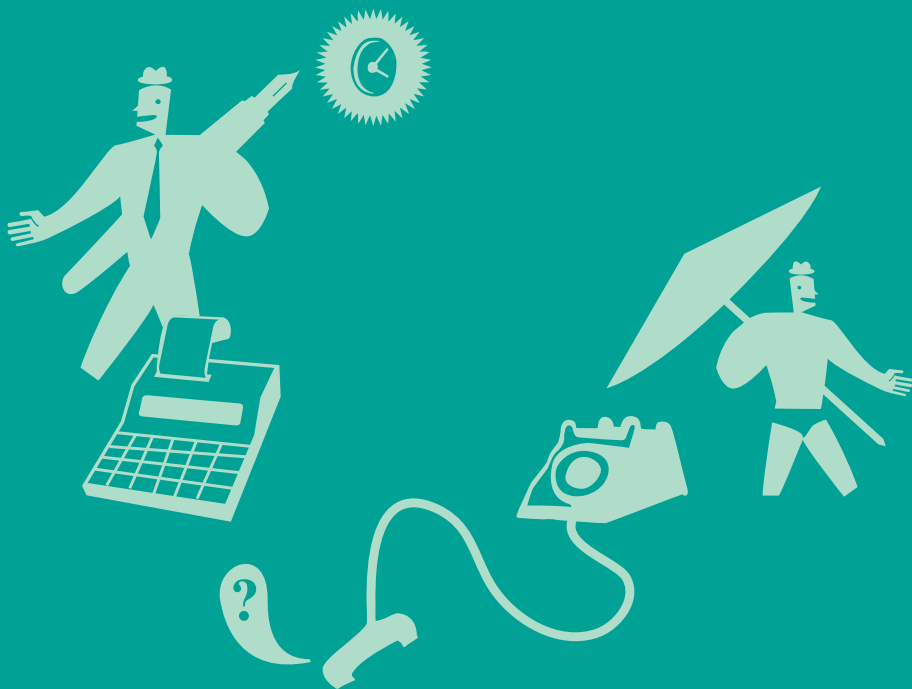


FICHE D'INFORMATION

LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DU COMMERCE



LE TEMPS DE TRAVAIL DANS LE SECTEUR DU COMMERCE

01	L'emploi dans le secteur du commerce	2
02	Temps de travail	3
03	Croissance du travail à temps partiel et des contrats temporaires non souhaités	6
04	Le chômage partiel dans le secteur du commerce	7
05	Le travail du dimanche, de nuit et en soirée dans le secteur du commerce	8



L'EMPLOI DANS LE SECTEUR DU COMMERCE

Le secteur du commerce a été pour l'emploi une source de croissance au cours de cette dernière décennie; en 2008, le sous-secteur de la vente au détail occupait un total de 17,4 millions de personnes dans l'Union européenne, soit 8,4 % de l'ensemble de la main-d'œuvre. Toutefois, la récession économique a frappé ce secteur de plein fouet, entraînant de nombreuses pertes d'emplois et le forçant à recourir à des accords visant à mettre en place des programmes de chômage partiel.

La tendance au travail à temps partiel et à la flexibilité dans le temps de travail s'est intensifiée ces dernières années; la crise économique a, par conséquent, entraîné un glissement des priorités des partenaires sociaux lors des négociations, ceux-ci se concentrant maintenant plus sur l'adoption de mécanismes visant à préserver l'emploi et moins sur les conditions de travail.

Le secteur du commerce se caractérise par une forte prépondérance du travail à faible qualification; 60 % des employés sont des femmes et 35 % travaillent à temps partiel; la main-d'œuvre est dans l'ensemble relativement jeune, 30 % des travailleurs ayant moins de 30 ans. L'importance du secteur dans le taux d'emploi national diffère d'un État membre à l'autre: c'est au Royaume-Uni qu'il est le plus élevé (10,5 %) et en Suède qu'il a le moins de poids (5,5 %). Un récent rapport de la Commission européenne (2010) révèle qu'il existe une opposition entre, d'une part, la volonté de fournir aux travailleurs des emplois décents et de qualité et, d'autre part, la nécessité de se plier à des horaires flexibles pour avoir la chance de profiter des opportunités de carrière qui se présentent dans un milieu hautement concurrentiel.

TEMPS DE TRAVAIL

Dans le secteur du commerce, un horaire de travail à temps plein représente en moyenne 35,6 à 60 heures. Cependant, les magasins de vente au détail ont tendance à ouvrir de plus en plus longtemps, y compris le dimanche, le soir et la nuit, ce qui signifie que la demande de travailleurs prêts à accepter des horaires de travail flexibles est en pleine croissance. Les **négociations** concernent principalement les salaires, le temps et les conditions de travail, les heures d'ouverture, le travail du dimanche, de nuit et en soirée, les heures supplémentaires, le travail à temps partiel volontaire et la flexibilité des horaires. Les syndicats ont joué un rôle essentiel dans les négociations relatives aux horaires de travail flexibles dans le domaine de la vente au détail, et plus particulièrement en ce qui concerne les femmes et les employés plus âgés; certains des programmes adoptés se sont révélés particulièrement novateurs dans leur volonté de donner aux travailleurs un meilleur contrôle de leur temps et de leur permettre d'améliorer leur équilibre entre vie professionnelle et vie familiale.

Exemple: le programme de réservation d'heures supplémentaires chez Tesco

La chaîne de supermarchés Tesco, qui emploie 340 000 personnes dans 2500 magasins, a lancé un au terme d'un projet d'un an nommé «*Slivers of Time*» un système de réservation en ligne pour les heures supplémentaires.

...

...

Fruit d'une collaboration entre Tesco, le syndicat USDAW et des représentants du National Forum, ce système a été conçu et développé par un groupe de travail commun, qui s'est également accordé sur les principes directeurs qui le sous-tendraient. L'USDAW estime qu'il a permis d'améliorer l'équilibre vie-travail du personnel, qui peut maintenant planifier son temps de travail jusqu'à six semaines à l'avance plutôt que de se voir demander à la dernière minute de prester des heures supplémentaires qui ne lui conviennent probablement pas.

Le système permet aux employés d'indiquer les périodes auxquelles ils sont disposés à prester des heures supplémentaires dans leur magasin ou dans les magasins proches; les managers n'ont plus alors qu'à « réserver » le temps des employés disponibles quand ils en ont besoin. Les travailleurs peuvent donc prester quand cela les arrange des heures supplémentaires dont la rémunération vient s'ajouter à leur salaire de base, ce qui accroît leurs revenus sans que la flexibilité n'aïlle à l'encontre de leurs besoins: ils indiquent en effet eux-mêmes les jours et heures auxquels ils sont prêts à travailler. Le personnel est donc moins sollicité pour prester des heures supplémentaires imprévues, et la chaîne peut planifier bien à l'avance ses besoins en main-d'œuvre en fonction des exigences de la clientèle et des hauts et des bas de l'activité. Le système permet en outre aux employés de travailler dans « leur » magasin ou dans d'autres points de vente Tesco où des heures sont disponibles; les travailleurs formés et qualifiés qui sont prêts à effectuer des heures supplémentaires peuvent donc être envoyés dans d'autres magasins si besoin est. Comme on peut le voir, la technologie permet ici d'allouer de manière juste, transparente et efficace les heures supplémentaires disponibles, et ce, d'une façon qui est également plus pratique et plus rapide pour les gérants de magasins. La chaîne est

...

...

au final mieux à même de répondre favorablement aux demandes de flexibilité et aux besoins souvent très variés d'une main-d'œuvre importante et extrêmement diversifiée; plus important encore, le personnel dispose du contrôle plein et entier du temps qu'il consacre aux heures supplémentaires.

Avant le lancement de ce système de réservation en ligne, les heures supplémentaires étaient attribuées « à la main » par les gérants, qui devaient aborder personnellement les employés dans le magasin, ou par le biais de panneaux d'information et de formulaires, le tout le plus souvent à la dernière minute.

CROISSANCE DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL ET DES CONTRATS TEMPORAIRES NON SOUHAITÉS

Dans le domaine de la vente au détail on a constaté une hausse du travail à temps partiel non souhaité, c'est-à-dire une multiplication des cas où les travailleurs sont forcés de travailler selon des horaires différents de ceux qu'ils souhaiteraient: 20 % des employés à temps partiel du secteur de la vente au détail de l'UE-27 ont en effet dû prêter un temps partiel non souhaité en 2007. Les pays les plus touchés par ce phénomène sont l'Espagne, où les chiffres du travail à temps partiel ont triplé, et la Grèce et l'Italie, où ils ont doublé au cours de la dernière décennie (Enquête sur les forces de travail, 2007).

Les contrats de travail à durée déterminée sont également plus fréquents dans le secteur de la vente au détail que dans les autres: dans l'UE-27, ils ont représenté 25 % des contrats en 2007. Il s'agit généralement de contrats à courte durée destinés à répondre à des besoins saisonniers. Ces besoins sont toutefois connus très longtemps à l'avance, ce qui remet fortement en question la nécessité de recourir à des contrats à durée déterminée. Le secteur a également une forte tendance à proposer des horaires de travail « personnalisés » qui peuvent varier de semaine en semaine, voire de jour en jour.

LE CHÔMAGE PARTIEL DANS LE SECTEUR DU COMMERCE

Les effets de la crise économique et financière se sont durement fait ressentir dans le secteur du commerce, qui a dû faire face à de considérables pertes d'emploi, en particulier dans les PME; notons toutefois que certaines multinationales se sont servi de la situation comme excuse pour licencier une partie de leur personnel et augmenter la charge de travail alors qu'elles restaient parfaitement rentables. Certains États membres ont réagi en lançant des programmes de chômage partiel financés par les fonds publics. Cela a notamment été le cas en Rhénanie-du-Nord-Westphalie, où les employés du secteur de la vente en gros se sont vu octroyer des contrats de chômage partiel en l'échange d'un supplément de rémunération correspondant à 16 % de leur salaire net moyen des trois mois précédents (le total des revenus nets étant toutefois plafonné à 100 % de leur salaire normal). En Italie, les partenaires sociaux du secteur de la vente au détail se sont accordés sur un « pacte pour le travail » consistant à soutenir une série d'initiatives destinées à éviter les pertes d'emploi et à compenser les pertes salariales encourues par les travailleurs en raison du chômage partiel.

LE TRAVAIL DU DIMANCHE, DE NUIT ET EN SOIRÉE DANS LE SECTEUR DU COMMERCE

La lutte contre le travail du dimanche, de nuit et en soirée constitue l'une des premières priorités des syndicats du secteur du commerce. *La lutte contre le travail du dimanche est d'une importance capitale pour l'équilibre des travailleurs, car cette journée a une incidence bien plus marquée que les autres jours de congé sur la santé et le bien-être. Le travail du dimanche a des effets néfastes sur l'équilibre vie-travail et engendre plus de stress, de problèmes de santé et d'absentéisme que le travail des autres jours.*

Lors de sa conférence organisée à Genève en 2007, UNI Europa Commerce a confirmé son opposition à l'ouverture des magasins le dimanche et a accepté de soutenir ses membres dans leur lutte contre cette évolution, y compris en les aidant à former des alliances en Europe. L'organisation syndicale a effectué la déclaration suivante:

L'ouverture tardive et dominicale engendre de graves problèmes sociaux pour les travailleurs du commerce et leurs familles et menace les valeurs culturelles et le tissu social de nos sociétés sans apporter de réelle valeur ajoutée ni pour le secteur lui-même, ni pour ses travailleurs et les consommateurs.

(Paragraphe 17 des conclusions de la conférence)

En juin 2010, UNI Europa a adopté une « Résolution sur les horaires de travail de nuit/ tard en soirée et le dimanche dans le secteur du commerce »

en réponse à la prolifération des législations favorables à l'ouverture le dimanche et le soir dans le secteur de la vente au détail.

La résolution indique que l'ouverture dominicale et tardive a un impact négatif non seulement sur les conditions de travail des employés du secteur du commerce, mais aussi sur la société et l'environnement. Elle ajoute que les employés devraient avoir le droit de bénéficier de politiques de conciliation de la vie familiale et de la vie professionnelle et souligne la nécessité de réfléchir aux effets de ces nouvelles heures d'ouverture sur les limites entre le temps consacré à la famille et aux loisirs et le temps d'achat. Elle appelle les institutions européennes et les autorités nationales à adopter des mesures visant à protéger les travailleurs, à reconnaître le principe selon lequel le dimanche, la nuit et les soirées sont chômés et retirer toute initiative susceptible de saper ce principe afin de protéger la santé, la sécurité et la vie familiale et privée des travailleurs. Elle recommande que les dérogations ne soient accordées que moyennant une convention collective impliquant les partenaires sociaux reconnus du secteur; que les prestations du dimanche, de nuit ou de soirée ne soient jamais obligatoires; qu'elles soient compensées en priorité par du repos afin de garantir la protection de la santé et de la sécurité des travailleurs; et qu'une évaluation des conséquences sociales et environnementales de ces heures d'ouverture soit réalisée au préalable.

Une Alliance européenne pour le dimanche sans travail a été fondée lors d'une conférence organisée par le Parlement européen en mars 2010.

Cette conférence a réuni des partis politiques, des membres de la société civile, des organisations religieuses et syndicats, qui ont tous affirmé leur opposition au travail dominical et ont transmis au commissaire européen pour l'emploi et les affaires sociales, M. László Andor, un communiqué appelant à son interdiction.

Pour plus d'informations, voir :

<http://www.europeansundayalliance.eu/>

UNI Europa Commerce fournit des informations aux syndicats du secteur et prépare une campagne sur l'impact social, familial et l'environnement du travail dominical et tardif ainsi que sur la réglementation et les conventions collectives en la matière. L'organisation a consacré au sujet une page web disponible en cinq langues¹.

10 1 http://www.uniglobalunion.org/Apps/iportal.nsf/pages/20090610_vdlgFr

Pour plus d'informations

Eurofound (2010), *Industrial relations developments in the commerce sector in Europe - Overview report*, Eurofound, Dublin.

<http://www.eurofound.europa.eu/pubdocs/2010/81/en/1/EF1081EN.pdf>

Commission européenne (2010), *On Retail Services in the Internal Market, document d'accompagnement au rapport Exercice de surveillance du marché du commerce et de la distribution «Vers un marché intérieur du commerce et de la distribution plus efficace et plus équitable à l'horizon 2020»*, COM(2010)355 final, Bruxelles, 5.7.2010.

http://ec.europa.eu/internal_market/retail/docs/monitoring_report_fr.pdf

UNI (2010), *Resolution on Sunday and night/ late evening working hours in the Commerce sector*, résolution du Comité de pilotage d'UNI Europa Commerce, adoptée le 18 juin 2010 à Copenhague.

[http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/474D5727938BE3A8C1257769002BC67C/\\$FILE/UNI%20Europa%20Commerce%20resolution%20working%20hours%20EN.pdf](http://www.uniglobalunion.org/Apps/UNINews.nsf/vwLkpById/474D5727938BE3A8C1257769002BC67C/$FILE/UNI%20Europa%20Commerce%20resolution%20working%20hours%20EN.pdf)



avec le soutien de la Commission européenne
with the support of the European Commission

