

Les nouvelles formes de relations contractuelles et leurs implications pour la santé et la sécurité au travail

Résumé d'un rapport de l'Agence

Cette fiche d'information présente la synthèse d'un rapport sur les implications pour la santé et la sécurité au travail (SST) de la mutation des relations contractuelles. Se fondant sur les recherches les plus récentes et les avis des experts, ce document décrit les tendances qui prévalent dans les relations contractuelles, leurs implications pour les risques en matière de SST ainsi que les défis que cela entraîne pour la prévention et les conséquences sur les besoins en matière d'études et de recherche.

Tendances: Flexibilité et décentralisation

Les types de contrats utilisés dans le monde du travail ont été principalement influencés par l'évolution de:

- la production: qui est passée de la production industrielle de masse à une activité à haute intensité cognitive plus orientée vers le service;
- l'organisation du travail: la nécessité impérieuse d'une plus grande flexibilité dans le travail, par exemple pour faire face à des pointes de demandes, a exercé une forte influence sur les types de contrats utilisés par les entreprises.



Aujourd'hui, les organisations sont plus décentralisées et font souvent appel à des méthodes de production à flux tendus. Cette mutation a engendré une réduction du personnel directement employé. De nombreuses sociétés limitent leurs activités au sein de l'entreprise aux fonctions principales tandis que les fonctions accessoires sont externalisées, ce qui a entraîné le recours à une multitude de fournisseurs et de sous-traitants. Les organisations opèrent et travaillent entre elles selon des modalités plus complexes et moins stables.

Les contrats de travail et les descriptions de poste sont caractérisés par une moins grande stabilité. Les entreprises ont de plus en plus

recours à des contrats à court terme, des employés temporaires, des free-lances ou des indépendants. Les employés doivent de plus en plus souvent faire preuve de flexibilité face à la multiplicité des tâches qui leurs sont confiées. Certaines relations contractuelles sont devenues moins formelles. Il est plus souvent fait appel à des travailleurs à temps partiel, en majorité des femmes. Les nouvelles technologies peuvent également avoir une influence sur les conditions d'emploi, par exemple en créant de nouvelles possibilités pour des indépendants travaillant à domicile.

Évolution actuelle

- Augmentation de l'activité non salariée.
- La distinction entre salariés et non salariés semble aller en s'atténuant.
- Diminution du nombre de contrats permanents ou à durée indéterminée et augmentation du nombre de contrats à durée déterminée ou de courte durée ainsi que du nombre de contrats de travail temporaire. Néanmoins, la plupart des emplois sont encore sous le bénéfice de contrats permanents ou à durée indéterminée. Actuellement, dans l'UE, le pourcentage d'employés sous contrat non permanent semble s'être stabilisé à moins de 15% de l'ensemble des employés.
- Augmentation du nombre d'employés sous contrat temporaire, qui ne dépasse cependant pas encore 2% de l'ensemble des employés.
- Augmentation continue du travail à temps partiel. En 2000, plus d'un quart de l'ensemble des employés de l'UE travaillaient moins de 25 heures par semaine, et plus de 40% de l'ensemble des femmes au travail.

Implications pour la santé et la sécurité au travail

Bien que la mutation des entreprises puisse engendrer de nouvelles possibilités d'améliorer la SST, le rapport s'est concentré sur les risques d'impacts négatifs et sur les mesures à prendre pour les éviter. La mutation, évoquée précédemment, des modalités des contrats d'emploi ou de services conclus par les organisations peut avoir de graves conséquences sur la SST. Par exemple:

- les connaissances et les compétences disponibles au sein de l'entreprise risquent de diminuer;
- les travailleurs temporaires (et, dans une certaine mesure, les travailleurs à temps partiel) risquent d'être moins bien informés des dangers éventuels et de ne pas avoir autant l'occasion d'apprendre à les évaluer;
- les employés sous contrat permanent ou à durée indéterminée doivent généralement faire face à de plus grandes exigences dans le cadre de leur emploi; les employés non-permanents ont moins de contrôle sur leur emploi. Ce sont là des situations créatrices de stress lié au travail;
- les sous-traitants sont soumis à de fortes pressions et à des délais de livraison serrés pour respecter les délais de production eux-mêmes limités de leurs clients.

Deux effets négatifs sur les conditions de travail du personnel sous contrat temporaire, à durée déterminée (ou de courte durée) ou sous-traitant ont été identifiés:

1. Un taux d'accidents plus élevé a été enregistré chez les travailleurs temporaires. Bien que cela soit difficile à vérifier à l'aide de données quantitatives, les études de cas montrent fréquemment un transfert des risques vers les employés non-permanents et les sous-traitants qui ne bénéficient pas d'autant de protection et/ou de connaissances pour faire face aux risques. Un lien a même été établi entre des conditions ergonomiques défavorables et les contrats non-permanents, mais ce lien peut aussi s'expliquer par des raisons de différences d'âge, d'emploi et de secteur.
2. Les études de cas et les données quantitatives indiquent une division de la main-d'œuvre en fonction des différences des conditions contractuelles d'emploi (par exemple, horaires de travail, insécurité de l'emploi, qualifications). En général, les travailleurs non-permanents et les employés à temps partiel ont une sécurité d'emploi réduite, moins de contrôle sur leurs horaires de travail, moins de perspectives de carrière, ont moins facilement accès à la formation et exécutent des tâches moins spécialisées. Ces problèmes risquent de créer chez eux un stress lié au travail. Les dernières questions, la formation et le développement des qualifications, posent un problème supplémentaire. L'apprentissage tout au long de la vie et l'acquisition de nouvelles qualifications sont deux éléments importants, non seulement dans le cadre de son emploi, mais également pour faire face à l'évolution de l'organisation du travail et des risques. Ces questions sont liées à une spécificité de genre, puisque les femmes travaillant à temps partiel ou sous contrat non-permanent sont relativement représentées en surnombre.

Mutation de l'organisation du travail – implications éventuelles pour la SST

- La vitesse de l'évolution et la complexité de l'organisation du travail peuvent donner le sentiment d'une perte de contrôle sur sa vie personnelle ou sur son emploi ('rien n'est permanent').
- Les problèmes de sécurité peuvent affecter aussi bien les travailleurs «permanents» que les travailleurs «temporaires». L'augmentation de la contrainte temporelle et l'intensification du travail ont un impact similaire sur ces groupes.

Mutation des relations contractuelles – implications éventuelles pour la SST:

- Transfert des risques vers les employés non-permanents et les sous-traitants.
- Les taux d'accidents chez les travailleurs temporaires sont plus élevés, peut-être en raison d'un manque d'information ou de formation.
- Les employés sous contrat de courte durée sont exposés à de moins bonnes conditions ergonomiques que celles des employés sous contrat à durée indéterminée, mais ces différences peuvent également s'expliquer par des raisons d'âge, d'emploi ou de secteur.
- Les employés sous contrat temporaire ou à durée déterminée ont moins facilement accès à la formation (notamment en matière de SST), moins de contrôle sur leurs horaires de travail, moins de perspective de carrière, ce qui peut entraîner chez eux un stress lié au travail.
- Les effets du travail à temps partiel sur la SST sont moins clairs, mais ces travailleurs risquent d'avoir moins facilement accès à la formation et de se voir attribuer des tâches moins spécialisées.
- Les relations contractuelles et leurs implications sur la santé sont liées à une spécificité de genre.

Défis pour la prévention en matière de SST

Les évolutions décrites ci-dessus présentent toutes des défis pour la SST, tant au sein des organisations que pour les autorités chargées de veiller à la santé et le sécurité au travail.

Les mesures à prendre pour faire face à ces défis comprennent notamment:

- des méthodes efficaces permettant de gérer et intégrer la SST dans la gestion de situations contractuelles complexes;
- une coopération et une communication effectives entre les diverses parties concernées par la sous-traitance afin de mieux gérer les risques en matière de SST;
- un effort soutenu de nature à combattre l'absence de connaissance en matière de SST et à développer l'organisation de la SST dans les entreprises;
- des méthodes permettant de s'assurer que les travailleurs temporaires ou intérimaires bénéficient d'une information, d'une connaissance et d'une perception suffisantes des risques et de leur prévention. Ils doivent connaître les procédures à suivre.

Un grand nombre de petites et moyennes entreprises et d'indépendants travaillent comme sous-traitants pour de plus grandes entreprises. Les petites entreprises ont des taux d'accident plus élevés que ceux des grandes organisations. Les plus grandes compagnies pour lesquelles ils travaillent jouissent souvent de ressources plus importantes et d'une meilleure organisation en matière de gestion des problèmes de SST. Un des objectifs consiste à encourager les plus grandes organisations à entamer une collaboration efficace avec leurs contractants plus petits, notamment en:

- incorporant la SST dans les processus d'appel d'offres et de gestion des contrats, comme le montrent déjà certains exemples de bonne pratique dans ce domaine (1);
- encourageant les plus grandes entreprises à partager leurs ressources avec leurs contractants en ce qui concerne les questions de SST communes aux deux parties dans le cadre de leurs relations contractuelles. Par exemple, les plus grandes entreprises peuvent fournir une formation à leurs contractants avant de se rendre sur leur chantier (2).

Le récent Livre Vert de la Commission sur la responsabilité sociale des entreprises (3) favorise de telles approches et les exemples des bonnes pratiques dans ce domaine doivent être évalués afin de d'identifier leurs facteurs de réussite.

Besoins en matière de futures recherches

Le rapport suggère un certain nombre de domaines à étudier ultérieurement, notamment:

- les effets à long terme des conséquences négatives sur la santé-sécurité du travail, des restructurations et de la sous-traitance;
- la spécificité de genre;
- les mesures ayant réussi, notamment la SST sous différentes formes de relations contractuelles.

Comment obtenir le rapport

Le rapport complet est disponible en anglais, sur le site de l'Agence, à l'adresse: <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/206/en/index.htm>, où il peut être téléchargé gratuitement. La version imprimée du rapport "Research on New Forms of Contractual Relationships and the Implications for Occupational Safety and Health", European Agency for Safety and Health at Work, 2002, ISBN 92-95007-40-9 peut être commandée à l'Office des publications officielles des Communautés européennes à Luxembourg (<http://eur-op.eu.int/>) ou auprès d'un point de vente de l'Office. Le prix est de 7 euros au Luxembourg (hors TVA). La présente fiche d'information est également disponible dans toutes les langues de l'UE à l'adresse <http://agency.osha.eu.int/publications/factsheets/>

(1) <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/#marketing>

(2) <http://agency.osha.eu.int/publications/reports/#practice>

(3) http://europa.eu.int/comm/employment_social/soc-dial/csr/greenpaper.htm