

Déréglementation du marché du travail et immigration

mardi 19 septembre 2017, par Odile Merckling

Les relations entre immigration et marché du travail ont plus d'un siècle d'histoire [1]. L'État français a, depuis les débuts du XX^e siècle, mis en place une politique de contrôle des travailleurs migrants, notamment avec l'obligation de détenir un titre de séjour, accompagné pour les actifs - depuis 1926 - d'une autorisation de travail. Le patronat de certains secteurs a eu massivement recours à cette main-d'œuvre immigrée, qui lui permet de s'affranchir des règles du droit du travail. Dans les années 1970, cette situation a commencé à changer, du fait de l'entrée des syndicats dans les entreprises, de la présence des salariés immigrés dans de grands établissements de l'industrie, et d'un nombre croissant de conflits du travail dans lesquels ils ont été impliqués.

Suite à la mesure d'arrêt officiel de l'immigration de travail prise par les pouvoirs publics en 1974, les flux migratoires ont changé de nature et de composition. Différents mécanismes ont, dès lors, abouti à la fourniture incessante de catégories de main-d'œuvre démunies de titres de séjour ou d'autorisations de travail, ou munies de titres de courte durée, donc soumises à une flexibilité très forte et à de multiples pressions de la part des employeurs.

La crise a renforcé les discriminations de toutes sortes. Les taux de salariés du secteur privé et de contrats précaires sont nettement plus élevés pour les immigrés (surtout ceux venant de pays hors de l'Union européenne) que pour les non-immigrés. La complexité des statuts d'emploi s'enchevêtre avec celle des statuts au regard du droit au séjour en France. Une judiciarisation des litiges portant sur le respect du droit du travail, comme sur les infractions aux règles d'égalité entre les salariés, est toutefois demeurée possible jusqu'à présent, grâce à des saisines des prud'hommes et/ou de l'inspection du travail, et souvent avec le soutien d'une organisation syndicale.

Au regard d'une déréglementation déjà en acte depuis 35 ans [2], les immigrés ont donc permis d'expérimenter de nouvelles formes d'emploi flexibles, qui pourraient - et c'est probablement le souhait du patronat - être étendues à d'autres salariés. Deux questions méritent donc d'être posées.

- Une déréglementation accrue peut-elle permettre de créer des emplois, et de quelle(s) nature(s) ?
- Les nouvelles formes d'emplois vont-elles entraîner surtout un recours accru à une main-d'œuvre primo-arrivante, ou s'adresser également à la main-d'œuvre française ou d'origine étrangère déjà résidente en France ?

Nous chercherons à répondre à ces questions à partir d'un bilan des transformations du marché du travail déjà observables

depuis 30 ans, et d'un examen des effets prévisibles des nouvelles législations du travail.

Les évolutions de la place des immigrés dans l'emploi

La période des « Trente Glorieuses » a été celle de l'affirmation de logiques fordienne. En même temps qu'une fonction d'adaptation conjoncturelle des effectifs salariés - permise par un va-et-vient d'une partie des immigrés avec leurs pays d'origine - l'immigration de travail a de plus en plus assumé une fonction structurelle. Les mines, la métallurgie, l'automobile, le BTP, ont fondé le développement de leurs activités sur le recours à cette main-d'œuvre massive, majoritairement peu qualifiée, aux origines de plus en plus diversifiées. Dans le même temps, un processus de dévalorisation des emplois et de dégradation des conditions d'emplois entraînait le départ de nombreux salariés français de ces secteurs. Ces derniers ont ensuite adopté, pour leurs enfants, une stratégie d'accès aux études supérieures et d'orientation vers d'autres types d'activités (majoritairement tertiaires) et/ou vers des professions techniciennes et d'encadrement.

Après 1974, des flux migratoires d'assez grande ampleur ont continué, mais avec désormais une prédominance de l'immigration familiale, de demandeurs d'asile et d'étudiants. Une immigration liée au respect des droits humains a dès lors pris le pas sur l'immigration de travail - les nouveaux entrants cherchant toutefois pour la plupart à accéder au marché du travail plusieurs années après leur arrivée. En réalité, l'immigration de travail a perduré, mais par le biais d'une main-d'œuvre sous contrats saisonniers ou temporaires et de l'arrivée de travailleurs dits « sans-papiers », dont la gestion par les pouvoirs publics vise à entretenir un turnover transnational, et

qui ont eu de plus en plus de difficultés à obtenir leur régularisation.

Les nouveaux arrivants ont été en majorité des femmes (d'abord venant surtout dans le cadre d'un regroupement familial, puis de plus en plus souvent seules), des étudiants ne pouvant travailler légalement plus de 21 heures par semaine (selon la loi CESEDA du 24/07/2006), et qui parviennent difficilement à obtenir un statut de salarié (sauf pour les diplômés dans certains domaines recherchés par les employeurs), des demandeurs d'asile dont les demandes sont très majoritairement rejetées par les services de l'OFPPA, mais néanmoins en majorité non expulsables. [3]

L'attribution de titres de séjour de courte durée (un an), renouvelés pendant de nombreuses années, est devenue très fréquente, du fait des lois Sarkozy du 26/11/2003 et du 24/07/2006 et de la loi Hortefeux du 20/11/2007, l'obtention du titre de résident (créé en 1984) étant devenue difficile. L'article 40 de la loi de 2007 a réintroduit la possibilité d'une immigration de travail et de régularisations ; cependant, en ce qui concerne les migrants venant de pays hors UE, la liste de métiers autorisés ne comportait que 29 professions – pour la plupart des métiers de cadres et de techniciens supérieurs, notamment informaticiens, plus certains métiers d'ouvriers qualifiés et de techniciens du BTP et d'industries de process. La nouvelle loi sur l'immigration du 7 mars 2016 a enfin prévu l'attribution de titres pluriannuels de 2, 3 ou 4 ans, tout changement de statut impliquant le passage par un titre d'un an.

Les taux d'étrangers et d'immigrés dans la population active (respectivement de 6,2 % et de 10 % en 2015) sont peu élevés, comparativement à ceux de la plupart des autres pays d'Europe du Nord. De 2008 à 2015, la crise a eu pour effet une diminution des taux d'emploi des immigrés à 54,9 %, alors que ceux des non-immigrés sont restés stables, à 65,4 %. Les taux de chômage des immigrés – de 18 % en 2015 – sont le double de ceux des non-immigrés - de 9 % - et de 25 % pour les immigrés venant de pays hors UE. [4]

La régression massive des emplois de l'industrie (2,6 millions d'emplois en moins, de 1975 à 2010), surtout dans les grands établissements, a porté en grande partie sur des salariés immigrés. Toutefois, d'une part, le maintien en activité d'établissements en déclin dont la fermeture était inéluctable, ainsi que de petites entreprises - surtout en région parisienne - n'a souvent été permis que grâce à la poursuite du recours à de nouveaux arrivants immigrés - dont des sans-papiers.

Actuellement, les actifs occupés immigrés sont concentrés dans quelques secteurs : construction, textile-cuir, hôtellerie-restauration, services opérationnels (dont l'intérim, le nettoyage, le gardiennage et la sécurité), services personnels et domestiques. [5] Les emplois précaires concernent 17 % des immigrés, 20 % des descendants d'immigrés, au lieu de 11 % des non-immigrés et non-descendants [6]. En outre, les taux d'entrepreneurs immigrés sont particulièrement élevés dans le bâtiment, la confection ou la conduite de taxis.

Le recours à des travailleurs sans-papiers, une main-d'œuvre captive

Des modalités d'une « délocalisation sur place » ont été mises en œuvre, d'une part dans certaines industries fortement concurrencées par des produits d'importation (textile, cuir), d'autre part dans des activités de BTP ou de services, pour lesquelles la délocalisation n'est pas envisageable. Les travailleurs sans-papiers constituent ainsi, depuis les années 1980, une main-d'œuvre captive dans certains secteurs (nettoyage, gardiennage, BTP, intérim, confection, services à la personne) et une variable d'ajustement pour les employeurs de ces secteurs. Une partie d'entre eux cotisent aux organismes de protection sociale, mais n'ont accès à aucune prestation - notamment en cas de chômage, de maladie ou d'accident. Ils constituent donc une main-d'œuvre flexible idéale, soumise à toutes les exigences des employeurs. Des formes d'organisation du travail « au jour le jour » se sont développées, en même temps que le patronat de ces secteurs cherche à se dispenser de tout respect des droits du travail à leur égard – le Code du travail leur accordant toutefois les mêmes droits qu'aux autres salariés dans plusieurs domaines importants (Article L. 8252-1).

L'immigration de travail s'est retrouvée fortement polarisée. De nouvelles figures de l'immigration sont aujourd'hui associées, pour une partie, à des professions très qualifiées (informaticiens, médecins, enseignants, chercheurs...) qui permettent le drainage des ressources en diplômés des pays du tiers monde, d'autre part à la mondialisation des services et de la « chaîne du care » [7] - conforme aux préconisations de l'AGCS. Une partie des migrants qui arrivent aujourd'hui dans l'UE sont diplômés au niveau du bac ou de l'enseignement supérieur (41 % Les travaux de Patrick Weil, Gérard Noiriel, Larbi Talha, Albano Cordeiro, et plusieurs numéros de la revue : *Hommes et migrations* (n°1263 - 2006, n°1266 - 2007) au lieu de 50 % des non-immigrés [8]), mais ils n'obtiennent pas, pour autant, une reconnaissance de leurs diplômes. Les médecins ayant obtenu leurs diplômes hors UE (PADHUE) sont, par exemple, recrutés massivement dans les hôpitaux, les maisons de retraite ou les cliniques privées, avec des statuts très variés (internes, infirmiers, praticiens associés, vacataires...), souvent sans avoir obtenu l'autorisation officielle d'exercer la médecine.

Une gestion différenciée de catégories de main-d'œuvre

Les travailleurs immigrés ont été traditionnellement concentrés dans certains secteurs à bas salaires, où les conditions de travail sont particulièrement pénibles et les taux d'accidents du travail élevés. Une division sociale du travail et une gestion différenciée de catégories de main-d'œuvre, en fonction de variables de nationalité ou d'origine nationale, au sein des entreprises, ont été mises en évidence dans plusieurs domaines [9]. Dès les années 1970, dans certaines industries (chimie, sidérurgie...) comme à la SNCF ou dans des services de collectivités territoriales, des processus d'externalisation ont conduit à un

isolement et à un cloisonnement de tâches de manutention, de conditionnement, d'entretien, qui constituaient, pour le personnel ouvrier, des voies d'entrée dans les établissements. La différenciation de modes de gestion internes ou externes a été particulièrement visible dans les usines de la métallurgie. Dans l'automobile, la quasi-totalité des postes d'ouvriers spécialisés (OS) ont été occupés par des immigrés venant des anciennes colonies et de pays « hors CEE », qui n'ont jamais pu bénéficier d'une promotion. Des filières promotionnelles (contrôle, retouche, outillage, maintenance, conduite d'automates) ont été en revanche aménagées à l'égard de travailleurs français ou immigrés venant d'Europe du Sud.

Plus récemment, des modalités de segmentation et de hiérarchisation sur des critères ethniques ont été mises en évidence dans plusieurs secteurs (bâtiment, aide à domicile, hôtellerie...), grâce à des méthodes d'enquête en milieu ouvrier ou d'observation participante (S. Beaud, N. Jounin, C. Avril, E. Lada).

Les modalités d'emploi précaire n'ont cessé de se développer, depuis le milieu des années 1970 - du fait de recrutements par le biais de prestataires de services, de l'intérim, de CDD, de contrats saisonniers ou dérogatoires au droit commun, de stagiaires -, et tout cela a permis une mise en concurrence de catégories de salariés peu qualifiés - femmes, jeunes, immigrés, ruraux...

Dans un contexte de régression des possibilités d'accès aux emplois de titulaires du secteur public, la substitution de travailleurs immigrés aux travailleurs français a connu une réussite allant parfois au-delà de toute attente, dans les services de voirie de collectivités territoriales. Des municipalités ayant fait des choix d'externalisation, d'autres ont conservé ou ré-intériorisé ces services, et durent prendre des mesures pour interdire les recrutements de bacheliers ou de diplômés de l'enseignement supérieur en vue de pourvoir des postes de nettoyeurs, afin de réserver leur accès à des personnels peu diplômés.

Contrats de chantier, intérimaires, entrepreneurs individuels... L'exemple du BTP

Le secteur du BTP a été un terrain de mise en œuvre systématique d'une segmentation de la main-d'œuvre et de modalités d'emplois flexibles, qui permettent de reporter sur le salariat d'exécution les effets des aléas de l'activité. À partir du milieu des années 1970, les « contrats de chantier », qui existaient déjà depuis longtemps dans le BTP - avant même que le « contrat à durée indéterminée » ne soit institué comme la norme d'emploi [10] - ont vu leur utilisation étendue, en même temps que de multiples formes d'externalisation : sous-traitance en cascade, recours massif à des intérimaires, à des équipes d'artisans ou « d'entrepreneurs individuels »... Dans beaucoup d'entreprises, grandes ou petites, seuls les personnels d'encadrement (contremaîtres, chefs de chantier) et des bureaux administratifs et techniques ont été désormais recrutés à titre

permanent. Les contrats de chantier (d'une durée moyenne de 2 ans) ont surtout été utilisés par les entreprises de travaux publics, en vue de recruter dans diverses régions une main-d'œuvre locale disponible sur place, et d'éviter le recours à des salariés permanents, à qui il faut payer des frais de « grands déplacements ». Les créations d'entreprises individuelles ont été encouragées par les grandes sociétés qui, en réalité, continuaient à fournir les matériaux et les équipements nécessaires à la réalisation du travail, mais se déchargeaient de toute préoccupation en matière de protection sociale à l'égard de ces personnels.

Ces modalités de gestion différenciées, même si elles ont présenté certains avantages pour une partie des salariés français ou immigrés venant de pays européens du Sud - alors souvent reclassés au niveau d'ouvriers hautement qualifié (OHQ) - ont eu pour effet principal d'accélérer la fuite du secteur de salariés expérimentés, et de créer une pénurie de main-d'œuvre chronique, à laquelle les entreprises doivent désormais remédier au travers d'un recours permanent à de nouveaux arrivants immigrés. Même les besoins en professionnels qualifiés et d'encadrement sont aujourd'hui pourvus par de nouveaux arrivants - surtout en région parisienne. Les départs du secteur de nombreux travailleurs français, depuis les années 1960, se sont effectués de deux façons : soit au travers d'une mobilité professionnelle vers d'autres secteurs (notamment de l'industrie, à l'époque où cela était encore possible), soit au travers d'une marginalisation sociale - sinon d'une clochardisation - dans la mesure où les accidents du travail étaient fréquents, et les conditions salariales nettement défavorables par rapport à celles de l'industrie. Le développement de la spéculation immobilière (souvent associée à des activités de construction) ne permit jamais que les gains de productivité, pourtant importants, puissent se traduire dans des revalorisations salariales conséquentes, de façon à stabiliser la main-d'œuvre autochtone.

Une transformation des normes d'emploi dans le tertiaire

La déréglementation du marché du travail et la régression des services publics ont commencé dès les années 1980-90, et n'ont cessé de s'approfondir depuis. Dans ce contexte, le recours à de nouvelles composantes de la main-d'œuvre immigrée a été lié au développement de nouvelles normes d'emploi dans le commerce et les services - hôtellerie, restauration, distribution - du fait de la constitution de chaînes où le travail est standardisé, de mises en franchise d'établissements et de mises en sous-traitance de nombreuses activités (nettoyage, gardiennage, blanchisserie, restauration collective...)

L'emploi des femmes immigrées est concentré dans le nettoyage, les services hébergement de l'hôtellerie, les services à la personne, le commerce de détail, les petites entreprises du secteur « ethnique » (confection, restauration, coiffure...). Les tâches effectuées sont le plus souvent dans le prolongement de la sphère domestique, et les qualifications non reconnues. Le

recours à des migrantes pour les gardes d'enfants ou l'aide aux personnes âgées a permis à de nombreuses femmes françaises de pouvoir travailler à l'extérieur de chez elles, en palliant l'insuffisance de services publics dans ces domaines. Cette activité croissante des immigrées contribue à un abaissement du coût moyen de services, qui deviennent ainsi accessibles aux classes moyennes.

La main-d'œuvre féminine immigrée constitue, surtout dans le secteur tertiaire, une variable d'ajustement. Elle subit un émiettement des emplois, avec de plus en plus de travail « à la tâche », de temps partiels imposés et de pluriactivité. L'introduction des femmes immigrées a coïncidé, notamment dans les grandes surfaces, avec une généralisation du temps partiel imposé et d'horaires excentrés et aléatoires. 38 % des immigrées venant de pays hors UE travaillent à temps partiel, au lieu de 30 % des femmes, avec des temps partiels souvent de courte durée et peu rémunérés. [11]

La transformation des normes d'emploi a connu plusieurs phases successives. Dans les années 1980 et 1990, de nouvelles législations ont favorisé le développement du travail à temps partiel, en même temps que celui des CDD. Des dispositifs publics ont favorisé le développement d'emplois aidés (TUC, CES, CEC, CIE) et diverses exonérations de cotisations sociales, notamment pour les contrats à temps partiel, puis, après 2002, pour les emplois à bas salaires. Le démantèlement des services publics de santé et d'action sociale s'est par ailleurs effectué au profit du secteur privé (cliniques, maisons de retraite...) et du développement d'un vaste secteur peu structuré de services à la personne. Dans ce domaine, le développement du chèque emploi-service, des exonérations fiscales et de cotisations sociales et de certaines aides pour les particuliers qui emploient un salarié à domicile (allocation personnalisée d'autonomie, prestation d'accueil du jeune enfant) a conduit à la formalisation de toute une gamme d'emplois, auparavant informels. Ces diverses formes d'aides ont pu limiter, pour les particuliers, l'intérêt d'un recours à du travail non déclaré et/ou à des salariées sans titre de séjour. Depuis 2010, avec la mise en œuvre de politiques d'austérité, les réductions de subventions aux associations par les pouvoirs publics ont toutefois mis en difficulté nombre d'entre elles, et le développement d'un secteur privé lucratif s'est accéléré.

Syndicalisation des immigré-e-s : des luttes et des acquis importants

Les travailleurs immigrés ont longtemps été dans une situation de marginalité et d'isolement, au sein des entreprises, vis-à-vis des autres salariés. Les législations, dans les années 1970, ont accordé les droits d'électorat et d'éligibilité aux salariés étrangers, pour les fonctions de délégués du personnel et de membres de CE, d'abord en 1972, à condition de maîtriser la lecture et l'écriture du français, puis en 1975, à la seule condition de savoir s'exprimer en français. Ils ont pu dès lors

aussi être délégués syndicaux et même responsables d'un syndicat. Depuis les lois Auroux de 1982, il n'y a plus eu aucune condition de ce type.

Les progrès de la syndicalisation des femmes immigrées

La syndicalisation est toujours restée particulièrement difficile dans les petites entreprises et dans certains secteurs - tels que la sous-traitance hôtelière ou les services à la personne -, où travaillent de nombreuses femmes et immigrés primo-arrivant-e-s.

On compte 1,5 million d'assistantes maternelles, d'auxiliaires parentales et d'employées de maison salariées en France (à 95 % des femmes), et ces salariées, qui travaillent chez des particuliers ou bien chez elles, se trouvent reléguées dans la sphère privée, souvent dans une situation d'isolement total. La syndicalisation progresse cependant dans ces secteurs, notamment avec le syndicat CFDT de salariés du particulier employeur, les syndicats CGT ou UNSA d'aides à domicile ou d'auxiliaires parentales. À Paris, Lyon, Grenoble, des aides à domicile et des auxiliaires de vie ont fait grève à plusieurs reprises depuis 2012. [12] Les revendications des aides à domicile - en situation de multi-employeur - sont la prise en compte sur le temps de travail des temps de déplacement pour aller du domicile d'un particulier à un autre, un meilleur remboursement des frais de déplacement, une augmentation du nombre d'heures des contrats à temps partiel, une professionnalisation au travers d'un accès à la formation professionnelle, une reconnaissance des compétences et des savoir-faire...

Des travailleuses domestiques se sont rassemblées à Paris en juin 2017, afin d'exiger des conditions de travail décentes, la ratification par la France de la Convention n°189 de l'OIT, ce qui devrait leur permettre de disposer des mêmes droits syndicaux et jours fériés que les salariés des autres secteurs.

Des femmes de chambre travaillant dans la sous-traitance hôtelière, pour la plupart africaines, ont mené à partir de 2002, de nombreuses luttes (d'abord avec la longue grève d'un an de 30 femmes dans la société Arcade). Certaines d'entre elles - au départ analphabètes et ne connaissant rien au droit du travail - ont pu devenir représentantes syndicales, et mener des conflits grâce au soutien actif de syndicalistes de l'U. S. CGT commerce et services de Paris, de l'U.S. Solidaires, de SUD-Rail, de la CNT et de militants associatifs.

L'attitude de la Confédération CGT à l'égard des immigrés a aussi évolué, notamment lors de son 48^e Congrès d'avril 2006, ce syndicat ayant apporté un soutien décisif aux travailleurs sans-papiers lors des grèves de 2008-09-10 (6000 salariés grévistes de novembre 2009 à juin 2010 [13]) puis à nouveau lors de celles de 2013-14-15 à Paris 10^e (ongleries, salons de coiffure et d'esthétique), puis d'autres... Certaines sociétés de nettoyage comptant plus de 1000 salariés n'employaient, lors des conflits de 2008-10, que des travailleurs sans papiers...

Des requalifications de contrats obtenues

En matière d'application du droit du travail, de respect des droits syndicaux, comme de lutte contre les discriminations, nous avons assisté depuis les années 2000 à une judiciarisation croissante de situations, et à la constitution d'une jurisprudence favorable aux salariés. Les grèves, les sanctions financières – voire les condamnations pénales – se sont avérées être les seuls moyens réellement efficaces pour contraindre les employeurs à respecter les droits des salariés.

La requalification de contrats CDD en CDI, et le passage du temps partiel au temps complet ont fait l'objet d'un nombre croissant de conflits, dans l'hôtellerie comme dans le nettoyage ou la grande distribution. Certaines femmes qui travaillaient en CDD depuis plusieurs années ont pu obtenir la requalification de leur contrat en CDI, en démontrant que leur CDD servait, en réalité, à combler un besoin en personnel correspondant à l'activité normale et permanente de l'entreprise.

Plusieurs collectifs de femmes travaillant dans la sous-traitance de services hébergement de l'hôtellerie, payées à la tâche, qui avaient des contrats de 4 H à 5 H de travail par jour, mais faisaient en réalité beaucoup plus d'heures, ont pu obtenir la requalification de leurs contrats en temps complet, ou, dans un premier temps, une augmentation significative du volume horaire.

L'émiettement des emplois, le temps partiel imposé et les horaires séquencés et/ou éclatés sur les jours de la semaine sont le lot de nombreuses femmes immigrées. Nombre d'entre elles, dans l'hôtellerie ou la distribution, ont des contrats à temps partiel, dont les horaires sont répartis sur 6 jours, et ne peuvent jamais bénéficier d'un weekend de repos. Des progrès ont été obtenus, dans certains magasins de chaînes de distribution, après de nombreuses actions en vue d'exiger une augmentation des volumes horaires des contrats, une réduction de l'amplitude des journées et un aménagement des horaires. Le rôle de l'intervention des délégués syndicaux est ici essentiel, car nombre de mères isolées voient leur emploi menacé du fait de pratiques quotidiennes abusives et du non-respect des délais de prévenance en cas de modification de leurs horaires.

Les luttes contre le travail du dimanche et les fermetures
possibilités de dérogations vis-à-vis de la loi, et d'une remise en question de la hiérarchie des normes étaient déjà présentes dans les lois Auroux du 4 août 1982 et la loi Fillon du 4 mai 2004. s tardives ont également concerné de nombreux magasins parisiens. Le CLIC-P (*Comité de liaison intersyndical du commerce de Paris*) a obtenu plusieurs condamnations de grandes sociétés de distribution, qui pratiquaient des horaires abusifs - celles-ci devant payer des astreintes en cas d'ouverture tardive.

Des avancées dans la lutte contre la sous-

traitance

La sous-traitance de certaines activités a connu un développement démesuré, mais elle ne peut souvent être justifiée, ni par la nature spécifique des tâches externalisées, ni par le caractère variable de l'activité. Une revendication de conflits depuis 2002 a porté sur l'intégration des salarié-e-s de la sous-traitance dans le personnel du donneur d'ordres, ou du moins sur l'application des accords collectifs de celui-ci – ce qui veut dire l'attribution de primes d'ancienneté, d'un 13^e mois, de primes d'alimentation, de participation...

Certaines femmes, qui travaillaient depuis longtemps sur un même site, ont pu obtenir leur intégration chez le donneur d'ordres, suite à plusieurs conflits dans le groupe Louvre Hôtels (Campanile et Première classe à Pont de Suresnes en mars-avril 2012, Campanile Tour Eiffel en mars-avril 2016 et d'autres). Le syndicat CGT-HPE a déposé des dossiers de plaintes pour « délit de marchandage » ou « prêt de main-d'œuvre illicite ». [14] Plusieurs procès en marchandage ont été gagnés par des femmes de chambre et des gouvernantes de la sous-traitance hôtelière (notamment au Novotel Châtelet-les-Halles, où 18 femmes ont gagné, deux ans et demi après la fin du conflit d'octobre-novembre 2011, 400 000 euros d'indemnités de dédommagement et de rattrapages de salaires sur temps complet).

Les personnels de sous-traitants, comme les travailleurs temporaires, n'avaient pas la possibilité de voter aux élections professionnelles chez un donneur d'ordres. La jurisprudence a permis certaines avancées et, par la suite, la loi du 20 août 2008 sur la représentativité des organisations syndicales a permis aux salariés de pouvoir choisir de voter chez le donneur d'ordres, et même d'être éligibles à condition de deux ans de présence. Plusieurs grands hôtels parisiens ont désormais des élus salariés de prestataires. La reconstitution de l'unité de la communauté de travail sur un site – chaque fois que c'est possible – est une stratégie de certains syndicats, pour surmonter la division entre les salariés des donneurs d'ordres et des sous-traitants. C'est un objectif qui a été affirmé par les syndicalistes de la CGT-HPE, de SUD-culture et de la CNT-Solidarité ouvrière [15].

Des progrès, lents mais décisifs, dans la lutte contre les pratiques discriminatoires

Beaucoup de salariés femmes et immigré-e-s se rendent compte, à l'approche de la retraite, de l'ampleur de la discrimination salariale qu'ils ou elles ont subie tout au long de leur carrière, et cherchent à déposer des dossiers de plainte devant les prud'hommes. Cependant, il faut être en mesure de prouver la discrimination subie, et disposer pour cela de données statistiques exigées par les tribunaux, ce qui est difficile. [16] Monter un dossier en discrimination sans l'appui d'une organisation syndicale motivée pour le faire est impossible, compte tenu de la complexité des procédures.

La loi du 27 mai 2008 a transposé en droit français une série de directives de l'UE, ce qui a eu pour effet de démultiplier les procédures judiciaires. Il existe maintenant une jurisprudence sur la question des discriminations en France. Des rattrapages de classifications et de salaires importants ont pu être obtenus, grâce à une méthode mise au point par François Clerc – ex-syndicaliste CGT chez PSA Sochaux – dans le cas de la discrimination pour raisons syndicales, méthode dite de la « triangulation », qui consiste à s'appuyer sur un « panel de comparants » [17].

Les procédures judiciaires qui réussissent coûtent cher au patronat, et peuvent jouer un rôle important pour le dissuader de discriminer à l'avenir des salariés femmes ou de certaines minorités ethniques. Plusieurs grandes entreprises (comme Renault) ont été condamnées pour discriminations à l'égard de salariés d'origine étrangère. La SNCF a été condamnée récemment pour avoir discriminé pendant 40 ans, et sur toute leur carrière, près de 800 cheminots marocains – les « chibanis » – qui ne bénéficiaient pas du statut de l'entreprise publique. [18]

Les catégories de salariés les moins qualifiées ont très peu accès à la formation professionnelle, bien que celle-ci soit une obligation de l'employeur. Seuls 6 % des salariés ont, par exemple, utilisé le dispositif du DIF. Nombre de salariés immigrés – hommes ou femmes – qui ont travaillé 20 à 30 ans dans une société industrielle ou de nettoyage n'ont jamais pu bénéficier de la moindre action de formation, bien qu'une formation soit indispensable pour occuper leur poste, être en mesure de respecter les réglementations concernant l'hygiène ou la sécurité. Les employeurs invoquent le plus souvent, pour échapper à leurs obligations, l'impossibilité d'envoyer en formation un salarié qui ne sait pas lire et écrire le français. Or, des stages permettant d'apprendre la lecture et l'écriture sont accessibles à ces salariés, et la lutte contre l'illettrisme doit devenir une priorité.

Les conséquences probables des récentes législations

La situation au travail de nombreux salarié-e-s femmes et/ou immigré-e-s était déjà bien souvent, depuis des années, très en deçà de ce qui a été prévu par la loi Travail du 8 août 2016. Du fait de ce texte de loi et des récentes ordonnances sur le Code du travail, contester certains abus (comme le non-paiement d'heures supplémentaires, les contrats illicites, la sous-traitance injustifiée, les pratiques discriminatoires...) risque donc de devenir très difficile à l'avenir. En effet, ces textes de loi sont en net recul pour les droits des salariés sur de nombreux points. Beaucoup d'évolutions liées à des jurisprudences favorables aux salariés se trouvent également remises en cause.

La prédominance des accords d'entreprise sur les accords de branche et sur la loi étant affirmée, dans plusieurs domaines, par la loi Travail de 2016 et les récentes ordonnances, il y aurait une inversion de la hiérarchie des normes, et le « principe de

faveur », qui faisait prévaloir en toute circonstance le texte le plus favorable aux salariés, ne serait plus appliqué.

Les salariés femmes et/ou immigré-e-s, qui travaillent souvent dans de petites entreprises, des TPE ou des entreprises où la présence syndicale est faible, ne disposent pas d'un rapport de force pour pouvoir négocier des accords favorables dans leurs entreprises, et risquent d'être particulièrement désavantagés, en cas d'adoption d'un accord d'entreprise en deçà de l'accord de branche ou de la loi sur des points essentiels les concernant.

Par ailleurs, la réduction du nombre de tribunaux des prud'hommes a entraîné un engorgement de la justice prud'homale et un allongement considérable des procédures, tandis que les délais seraient écourtés pour les saisines... De même, le nombre d'inspecteurs du travail, qui était déjà insuffisant pour contrôler l'application des législations, a été réduit depuis quelques années.

En revanche, dans la mesure où on assiste à un nouveau développement des exonérations de cotisations sociales – voire à la suppression de certaines – la non-déclaration à l'URSSAF de tout ou partie des heures de travail effectuées par un salarié pourrait s'avérer à l'avenir « moins utile » aux yeux de certains employeurs.

L'affaiblissement des institutions de représentation du personnel

Le rôle des institutions de représentation du personnel est essentiel pour faire appliquer le droit du travail – et encore plus, s'agissant de catégories de salariés précaires, parmi les plus vulnérables, qui connaissent souvent mal leurs droits... Or, ces IRP risquent de se retrouver affaiblies et avec moins de moyens. De plus, la loi Rebsamen – loi sur le dialogue social d'août 2015 – a de nouveau interdit aux salariés de sous-traitants d'être élus chez un donneur d'ordres, en cas de délégation unique du personnel (DUP). La CGT-HPE a agi sur ce plan en posant une question prioritaire de constitutionnalité (QPC).

Des licenciements plus faciles, des requalifications de contrats plus difficiles

Les licenciements économiques sont facilités, du fait d'une modification des modalités des plans sociaux (PSE) et de la possibilité d'une modification substantielle du contrat de travail unilatérale par l'employeur. Avec la loi Travail de 2016, les accords dits « de préservation de l'emploi » s'imposent désormais sur le contrat de travail d'un salarié. Le plafonnement des indemnités prud'homales, qui avait été retiré de la loi Travail de 2016, est instauré dans le cadre des ordonnances.

Les ordonnances sur le Code du travail vont aussi donner la primauté en partie aux accords d'entreprise ou de branche en ce qui concerne la réglementation des CDD, ce qui peut aboutir à faire disparaître, dans certains secteurs, la limitation des possibilités de renouvellement et la durée maximum de 18 mois

dans le secteur privé. Des contrats dérogatoires à la loi existent d'ailleurs déjà depuis 1982 – les « CDD d'usage » ou « contrats d'extras » très utilisés dans le commerce et l'hôtellerie – qui permettent de contourner toutes les obligations légales... [19]

La loi sur la sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, en autorisant la pratique des avenants temporaires à un contrat de travail en cas de temps partiel (jusqu'à 8 avenants par an) avait déjà rendu la revalorisation d'un contrat à temps partiel plus difficile.

Une nouvelle déréglementation des horaires

La loi Travail du 8 août 2016, qui a rendu possible une inversion de la hiérarchie des normes concernant la réglementation du temps de travail et des horaires, représente un très net recul pour les salarié-e-s femmes et immigré-e-s. Les possibilités d'allongement des horaires, en cas d'accord d'entreprise ou d'établissement, ou à défaut, en cas d'un accord de branche, ont été portées à 12 heures par jour et 46 heures par semaine, les majorations d'heures complémentaires ou supplémentaires pouvant être ramenées à 10 % (au lieu de 25 %) et les délais de prévenance en cas de changement d'horaires pouvant être réduits à trois jours au lieu de sept. Jolly C. et alii, Centre d'analyse stratégique, 2012, pp. 26. . La déréglementation des horaires, déjà très forte depuis vingt ans, risque d'être si forte que nombre de femmes immigrées, soumises à de lourdes contraintes familiales, pourront très difficilement conserver leur emploi.

L'encadrement du travail à temps partiel ne pourra pas être amélioré dans de telles conditions. Le minimum de 24 heures hebdomadaires, prévu en cas de temps partiel par la loi de sécurisation de l'emploi du 14 juin 2013, ne reste applicable, pour les nouveaux contrats signés, qu'en cas d'absence d'un accord de branche. D'ores et déjà, la plupart des branches qui recourent fortement à du temps partiel ont signé des accords prévoyant un horaire minimal hebdomadaire inférieur au seuil de 24 heures (16 heures, par exemple, dans le secteur de la propreté).

La loi Aubry avait annualisé le temps de travail à 1607 heures, ce qui est déjà compliqué à gérer. À présent, la comptabilisation des heures – en cas d'un accord de branche – pourrait être effectuée sur trois ans, ce qui permettrait une disparition quasi totale des majorations pour heures supplémentaires ou complémentaires.

Conclusion

La nouvelle phase de déréglementation du marché du travail risque, au final, de faciliter les licenciements, en détruisant plus d'emplois qu'elle ne permettra d'en créer, et surtout de redessiner les contours des différents segments de l'emploi – « internes » et « externes », stables et précaires, formels et informels... En raison de la dégradation de la qualité des emplois

offerts (qu'ils soient peu ou très qualifiés), les nouvelles formes d'emplois vont probablement impliquer un recours accru à une main-d'œuvre primo-arrivante, et concerner en même temps de nombreux salariés issus des anciennes vagues migratoires, déjà résidents en France depuis longtemps ou même nés en France.

Les mesures concomitantes de réduction des indemnités de chômage (en montant et en durée) qui sont envisagées par le gouvernement actuel s'inscrivent toujours dans la même logique que celles préconisées au titre de « l'activation des dépenses liées au chômage » - depuis le Congrès d'Amsterdam de l'UE de 1998. Ces mesures visent à contraindre des salariés qualifiés dans un domaine précis à reprendre rapidement un emploi dans un secteur dit « en tension » où existent des besoins immédiats. Les emplois proposés – surtout à l'égard des femmes – sont majoritairement des emplois déqualifiés, en CDD et/ou à temps partiel (de services à la personne...) qui ne correspondent ni aux exigences, ni aux caractéristiques professionnelles des demandeurs-euses d'emploi, et qui risquent de ne pas être durables. Cela pose, en outre, le problème du développement d'une vaste mobilité professionnelle, qui implique l'acceptation de reconversions successives, voire d'un net déclassement social, surtout si l'on tient compte de la surproduction de diplômés induite par la prolongation des études.

Le développement d'une syndicalisation de salarié-e-s immigré-e-s entraîne l'exigence d'un respect des législations du travail et de l'égalité des droits entre salariés – hommes ou femmes – de toutes nationalités et origines. Cette égalité est inscrite dans le Préambule de la Constitution française de 1946, comme dans le Code du travail et dans plusieurs directives de l'Union européenne, qui ont été transcrites en droit français. C'est là une donnée fondamentale qui inquiète aujourd'hui le patronat et les pouvoirs publics, au vu des récentes condamnations de grandes entreprises et des actions de groupe qui commencent, car elles sont désormais possibles dans ce domaine.

Il nous faut donc prendre la mesure de l'ampleur des remises en question que risque d'entraîner l'application de la loi Travail du 8 août 2016 et des récentes ordonnances sur le Code du travail. Celles-ci sont de nature à menacer les fondements mêmes de l'égalité et de la citoyenneté, et les modalités du compromis social instauré en France à l'issue du second conflit mondial. Les personnes qui risquent d'être les plus fortement pénalisées par ces réformes (femmes, immigrés...) sont celles qui sont déjà les plus vulnérables.

Bibliographie

- Avril Christelle : *Les aides à domicile. Un autre monde populaire*. La Dispute, 2014.
- Beaud Stéphane et Pialoux Michel : *Retour sur la condition ouvrière*. La découverte, 1999.
- Blum Le Coat Jean Yves et Eberhard Mireille : *Les immigrés en France*, La Documentation française, 2014.
- Bouffartigues Paul et Bérout Sophie (ss la dir. de) :

Quand le travail se précarise, quelles résistances collectives ? La Dispute, 2009.

- Budor Hubert : Documentaire « Discriminations » 52 min, Mille et un films/ FR3 Régions. Sur la trace d'Emmanuelle Boussard-Verrechia, avocat et François Clerc, syndicaliste, pionniers de la lutte contre les discriminations au travail.
- CEDREF, Cahiers de 2000, 2003, 2008, Université Paris Diderot.
- CGT-Hôtels de prestige et économiques : *Reconstituer la communauté de travail*, 2014.
- Cossée C., Miranda A. et alii : *Le genre au cœur des migrations*, Ed Petra, 2012.
- Cusack Ivora : *Remue-ménage dans la sous-traitance*, Coproduction 360° et même plus/Zaléa TV, 2008, 67 min.
- Falquet J. Hirata H. Kergoat D. et alii : *Le sexe de la mondialisation*, Les presses de Sciences po, 2010.
- Femmes égalité, Bulletin trimestriel.
- Fondation Copernic : *Le code du travail en sursis ?* Syllepse, 2015.
- Fondation Copernic : *Egalité sans frontière*, Syllepse, 2001.
- Jolly Cécile, Lainé Frédéric, Breem Yves : *L'emploi et les métiers des immigrés*, Centre d'analyse stratégique, fev 2012.
- Jounin Nicolas : *Chantier interdit au public*, La Découverte, 2008.
- Lada Emmanuelle, Condon Stéphanie : *On n'est pas des bécassines !* INED, 2014.
- Merckling Odile : « Des activités informelles aux activités formelles : les difficultés d'accès à l'emploi des femmes immigrées », *Contemporary French Civilization*, Vol 40 n°2 été 2015, Liverpool University Press, pp. 159-177.
- Merckling Odile : *Femmes de l'immigration dans le travail précaire*, Ed L'Harmattan, Col. Logiques sociales, 2011.
- Merckling Odile : *Immigration et marché du travail. Le développement de la flexibilité en France*. L'Harmattan CIEMI, 1998.
- Réseau Stop précarité : *Dix ans de conflits dans l'hôtellerie parisienne*, Paris, nov 2013.

Notes

[1] Les travaux de Patrick Weil, Gérard Noiriel, Larbi Talha, Albano Cordeiro, et plusieurs numéros de la revue : *Hommes et migrations* (n°1263 - 2006, n°1266 - 2007)

[2] Les possibilités de dérogations vis-à-vis de la loi, et d'une remise en question de la hiérarchie des normes étaient déjà présentes dans les lois Auroux du 4 août 1982 et la loi Fillon du 4 mai 2004.

[3] Le taux d'attribution du statut de réfugié est chaque année de 17 %, quels que soient les événements survenus dans le monde – guerres, catastrophes climatiques et/ou humanitaires...

[4] Insee Références, *France Portrait social* Ed 2016, p. 167

[5] Jolly C. et alii, Centre d'analyse stratégique, 2012, pp. 26.

[6] Insee, 2012 p. 197.

[7] Les travaux du CEDREF et de Jules Falquet.

[8] Insee 2012, pp. 164-65.

[9] Notamment O. Merckling, 1998.

[10] Article L. 121-5 (Ordonnance n°82-130 du 5 février 1982, art. 1^{er}) devenu L.1221-2, et Article L. 1236-8 (Loi n°86-1320 du 30/12/1986, art 21).

[11] Insee, 2012, p. 203.

[12] Bulletin de l'Organisation Femmes égalité mars 2017, p.14.

[13] Merckling, 2011.

[14] Il y a délit de marchandage lorsqu'une opération de fourniture de main d'œuvre aboutit à léser gravement les salariés ou à éluder l'application d'accords collectifs. Il y a un prêt de main d'œuvre illicite lorsque la sous-traitance ne peut être justifiée, ni par la nature spécifique des tâches à effectuer, ni par un surcroît d'activité rendant nécessaire un recours à du travail temporaire.

[15] Voir les brochures de la CGT-HPE et de l'UD-CGT de Paris.

[16] Voir Rachel Silvera : *Un quart en moins*. La découverte, 2014.

[17] Budor H. et CGT : *Essentiel. Base d'un dossier en discrimination syndicale*.

[18] Le Monde du 18 mai 2017, p.12 : « Déclassés de la SNCF, les « chibanis » demandent réparation. » Les « chibanis » ont obtenu, en septembre 2015, 170 millions d'euros de dommages et intérêts, sur une décision du Conseil des Prud'hommes de Paris, et ce montant pourrait s'alourdir suite à un prochain jugement en Cour d'appel.

[19] Contrat d'usage : contrat à durée déterminée sans limitation de durée, ni de renouvellement, ni délai de carence nécessaire et sans aucune indemnité versée en fin du contrat. Un rapport de l'IGAS a souligné les abus de ce type de contrat, qui représentent 3,7 millions d'embauches par an.