

Politiques de l'emploi

Thème No 7

Les pages qui suivent proposent une sélection de termes tirés de :

J.-P. Fragnière, R. Girod (Éds.), *Dictionnaire suisse de politique sociale*, Lausanne, Réalités sociales, 2002 (2^e édition revue et augmentée).

L'objectif visé est de suggérer quelques notions et questionnements ouvrant des portes sur le thème indiqué, en guise d'introduction. Il ne s'agit pas de considérer ce qui suit comme une liste de définitions figées et définitives, mais comme un instrument permettant une première problématisation du sujet d'étude.

Le texte reproduit ici est un document de travail, il peut contenir quelques erreurs typographiques liées aux travaux de transcription, seul l'original fait foi

1

Travail - Working poor - Travail féminin - Indépendant (Travail) - Travailleurs âgés

2

Marché du travail - Segmentation (du marché du travail) - Salaire - Salaire minimum - Inégalités et discriminations salariales

3

Emploi (Politique de l') - Taux d'activité, d'activité occupée et de chômage (au sens du BIT) - Revenu (Garantie du) - Incitation au travail - Convention collective de travail (CCT) - Contrat-type de travail (CTT)

4

Travaux atypiques et sécurité sociale - Travail (Nouvelles formes de) - Travail sur appel - Flexibilité - Flexibilité du travail

5

Chômage - Chômage (Structure du) - Chômage (Taux de) - Chômage (Article constitutionnel relatif à la protection contre le) - Assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi fédérale sur l') - Licenciement - Licenciement (Protection contre le)

6

Secrétariat d'État à l'économie (Seco) - Syndicat - Organisations économiques et patronales

Termes présents dans le dictionnaire et non repris dans ce document

Activité et travail ; Profession ; Activité économique (au sens du BIT) ; Travail (Marché du) ; Division du travail (Mécanismes de la) ; Marché du travail et vieillissement ; Marché du travail secondaire ; Travail au noir ; Travail (Durée du) ; Travail éthique ; Travail social ; Lock out ; Grève ; Indices des prix ; Indices des prix à la consommation ; Normes internationales du travail ; Charte communautaire des droits sociaux fondamentaux des travailleurs ; Retraite (Âge de la) ; Préparation à la retraite ; Travail dans les fabriques (Loi sur le) ; Mesures d'insertion sociale (MIS) ; Réadaptation (Mesures de) ; Revenu minimum d'insertion (RMI) ; Revenu minimum de réinsertion (RMR) ; Bureau international du travail (BIT) ; Assurance-vieillesse et survivants (AVS) ; Trois piliers ; Prévoyance professionnelle ; Libre passage dans la prévoyance professionnelle ; Troisième pilier (ou prévoyance individuelle) ; Adaptation des

prestations du 1er et du 2e piliers à l'évolution économique ; Assurance-invalidité (AI) ; Indemnités journalières (AI) ; Assurance-accidents ; Chômage (au sens du BIT) ; Insertion ; Travail (Loi sur le) ; Contrat de travail ; Paix du travail (Convention de) ; Niveaux de revenu ; Salaires (Structure des) ; Indice des salaires ; Partage du travail ; Office régional de placement (ORP) ; Office communal du travail (OT) ; Incapacité de travail ; Travail (Humanisation du)

1

Travail

Activité humaine visant à assurer les moyens d'existence, le travail est organisé et défini socialement. Pour l'économie actuelle, c'est un des facteurs de production fondamentaux, avec les matières premières, le capital (équipement et finances) et les savoirs ou technologies (dont une partie non négligeable appartient aux travailleurs : qualification, expérience).

Travail et société : Dans les sociétés complexes, modernes ou anciennes, le travail occupe une place centrale qui fait de son contrôle un enjeu majeur. Le caractère marchand des sociétés hautement industrialisées ou postindustrielles a pour conséquence que de plus en plus, les produits et les services personnels sont échangés non plus selon des règles de réciprocité, négociées par les interlocuteurs directs, mais s'acquièrent sur des marchés monétarisés. Ainsi, la survie physique et sociale dépend du volume d'argent dont dispose l'acteur individuel. Le travail professionnel étant l'unique source de revenu pour la majeure partie de la population adulte, l'emploi détermine une large part des conditions de vie ainsi que les options et les opportunités pour les parcours biographiques. Ensemble avec la valeur culturelle attribuée au travail, cette centralité factuelle explique l'impact désastreux du chômage (à long terme: dépersonnalisation, désocialisation).

Cadre social et organisationnel : Le secteur économique, jouissant en régime capitaliste d'une large autonomie face aux autres secteurs de la société nationale et à plus forte raison internationale, organise le « monde du travail ». Contrairement au modèle idéal du marché qui suppose la rencontre sans entrave d'acheteurs et de vendeurs d'égale capacité d'action, ce secteur connaît en réalité des structures institutionnelles fortes, surtout dans la sphère du travail. Mentionnons les structures hiérarchiques au sein des entreprises (en termes de subordination et de pouvoir, de prestige, d'autonomie ou dépendance, de rémunération), mais aussi la multiple « segmentation » du marché de l'emploi en domaines professionnels, plus ou moins cloisonnés selon le type de profession, le genre, le niveau de qualification exigé par l'entreprise, sa taille, etc.

Statut des travailleurs : La prépondérance du salariat par rapport à l'indépendance professionnelle (27.4 % d'indépendants parmi les personnes professionnellement actives en 1900, 11.1 % en 1990) et les structures de domination donnent lieu à un rapport de pouvoir entre patronat et salariat qui dépend de la conjoncture (relation numérique entre places de travail et main-d'œuvre), de la force des syndicats et du remplacement du travail humain par des machines (automatisation, rationalisation, robotisation, informatisation).

Types d'activité : L'évaluation sociale (rémunération, prestige) des métiers et des activités professionnelles est fondamentale. La distinction entre travail manuel et intellectuel a longtemps constitué une barrière entre ouvriers et employés, le décalage de prestige « justifiant » le décalage salarial. Elle subsiste sur le plan du prestige, mais s'effrite par rapport au salaire et au positionnement hiérarchique en raison de la robotisation de larges secteurs de la production et de l'informatisation du monde du travail dans son ensemble, également suite à une relative prolétarianisation (surtout féminine) d'une partie des activités de service. Des différences importantes persistent sur le plan de la « nature » du travail, notamment quant à l'importance relative de trois composantes : travail sur des objets (p. ex. production, réparation), sur des symboles (dessiner, calculer, écrire...) et sur des relations sociales (soins, conseil, formation...). Ces différences influencent le fonctionnement psychique ainsi que les styles éducatifs.

R. W. Bierter e. a., *Quel avenir pour le travail humain ? Un scénario*, Réalités sociales, Lausanne, 1988. — **R. Castel**, *Les métamorphoses de la question sociale. Une chronique du salariat*, Fayard, Paris, 1995. — **R. Levy (Dir.)**, *La vie au travail et son avenir*, Réalités sociales, Lausanne, 1988. — **U. Pfister, B. Studer et J. Tanner (Dir.)**, *Le travail en mutation. Interprétation, organisation et pouvoir, du Moyen Âge à nos jours*, Chronos, Zurich, 1996.

Voix : Chômage — Contrat de travail — Revenu — Temps de travail — Travail (Humanisation du) — Travail (Nouvelles formes de) — Syndicat

René Levy

Working poor

Ce terme, emprunté de l'anglais, désigne un groupe de personnes actives qui, malgré leur emploi, ne parviennent pas à obtenir un revenu suffisant à les préserver de la pauvreté. Pour mesurer l'ampleur de ce phénomène, il faut tout d'abord déterminer l'indicateur utilisé pour mesurer le bien-être individuel. Si le revenu est considéré en général comme la mesure la plus adéquate du niveau de vie, la consommation peut être également employée à cette fin en partant du principe que des personnes, notamment à la retraite, peuvent parfois disposer d'un revenu inférieur à leur consommation grâce à l'épargne qu'elles ont pu accumuler dans le passé.

La seconde étape de ce processus consiste ensuite à définir le seuil de revenu (ou de consommation) à partir duquel une personne tombe dans le dénuement. De ce point de vue, deux approches peuvent être employées. La première repose sur une définition absolue du seuil de pauvreté. Dans ce cas, on utilise généralement le niveau de revenu à partir duquel une personne peut obtenir une aide sociale. La deuxième approche consiste à définir un seuil relatif de pauvreté en le rapportant par rapport au revenu (ou à la consommation) moyenne ou médiane de la population. Ce concept est fréquemment utilisé par des organisations telles que l'OCDE ou le PNUD pour établir des comparaisons internationales qui partent d'un seuil de pauvreté défini comme étant égal à 50 % (ou 2/3) du revenu médian ou moyen.

Finalement, un dernier problème lié aux recherches sur les working poor consiste à décider si l'analyse doit se limiter à l'échelle individuelle ou s'il s'agit au contraire de placer chaque personne dans le cadre de son ménage. Si la deuxième optique paraît effectivement la plus logique, elle pose en revanche des difficultés qu'une analyse individuelle ne connaît pas. En effet, une comparaison entre des ménages de taille différente oblige les chercheurs à définir une échelle d'équivalence susceptible d'être utilisée pour diviser le revenu d'un ménage comprenant « *k* » personnes et obtenir ainsi un niveau de revenu qui peut ensuite être comparé avec celui d'un ménage constitué d'une personne seule célibataire. La difficulté provient en l'occurrence du fait qu'on ne peut pas dans ce cas diviser le revenu du ménage par « *k* » personnes car il apparaît effectivement que la vie en commun permet de réaliser des économies d'échelle. Ainsi, l'OCDE a choisi de considérer que chaque personne adulte en plus dans un ménage équivaut à 0,7 personne supplémentaire alors qu'un enfant de plus est l'équivalent de 0,5 personne. En adoptant ce principe, le revenu d'une famille composée de 2 adultes et 2 enfants doit être divisé par 2,7 pour pouvoir être comparé avec le revenu d'un ménage formé d'une seule personne adulte.

En Suisse, un actif occupé sur 13 (soit plus de 250'000 personnes) faisait partie, en 1999, de la population des working poor définie à partir du seuil de pauvreté fixé par la Conférence suisse des institutions d'action sociale (CSIAS). En réalité, 535'000 personnes sont directement touchées par ce phénomène si l'on tient compte des autres membres du ménage et notamment les enfants. Les groupes les plus affectés par ce phénomène sont les femmes, les ressortissants étrangers, les familles monoparentales, les travailleurs peu qualifiés, les indépendants sans employés, les actifs occupés à temps partiel ou ayant des conditions d'emploi flexibles et le personnel des secteurs à bas salaires.

R. Y. Flückiger, Y. Deutsch, J. Silber, « La population des bas salaires et des working poor en Suisse », in : *Comprendre la pauvreté, pour mieux la combattre : rapport sur la pauvreté sous l'angle de la statistique*, éd. par R. Fluder, M. Nolde, T. Priester, A. Wagner, OFS, Neuchâtel, 1999, pp. 247-275.

Voix : Conférence suisse des institutions d'action sociale — Flexibilité — Flexibilité du travail — Indépendant (Travail) — Inégalité et discrimination salariales — Migrations (Politique des) — OCDE (Organisation de coopération et de développement économique) — Pauvreté — Salaire minimum — Travail (Nouvelles formes de)

Yves Flückiger

Travail féminin

Les recherches sur le travail féminin rémunéré et non rémunéré se sont multipliées durant ces vingt dernières années, inspirées par l'idée centrale de la complémentarité de la sphère du travail et de la sphère privée. Ces recherches qui ont remis en cause le modèle d'analyse dominant — à savoir l'occultation de la dimension «famille» dans les études consacrées aux hommes au travail et la priorité donnée à cette dimension dès lors qu'il s'agit de femmes au travail — ont ouvert un champ d'étude novateur. Citons ici les principaux aspects qui ont fait l'objet d'études : les qualifications féminines (non reconnues, non rémunérées parce que soi-disant innées); les modalités de travail féminin (le temps partiel notamment); le travail domestique; les professions féminines (infirmière, secrétaire, caissière); la ségrégation sexuelle et la mixité au travail.

R. C. Jobin, *La discrimination sexuelle. Entre les activités professionnelle et domestique*, Éditions d'En Bas, Lausanne, 1995. — *Vers l'égalité. La situation des femmes et des hommes en Suisse*, Office fédéral de la statistique, Berne, 1996.

Voir : Égalité de traitement entre femmes et hommes — Femmes (Emancipation des) — Temps partiel — Travail

Françoise Messant-Laurent

Indépendant (Travail)

Les indépendants sont des personnes qui mettent leur force de travail à leur propre service ou au service de leur propre entreprise. Cette forme de travail regroupe une population hétérogène composée, entre autres, de professions libérales nécessitant des études supérieures (comme par exemple les médecins ou les avocats), d'entrepreneurs, de personnes dont les services ont été externalisés par leur précédent employeur et de multiples professions à faible valeur ajoutée.

La part du travail indépendant a constamment diminué entre le début du siècle et les années 70, ceci aussi bien en Suisse que dans les autres pays développés. Cette décade s'explique principalement par la perte d'importance du secteur agricole, la concentration de la distribution et la marginalisation de l'artisanat. À partir des années 70, on a observé, selon les pays, soit une stabilisation, soit un accroissement du pourcentage d'indépendant. En ce qui concerne la Suisse, le taux d'indépendant s'est accru de 15,2 % en 1991 à 18 % en 2000. Ce phénomène peut s'expliquer par différents facteurs parmi lesquels on peut mentionner :

— Des facteurs institutionnels comme l'augmentation des taux marginaux d'imposition sur le revenu du travail qui a rendu le statut d'indépendant plus attractif.

— Des motifs liés à la demande de biens et services et à la technologie de production avec le retour de petites entreprises et une demande accrue de services.

— Des causes conjoncturelles liées au fait que le travail indépendant constitue une voie utilisée fréquemment par les chômeurs pour pouvoir retrouver un emploi rémunéré pendant les périodes de récession.

Si le travail indépendant est généralement considéré de manière positive par les pouvoirs publics, comme semblent l'indiquer les aides accordées à la création d'entreprises, cette évolution du pourcentage d'indépendant pourrait être corrélée cependant à un accroissement de la précarité. Par ailleurs, l'augmentation du nombre d'indépendant ne devrait pas occulter les obstacles menant à ce type d'emploi comme les problèmes de financement découlant souvent d'imperfections sur le marché des capitaux.

R. J.-M. Falter, G. Ferro Luzzi, Y. Flückiger, «Le travail indépendant: caractéristiques et développement prévisible», in : *Rapport final pour le Programme Prioritaire « Demain la Suisse »*, 2001. — J.-M. Falter, « Self Employment and Wage Discrimination in Switzerland », in : *Swiss Review of Economics and Statistics*, 136 (3), 2000, pp. 349-369.

Voir : Flexibilité — Travail (Nouvelle forme de)

Jean-Marc Falter

Travailleurs âgés

Le terme de travailleur âgé, ou travailleur vieillissant, est une traduction du terme anglo-saxon « ageing workers ». Bien qu'il n'y ait pas de définition précise des travailleurs âgés, ce terme désigne la population des personnes actives de 50 ou 55 ans et plus mais n'ayant pas atteint l'âge de la retraite. La définition officielle du Bureau International du Travail (BIT) ne fait cependant pas explicitement mention de l'âge : les travailleurs âgés regroupent ainsi « tous ceux qui, parce qu'ils avancent en âge, sont susceptibles de rencontrer des difficultés en matière d'emploi et de profession ».

Depuis la fin des années septante dans de nombreux pays européens, un peu plus tardivement en Suisse (début des années nonante), un grand nombre d'observateurs ont constaté une diminution de la participation des personnes de plus de cinquante ans à la vie active. À cette diminution correspond, soit des départs en retraite anticipée, soit des situations de chômage pour une longue durée. Ces observations ont progressivement conduit au développement de nombreux travaux de recherche sur cette catégorie de population dans les disciplines des sciences humaines et sociales, notamment en économie. L'intérêt scientifique pour cette population n'est cependant pas nouveau, puisque des travaux de recherche pionniers ont été réalisés à partir des années trente, avant de connaître à partir des années cinquante une parenthèse ayant duré le temps des trente glorieuses. De manière semblable à notre contexte contemporain, les années trente se caractérisaient en effet, en premier lieu, par une crise de l'emploi de forte ampleur ayant touché particulièrement les travailleurs âgés et, en second lieu, par des préoccupations naissantes des pouvoirs publics envers le phénomène de vieillissement de la population.

Les travaux réalisés en économie se situent sur trois niveaux. Dans la perspective micro-économique, le postulat de base est que le départ en retraite anticipée est un acte volontaire et rationnel de la part d'un travailleur vieillissant, ce dernier ayant évalué coût et bénéfice qu'il peut retirer entre, d'une part, diminution des revenus et augmentation du temps de loisir, et d'autre part, maintien du revenu et temps partagé entre temps de travail et temps de loisir. La perspective méso-économique porte plus attention à la signification de la crise de l'emploi des années récentes. Plutôt qu'un simple effet de conjoncture, cette crise refléterait une transformation majeure des modalités du fonctionnement du marché du travail, avec, notamment, l'apparition de nouvelles techniques de management privilégiant la mobilité professionnelle plutôt que l'ancienneté dans les entreprises. Ces transformations ont eu pour conséquence une mise à l'écart des travailleurs âgés par le biais de la mobilisation des différents secteurs des assurances sociales (prévoyance professionnelle, chômage, invalidité). L'approche macro-économique est celle du financement des assurances sociales, notamment, des assurances vieillesse. Le retrait anticipé des travailleurs âgés est alors perçu constituer une situation paradoxale par rapport au coût engendré par le vieillissement de la population.

Bien que ne pouvant être négligé, cette troisième perspective, de par son caractère strictement comptable, rencontre néanmoins une critique sociologique qui s'appuie sur le constat que le phénomène des retraits anticipés du marché du travail d'une part, l'augmentation des espérances de vie et de vie sans incapacité d'autre part, ont créé une situation dans laquelle le risque retraite, lié au marché du travail, et le risque dépendance, qui se rapporte à la vieillesse, se sont désynchronisés, alors que leur synchronisation au moyen de la fixation d'un âge légal de la retraite constituait l'un des principes de base ayant présidé à la création des régimes de retraite nationaux lors de la première moitié du XXe siècle.

R J.-M. Le Goff, *Les trajectoires des travailleurs âgés sur le marché du travail en Suisse et en Europe. Analyse socio-démographique*, Réalités sociales, Lausanne, 1999. — M. Gognalons-Nicolet, J.-M. Le Goff, « Retraits anticipés du marché du travail avant l'âge AVS : un défi pour les politiques de retraite en Suisse », *Aspects de la sécurité sociale*, No 1, OFAS, Berne, 2001.

Voir : Marché du travail — Marché du travail et vieillissement — Vieillissement de la population

Jean-Marie Le Goff

2

Marché du travail

Le marché du travail constitue le lieu où l'offre et la demande se rencontrent pour établir le prix du travail. Les processus menant à la détermination du salaire et à l'adéquation entre offre et demande, qui suppose une distribution des emplois sans obstacle, sont complexes et correspondent rarement à un

marché du travail « parfait ». Dans un tel marché, chaque participant, complètement informé des conditions, serait libre de prendre un emploi et d'en changer ; ce dernier serait définissable et homogène. Au surplus, les coalitions seraient inexistantes, d'où une égalité de conditions entre participants.

En réalité, les marchés du travail sont souvent cloisonnés (par branches, par régions), incomplets, peu transparents. Les acteurs du marché ou leurs représentants peuvent aussi défendre les intérêts des parties prenantes en recourant à des ententes. Les salaires en seront influencés. Quant à la mobilité des travailleurs, elle est aussi influencée par l'existence de places vacantes, les qualifications et caractéristiques individuelles, les motivations, la disponibilité et la possibilité de rechercher un emploi sur un autre marché, ainsi que par les conditions de travail, le type d'entreprise, etc. Le marché du travail est donc « imparfait ». Diverses théories en rendent compte.

Voix : Etude de marché — Flexibilité du travail — Economie d'échelle — Segmentation (du marché du travail) — Travail — Travail (Loi sur le) — Travail au noir

Pierre Weiss

Segmentation (du marché du travail)

Processus de séparation du marché du travail en deux segments principaux plus ou moins hermétiques. Les emplois localisés dans le *secteur primaire* du marché du travail sont caractérisés par de hauts salaires et des rendements élevés sur le capital humain accumulé. À ces avantages, viennent encore s'ajouter la sécurité de l'emploi, une bonne protection sociale et des perspectives de carrière attractives. Ce secteur est composé surtout de firmes de grande taille qui ont constitué des marchés internes du travail. À l'opposé, le *segment secondaire* est caractérisé par des emplois mal rémunérés, d'une durée limitée et offrant une protection sociale réduite. De surcroît, le taux de chômage recensé dans le segment secondaire du marché est supérieur à celui observé dans le segment primaire. Finalement, le taux de rotation y est très élevé en raison des conditions de travail peu attractives et de l'absence de toute perspective de carrière. Cette segmentation du marché du travail ne peut se perpétuer que s'il existe des barrières légales, institutionnelles ou économiques empêchant les travailleurs de changer de segment pour tirer profit des différences apparentes entre ces deux parties du marché. De surcroît, les emplois localisés dans le secteur primaire sont rationnés ce qui réduit encore la mobilité des travailleurs entre les deux segments. Cette structure du marché du travail suscite l'apparition d'un chômage involontaire persistant qui forme en quelque sorte le troisième segment d'une économie compartimentée. Parmi les barrières susceptibles de scinder le marché du travail en différents segments, on peut citer notamment le système de permis de travail mis en place par la Suisse à l'encontre de la population étrangère. Ce mécanisme réduit la mobilité sectorielle des travailleurs immigrés qui obtiennent une autorisation de travail limitée au secteur et à la région pour lesquels le permis a été attribué. Des analyses faites en Suisse démontrent ainsi que la population active étrangère est largement confinée dans le segment secondaire du marché. Cette conclusion doit être quelque peu affinée en précisant que les ressortissants des pays de l'Europe de l'Ouest sont en majorité concentrés dans le segment primaire alors que les immigrés provenant des pays traditionnels (Espagne, Italie, Portugal, ex-Yougoslavie) sont largement sur-représentés dans le compartiment secondaire. Malgré le nombre d'années écoulées depuis leur arrivée en Suisse, ils restent « prisonniers » du segment secondaire du marché du travail. Cela confirme qu'il existe sans doute peu de mobilité ascensionnelle entre les deux segments du marché.

R. A. de Coulon, Y. Flückiger, « Analyse économique de l'intégration de la population étrangère sur le marché suisse du travail », in : *Les défis migratoires*, sous la direction de P. Centlivres et I. Girod, Seismo, Coll. Cohésion sociale et pluralisme culturel, Zurich, 2000, pp. 109-119.

Voix : Chômage — Flexibilité du travail — Inégalités et discriminations salariales — Marché du travail — Migrations (Politique des) — Salaire

Yves Flückiger

Salaire

Rémunération perçue en échange d'un travail accompli pour un employeur (entreprise privée, publique ou Etat) et déterminée généralement par un contrat de travail. Le salaire peut être fixé par un accord

individuel ou en vertu d'une convention collective (d'entreprise ou de branche) négociée entre les employeurs et les syndicats. Le salaire est généralement calculé au temps (à l'heure, à la semaine, au mois ou à l'année) mais il peut être également versé à la pièce. Dans ce cas, le salaire est fondé sur la quantité d'opérations effectuées (par exemple le nombre de pièces fabriquées). Les différences de salaires dépendent de plusieurs facteurs. *Le premier groupe* se réfère aux caractéristiques individuelles des salariés. Ainsi, plus le niveau de formation est élevé, plus la rémunération augmente. Cette prime constitue une incitation pour les individus à investir dans leur éducation. En effet, une telle décision implique des coûts directs (liés à la scolarisation) et indirects (renonciation à un salaire que la personne aurait pu obtenir en choisissant de travailler). Ces coûts doivent être plus que compensés par des bénéfices, sous forme d'un salaire supérieur versé aux personnes formées, afin de « rentabiliser » un tel investissement éducatif qui autrement ne serait pas entrepris. L'expérience accumulée sur le marché du travail au sein de différents postes de travail et l'ancienneté acquise auprès du même employeur sont autant de facteurs qui accroissent la productivité du travailleur et qui se traduisent par des augmentations salariales. Selon les estimations effectuées en Suisse, il s'avère qu'une année de formation supplémentaire permet d'accroître le salaire de 5,3 % alors qu'une année d'expérience en plus correspond à une hausse de 2,3 %. En ce qui concerne l'ancienneté, la prime s'élève à 0,5 %. Ce facteur semble néanmoins perdre progressivement de son importance depuis le début des années 90. Cette évolution s'explique sans doute par la tendance du marché du travail à valoriser la flexibilité et la mobilité des salariés au détriment de leur fidélisation à l'entreprise. Parmi les autres variables individuelles qui affectent le salaire, il faut citer entre autres le sexe mais aussi, dans le cas de la Suisse, le permis de travail même si a priori ces facteurs n'influencent pas la productivité des employés. En Suisse, les femmes subissent ainsi, toutes choses égales par ailleurs, une pénalité de l'ordre de 16,5 %. Pour les étrangers, ces pénalités se montent à 13,6 % pour les permis A, 4,5 % pour les permis B, 3,6 % pour les permis C et 7,2 % pour les frontaliers, même si, dans ce dernier cas, des différences notables sont observées entre les cantons frontaliers. *Le deuxième groupe* de variables explicatives du niveau des salaires est lié au poste de travail lui-même et à la fonction occupée au sein de l'entreprise. Ainsi, le salaire varie fortement en fonction des responsabilités assumées. Toutes choses égales par ailleurs, un cadre supérieur gagne en Suisse 44,7 % de plus qu'une personne sans fonction particulière, prime qui s'élève à 29,4 % pour les cadres moyens. Le taux d'occupation influence également le taux de salaire horaire en valorisant, pour les hommes notamment, les emplois à plein temps. Finalement, *le dernier groupe* de variables explicatives se réfère au secteur ou à l'entreprise qui emploie les travailleurs considérés. En effet, l'employeur peut choisir de payer des salaires supérieurs à la concurrence pour accroître la motivation de son personnel, réduire le taux de rotation ou attirer dans son établissement les employés les plus productifs. La situation de l'entreprise sur son marché peut également jouer un rôle. Si elle dispose d'une position dominante ou même d'un monopole, elle pourra choisir de partager la rente qu'elle obtient en augmentant les salaires de son personnel. Finalement, des primes salariales peuvent être attribuées en compensation de conditions de travail plus ou moins pénibles ou dangereuses selon les secteurs économiques considérés.

R. Y. Flückiger, J. Ramirez, « Analyse comparative des salaires entre les hommes et les femmes sur la base de la LSE 1994 et 1996 », in : *Observatoire universitaire de l'emploi*, Université de Genève, mai 2000

Site Internet : <http://www.unige.ch/ses/lea/oue>

Voir : Inégalités et discrimination salariale

Yves Flückiger

Salaire minimum

La lutte contre les bas salaires ne se justifie pas seulement pour des motifs d'équité. Elle est indispensable aussi pour des raisons d'efficacité économique. Tout d'abord, parce que dans un monde caractérisé par des imperfections du marché des crédits, les inégalités conduisent à des investissements insuffisants en capital humain, surtout pour les personnes les plus démunies. Les inégalités contribuent ainsi à ralentir la croissance économique. D'autre part, les secteurs à bas salaires se caractérisent par des taux de rotation du personnel élevés, liés à leurs conditions de travail peu attractives. Cette situation n'incite pas les entreprises à développer la formation continue de leur personnel et elle tend à réduire la productivité du travail. Finalement, des salaires insuffisants, trop proches des normes d'assistance, réduisent l'efficacité

des mesures de réinsertion professionnelle des chômeurs ou des personnes en fins de droit. Le travail doit rester plus attractif que les prestations sociales. C'est une condition indispensable à la lutte contre le chômage et l'exclusion.

Pour réduire les inégalités de salaire et assurer un niveau de revenu minimum aux personnes actives, différentes solutions existent. Elles peuvent prendre la forme d'une redistribution pure par le biais de la fiscalité (exonération des revenus les plus bas) ou de charges sociales réduites pour les salaires situés en-dessous d'un certain seuil. Cette politique peut prendre aussi la forme de transferts en complétant par exemple les rémunérations les plus faibles par des aides sociales qui protégeraient les travailleurs de la pauvreté. Cette approche est cependant très discutable. Notamment parce qu'elle contribue à reporter la charge des bas salaires sur les budgets de l'Etat qui subventionne ainsi certains secteurs économiques. Une autre solution consiste à intervenir directement sur le marché pour introduire un salaire minimum. Elle a été adoptée par de nombreux pays et même par les Etats-Unis ou l'Angleterre pourtant réputés pour leur libéralisme. Par le passé, les économistes ont souvent prétendu que cette politique risquait de créer du chômage en augmentant l'offre de travail et en diminuant la demande émanant des entreprises. Or, des études empiriques récentes ont démontré, qu'à l'exception des jeunes, ces effets négatifs n'existent pas. Même l'OCDE reconnaît aujourd'hui qu'une politique de salaire minimum, adaptée aux conditions de chaque pays et de chaque groupe démographique, n'a pas d'effets négatifs mais contribue à réduire les inégalités et à soulager, partiellement, la pauvreté. Si l'on considère les pays qui ont adopté ce type de politique, on constate que les solutions choisies diffèrent sensiblement d'un cas à l'autre. Ces disparités ne se manifestent pas seulement du point de vue du niveau des salaires minima retenus. Elles se traduisent également par des couvertures différentes selon que la loi s'applique à toute la population active (comme c'est le cas aux Etats-Unis) ou si elle se limite aux personnes âgées de plus de 18 ans (comme en France), de plus de 21 ans (Belgique) ou même de plus de 23 ans (Pays-Bas). Les différences se manifestent également et surtout par rapport au niveau du salaire minimum adopté. Si en France le salaire minimum correspond à près de 70 % du salaire médian, cette proportion descend à 55 % aux Pays-Bas, 40 % aux Etats-Unis et au Japon et même à 36 % en Espagne. À titre comparatif, un salaire minimum brut fixé à 2'500 francs en Suisse représenterait 50 % du salaire médian alors qu'une rémunération de 3'350 francs équivaldrait à 67 % de la médiane.

R. J. Dolado, F. Felgueroso, J. Jimeno, «The Role of the Minimum Wage in the Welfare State: An appraisal », in : *Revue suisse d'économie politique et de statistique*, 136 (3), pp. 223-245.

Voir : Inégalités et discriminations salariales — Salaire — Working poor

Yves Flückiger

Inégalités et discriminations salariales

Le marché du travail instaure des inégalités de salaires entre différents groupes de la population selon l'origine ou le genre des personnes actives. Ainsi, en Suisse, le salaire médian des hommes dépasse de 30 % celui des femmes. Dans le même temps, les statistiques indiquent que les personnes actives d'origine étrangère détentrice d'un permis C disposent d'une rémunération médiane inférieure de 15,6 % à celle des Suisses, différence qui se réduit à 11,5 % par rapport aux frontaliers mais qui culmine à 44,2 % par rapport aux saisonniers.

De manière générale, les inégalités de salaires peuvent être dues à des différences de caractéristiques personnelles (formation acquise, expérience accumulée sur le marché du travail ou années d'ancienneté passées au sein du même établissement). D'autre part, une partie des inégalités salariales peut être liée à la position détenue par l'entreprise sur son marché. Si elle est en situation de monopole, elle pourra verser des rémunérations supérieures aux salaires qui seraient susceptibles d'être attribués si l'employeur était en concurrence avec d'autres entreprises. Finalement, sans être exhaustif sur tous les facteurs explicatifs des inégalités, une partie des différences peut être due au fait que certains employeurs peuvent choisir de verser des rémunérations supérieures à celles versées par leurs concurrents afin de réduire le taux de rotation du personnel ou stimuler l'ardeur à la tâche de leurs employés. Il n'en reste pas moins que même lorsque l'on tient compte de toutes ces variables explicatives, il demeure encore des inégalités de salaires qui ne peuvent pas être expliquées par ces facteurs « objectifs ». Ce résidu inexpliqué est alors attribué à

une attitude discriminatoire des employeurs qui rémunèrent différemment des personnes qui présentent pourtant, hormis leur sexe et/ou leur origine, des caractéristiques parfaitement identiques.

En Suisse, toutes les études réalisées sur ce sujet démontrent que près de 40 % des différences de salaires entre les femmes et les hommes sont dues à des comportements discriminatoires. En ce qui concerne la population étrangère, les différences de salaires sont plus largement attribuables à des inégalités dans les profils individuels de la population (notamment en termes de formation). Mais elles proviennent aussi d'une non-reconnaissance des titres obtenus par les immigrés dans leur pays, discrimination qui diffère selon l'origine des personnes. Ainsi, le même nombre d'années de formation obtenues en Allemagne est mieux valorisé sur le marché suisse du travail que la même éducation acquise en Turquie ou même au Portugal.

R.Y. Flückiger, G. Ferro Luzzi, «Différences de salaires entre femmes et hommes en Suisse: aspects méthodologiques », in : T.-H. Ballmer-Cao, V. Gonik (Éds) *Hommes/femmes, métamorphoses d'un rapport social*, Georg, Genève, 1998, pp. 73-87. — Y. Flückiger, A. de Coulon, « Analyse économique de l'intégration de la population étrangère sur le marché suisse du travail », in : *Les défis migratoires*, sous la direction de P. Centlivres et I. Girod, Seismo, Coll. Cohésion sociale et pluralisme culturel, Zurich, 2000, pp. 109-119.

Voir : Inégalités sociales — Egalité de traitement entre femmes et hommes — Egalité entre hommes et femmes — Immigration — Migrations (Politique des) — Salaire — Salaires (structure des) — Travail (Nouvelle forme de)

Yves Flückiger

3

Emploi (Politique de l')

L'emploi, au sens individuel du terme, est l'échange d'un temps de travail contre un revenu. Dans un sens général, l'emploi désigne la somme du travail humain dans un système économique donné.

On appelle «politique de l'emploi » les mesures déployées par l'Etat pour réglementer l'emploi des personnes ou pour stimuler le marché de l'offre et de la demande d'emploi dans un pays.

En ce qui concerne la réglementation, l'évolution de ces dernières années est marquée par le démantèlement progressif de la protection de l'emploi au profit (!) d'une conception néo-libérale (y compris dans les régimes sociaux-démocrates). Elle implique notamment un désengagement de l'Etat de la gestion de l'économie.

Comparé à celui des autres pays, le droit suisse du travail est souple et flexible, par exemple en ce qui concerne la protection contre les licenciements. La nouvelle loi sur le travail du 20 mars 1998 illustre bien la volonté de flexibilisation et de déréglementation des autorités. Selon le Professeur Pascal Mahon, « on ne voit donc pas très bien ce qu'il pourrait encore bien y avoir à flexibiliser et à déréglementer ».

En ce qui concerne la stimulation du marché de l'emploi, surtout effective en période de crise, on peut constater différentes tendances.

D'une part, des mesures structurelles, comme garantir le droit au travail, n'ont jamais pu s'imposer en Suisse : proposées par voie d'initiative trois fois devant le peuple (en 1894, en 1946 et en 1947), ce type de mesures a toujours été largement refusé et la dernière tentative de lancer une initiative à ce propos (initiative ARE, Association pour une répartition équitable du travail) a échoué en 1998.

D'autre part, différentes mesures conjoncturelles, visant à relancer l'économie, ont été prises au cours du temps. Leur but est de favoriser l'embauche en finançant des investissements, en général dans des travaux publics. Le dernier programme d'envergure en date est le *programme de mesures spécifiques de politique conjoncturelle* proposé par le Conseil fédéral le 26 mars 1997, dont un des buts explicites était d'assurer approximativement 24 000 emplois supplémentaires pendant une année. Ces mesures ont pour visée de relancer l'emploi en agissant de manière ponctuelle sur l'économie : sous le prétexte d'avoir un effet anticyclique (jamais clairement démontré), elles permettent à des entreprises privées de se faire subventionner par l'Etat.

La politique de l'emploi ces dernières années permet d'institutionnaliser la précarisation de l'emploi, aujourd'hui de plus en plus perceptible, en Suisse comme dans d'autres pays.

R.Y. Flückiger et al., *La précarité, une réalité genevoise*, Hopice général, Genève, 2001. — J.-M. Dolivo, B. Rosende, « Ruptures de la solidarité dans le travail salarié », in : *Aspects de la sécurité sociale, bulletin FEAS*, 2000, pp. 27-35. — P. Mahon, « L'évolution récente du droit du travail en Suisse - une appréciation critique », in : *Aspects de la sécurité sociale, bulletin FEAS*, pp. 9-26. — S. Paugam, *Le salarié de la précarité. Les nouvelles formes de l'intégration professionnelle*, PUF, Paris, 2000. — J.-P. Tabin, « Chômeur ancien, chômeur moderne : persistance des représentations ? Réflexions à partir de l'évolution des lois suisses en la matière et de l'exemple de la mise en œuvre de la LACI dans le canton de Vaud », in : *Revue suisse de sociologie*, 1998, pp. 209-236.

Voir : Déréglementation — Flexibilité du travail — Licenciement (Protection contre le)

Jean-Pierre Tabin

Taux d'activité, d'activité occupée et de chômage (au sens du BIT)

Les taux d'activité, d'activité occupée et de chômage au sens du BIT sont estimés à partir des données d'enquêtes qui, à l'instar de l'enquête sur la population active (ESPA) en Suisse, s'appuient sur le modèle des enquêtes sur les forces de travail du BIT. Le taux d'activité rapporte le nombre de personnes âgées de plus de 15 ans qui, au moment de l'enquête, soit exercent une activité professionnelle, rémunérée ou non, soit sont au chômage au sens BIT, à l'ensemble des personnes âgées de 15 ans ou plus. Le taux d'activité occupée ou taux d'emploi est l'ensemble des personnes âgées de 15 ans ou plus occupant une activité professionnelle rapporté à l'ensemble de la population. Le taux de chômage, ou taux de sans emploi, est le rapport de l'ensemble des personnes âgées de plus de 15 ans au chômage au sens du BIT sur l'ensemble des personnes actives (actifs occupés et chômeurs au sens BIT). Ces taux sont exprimés le plus souvent en pourcentage. Ils peuvent être calculés pour des sous-populations (hommes-femmes, statut matrimonial, état civil, groupes d'âge).

R.R. Hussmanns, F. Mehran and V. Verma, *Surveys of economically active population, employment, unemployment and underemployment: An ILO manual on concepts and methods*, International of Labour Office, Geneva, 1990. — *L'enquête suisse sur la population active*, OFS, Berne-Neuchâtel, publication annuelle.

Voir : Activité et travail — Activité économique au sens du BIT — Bureau international du travail (BIT) — Enquête sur la population active (ESPA) — Productivité du travail

Jean-Marie Le Goff

Revenu (Garantie du)

Lorsque le salaire est perdu en raison de maladie, d'accident ou de chômage, les régimes d'assurances sociales sont, en principe, tenus de verser un salaire de substitution. Une telle obligation figure dans tous les régimes, à l'exception de l'assurance-maladie. La révision de la Loi fédérale (18 mars 1994) a, en effet, maintenu le caractère facultatif de la couverture du salaire. Les travailleurs n'ont donc aucun droit à un revenu de substitution en cas de maladie. Les conventions collectives de travail ou les dispositions prises par l'employeur peuvent, cependant, assurer leur protection, en principe par le biais d'une assurance. Une incapacité de travail prolongée peut entraîner une incapacité de gain. La garantie du revenu prend alors la forme de rentes versées par l'assurance-invalidité, l'assurance-accidents, l'assurance militaire et la prévoyance professionnelle.

R.P. Gnaegi, *Le droit du travailleur au salaire en cas de maladie*, Schulthess Polygraphischer Verlag, Zurich, 1996.

Voir : Assurance-maladie (AM) — Assurance-accidents — Assurance-invalidité (AI) — Incapacité de travail

Béatrice Despland

Incitation au travail

La réflexion sur les incitations se fonde sur l'idée que les prestations sociales, par leur niveau, voire par leur existence même (hasard moral), découragent l'offre de travail. La recherche d'emploi doit donc être stimulée.

L'aide sociale devient en effet un « piège de la pauvreté » qui dissuade de travailler lorsque les revenus acquis sont entièrement retenus dans le calcul de la prestation. La reprise d'une activité ou une augmentation de salaire se soldent alors d'abord par une baisse ou un retrait de l'aide, d'où une diminution du revenu total après impôt. Une forme d'incitation consiste à permettre, dans certaines limites au-dessus du seuil d'intervention de l'aide sociale, le cumul du revenu et de la prestation.

L'incitation au travail se mesure au taux net de remplacement, rapport entre le revenu tiré de l'aide sociale et le revenu du travail, après impôt et compte tenu de toutes les prestations réservées aux bénéficiaires de l'aide sociale (remboursement de frais de garde, etc.).

Une autre approche vise à stimuler l'activité par des contre-prestations – mesures de qualification et d'insertion pour les uns, contrainte pour les autres.

R. OCDE, *L'aide sociale au Canada et en Suisse*, OCDE, Paris, 1999, (Combattre l'exclusion, vol. 3).

Voix : Assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi fédérale sur) – Contre-prestations – Marché du travail secondaire – Politiques en matière de lutte contre la pauvreté

Géraldine Luisier

Convention collective de travail (CCT)

La convention collective de travail (CCT) est un accord conclu par écrit entre une ou plusieurs associations de travailleurs, d'une part, et une ou plusieurs associations d'employeurs, voire un ou plusieurs employeurs, d'autre part. Sa particularité est que la loi (art. 356 — 358 CO) confère aux parties contractantes la compétence d'élaborer librement des règles sur la conclusion, l'objet et la fin des relations de travail entre employeurs et travailleurs intéressés (dispositions normatives) ; les parties contractantes établissent en outre leurs droits et obligations réciproques, notamment à propos du contrôle et de l'exécution des clauses de la CCT (dispositions constitutives d'obligations). Les autorités compétentes de la Confédération et des cantons peuvent, à la demande de toutes les parties contractantes, étendre le champ d'application d'une CCT. Une décision d'extension a pour effet de lier non seulement les membres des associations signataires de la CCT, mais l'ensemble des employeurs et des salariés de la branche économique concernée.

R.G. Aubert, *Études de droit du travail*, Schulthess Polygraphischer Verlag, Zurich, 1995. — J.-Cl. Prince, *L'impact des conventions collectives de travail en Suisse*, Schulthess Polygraphischer Verlag, Zurich, 1994.

Voix : Paix du travail (Convention de la) — Participation — Travail — Travail (Loi sur le)

Jean-Claude Prince

Contrat-type de travail (CTT)

Un contrat-type de travail est un ensemble de règles, édictées par l'État, qui régissent les rapports de travail d'une profession. En général le contrat-type régit en détail les obligations réciproques du travailleur et de l'employeur et fixe notamment les délais de résiliation des contrats individuels de travail.

Pour entrer en vigueur, un contrat-type de travail doit être publié officiellement. Il est alors applicable obligatoirement à toutes les relations de travail de la profession considérée. Toutefois il est loisible aux parties à un contrat de travail de déroger aux dispositions du contrat-type, même oralement, à moins que le contrat-type exige la forme écrite pour les dérogations ou interdise ces dernières sur certains points.

Il existe quelques contrats-types au niveau fédéral, mais la plupart sont cantonaux ; la loi fait d'ailleurs obligation aux cantons d'édicter des contrats-types pour les travailleurs agricoles et pour le personnel de maison. Dans la pratique, en plus des deux professions précitées, les contrats-types ont surtout été édictés dans les secteurs syndicalement peu organisés et dans lesquels le besoin de protection des travailleurs est important.

Voix : Contrat de travail — Convention collective de travail (CCT)

Jean-Bernard Waerber

Travaux atypiques et sécurité sociale

Depuis plusieurs années, dans un contexte de libéralisation de l'économie, de déréglementation, l'on observe une extension des travaux dits atypiques. Ceux-ci se démarquent des travaux qualifiés de typiques : généralement pratiqués à plein temps et pour une durée indéterminée. Le mot-clé est précarité (vu du côté des travailleurs) ou flexibilité (vu du côté des employeurs).

Généralement, le terme de travail atypique est associé à un statut qui n'est pas choisi par le travailleur : celui-ci ne peut accéder qu'à un emploi à temps partiel (alors qu'il veut un plein temps), ou à durée déterminée et courte (# indéterminée), ou intérimaire (# stable). Le maximum de précarité/flexibilité est atteint avec le travail sur appel (l'employeur décide seul de l'exécution de l'emploi). Certains travaux indépendants relèvent de la même problématique : à nouveau le statut n'est pas choisi (le travailleur ne trouve rien d'autre ou essaie de sortir du chômage), l'indépendance économique est discutable.

Les travaux atypiques posent des problèmes en matière de sécurité sociale :

- les personnes concernées sont fragilisées (davantage de besoins, moins de contributions au financement),
- elles peuvent être écartées de certains régimes (si l'accès dépend d'un minimum de rémunération ou d'horaire ; s'ils sont réservés aux salariés) ;
- les prestations en espèces peuvent être réduites (si le calcul prend en compte la rémunération ; si la protection est établie en référence à une période courte et que celle-ci correspond à un ou des emplois précaires).

Des solutions peuvent consister : à déconnecter du travail rémunéré certaines protections (soins, prestations familiales) ; à prévoir des garanties de revenu minimales (liées à des conditions de ressources) ; à ouvrir des régimes aux travailleurs indépendants ; à protéger spécifiquement les travaux atypiques ; à valoriser, en termes de droits à la protection, certains événements (maternité, garde d'enfants, accompagnement de personnes âgées ou handicapées).

R.L. Germani, « Travail flexible et protection du travailleur », in : *Cahiers genevois et romands de sécurité sociale*, No 24-2000, pp. 61 ss. — P.-Y. Greber, « La sécurité sociale face aux mutations actuelles du travail », in : *Revue suisse des assurances sociales et de la prévoyance professionnelle*, 2000, pp. 391 ss.

Voix : Flexibilité du travail — Sécurité sociale — Temps partiel — Travail — Travail (Nouvelles formes de) — Travail sur appel

Pierre-Yves Greber

Travail (Nouvelles formes de)

Le marché du travail est confronté actuellement à de profondes mutations marquées du sceau de la flexibilité. Celle-ci se manifeste en particulier par le développement de nouvelles formes de rémunération (bonus, salaire au mérite, mais aussi stock options), de nouveaux modes d'organisation du travail, l'extension des conditions de travail atypiques, l'annualisation du temps de travail et l'accroissement des emplois à temps partiel. Ainsi, en Suisse, le nombre d'emplois à temps partiel s'est régulièrement accru au cours des deux dernières décennies. Le mouvement s'est encore accéléré depuis 1991 et le pourcentage de personnes occupées à temps partiel s'élève aujourd'hui à 28,3 % de la population active, un taux qui place la Suisse parmi les leaders mondiaux en la matière. De même, on constate qu'après des décennies de diminution continue, le pourcentage d'indépendants au sein de la population active helvétique s'est accru à nouveau, passant de 15,2 % en 1991 à 18 % en 2000. La récession du début des années 90 a encore accentué cette évolution puisque de nombreuses personnes ont trouvé dans ce statut une voie de sortie, souvent précaire, du chômage. Ce revirement de tendance s'explique aussi par le nombre croissant d'entreprises qui ont recours à « l'outsourcing » pour accomplir des tâches assumées auparavant par leurs employés.

Si ces mutations s'inscrivent dans une évolution à long terme de nos économies, elles remettent aussi en cause les fondements de nos assurances sociales qui ont été bâties sur une norme du travail salarié à plein temps. Compte tenu de ces changements, il conviendrait d'adopter des mesures visant à supprimer les différences de traitement qui existent dans le système actuel des assurances sociales entre le statut de salarié à plein temps et celui des indépendants ou d'employé à temps partiel. Il faudrait en particulier revoir la notion de revenu minimum de coordination qui fixe actuellement à 24'720 francs par année, quel

que soit le taux d'occupation, le niveau de revenu professionnel à partir duquel la prévoyance professionnelle devient obligatoire. Contrairement aux années 80, où le travail à temps partiel constituait une source de revenu accessoire, le plus souvent temporaire, cette forme d'emploi touche aujourd'hui de plus en plus de personnes qui vont demeurer durablement dans ce statut, parfois jusqu'à la fin de leur vie active. Les salariés qui n'auront pas contribué à un deuxième pilier, en raison d'un taux d'occupation insuffisant, risquent de se retrouver dans une situation très précaire au moment de leur retraite. Il faudrait donc supprimer la clause relative au revenu minimum de coordination ou tout au moins l'abaisser en proportion du taux d'occupation des personnes concernées. Dans le même ordre d'idée, il ne faudrait pas limiter l'assurance accident non professionnel aux seules personnes employées plus de 8 heures par semaine. Ces réformes se justifient d'autant plus que le travail à temps partiel est associé, aujourd'hui encore, à des pénalités subies par les personnes qui choisissent ou qui sont contraintes d'adopter ce type d'emploi.

R.Y. Flückiger, «Les conséquences des mutations de l'emploi pour le financement des assurances sociales», in: *Le travail, nouvelle question sociale*, édité par M.-H. Soulet, Editions Universitaires Fribourg, Res socialis, Fribourg, 1999, pp. 97-125.

Voir : Flexibilité — Flexibilité du travail — Indépendant (Travail) — Inégalité et discrimination salariales — Marché du travail — Prévoyance professionnelle — Temps partiel — Working poor

Yves Flückiger

Travail sur appel

Le travail sur appel est une forme de travail atypique qui tend à se généraliser dans divers secteurs (la vente, par exemple, où un emploi sur trois est concerné, les assurances, les banques). D'occasionnel, comme il a toujours existé (remplacements pour cause de maladie ou de vacances par des personnes qui ne souhaitent pas s'engager avec un contrat de longue durée), il est en passe de devenir la forme de flexibilité à outrance désirée par certains milieux patronaux qui la justifient pour des motifs économiques pour lutter contre des marges se rétrécissant sous l'influence de la concurrence et de la mondialisation. Par cette forme de travail, le patron reporte entièrement le risque de l'entreprise sur l'employé-e. Certains juristes y voient une violation du Code des obligations (art. 324, al.1, art.362).

Le contrat d'un-e travailleur-r-se sur appel ne précise ni durée, ni horaire de travail. La régularité de l'appel au même travailleur (contrats en chaîne) permet d'examiner la situation sous l'angle de la durée indéterminée des rapports de travail et non plus sous celui d'une activité irrégulière avec des rapports de travail distincts les uns des autres et de contrats de durée déterminée. Cette distinction n'est pas sans importance sur couverture sociale. En effet, si chaque appel est indépendant (contrat de travail de durée limitée), il n'y aura pas de versement du salaire en cas de maladie puisque seules les heures de travail sont payées, ni de délai de congé puisque l'engagement s'achève automatiquement à la fin de la période convenue, ni indemnité de l'assurance-chômage entre deux appels. Par contre, une indemnité pour vacances devra être versée. (8,33 %).

Le travail sur appel est donc à distinguer du travail occasionnel. Tous deux ont pour caractéristiques que le travailleur ne peut exercer son activité que si l'employeur lui propose du travail et qu'il n'est pas rémunéré pour le temps d'attente à disposition de l'employeur.

Le *travail occasionnel* offre une certaine souplesse pour celui qui ne souhaite pas avoir un travail fixe. Le travailleur n'a aucune obligation d'accepter la mission proposée et il a droit à des indemnités de l'assurance-chômage s'il ne travaille pas. Il est souvent conçu comme un gain accessoire.

Le travail sur appel présente des inconvénients majeurs pour celui ou celle qui doit l'accepter sans l'avoir choisi, parce que le marché de l'emploi ne lui offre pas d'alternative.

L'employé doit être à disposition de l'employeur en tout temps. Le travailleur n'a ainsi aucune possibilité de planifier sa vie privée. Des conséquences néfastes sur la vie de famille sont inévitables. La relation de dépendance envers le patron est totale. Ce dernier décide seul si son employé travaillera ou non. Sous peine de perdre cet emploi, le travailleur n'est pas en position de refuser le travail proposé. La notion d'heures supplémentaires disparaît bien évidemment.

Le contrat ne porte ni indication du taux d'occupation, ni mention d'un salaire garanti. L'absence de ces deux éléments serait contraire aux règles impératives du Code des Obligations (art. 39, al.1 et 2 CO, art

326, al.4 CO) et certains juristes souhaitent que le Tribunal des Assurances ait à se prononcer à ce sujet. Sans ces indications, l'employeur n'a donc aucune obligation à fournir du travail. Sans salaire sur lequel il peut compter, le travailleur ne peut ainsi établir aucun budget et sa situation risque rapidement de se détériorer et de se précariser.

C'est pour cela que l'on parle de nouvelles formes d'esclavage qui a pu être bannie à Genève dans la branche du commerce de détail non alimentaire grâce à une bonne convention collective renouvelée pour la période de 1998-2000 par les syndicats et le patronat. L'*annualisation du temps de travail* a représenté une alternative acceptable pour les deux parties. Elle allie la flexibilité réclamée par le patronat et la dignité humaine à laquelle chaque travailleur a droit.

Le travail sur appel se distingue également de *l'horaire irrégulier à temps partiel* dont le contrat prévoit un degré d'occupation fixe avec un salaire fixe. Il s'agit là d'une forme autorisée d'aménagement du temps de travail.

Voir: Convention de travail — Contrat de travail — Contrat type de travail — Flexibilité du travail — Marché du travail — Précarité — Syndicat — Temps de travail — Temps partiel — Travail — Travail (Nouvelles formes de)

Antoinette Meister-Borer et Anne-Françoise Paris

Flexibilité

Dans le monde du travail, la flexibilité revêt différents aspects. Elle se manifeste en particulier sous la forme d'une *flexibilité externe* lorsque les entreprises embauchent ou licencient du personnel. Si cette première forme de flexibilité n'est pas nouvelle, on constate que les entreprises ont tendance aujourd'hui à ajuster plus rapidement leur main-d'œuvre et à ne plus « thésauriser » le personnel en cas de mauvaise conjoncture comme c'était le cas dans le passé. Ce comportement a des conséquences néfastes sur le plan économique et social en développant des contrats de travail à court terme. Dans un monde où les travailleurs changent fréquemment d'emploi, les entreprises n'ont plus intérêt à investir dans la formation continue de leurs employés alors même que le perfectionnement professionnel n'a jamais été aussi indispensable pour prévenir les risques de chômage, accroître les chances de retrouver un travail et améliorer la productivité du personnel en place. La deuxième forme de flexibilité devient, elle aussi, de plus en plus fréquente de nos jours. Elle concerne la *flexibilité fonctionnelle* qui peut être appréhendée par le biais de la mobilité professionnelle des personnes actives. Selon les données du recensement fédéral de la population, il apparaît que la part des personnes actives ayant changé de profession par rapport à celle qu'elles avaient apprise n'a cessé de croître au cours des 20 dernières années pour toutes les classes d'âges. Cette observation confirme le fait que l'on n'apprend plus aujourd'hui une profession pour la vie mais qu'il faut se préparer à changer de profession, et ceci sans doute plusieurs fois au cours de sa carrière ce qui a des conséquences non négligeables pour les systèmes de formation. La *flexibilité* se manifeste également au niveau des *rémunérations* avec le développement du salaire au mérite ou des revenus différés dans le temps par le biais de plan de « stock options ». Ces nouvelles formes de rémunération ont des conséquences sociales importantes. Elles tendent en particulier à individualiser les rapports de travail et à réduire ainsi le rôle et le pouvoir des syndicats dans les négociations collectives. Elles peuvent aussi conduire des travailleurs à accepter des salaires immédiats plus bas dans l'espoir d'un gain futur aléatoire au moment de la réalisation des options. La *flexibilité* se manifeste finalement sur le plan *chronologique* avec l'extension des horaires atypiques, l'annualisation du temps de travail, l'accroissement du temps partiel et les transitions de plus en plus fréquentes entre les différents statuts d'occupation, notamment entre le salariat et l'indépendance.

R. M. Paysant, « Les nouveaux modèles de travail », in : *Futuribles*, vol. 207, mars 1996, pp. 43-48.

Voir: Flexibilité du travail — Indépendants — Marché du travail — Temps partiel — Travail (Nouvelles formes de)

Yves Flückiger

Flexibilité du travail

Depuis les années 1980, les rythmes de travail se sont accélérés, les horaires sont devenus de plus en plus instables, le travail par équipe (2x8 ou 3x8) a progressé. En Suisse, en 1991, selon l'Office fédéral de la

statistique, 27,8 % des personnes actives travaillaient de manière régulière ou occasionnelle le dimanche et 10,4 % occupaient un poste de travail où le travail de nuit est normal ou éventuel ; en 1999, elles étaient respectivement 39,6 % et 18,8 %. Une forte progression donc : les salariées et salariés travaillent toujours davantage la nuit, le samedi et le dimanche. Adapter au maximum la durée et les horaires de travail aux besoins de l'employeur implique en particulier la disparition du temps de présence sur le lieu de travail qui n'est pas directement lié à l'accomplissement de la prestation de travail. La flexibilité du travail contribue à multiplier les contraintes qui pèsent sur le personnel. On assiste à une combinaison entre, d'une part, un travail toujours plus répétitif, une contrainte de temps de plus en plus forte et, d'autre part, une exigence d'attention de plus en plus soutenue. Cette intensité accrue du travail provoque notamment une augmentation des troubles musculo-squelettiques. Les conséquences des horaires décalés sur la santé et sur la pénibilité du travail sont importantes (par exemple on constate un accroissement des troubles du sommeil et du stress, augmentation des maladies cardio-vasculaires et des accidents de travail). Une situation d'urgence empêche de construire de bonnes conditions de travail. Changer de position, souffler un instant, aménager son espace, choisir et trouver l'outil ou le document adapté : ces comportements sont de plus en plus difficiles, voire rendus impossibles. La flexibilisation du temps de travail diminue la maîtrise globale du temps quotidien, elle constitue par-là une forme de dépossession et un facteur de fragilisation sur le plan psychologique.

Des horaires atypiques ont pour effet de perturber la vie sociale, familiale et les activités culturelles. Les mères qui travaillent de nuit pour pouvoir s'occuper de leurs enfants pendant la journée le font au détriment de leur temps de récupération personnelle. La programmation des périodes de travail est de moins en moins prévisible. L'emploi du temps change chaque jour. De même, le nombre de jours travaillés varie d'une semaine à l'autre. Or les horaires de travail déterminent les périodes de sommeil, de prise des repas, les activités sociales et familiales. Les divers moments de la journée et de la nuit ne sont pas de manière égale propices à toutes ces activités, par exemple à l'alimentation ou au sommeil.

La multiplication des emplois précaires, notamment par le biais du travail temporaire et à temps partiel irrégulier, constitue un autre instrument de la flexibilisation du travail. Les conditions de travail des travailleuses et travailleurs précaires sont très souvent nettement plus mauvaises que celles qui découlent des contrats de durée indéterminée (de nombreuses conventions collectives de travail ne sont par exemple pas applicables aux salariés à temps partiel). Le personnel le plus précaire est soumis à des rythmes de travail davantage contrôlés par la hiérarchie de l'entreprise, leurs pauses sont fréquemment écourtées, voire repoussées. Ils et elles travaillent plus souvent en équipe et sont plus exposés aux risques d'accident. Avec cette main d'œuvre rendue extrêmement malléable, les entreprises peuvent coller au plus près aux impératifs du marché et ajuster leurs activités à ses fluctuations. La flexibilité du travail est donc imposée pour améliorer la rentabilité. *La flexibilité du travail, c'est cette subordination accrue du salarié et de la salariée aux exigences d'une organisation du travail et de la production répondant aux intérêts de l'employeur.*

R. J.-C. Barbier, H. Nadel, *La flexibilité du travail et de l'emploi*, Dominos/Flammarion, Paris, 2000. — M. Gollac, S. Volkoff, *Les conditions de travail*, Repères/La Découverte, Paris 2000. — Dossier *Temps de travail : Temps modernes/horaires antiques*, Réseau « Raisons d'agir sur les lieux de travail », Lausanne, 1999. — J.-M. Dolivo, B. Rosende H., « Dossier Travail, Ruptures de la solidarité dans le travail salarié », in : *Aspects de la sécurité sociale*, FEAS, 2000.

Voix : Déréglementation — Marché du travail — Précarisation (Mécanismes de la) — Précarité — Temps de travail — Tertiarisation — Travail — Travail (Loi sur le) — Travail (Nouvelles formes de) — Travail sur appel — Travaux atypiques et sécurité sociale

Jean-Michel Dolivo

5

Chômage

La reconnaissance du chômage, comme fait social et économique, remonte à la fin du XIX^e siècle. Elle intervient dans un contexte où il s'agit de renforcer l'ordre industriel et réguler l'emploi. Dès le départ, le dénombrement des « vrais » chômeurs fait l'objet de controverses entre les syndicats, les autorités et le patronat. Il introduit des discriminations qui touchent ceux qui, sans travail, ne se plient pas à la

discipline des entreprises et au système salarial. Actuellement, le chômage reste associé à des notions telles que salariat, emploi, droit au travail et socialisation par le travail, il se définit par l'exclusion qui isole les sans travail en classe distincte, et il ouvre la porte à la régression sociale.

R. J. Batou e.a. (Éd.), *Pour une histoire des gens sans histoire. Ouvriers, exclus et rebelles en Suisse, XIXe-XXe siècles*, Éditions d'En Bas, Lausanne, 1995.

Voir : Assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi fédérale sur l') — Chômage (au sens du BIT) — Contre-prestations — (Mesures actives du marché du travail (MMT)) — Office régional de placement — Travail (Marché du)

Jacqueline Millet

Chômage (Structure du)

Le chômage global peut être divisé en trois composantes : frictionnel, structurel et conjoncturel. Le chômage frictionnel apparaît lorsque sur un marché particulier (hôtellerie genevoise par exemple), les employeurs déclarent des places vacantes alors que l'on enregistre, au même moment, des chômeurs dans ce secteur. Cette situation est liée à un problème d'information et au processus de recherche d'un nouvel emploi de la part des chômeurs ou d'un nouvel employé du côté des entreprises. C'est un chômage de courte durée par opposition au chômage structurel qui est associé à une inadéquation entre les personnes sans travail et les éventuels emplois disponibles. Ce chômage est difficile à combattre. Il exige des efforts de requalification ou de mobilité géographique de la part des chômeurs. Finalement, le chômage conjoncturel provient d'une insuffisance globale de la demande de travail émanant des entreprises par rapport à l'ensemble des personnes qui souhaitent travailler.

Pour lutter efficacement contre le chômage, il faut adopter des mesures adaptées au type de problème observé. Une politique de relance économique ne parviendra pas à réduire le chômage d'origine structurelle de même qu'elle ne pourra pas éliminer les frictions liées au fonctionnement du marché. Par opposition aux instruments macro-économiques, les politiques de l'emploi ont pour objectif d'améliorer le fonctionnement du marché du travail pour réduire les frictions tout en agissant sur les qualifications des chômeurs et en incitant les entreprises à embaucher des personnes inemployées. Malgré leur diversité, ces mesures actives peuvent être rangées en quatre catégories. La première regroupe les mesures ciblées sur l'offre de travail pour améliorer les qualifications des chômeurs, les orienter vers des nouvelles professions ou accroître les efforts de formation continue. La seconde concerne les mesures dirigées plus spécifiquement vers les entreprises pour les inciter à embaucher des jeunes qui entrent sur le marché du travail ou des chômeurs en fin de droit en subventionnant, durant une certaine période, le salaire des personnes qu'elles engagent. Ces mesures peuvent prendre la forme également d'aide en faveur des chômeurs qui créent leur propre entreprise. La troisième catégorie porte sur des mesures visant à améliorer l'information sur le marché du travail et l'efficacité des services de placement. Finalement, la dernière catégorie concerne les mesures visant à adapter les lois et les institutions en modifiant les coûts de licenciement, en aménageant le temps de travail (retraite anticipée, annualisation du temps de travail) ou en modifiant la fiscalité et les cotisations sociales pour favoriser la création d'emplois. Jusqu'en 1995, la part des mesures actives dans les dépenses totales en faveur du chômage s'élevait en Suisse à moins de 25 % alors qu'elle dépassait 33 % en Europe. Avec la révision de la LACI en 1995, les mesures actives sont devenues une pièce centrale du dispositif helvétique de lutte contre le chômage.

R. OCDE, *Politiques du marché du travail en Suisse*, Paris, 1996.

Voir : Assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi fédérale sur l') — Chômage — Financement de la sécurité sociale : aspects économiques — Office régional de placement (ORP)

Yves Flückiger

Chômage (Taux de)

Le taux de chômage est défini comme le rapport entre la population au chômage et l'ensemble des personnes actives qu'elles soient occupées ou non. La population active regroupe donc à la fois les personnes qui ont un emploi et celles qui en recherchent un activement. Le nombre de chômeurs représente quant à lui l'ensemble des personnes disposées à travailler aux conditions existantes du marché

(notamment en matière de salaires) mais qui ne parviennent pas à trouver un emploi malgré leurs recherches actives. Pour calculer ce taux, il faut donc disposer de données relatives aux chômeurs et à la population active. En Suisse, il existe deux statistiques du chômage. La première, officielle, est établie par le Secrétariat à l'économie (Seco). Elle recense le nombre de personnes inscrites, à la fin de chaque mois, auprès d'un office cantonal de l'emploi, qu'elles aient ou non droit à une indemnité de chômage. Dans cette statistique, pour qu'une personne soit considérée comme chômeur, il faut qu'elle soit inactive et à la recherche d'un emploi à plein-temps ou à mi-temps ; employée à mi-temps au maximum et à la recherche d'un emploi à plein-temps ou d'un deuxième poste de travail à mi-temps ; immédiatement disponible et apte à être placée, ce qui signifie qu'elle doit être disposée à accepter un travail et être en mesure et en droit de le faire. Finalement, elle doit être âgée de plus de 14 ans révolus. Comme l'inscription auprès d'un office cantonal de l'emploi constitue une prémisses obligatoires pour obtenir des indemnités, les données officielles publiées par le Seco permettent de recenser toutes les personnes indemnisées. En revanche, les personnes qui ne peuvent pas ou qui ne peuvent plus obtenir d'indemnités (notamment les chômeurs en fin de droit) sont libres de s'inscrire auprès d'un office de l'emploi. Leur décision d'inscription dépendra des bénéfices qu'elles peuvent escompter obtenir. Si elles pensent que l'office du travail de leur lieu de domicile est en mesure de les aider à retrouver un emploi, ou si cette inscription est indispensable pour avoir droit à des mesures cantonales, comme à Genève, elles auront tendance à s'y rendre pour s'annoncer comme demandeurs d'emploi. En revanche, si cette démarche leur paraît vaine, elles ne seront pas inscrites officiellement auprès d'un office. Elles échapperont ainsi aux statistiques du chômage qui seront sous-estimées.

Jusqu'en 1991, les données publiées chaque mois par le Seco constituaient la seule source officielle de statistiques du chômage en Suisse. Depuis 1991, notre pays dispose d'une nouvelle source d'information provenant d'une enquête effectuée auprès d'un échantillon représentatif de la population. Cette enquête suisse sur la population active (ESPA) a été réalisée pour la première fois en 1991 par l'OFS. Elle est reconduite depuis lors au courant du deuxième trimestre de chaque année civile. Grâce à l'ESPA, on peut désormais dénombrer les chômeurs en Suisse sur la base des recommandations édictées par le BIT, l'OCDE et la CE. Pour qu'une personne soit considérée comme chômeur dans cette enquête, elle doit, conformément aux normes internationales en vigueur, satisfaire les quatre critères suivants : n'avoir exercé aucune activité lucrative au cours de la semaine ayant précédé l'enquête ; avoir cherché un emploi au cours des quatre dernières semaines ; avoir entrepris durant cette période une ou plusieurs démarches spécifiques pour trouver un emploi et être en mesure de commencer à travailler au cours des quatre semaines consécutives à l'enquête. Sur la base de ces critères, on peut établir le nombre de personnes considérées comme chômeur dans l'échantillon. En extrapolant cette information pour l'ensemble de la population, on obtient alors le chiffre estimé du nombre total de chômeurs en Suisse au moment de l'enquête.

R.A. de Coulon, Y. Flückiger, «The Analysis of Regional Unemployment Inequality: The Case Of Switzerland », in : *Unemployment in Europe*, M. A. Landesmann, K. Pichelmann, McMillan (Éds), 2000, pp. 260-272.

Voix : Bureau international du travail (BIT) — Chômage — OCDE — Office fédéral de la statistique (OFS) — Population active

Yves Flückiger

Chômage (Article constitutionnel relatif à la protection contre le)

L'art. 114 Cst. (tout comme l'art. 34 novies a Cst., adopté le 13 juin 1976) contient un véritable programme de politique sociale. La Confédération a reçu le mandat de régler par voie législative l'assurance-chômage (al. 1) et la compétence de légiférer en matière d'aide sociale en faveur des chômeurs (al. 5). Au niveau des prestations, l'assurance-chômage doit remplir trois fonctions : une compensation appropriée de la perte du revenu (donc l'objectif du régime va au-delà de la couverture des besoins vitaux), la prévention et la réadaptation (al. 2 let. a). L'affiliation est obligatoire pour les salariés (al. 2 let. b) et les indépendants peuvent s'assurer à titre facultatif (al. 2 let. c).

L'assurance-chômage est financée par les cotisations des assurés. L'employeur prend à sa charge la moitié du montant de la cotisation de ses salariés (cotisations paritaires) (al. 3). La Confédération et les cantons allouent des prestations financières dans des circonstances exceptionnelles (al. 4).

Observations :

— Tout changement radical du régime d'assurance-chômage (réduction des prestations à une garantie minimum et/ou privatisation) nécessite une modification préalable de la Constitution.

— L'art. 114 al. 5 pourrait constituer une des bases pour une future loi fédérale sur le revenu minimum d'insertion (devenue urgente après la 2^e révision de la LACI, cf. DLA 2000 p. 81).

— L'art. 114 al. 2 let. a, interprété d'une façon téléologique, permet d'instaurer des liens étroits entre l'assurance-chômage et la politique de formation (en particulier : aide à la formation des travailleurs actifs).

— Le mandat constitutionnel de l'art. 114 al. 2 let. c n'est pas encore rempli.

— Sur la participation des Cantons à l'élaboration et à l'exécution des dispositions légales, cf. art. 42 ss et 147 Cst. Sur celle des organisations économiques, cf. art. 164 al. 2 et 178 al. 3 Cst..

R.P.-Y. Greber, *Commentaire de la Constitution fédérale*, « art. 34 novies » in : J.-F. Aubert, K. Eichenberger e. a., Helbing & Lichtenhahn, Bâle, 1987-1996. — **D. Cattaneo**, *Les mesures préventives et de réadaptation de l'assurance-chômage*, Helbing & Lichtenhahn Bâle et Francfort sur-le-Main, 1992. — **D. Cattaneo**, « I provvedimenti inerenti al mercato del lavoro nella LADI », in : *Il Ticino e il diritto*, Ed. CFPG, Lugano, 1997, pp. 231 ss. — **T. Nussbaumer**, « Arbeitslosenversicherung » in *Schweizerisches Bundesverwaltungsrecht (SVBR)*, Ed Helbing & Lichtenhahn, Bâle, Genève et Munich, 1998.

Voir : Assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi fédérale sur l') — Chômage — Revenu minimum d'insertion (RMI)

Daniele Cattaneo

Assurance-chômage obligatoire et l'indemnité en cas d'insolvabilité (Loi fédérale sur l')

Elle institue une assurance sociale couvrant les éventualités suivantes :

- a) le chômage;
- b) la réduction de l'horaire de travail (généralement appelé chômage « partiel ») ;
- c) les intempéries ;
- d) l'insolvabilité de l'employeur.

En cas de *chômage*, l'assurance garantit un revenu de remplacement, sous la forme d'une indemnité journalière (de 67,9 % à 79,2 % du gain assuré, selon les cas). L'assurance propose par ailleurs des *mesures actives du marché du travail* telles qu'emplois temporaires subventionnés, cours, allocations d'initiation au travail, allocations de formation. La modification de la loi du 23 juin 1995 accorde une importance particulière à ces mesures (la loi confie aux cantons le soin d'en organiser quelque 25 000) et développe sensiblement le service public de l'emploi : chaque assuré doit se présenter deux fois par mois auprès d'un des 189 *Offices Régionaux de Placement* de Suisse.

La mesure active est définie comme un droit que l'assuré peut faire valoir, une fois passée la période d'indemnisation passive (durée selon liste ci-dessous). Mais l'assuré peut être contraint d'accepter un emploi temporaire ou de suivre un cours. Certains parlent alors de *contre-prestations* exigées de l'assuré, plutôt que de *prestations* offertes au titre de l'aide à la réinsertion professionnelle.

L'assurance-chômage a fait l'objet de mesures d'économies transigeant avec les règles usuelles de l'assurance sociale : certaines prestations sont désormais soumises à des conditions de ressources (ou calculées en tenant compte des charges de famille) et le versement de cotisations, même durant plus de 6 mois, n'ouvre plus aucun droit si l'assuré occupait un emploi temporaire subventionné.

Le délai-cadre

Un *délai-cadre d'indemnisation* de deux ans commence à courir le premier jour où toutes les conditions dont dépend le droit à l'indemnité sont réunies. Le *délai-cadre de cotisation* commence à courir deux ans plus tôt. L'assuré doit avoir cotisé durant 6 mois au moins (12 mois en cas de chômage répété) durant le délai-

cadre de cotisation, ou être expressément libéré de l'obligation d'avoir cotisé s'il n'a pu s'acquitter de cette obligation en raison d'une formation professionnelle ou d'une maladie, par exemple.

Le droit maximum à l'indemnité de chômage

Le *droit maximum* à l'indemnité de chômage est le nombre d'indemnités auxquelles l'assuré peut prétendre durant son délai-cadre d'indemnisation s'il ne retrouve pas d'emploi :

— jusqu'à 50 ans : 150 indemnités ;

— jusqu'à 60 ans : 250 indemnités ;

— plus de 60 ans : 400 indemnités.

L'indemnité spécifique

L'indemnité spécifique est calculée comme l'indemnité journalière, mais elle n'est versée que si l'assuré accepte de participer à une mesure de reconversion, perfectionnement ou intégration professionnels, ou s'il n'obtient pas l'emploi temporaire auquel il a droit. Elle est versée par tranches de 80 indemnités, jusqu'à la fin du délai-cadre d'indemnisation.

En cas de *réduction de l'horaire de travail*, l'assurance verse une indemnité correspondant à 78,4 % de la perte de gain prise en considération.

En cas d'*insolvabilité de l'employeur*, l'assurance verse une indemnité correspondant à 100 % de la perte de gain prise en considération. Seules sont couvertes les créances portant sur les six derniers mois de travail.

R. Loi fédérale sur l'assurance-chômage du 25 juin 1982 — Ordonnances, Modification du 11 décembre 1995 — Ordonnances, Arrêté fédéral urgent du 13 décembre 1996.

Voïr : Chômage — Chômage (Article constitutionnel relatif à la protection contre le) — Contre-prestations — Office régional de placement (ORP)

Michel Cornut

Licenciement

Le licenciement correspond à la résiliation d'un contrat de travail, à l'initiative de l'employeur. À moins que le contrat individuel de travail ou une convention collective stipule la forme écrite, un licenciement communiqué oralement est valable. Il doit s'agir d'une manifestation de volonté claire, sans ambiguïté sur l'intention de son auteur de mettre fin définitivement au contrat. Le licenciement déploie ses effets dès sa réception par l'employé concerné. D'une manière générale, l'employeur est tenu de respecter un certain délai entre la communication du licenciement et la fin effective des rapports de travail, à moins que l'employé ait commis une faute si grave qu'elle justifie un licenciement avec effet immédiat.

La personne dont le contrat de travail est résilié peut demander à l'autre partie que les motifs lui soient communiqués par écrit. Il sied toutefois de préciser que le non respect de cette exigence est sans incidence sur la validité de la résiliation.

Voïr : Contrat de travail — Licenciement (Protection contre le) — Précarisation (Mécanismes de la)

Jean-Bernard Waeber

Licenciement (Protection contre le)

En droit suisse existent deux types de protection contre les licenciements. On distingue la protection s'appliquant pendant certaines périodes de la vie d'un travailleur : les périodes de protection (a) et celles découlant de motifs de licenciement inacceptables : licenciement abusif (b) et licenciement immédiat injustifié (c). Les effets de ces deux types de protection sont très différents (d).

a) Il y a période de protection, après le temps d'essai, et pour les contrats de durée indéterminée seulement :

— pendant toute la durée de la grossesse d'une travailleuse et durant les 16 semaines qui suivent son accouchement,

— pendant qu'un travailleur est incapable de travailler, totalement ou partiellement, en raison d'une maladie ou d'un accident. Cette période de protection augmente avec la durée des années de service. Elle

est de 30 jours pendant la première année de service, de 90 jours de la deuxième à la cinquième année de service et de 180 jours dès la sixième année de service,

— pendant qu'un travailleur accomplit une période de service obligatoire, militaire ou dans la protection civile, ou un service civil, et pendant encore les 4 semaines qui précèdent et qui suivent ce service pour autant que ce dernier ait duré plus de 11 jours.

b) Est abusif le licenciement donné par un employeur en respectant le délai de congé mais pour des motifs étrangers à la gestion de l'entreprise et en vue d'objectifs que la loi considère contraires à la bonne foi. Sont par exemple abusifs le licenciement pour appartenance ou activité syndicale, celui notifié pendant l'exercice d'un mandat de représentation des travailleurs ou le congé de repréailles donné parce que le travailleur a fait valoir des prétentions découlant du contrat. Est également abusive la résiliation fondée sur une raison inhérente à la personnalité du travailleur telle que le sexe, la nationalité, la race (à moins que cette raison ne constitue une condition d'engagement) ou celle résultant de l'exercice par le travailleur d'un droit constitutionnel.

c) Constitue un licenciement avec effet immédiat, celui prononcé par un employeur en raison d'une faute si grave du travailleur qu'elle détruit les rapports de confiance et ne permet pas la poursuite des rapports de travail pendant le délai de congé. Le licenciement immédiat est injustifié si la faute commise ne revêt pas un caractère de gravité suffisant, pour justifier la mesure très sévère que constitue le licenciement avec effet immédiat.

d) Un licenciement prononcé pendant une période de protection est nul et ne déploie aucun effet. En revanche un licenciement abusif et un licenciement immédiat injustifié ne sont pas nuls ; ils déploient pleinement leurs effets et mettent effectivement fin à la relation de travail, à l'échéance légale ou contractuelle pour le licenciement abusif, et sur le champ pour le licenciement immédiat. Ces deux types de licenciement ne permettent au travailleur concerné que de tenter de faire constater par un tribunal le caractère abusif ou injustifié du licenciement immédiat et d'obtenir, cas échéant, le versement d'indemnités.

e) Enfin il faut signaler que lorsqu'un employeur procède à un licenciement collectif pour raisons économiques, la loi l'oblige à respecter un certain nombre de modalités dès lors que le nombre de personnes licenciées est égal ou supérieur à 10 et dépasse une certaine proportion de ses employés. Il doit notamment annoncer préalablement son projet à la commission du personnel (ou à défaut à l'ensemble du personnel) et à l'office cantonal du travail.

R. C. Brunner, J.-M. Bühler, J.-B. Waeber, *Commentaire du contrat de travail*, Réalités sociales, Lausanne, 1996.

Voir : Contrat de travail — Convention collective de travail (CCT) — Licenciement — Maternité (Protection de la)

6

Secrétariat d'État à l'économie (Seco)

Dans le cadre des objectifs assignés par le Conseil fédéral à la politique économique suisse, des pans essentiels de la politique économique intérieure relèvent des compétences du Seco.

Le Seco entend notamment contribuer à :

- augmenter l'attrait de la place économique suisse,
- garantir le plein-emploi,
- atténuer les conséquences du chômage,
- améliorer la flexibilité du marché du travail,
- assurer la protection physique, psychique et juridique des travailleurs,
- coordonner la politique du marché du travail,
- favoriser un développement économique équilibré du point de vue structurel et entre les régions.

Les domaines d'activité du Secrétariat d'État à l'économie sont – au niveau suisse – les suivants : marché du travail, assurance-chômage, protection des travailleurs, travail et santé, droit du travail, inspection du travail, entreprises et financements, tourisme, politique régionale et organisation du territoire, promotion de la place économique.

Le Seco dispose en outre d'un centre de prestations « Analyses et politiques économiques », dont dépendent les secteurs « Politique conjoncturelle » et « Politique de croissance et réformes structurelles ». Les attributions du Seco couvrent par ailleurs l'essentiel des questions économiques extérieures. Au total, l'Office occupe actuellement quelque 560 collaboratrices et collaborateurs.

Site Internet :

Voir : Indice des salaires

Seco

Syndicat

Les syndicats sont des *organisations de défense des travailleuses et des travailleurs* (salarié-e-s). En Suisse, le premier syndicat à être apparu est la Fédération suisse des typographes (1858). Leur principale tâche consiste à négocier avec les organisations patronales des conventions collectives de travail (CCT) qui fixent les conditions de travail et de rémunération des travailleuses et des travailleurs. Afin de défendre au mieux les intérêts de leurs membres, et cela non seulement face aux patrons, les syndicats disposent de tout un arsenal de mesures dites « de lutte » : manifestation de protestation, grève d'avertissement, débrayage, grève perlée, grève du zèle. Les syndicats sont en principe organisés par branche et en sections régionales et/ou locales. Ils participent également à la vie politique à tous les niveaux (national, cantonal, local), par le biais des procédures de consultation, de manifestations publiques, d'initiatives ou de référendums, de communiqués et de conférences de presse, de débats publics, etc. Les syndicats offrent également à leurs membres cotisants un certain nombre de services qui vont des conseils juridiques aux maisons de vacances. La plupart sont dotés d'organes de presse. Sur le plan suisse, les syndicats se retrouvent principalement dans trois centrales (confédérations) syndicales : l'Union syndicale suisse, USS (1999 : 380'384 membres), la *Confédération des syndicats chrétiens de Suisse*, CSC (102'274, l'USSA l'ayant rejointe) et la *Fédération des sociétés suisses d'employés*, FSE (104'861). Pour sa part, l'Union fédérative du personnel des administrations et des entreprises publiques regroupe des syndicats des services publics, dont une part est également membre de l'USS. D'autres organisations de salarié-e-s ne sont affiliées à aucune centrale. Parmi les plus grandes, citons : l'Association faïtière des enseignantes et enseignants suisse (1999 : 49'654 membres), la Fédération centrale du personnel des cantons et des communes (30'089) et l'Association suisse des infirmières et infirmiers (26'278). Les syndicats sont en principe regroupés sur le plan régional (cantonal) au sein d'unions syndicales cantonales ou locales, pour ce qui est des syndicats membres de l'USS. Sur le plan européen, ils peuvent se retrouver dans des *Fédérations syndicales européennes*, elles-mêmes en principe membres de la *Confédération européenne des syndicats*, CES ; on les retrouve dans certains conseils syndicaux interrégionaux, une nouvelle structure transfrontalière active sur le continent et, sur le plan mondial au sein de fédérations mondiales.

R. *Les syndicats en Suisse*, Centrale suisse d'éducation ouvrière, (aujourd'hui : Institut de formation syndicale de Suisse), Berne, 1986.

Sites Internet : <http://www.uss.ch/> — <http://www.etuc.org/> — <http://www.cisl.it/> — <http://www.etuc.org/etui> — <http://www.oit.org>

Voir : Boycott — Convention collective de travail (CCT) — Grève — Participation — Procédure de consultation — Syndicat interprofessionnel de travailleuses et travailleurs (SIT) — Syndicats chrétiens de Suisse — Union syndicale suisse (USS)

Fernand Quartenoud

Organisations économiques et patronales

Trois organisations faïtières nationales représentent les différents secteurs de l'économie suisse : l'Union patronale suisse (UPS, appelée UCAPS jusqu'en 1996), l'Union suisse des arts et métiers (USAM) qui représente essentiellement les petites et moyennes entreprises (PME) et l'Union suisse du commerce et de l'industrie, représentant les grandes entreprises, plus connue sous son appellation de Vorort. Alors que la première s'occupe avant tout de politique patronale, l'USAM et le Vorort ont pour tâche spécifique la politique économique (commerce extérieur, politiques douanière, monétaire, financière, etc.). En outre, l'Union suisse des paysans (USP) est la principale organisation du monde agricole helvétique et la

Fédération romande des syndicats patronaux (FRSP) est la seule organisation regroupant des associations patronales en Suisse romande, à l'exclusion du canton de Vaud.

L'UPS a été fondée à Zurich en 1908 à la suite des mouvements de grève du début du siècle. Les employeurs ont senti la nécessité de s'unir au niveau des branches pour opposer un contrepoids au monde syndical. L'UPS compte comme membres non pas les entreprises en tant que telles, mais 30 associations professionnelles et 28 organisations régionales représentant plus d'un million de salariés. Parmi ces dernières, l'Union des associations patronales genevoises (UAPG) dont la principale composante est la Fédération des syndicats patronaux (FSP).

L'UPS a pour buts de sauvegarder les intérêts de ses membres en matière de politiques patronale, sociale et de formation et de développer la concertation systématique entre employeurs et salariés. À cet effet, elle coordonne ses démarches avec celles des autres associations faitières. Elle ne possède aucun moyen de contrainte juridique sur les organisations affiliées, ni ne peut s'engager juridiquement en leur nom.

R. Fédération des syndicats patronaux (Éd.), *Relations du travail en Suisse, quelques points de repères*, Genève, 1991.

Site Internet : <http://www.arbeitgeber.ch>

Voix : Fédération romande des syndicats patronaux (FRSP) — Syndicats

Pierre Bonnet