le salaire minimum pourrait constituer un frein à l'emploi<sup>49</sup>. Les avis varient aussi au sujet du rôle de cet instrument dans les périodes de crise économique. En 2008, il a été considéré dans certains pays comme un outil de protection sociale pour les travailleurs les plus fragiles. Dans d'autres, à la demande du FMI, il a été gelé (Portugal), ou fortement revu à la baisse (Grèce).

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

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

<sup>47</sup> Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI), Hans-Böckler-Stiftung, Mindestlohnbericht 2016 : anhaltende Entwicklungsdynamik in Europa, 2016

<sup>48</sup> Cf. Organisation Internationale du Travail : Rapport mondial sur les salaires 2012-2013 – Salaires et croissance équitable, 2013

<sup>49</sup> Cf. Franz, Wolfgang : Arbeitsmarktökonomik, 7<sup>e</sup> édition, Berlin 2009, p. 338ss

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

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

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland
<b>Champ d'application</b>	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)
<b>Exceptions</b>	Ne s'applique pas - aux jeunes dans le cadre de l'alternance (apprentis) - aux membres de la famille dans des entreprises familiales - aux salariés ayant un emploi de durée inférieure à un mois	Règles spécifiques pour : - les Voyageurs Représentants Placiers - Stagiaires, apprentis	- Salaire minimum réduit pour les handicapés graves.	- non applicable pour les apprentis, les stagiaires (stage de moins de 3 mois) et pour les jeunes sans formation accomplie - non applicable pour les chômeurs de longue durée dans les 6 premiers mois de leur nouvel emploi
<b>Particularités s'appliquant aux jeunes</b>	Réduction du salaire minimum de 6 % par année au-dessous de 21 ans	- 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	- 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](http://www.emploi.belgique.be), France: <http://travail-emploi.gouv.fr>, Luxembourg: [www.guichet.public.lu](http://www.guichet.public.lu), Allemagne : Bundesministerium der Justiz und für Verbraucherschutz: Gesetz zur Regelung eines allgemeinen Mindestlohns

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

Des disparités existent également dans les Etats au niveau de la fixation et la revalorisation du salaire minimum. Thorsten Schulten<sup>50</sup>, expert en droit du travail et conventions collectives au sein du WSI, mentionne trois modèles globaux :

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

<sup>50</sup> Cf. Schulten, Thorsten : Die Entwicklung in Europa – Geht der Trend in Richtung gesetzliche Mindestlöhne ? Vortrag Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (WSI) – Hans Böckler Stiftung im Rahmen der UNIA Fachtagung « Gute Arbeit zu fairen Löhnen », Zürich 2008, p. 4

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

### Fixation et revalorisation des salaires minima

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland
<b>Méthode de fixation</b>	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)
<b>Revalorisation</b>	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 et sur la moitié de l'augmentation moyenne des salaires des ouvriers et des employés (Modèle 3) 2. Tous les ans au 1er janvier par décret pris en Conseil des 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)	Revalorisation tous les deux ans sur décision de la commission sur les salaires minima. (Modèle 1)
<b>Evolution</b>	Pas de revalorisation depuis 2013, la hausse des prix ayant été très faible.	Augmentation en janvier 2016 : + 0,6%	Augmentation en janvier 2015 Augmentation prévue en janvier 2017 (+1,39 %)	Augmentation prévue en janvier 2017 (+ 4 %)

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

En **France**, depuis 2014, le taux de revalorisation du Smic est calculé en fonction de deux critères : l'inflation mesurée pour les 20 % des ménages ayant les plus faibles revenus d'une part, et sur la base de la moitié du gain de pouvoir d'achat du salaire horaire moyen des ouvriers et des employés d'autre part. Le montant du SMIC est réévalué de façon automatique au moins une fois par an au mois de janvier. Toutefois, le gouvernement peut décider un « coup de pouce supplémentaire », c'est-à-dire augmenter encore le Smic à tout moment au cours de l'année. Cela n'a pas été le cas ces dernières années. La hausse du Smic n'a été que de + 0,6 % en janvier 2016, selon l'application de la formule de calcul évoquée ci-dessus, soit une augmentation de quelques euros par mois par rapport à 2015. Le maintien du niveau du salaire réel est néanmoins maintenu, de par l'indexation du salaire minimum sur l'inflation.

En **Belgique**, le salaire minimum pour le secteur privé n'est pas fixé par la loi. Il est déterminé par le Conseil National du Travail dans une convention salariale, la Convention Collective de travail n°43. Cette convention salariale a la même force obligatoire qu'un salaire minimum

légal. Il s'agit du Revenu Minimum Mensuel Moyen Garanti (RMMMMG), qui constitue la limite inférieure absolue pour la rémunération, pour les secteurs qui n'ont pas fixé de salaire minimum. Le RMMMMG n'est pas exactement équivalent à un salaire minimum mensuel. En effet, il comprend certaines sommes payées dans le courant de l'année. Ainsi, une prime de fin d'année ou un treizième mois, par exemple, entre en ligne de compte pour s'assurer du respect du RMMMMG. Le niveau du revenu minimum est lié à l'indice des prix à la consommation. Il varie donc suivant les fluctuations de cet indice. La Belgique compte parmi les pays qui n'ont pas procédé à un réajustement depuis un certain nombre d'années (2013).

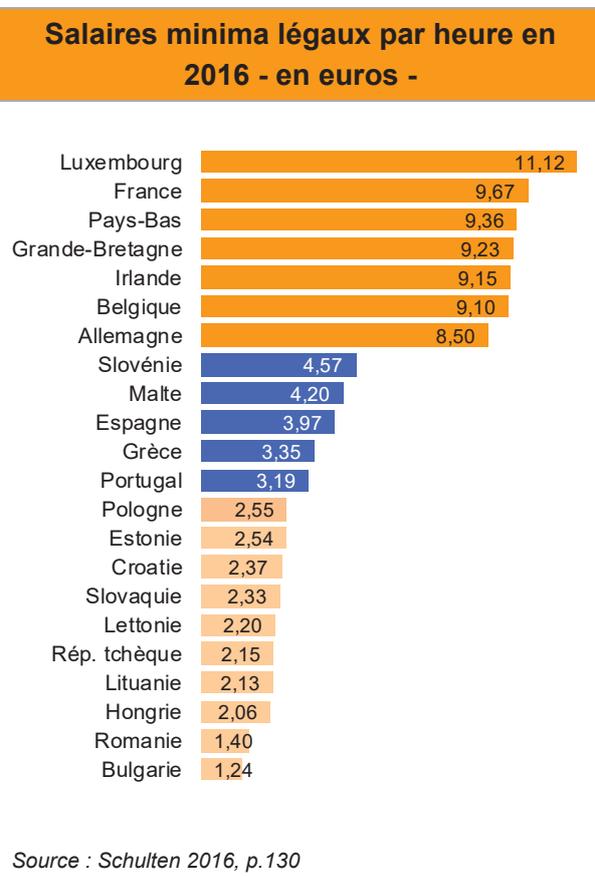
Au **Luxembourg**, le Salaire Social Minimum peut être adapté tous les 2 ans en fonction de l'évolution du niveau moyen des rémunérations. Lorsque le niveau moyen des rémunérations a augmenté par rapport au salaire social minimum, le niveau du Salaire Social Minimum peut être relevé pour combler partiellement ou intégralement cet écart. Le Salaire Social Minimum est d'autre part indexé à l'évolution du coût de la vie. Il a été revalorisé en janvier 2015 et sera à nouveau augmenté en janvier 2017 (+1,4%).

En **Allemagne**, le salaire minimum, introduit en janvier 2015, bénéficiera d'un bon coup de pouce puisqu'il sera augmenté de 4% au 1er janvier 2017. La Commission sur les salaires minimum, qui doit se prononcer tous les deux ans, s'est appuyée sur l'augmentation des salaires moyens dans le secteur privé pour décider de cette augmentation, mais également dans le secteur public.

#### **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 11,12 euros (Luxembourg) et 1,24 euros (Bulgarie) par heure. Selon la banque de données du WSI<sup>51</sup>, trois groupes de pays apparaissent en 2016.

Le premier groupe, avec des salaires minima relativement élevés, comprend en tout sept Etats, dont font partie les quatre pays de la Grande Région. Pour tous ces pays le salaire minimum est au-dessus de 9 euros, sauf pour l'Allemagne (8,50 € en 2016), qui se situe loin en dessous de ce groupe de tête, largement dominé par le Luxembourg (11,12 €). Le deuxième groupe avec des salaires minima nettement plus bas, variant entre 4,57 et 3,19 euros par heure, comprend les pays d'Europe du sud membres de l'UE ainsi que la Slovénie. Le troisième groupe enfin se compose exclusivement de



<sup>51</sup> Cf. Wirtschafts- und Sozialwissenschaftliches Institut (Forschungsinstitut der Hans-Böckler-Stiftung) : WSI-Mindestlohndatenbank, Januar 2016

pays d'Europe centrale et orientale où les salaires minima très bas s'échelonnent entre 2,55 et 1,24 euros par heure.

Les différences de niveau entre les salaires minima nationaux se réduisent lorsque l'on se base sur les standards de pouvoir d'achat (SPA). Si l'on prend en compte le coût de la vie, le rapport entre les salaires minima les plus bas et les plus élevés diminue. Il passe de 1:9 à environ 1:4. Dans le groupe de tête, l'Allemagne remonte au niveau de la Belgique (respectivement 8,50 € et 8,48 € par heure). Le salaire minimum, basé sur le SPA, reste toutefois au-dessous du niveau de la France et du Luxembourg (respectivement 9,40 € et 9,11 € par heure).

### Disparités sur la valeur relative des salaires minima

« L'indice Kaitz »<sup>52</sup> permet de définir le montant relatif du salaire minimum dans un environnement économique et souligne l'importance des réglementations nationales. En mettant en relation le salaire minimum légal et le salaire médian<sup>53</sup>, il fait apparaître des niveaux de pouvoir d'achat très différents selon les pays.

En Europe, la valeur relative du salaire minimum oscille entre 37 et 68 % du salaire médian. C'est en France que la proportion est la plus élevée dans les quatre pays de la Grande Région. Le Luxembourg atteint un niveau relativement élevé, tandis que l'Allemagne n'est qu'à 48 %. 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)<sup>54</sup>. Le relevé synoptique indique entre autres le montant du salaire minimum et les différents critères en vigueur dans les quatre pays de la Grande Région disposant d'un salaire minimum légal.

### Salaires minima légaux dans les pays composant la Grande Région

	Belgique	France	Luxembourg	Deutschland
<b>Désignation officielle</b>	RNMMG (revenu minimum mensuel moyen garanti)	SMIC (salaire minimum interprofessionnel de croissance)	SSM (salaire social minimum)	Flächendeckender, branchenübergreifender gesetzlicher Mindestlohn
<b>Année d'introduction</b>	1975	1970	1973	2015
<b>Montant (par heure)</b>	en Euro: 9,10 en SPA: 8,48 Kaitz : 51 %	en Euro: 9,67 en SPA: 9,11 Kaitz : 61 %	en Euro: 11,12 en SPA: 9,40 Kaitz : 57 %	en Euro: 8,50 en SPA: 8,50 Kaitz : 48 %
<b>Type de salaire</b>	Salaire mensuel	Salaire horaire	Salaire mensuel	Salaire horaire
<b>Pourcentage de bénéficiaires</b>	Non indiqué (ou 1996 : 4 % selon Dolado 1996)	10,8 % (Insee 2014)	15,7% (IGSS 2012)	4% Allemagne de l'Ouest (DESTATIS) 11% Allemagne de l'Est (DESTATIS)

Source : basé sur ILO (Organisation internationale du travail) (2012), Schulten 2016 : WSI-Mindestlohnbericht 2016, p.130 svv

<sup>52</sup> Kaitz : nom de l'économiste américain Hyman Kaitz.

<sup>53</sup> Salaire tel que la moitié des salariés gagne moins et l'autre moitié gagne plus.

<sup>54</sup> Cf. Schulten, Thorsten : WSI-Mindestlohnbericht 2016

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

On note de grandes disparités au niveau du pourcentage de salariés percevant des salaires minima. La France et le Luxembourg font partie des pays où le nombre de personnes concernées est relativement haut. La proportion des bénéficiaires du SMIC s'établit à 10,8 % de l'ensemble des salariés en **France** (2014)<sup>55</sup>. La part des bénéficiaires a diminué régulièrement entre 2005 et 2010. Elle est en progression continue depuis.

Au **Luxembourg**, le Salaire Social Minimum était octroyé à 15,7 % des salariés<sup>56</sup> (2012). Malgré le changement méthodologique advenu en 2009, on constate que la proportion de salariés rémunérés au SSM est grandissante<sup>57</sup>. 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.

On ne dispose malheureusement pas de chiffre récent pour la **Belgique** : si l'on fait uniquement référence à l'année 1996, le pourcentage de personnes concernées était de l'ordre de 4 %, alors qu'il s'élevait à environ 11 % en France et au Luxembourg<sup>58</sup>. On peut donc supposer que le pourcentage de bénéficiaires de salaires minima en Belgique est resté assez faible bien que le salaire minimum ait atteint à peu près le même niveau que celui fixé en France. Ce phénomène peut s'expliquer par le fait que les taux minimaux fixés dans le cadre d'accords collectifs sectoriels dépassent le salaire minimum national d'environ 15 % à 30 %. En France par contre, le salaire minimum national est généralement supérieur aux taux minimaux convenus dans le cadre d'accords collectifs. Dans les pays disposant d'un salaire minimum national et largement couverts par des accords collectifs sectoriels, les impacts d'un salaire minimum dépendent fortement du montant des taux minimaux de rémunération<sup>59</sup>.

### **Salaire minimum en Allemagne en 2015 : quelle répercussion pour les salariés ?**

L'Allemagne a introduit un salaire minimum généralisé de 8,50 € brut/h au 1<sup>er</sup> janvier 2015, dans le cadre de la Mindestlohngesetz (loi sur le salaire minimum). En 2014, selon l'enquête

<sup>55</sup> Chiffres INSEE

<sup>56</sup> Chiffres IGSS – Salariés hors fonctionnaires

<sup>57</sup> 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.).

<sup>58</sup> Cf. Dolado, J. et al: The Economic Impact of Minimum Wages in Europe, 1996

<sup>59</sup> Cf. Ioakimoglou, E./Soumeli, E.: Niedriglohnempfänger und Arbeitnehmer mit Einkommen unter dem Existenzminimum, 2003

sur les salaires VSE (Verdienststrukturhebung), 4 millions de salariés<sup>60</sup> percevaient un salaire horaire moindre et étaient de ce fait concernés par la mise en œuvre du salaire minimum, soit 9,3 % des salariés dans l'ouest de l'Allemagne, et 20,7 % à l'est. Les secteurs qui ont bénéficié de la revalorisation des salaires sont les secteurs à bas salaires, souvent sans convention collective. Il s'agit avant tout des secteurs restauration/ gastronomie, commerce de détail, alimentation, ainsi que le transport et entreposage. Les secteurs où les salaires sont généralement plus élevés (bâtiment, construction de machines, finance, service public) ont été beaucoup moins impactés. Par ailleurs certaines branches (au nombre de 18) bénéficiaient avant 2015 de salaires minima, qui n'avaient toutefois pas force de loi et n'étaient donc pas toujours appliqués. Tous ces secteurs ont dû respecter le salaire minimum de la branche, du moins à hauteur du salaire minimum généralisé à partir de janvier 2015.

Parmi les secteurs à bas salaires, certains ont bénéficié de la période transitoire leur permettant de verser des salaires inférieurs au salaire minimum pendant deux ans. Il s'agit notamment de l'industrie de la viande, de la coiffure, agriculture et forêts<sup>61</sup>. Ce n'est donc qu'au 1<sup>er</sup> janvier 2017 que ces secteurs devront respecter le salaire minimum interprofessionnel.

Concernant la mise en œuvre du salaire minimum et la hausse effective des salaires, le rapport de la commission sur le salaire minimum<sup>62</sup> s'appuie sur les données d'une enquête sur les salaires. Le salaire horaire moyen a augmenté de 1,5 % en 2015 en Allemagne. Cette moyenne cache de grandes disparités, puisque les salaires horaires ont augmenté en moyenne de 7,5 % dans les secteurs où les revenus étaient particulièrement bas dans l'est de l'Allemagne, et pour les employés non qualifiés. Pour les autres catégories socio-professionnelles, l'augmentation oscille entre 2 et 3 % selon le niveau et la taille de l'entreprise à l'ouest, et entre 3 et 5 % à l'est. Certains secteurs ont bénéficié d'augmentations significatives du salaire brut horaire, et particulièrement à l'est, entre 2014 et 2015, comme le service poste et expédition, hôtellerie-restauration en Saxe. A l'ouest, les salaires dans le service santé et service social ont progressé nettement en Sarre et Rhénanie-Palatinat.

De nombreuses études voient dans l'introduction du salaire minimum un risque de diminution du nombre d'emplois, en raison de l'augmentation du coût du travail. L'évolution du nombre d'emplois est toutefois dépendante de plusieurs facteurs. En 2014 et 2015, l'Allemagne bénéficiait d'une bonne conjoncture économique. L'introduction du salaire minimum s'est donc effectuée dans un cadre favorable. Entre janvier et avril 2015, l'augmentation du nombre d'assurés sociaux s'est poursuivie. Dans les secteurs où le salaire minimum a été appliqué (hôtellerie-restauration, transport-logistique, « autres services » tels que call-center ou service sécurité), le nombre d'assurés sociaux a également augmenté entre 2014 et 2015. La baisse du chômage s'est poursuivie entre 2014 et 2015. Le rapport de la commission note toutefois une hausse des prix en 2015 dans les secteurs fortement impactés par le salaire minimum, et où les coûts de personnel représentent une grande part de l'activité : il s'agit notamment des

<sup>60</sup> Ce chiffre exclut les apprentis, les stagiaires, et les personnes de moins de 18 ans, non concernées par le salaire minimum.

<sup>61</sup> D'autres secteurs ont bénéficié de la période transitoire dans l'est de l'Allemagne : travail intérimaire, textile et habillement, nettoyage de vêtements.

<sup>62</sup> Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns. Bericht der Mindestlohnkommission an die Bundesregierung nach § 9 Abs.4 Mindestlohngesetz, Juin 2016

secteurs transport de personnes (taxis, transport fluvial), cafés, restaurants, restauration rapide, ainsi que poste et acheminement du courrier.

Même s'il signifie une hausse de salaire pour une certaine catégorie de population, le salaire minimum en Allemagne, comme dans tous les autres pays européens, se situe toutefois au-dessous du seuil des bas salaires (Allemagne : 9,54 € par heure en 2010)<sup>63</sup>.

---

<sup>63</sup> Seuil des bas salaires : salaire inférieur à 2/3 du salaire médian.

## 4. La nouvelle législation du travail en France (Loi El Khomri)<sup>64</sup>

La loi Travail, définitivement adoptée le 21 juillet 2016 par le Parlement français, apporte d'importantes modifications en matière de droit du travail. Elle introduit de nombreuses mesures d'assouplissement. Sa caractéristique principale est de favoriser la **négociation d'entreprise**. La nouvelle loi instaure, entre autres, la primauté des accords d'entreprise sur ceux de branche sur certains points du droit du travail, notamment en matière de durée du travail et des congés. La volonté du gouvernement est d'attribuer davantage d'autonomie aux entreprises pour organiser le temps de travail en fonction des fluctuations d'activité. La loi introduit également des assouplissements pour la gestion du personnel. Elle rend le licenciement économique plus simple et permet une plus grande flexibilité du travail dans le cadre du développement d'une entreprise ou de difficultés de cette dernière. Pour le salarié, la nouvelle loi privilégie la sécurisation des parcours et prend en compte les activités tout au long de la vie : pour chaque citoyen d'âge actif, un compte personnel d'activité est mis en place qui englobe le compte personnel de formation, le compte pénibilité et le compte d'engagement citoyen<sup>65</sup>.

### 4.1 Les modifications concernant la fixation du temps de travail

L'article 2 de la loi Travail a été particulièrement critiqué par les opposants au projet de loi parce qu'il introduit une « inversion de la hiérarchie des normes ». En matière de temps de travail, il prévoit en effet qu'un accord négocié au sein de l'entreprise (accord collectif) puisse remplacer les dispositions d'un accord de branche, même si ces dispositions sont plus favorables pour les salariés. Au contraire de la CFDT<sup>66</sup>, la CGT<sup>67</sup> exigeait donc le retrait de cet article 2.

#### ***La fixation de la durée maximale de travail : une dérogation peut désormais être obtenue par accord d'entreprise***

En France le droit du travail limite le temps de travail maximum à 48 heures au cours d'une même semaine, ou 44 heures sur une période de 12 semaines consécutives. La loi prévoyait une **dérogation** à la durée maximale de 44 heures, dans la limite de 46 heures en moyenne sur 12 semaines. Cette dérogation était possible dans le cadre **d'un accord de branche validé par décret**.

La nouvelle loi ne remet pas en question ces limites de temps de travail. En revanche, la dérogation peut désormais être obtenue **par accord d'entreprise/établissement** ou, à défaut, par accord de branche, sans validation par décret de l'accord de branche.

<sup>64</sup> Ce chapitre a été élaboré avec l'aimable coopération de Rachid Belkacem, Université de Lorraine.

<sup>65</sup> Liaisons sociales Quotidien, 25 et 26 juillet 2016, Liaisons sociales Quotidien 5 septembre 2016

<sup>66</sup> Confédération Française Démocratique du Travail, syndicat

<sup>67</sup> Confédération Générale du Travail, syndicat

**Les heures supplémentaires : la majoration est désormais fixée par accord d'entreprise**

Le droit du travail français fixe la majoration des heures à 25 % pour les huit premières heures supplémentaires. En cas de convention collective, c'est le taux fixé par la branche qui doit être respecté.

La loi Travail indique que le taux de majoration des heures supplémentaires est désormais fixé par accord d'entreprise/établissement ou, à défaut, par convention/accord de branche, sans pouvoir être inférieur à 10 %.

D'autres aspects concernant la durée du travail peuvent également être décidés par accord d'entreprise, tels que notamment la définition des forfaits annuels (temps de travail annuel), l'aménagement du temps de travail sur trois ans, la contrepartie aux temps d'habillage ou déshabillage.

Certaines dispositions concernant les congés payés peuvent relever de la négociation : période de référence, période de prise de congés, majoration de la durée du congé en raison de l'âge ou de l'ancienneté, mise en œuvre des congés spéciaux.

<p><b>L'accord de branche – Définition :</b></p> <p>Une branche professionnelle est une organisation regroupant toutes les entreprises d'un même secteur d'activité. Son périmètre est défini par une convention collective. Un accord de branche (ou convention collective) est un texte conclu entre les syndicats de salariés et d'employeurs sur divers thèmes liés au travail. Il permet de définir un cadre juridique négocié entre partenaires sociaux et adapté à la branche professionnelle en matière de droit du travail. Dans une branche professionnelle, un OPCA<sup>68</sup> peut être désigné pour recevoir les fonds relatifs à la participation à la formation professionnelle continue des entreprises.</p>	<p><b>L'accord collectif ou d'entreprise – Définition :</b></p> <p>Un accord collectif est un accord conclu entre un employeur ou un groupement d'employeurs et une ou plusieurs organisations syndicales (délégués syndicaux de l'entreprise) en vue de fixer des règles relatives aux conditions de travail, à l'emploi ou aux garanties sociales des salariés.</p> <p>Pour entrer en application, un accord collectif ou un accord d'établissement doit être signé par un ou plusieurs syndicats représentatifs représentant au moins la moitié des suffrages exprimés au premier tour des dernières élections professionnelles.</p>
<p>Afin de favoriser une culture du dialogue et de la négociation, la loi Travail instaure de nouvelles règles du jeu en matière de négociation collective. Elle généralise le principe de l'accord majoritaire tout en prévoyant des possibilités de valider des accords minoritaires par référendum. Cette loi donne la possibilité de faire des référendums à la demande des syndicats minoritaires même si les syndicats majoritaires s'opposent.</p>	

<sup>68</sup> Organisme Paritaire Collecteur Agréé

## 4.2 Modifications concernant la gestion du personnel

### ***Une nouvelle définition du licenciement économique qui facilite sa mise en œuvre par les entreprises***

Le texte définit avec plus de précisions les motifs pouvant entraîner un licenciement économique. Les difficultés économiques rencontrées par l'entreprise pourront notamment être caractérisées par une baisse des commandes ou du chiffre d'affaires pendant un certain nombre de trimestres consécutifs, qui varie en fonction de la taille de l'entreprise.

Il suffira désormais que l'entreprise remplisse ces conditions posées par la législation pour que le licenciement économique soit mis en œuvre. Il sera alors difficile pour un salarié de contester le motif économique de son licenciement dès lors que ces critères sont réunis. Cette définition plus précise, avec l'introduction de nouveaux critères, aura également pour effet de réduire le pouvoir d'interprétation des tribunaux quant aux motifs économiques avancés par l'entreprise pour justifier le licenciement.

### ***Adaptation de l'entreprise en cas de développement : accords offensifs pour l'emploi***

Actuellement, la loi prévoit la possibilité pour une entreprise qui rencontre des difficultés de signer un « accord de maintien dans l'emploi » (également appelé « accord défensif ») dans lequel peuvent notamment être prévues des modifications de salaires ou de temps de travail.

Dans un but de « développement de l'emploi », la nouvelle loi prévoit d'ouvrir cette possibilité d'accord en cas de développement de l'entreprise (accord dit « offensif »), notamment lorsque celle-ci souhaite conquérir de nouveaux marchés et signe de nouveaux contrats. L'entreprise pourra alors **faire travailler davantage ses salariés afin de répondre aux nouveaux besoins de son activité. Cet « accord de développement de l'emploi » pourra être appliqué pendant une durée de 2 ans.**

Le texte prévoit qu'un salarié qui refuserait de se voir appliquer l'accord **pourra être licencié par l'employeur** dans le cadre d'un licenciement économique. Un parcours d'accompagnement personnalisé du salarié cofinancé par l'entreprise est également prévu.

## 4.3 Autres dispositions

### ***Création du compte personnel d'activité (CPA), et aménagement du compte personnel de formation (CPF)***

Le CPA est un compte qui sera ouvert pour chaque personne qui débute sa vie professionnelle et qu'elle gardera jusqu'à sa retraite. Il concernera tous les actifs, quel que soit leur statut (salariés du secteur privé, fonctionnaires, travailleurs indépendants, demandeurs d'emploi). Les droits seront attachés à la personne : quels que soient les changements d'emploi ou de statut, le CPA suit la personne qui conserve ses droits.

Le CPA intégrera le Compte Personnel de Formation, le Compte Personnel de prévention de la Pénibilité et un nouveau Compte Engagement Citoyen.

**Indemnités aux prud'hommes**

Tout salarié qui juge être licencié abusivement pouvait agir aux Prud'hommes afin d'obtenir des indemnités. Actuellement ces sommes ne faisaient l'objet d'aucune limitation. Leur montant était fixé librement par les juges qui déterminaient au cas par cas le montant. Ce qui était une source d'incertitude pour les employeurs qui ne pouvaient pas à l'avance déterminer le coût des licenciements. Initialement, il était prévu d'instaurer des plafonds qui dépendaient d'un barème sur le critère de l'ancienneté (exemple : un salarié qui a une ancienneté entre 2 et 5 ans n'aurait pas pu toucher plus de 6 mois de salaire). Dans cette Loi, le barème ne sera plus qu'indicatif pour les conseils de prud'hommes sauf si le salarié et l'employeur demandent conjointement au Juge son application.

**Visite médicale d'embauche**

Cette Loi supprime également la visite médicale d'embauche systématique pour recentrer le dispositif sur les salariés exposés à des risques professionnels (visite d'information et de prévention pour les autres dispensée par un professionnel de santé). De plus, l'espacement dans le temps des visites médicales périodiques sera augmenté (actuellement de 2 ans).

**Garantie jeunes généralisée par la Loi à l'ensemble du territoire**

Il s'agit d'un dispositif permettant à un jeune de 18 à 25 ans en situation de décrochage d'être accompagnée par une mission locale pour trouver un emploi en touchant une aide mensuelle.

# Annexe



## Remarques par rapport aux données

### **Potentialités et limites de l'enquête sur les forces de travail**

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

Les données mentionnées sont disponibles dans la banque de données REGIO d'Eurostat sur Internet pour les différentes composantes de la Grande Région.<sup>69</sup> Comme dans chaque sondage, on ne peut exclure intégralement toute erreur d'échantillonnage.<sup>70</sup> 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).<sup>71</sup>
- ▶ Du fait d'une modification méthodologique, Eurostat dispose pour les statistiques sur le marché de l'emploi d'une série chronologique et historique allant jusqu'en 2001 et d'une série chronologique depuis 1999.<sup>72</sup> Les méthodes de calcul étant différentes, on ne peut exclure des divergences entre les deux séries ; c'est pourquoi nous recourons uniquement à la deuxième série.
- ▶ Les séries chronologiques peuvent parfois être incohérentes. Suite à l'ajustement de l'enquête continue, les données lorraines et luxembourgeoises par exemple présentent des incohérences en 2003.

---

<sup>69</sup> Luxembourg = NUTS 0 ; Sarre = NUTS 1 ; Rhénanie-Palatinat = NUTS 1 ; Wallonie = NUTS 1 ; Lorraine = NUTS 2.

<sup>70</sup> 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).

<sup>71</sup> 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 310 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.

<sup>72</sup> 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.

### **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)<sup>73</sup>, est la principale source d'informations sur les marchés régionaux du travail à l'échelle européenne. Elle est donc la seule source disponible permettant de faire des comparaisons transfrontalières des marchés du travail dans la Grande Région. La définition du chômage utilisée pour les comparaisons internationales selon les critères du BIT s'écarte toutefois de la définition du nombre de chômeurs inscrits aux termes des dispositions réglementaires en vigueur dans les différents pays, ces dernières n'étant pas directement comparables dans une perspective transfrontalière. Ainsi, les statistiques du BIT sur le marché du travail peuvent contenir des actifs inoccupés qui ne sont pas considérés comme tels par les agences nationales et/ou régionales de l'emploi. Le cas de figure inverse peut également se présenter, à savoir que les statistiques nationales et/ou régionales sur le chômage considèrent comme étant au chômage des personnes qui, selon les critères du BIT, ne font pas partie des actifs inoccupés. Ceci explique les différences apparaissant entre les taux de chômage basés sur l'EFT et les taux déclarés dans les différents Etats et régions dans le cadre des dispositions réglementaires en vigueur.

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

---

<sup>73</sup> 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.

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 ans<sup>74</sup> qui, pendant la semaine de référence, ont travaillé au moins une heure contre paiement d'une rémunération ou dans le cadre d'une activité indépendante ou d'assistance.<sup>75</sup> Les personnes qui ont un contrat de travail formel, mais sont provisoirement absentes pendant la période de référence (maladie, congés, conflits de travail ou formation) sont considérées comme des actifs.

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

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

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

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

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

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

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

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

<sup>74</sup> D'au moins 16 ans en Espagne, en Italie et au Royaume-Uni ; de 15 à 74 ans au Danemark, en Estonie, en Hongrie, en Lettonie, en Finlande, en Suède et en Norvège et de 16 à 74 ans en Islande.

<sup>75</sup> Ce concept relatif à l'activité s'écarte sensiblement de la compréhension usuelle du terme. Ceci est problématique dans le cadre des enquêtes effectuées auprès des ménages lorsque les personnes interrogées se considèrent principalement comme des retraités, des chômeurs, des femmes au foyer ou des étudiants et n'indiquent pas dans l'interview qu'elles exercent de petites activités accessoires.

**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 – 2014 : Valeur provisoire) 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<sup>er</sup> 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 450 euros depuis le 1<sup>er</sup> janvier 2013.

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



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

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

Informations supplémentaires  
Dr. Jeanne Ruffing (coordinatrice)  
Marie Feunteun, Alexa Holz-Himbert  
c/o INFO-Institut  
Pestelstraße 6  
D- 66119 Saarbrücken  
+49 (0) 681 / 9 54 13-12  
[www.iba-oie.eu](http://www.iba-oie.eu)

**Le réseau des instituts spécialisés**

**INFO-Institut** (Saarland und Rheinland-Pfalz)

[www.info-institut.de](http://www.info-institut.de)

**Centre de Ressources et de Documentation des EURES Transfrontaliers de Lorraine** (Lorraine)

[www.frontalierslorraine.eu](http://www.frontalierslorraine.eu)

**Lorraine Parcours Métiers** (Lorraine)

[www.lorpm.eu](http://www.lorpm.eu)

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

[www.iweps.be](http://www.iweps.be)

**DGStat** (DG Belgique)

[www.dgstat.be](http://www.dgstat.be)

**ADEM – LISER**

**Agence pour le développement de l'emploi** (Luxembourg)

[www.adem.public.lu](http://www.adem.public.lu)

**Luxembourg Institute of Socio-Economic Research** (Luxembourg)

[www.liser.lu](http://www.liser.lu)



## Portraits des instituts spécialisés



### INFO-Institut

#### Sarre et Rhénanie-Palatinat



L'INFO-Institut est un institut de conseil et de recherche. Outre les questions de stratégie des entreprises et de développement des organisations, l'institut traite des sujets de recherche ayant trait au marché de l'emploi et à la région. Les activités portant sur le développement régional ne sont pas limitées au territoire national, mais axées sur le territoire de la Grande Région, et revêtent donc une dimension européenne.

### ADEM, LISER

#### Luxembourg



L'Agence pour le développement de l'emploi (ADEM) est le service public de l'emploi au Luxembourg, placée sous l'autorité du Ministère du Travail, de l'Emploi et de l'Economie sociale et solidaire. LISER est un institut de recherche public luxembourgeois, sous la tutelle du Ministère de l'Enseignement Supérieur et de la Recherche. Ses travaux de recherche se concentrent essentiellement sur le domaine de la politique sociale et économique. Dans le cadre du réseau de l'OIE, les missions essentielles de l'ADEM et de LISER sont l'information sur les conditions de vie et de travail au Grand-Duché de Luxembourg et l'analyse du marché du travail dans la Grande Région, en collaboration avec l'OIE et ses partenaires.

### 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'Etat 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 avaient 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'Evaluation, de la Prospective et de la Statistique** **Wallonie**



L'IWEPS est un institut scientifique public d'aide à la prise de décision à destination des pouvoirs publics. Par sa mission scientifique transversale, il met à la disposition des décideurs wallons, des partenaires de la Wallonie et des citoyens des informations diverses qui vont de la présentation de statistiques et d'indicateurs à la réalisation d'études et d'analyses approfondies dans les champs couverts par les sciences économiques, sociales, politiques et de l'environnement. Par sa mission de conseil stratégique, il participe activement à la promotion et la mise en œuvre d'une culture de l'évaluation et de la prospective en Wallonie.

## Bibliographie

- Arbeitskammer des Saarlandes : Information sur le droit du travail, Mini-jobs et Gleitzonejobs, 2016 .
- Bosch, G. / Kalina, T. / Weinkopf, C. : Mindestlöhne in Deutschland. In : Friedrich-Ebert-Stiftung – Gesprächskreis Arbeit und Qualifikation. WISO-Diskurs, Bonn, 2009.
- Bundesagentur für Arbeit : Arbeitsmarktberichterstattung, Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, 2016.
- Bundesagentur für Arbeit : Arbeitsmarktberichterstattung, Zeitarbeit, Aktuelle Entwicklungen, 2016.
- Bundesministerium für Arbeit und Soziales : Pressemitteilung : Klare Regeln für Leiharbeit und Werkverträge, 2016.
- CDU, CSU, SPD: Koalitionsvertrag 18. Legislaturperiode – Deutschlands Zukunft gestalten, 16.Dezember 2013.
- Chambre des Salariés du Luxembourg : Panorama social 2016, mars 2016.
- Chambre des Salariés du Luxembourg : Econews, 2013.
- Conseil d'orientation pour l'emploi : L'évolution des formes d'emploi, 2014.
- 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.
- Conseil Economique et Social de Wallonie : Les politiques d'emploi en Wallonie après la Sixième Réforme de l'Etat, décembre 2015.
- Conseil supérieur de l'Emploi : Rapport 2015, septembre 2015.
- Dolado, J. et al : The Economic Impact of Minimum Wages in Europe. In : Economic Policy, p. 319-370, 1996.
- Federgon (Fédération des prestataires de services RH) : Qui sont les travailleurs intérimaires ?, 2015.
- France Stratégie : La note d'analyse : Le temps partiel, une réserve d'emplois ?, 2016.
- IAB (Institut für Arbeitsmarkt und Berufsforschung) : Frauen und Männer am Arbeitsmarkt, Traditionelle Erwerbs- und Arbeitszeitmuster sind nach wie vor verbreitet, avril 2015.
- INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) : Insee Première, Une photographie du marché du travail en 2015, 2016.
- INSEE (Institut National de la Statistique et des Etudes Economiques) : Insee Références, Tableaux de l'Economie française, 2016.
- Ioakimoglou, E./Soumeli, E. : Niedriglohnempfänger und Arbeitnehmer mit Einkommen unter dem Existenzminimum. In : Eurofound : EIROnline.
- Liaisons sociales Quotidien, 25 et 26 juillet 2016
- Liaisons sociales Quotidien : Le dossier juridique, Loi Travail : réforme de la durée du travail, 5 septembre 2016

Mindestlohnkommission : Erster Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns, 2016.

Prism'Emploi : Rapport économique et social, 2015.

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 2016 – Stagnierende Mindestlöhne, in : WSI Mitteilungen, 2016.

Statistisches Bundesamt : Arbeitsmarkt auf einen Blick, Deutschland und Europa, 2016.

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

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

Allemagne:

[www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de)

<https://dejure.org>

[www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)

[www.bmas.de](http://www.bmas.de)

Belgique :

[www.droitbelge.be](http://www.droitbelge.be)

[www.emploi.belgique.be](http://www.emploi.belgique.be)

[www.cnt-nar.be](http://www.cnt-nar.be)

France:

[www.travail-emploi.gouv.fr](http://www.travail-emploi.gouv.fr)

<http://dares.travail-emploi.gouv.fr>

[www.service-public.fr](http://www.service-public.fr)

Luxembourg:

[www.dejure.org](http://www.dejure.org)

[www.quichet.public.lu](http://www.quichet.public.lu)

[www.itm.lu](http://www.itm.lu)



