

Allemagne

Petits emplois, bas salaires, abus ou nécessité ?

Adelheid HEGE

Le devenir des « petits emplois » a déclenché une vaste controverse après que le gouvernement social-démocrate et vert eut procédé à leur réforme. La polémique sur cette forme particulière du temps partiel a pour toile de fond un débat plus large concernant l'extension d'un secteur à bas salaires, insuffisamment développé en Allemagne aux yeux de nombreux acteurs et observateurs. Les « petits emplois » – « emplois de faible importance » (*geringfügige Beschäftigung*) dans la terminologie administrative – ont connu une forte progression au cours de la décennie 1990 ; ils offrent aux employeurs des incitations financières significatives et aux salariés l'exemption des charges fiscales et sociales ; ces derniers renoncent en échange à l'acquisition de droits autonomes en matière de protection sociale et se voient relégués en règle générale dans les segments du marché du travail offrant de faibles niveaux de rémunération.

Le succès grandissant d'un emploi atypique

Le régime juridique des temps partiels plafonnés est modifié par une loi prenant effet au 1er avril 1999. Jusqu'à cette date, ces emplois bénéficiaient de conditions dérogatoires en matière d'impôt et de charges sociales. Un emploi était considéré comme étant « de faible importance » et ne donnait pas lieu à cotisation sociale¹ s'il remplissait une double condition : il devait être exercé pendant 15 heures par semaine au maximum et la rémunération mensuelle ne pouvait dépasser, au début 1999, 630 marks à l'Ouest et 530 marks à l'Est de l'Allemagne². Les salariés étaient exonérés d'impôts – pour eux, le salaire net équivalait au salaire brut – l'employeur étant, lui, tenu de verser un impôt forfaitaire de 23 % environ³. Ces règles s'appliquaient indifféremment aux temps partiels exercés à titre principal ou secondaire. Les obligations normales en matière d'imposition et de cotisations sociales s'imposaient

1. Aux régimes maladie, retraite, chômage, dépendance.

2. Environ 2110 et 1775 Francs français (1 mark égale 3,35 Francs).

3. Avec l'impôt versé aux Eglises et la contribution de solidarité. L'employeur pouvait faire payer l'impôt forfaitaire – dont le statut « d'impôt patronal » a été confirmé par la Cour constitutionnelle – pour tout ou partie par le salarié, sans commettre une infraction à la loi.

par contre aux salariés et aux employeurs dès que le cumul de plusieurs temps partiels plafonnés conduisait au dépassement des plafonds admis. Une fois par an, la rémunération des « petits emplois » était revalorisée en fonction de l'augmentation moyenne des salaires conventionnels.

Les « petits emplois » sont conçus pour compléter un revenu assuré par un emploi principal. S'ils peuvent donc être exercés au titre d'activité secondaire par un salarié détenant par ailleurs un emploi à temps plein ou à temps partiel soumis à cotisation sociale, la répartition entre les deux types d'activités, principale et accessoire, se réalise pour l'essentiel au sein des ménages. Les temps partiels plafonnés sont en effet prédestinés aux femmes mariées « bien protégées » (dans la perception courante) contre les risques de maladie et de vieillesse. Ils exercent une force d'attraction d'autant plus grande que la législation privilégie par ailleurs l'emploi principal voire unique au sein des familles : le système d'imposition est défavorable au deuxième emploi (imposable), alors que l'assurance maladie favorise le principe de l'assurance conjointe. Les femmes employées dans les « petits emplois » continuent de bénéficier d'un statut social incertain ; tant l'opinion publique que les travaux d'experts les rangent davantage dans la catégorie des femmes au foyer que des

salariées insérées à plein titre dans le marché du travail (Ochs 1999).

Les emplois « peu importants » ont connu durant les années 1990 une forte progression qu'il est pourtant difficile de chiffrer avec précision. L'absence d'obligation de déclaration rend les évaluations approximatives et pas toujours concordantes. Sur la base d'enquêtes réalisées auprès des ménages, l'institut de conjoncture économique DIW chiffrait à 5,3 millions en 1996 le nombre de salarié(e)s concerné(e)s par les temps partiels plafonnés, dont 1,3 million exercerait ce type d'emploi au titre d'une seconde activité¹. Le DIW estime qu'entre 1990 et 1996 les petits emplois ont augmenté de 56 % en Allemagne de l'Ouest et ont doublé dans l'ex-RDA (+105 %) où leur diffusion reste globalement plus faible. L'enquête auprès des entreprises de l'Institut de recherche sur le marché du travail et les professions (IAB) évalue à 3,7 millions le nombre des petits emplois dans les entreprises déclarant par ailleurs des emplois soumis à cotisations sociales. La part de ces salariés dans l'emploi total est passée de 10 % en 1993 à 13 % en 1996 dans l'ex-RFA ; elle représente environ 3 % de l'emploi à l'Est². Les salariés à temps partiel détenteurs d'un temps partiel non soumis à cotisations sociales représentent 33 % de tous les salariés à temps partiel dans les Länder de l'Ouest,

1. Le nombre des emplois peu importants est évalué à 6,7 millions, dont 2,8 millions dans les ménages. L'écart entre le nombre de salariés et d'emplois « peu importants » s'explique par le cumul de petits emplois. Théoriquement, le cumul au-delà du seuil légal induisait une obligation de cotisation pour l'ensemble des activités exercées. Les situations de cumul non déclarées semblaient toutefois nombreuses notamment dans les ménages privés (activités de garde et de nettoyage etc.) (Meinhardt et al. 1997).

2. Une étude commanditée par le ministère du Travail évalue à 5,6 millions en 1997 le nombre des salariés travaillant sous le régime des petits emplois, et à 13 % et 9 % la part des salariés concernés en Allemagne de l'Ouest et de l'Est respectivement par rapport à l'ensemble des salariés (Ochs 1999). Le ministère du Travail estime début 1999 que ces chiffres restent en deça de la situation réelle ; le ministre Walter Riester avance alors le chiffre de 6,5 millions de salariés travaillant à temps partiel plafonné.

ALLEMAGNE

et 12 % de leurs homologues à l'Est (Ochs 1997).

Les temps partiels plafonnés progressent le plus fortement dans le secteur des services. À côté des ménages, les entreprises du commerce de détail en sont les premières utilisatrices, avant les secteurs de la restauration et de la presse. Des effets de substitution se vérifient tout particulièrement dans le secteur du commerce de détail dans lequel le nombre des petits temps partiels a plus que doublé entre 1987 et 1997, alors que le volume d'emploi est globalement en diminution. À l'observation, certains facteurs environnementaux favorisent un recours plutôt étendu aux « petits emplois » dans les entreprises¹ : la féminisation des effectifs, une part importante de salariés faiblement qualifiés, une faible utilisation de travailleurs intérimaires, l'absence de couverture conventionnelle, l'absence d'un conseil d'établissement (Düll et Ellguth 1999).

Parmi les quelque 4 millions de salariés concernés par les « petits emplois » au titre d'une activité principale, deux tiers sont des femmes (mariées), le volume restant se répartissant entre les chômeurs, les retraités, et les étudiants principalement.

Un projet de réforme en période de turbulences

Face à l'ascension irrésistible des « petits emplois » et aux pertes substantielles qu'ils occasionnaient aux caisses d'assurance sociale, le temps partiel plafonné était promis à une réforme certaine.

Le ministre du Travail chrétien-démocrate du gouvernement sortant avait stigmatisé les « abus » et autres effets d'aubaine du système. Des réflexions entamées à ce sujet entre les partis du gouvernement et de l'opposition avaient tracé les premières lignes d'un compromis qui s'était heurté à la résistance du petit parti libéral, membre de l'ancienne coalition gouvernementale. La baisse du plafond d'exonération des charges sociales et fiscales était la piste de réforme sur laquelle semblait vouloir s'engager la nouvelle coalition gouvernementale social-démocrate et verte au lendemain de sa victoire électorale². Un débat d'experts plutôt dépassionné se penchait sur la pertinence des esquisses de réforme du nouveau ministre du Travail, Walter Riester qui préconisait l'introduction de charges sociales obligatoires pour les petits emplois à partir d'un seuil de 300 marks, entières pour l'employeur, partielles pour les salariés qui ne devaient cotiser qu'à l'assurance retraite. L'assainissement de la situation financière des caisses d'assurance sociale, la volonté d'enrayer « à moyen terme » la prolifération des petits emplois et l'objectif d'offrir une meilleure protection vieillesse aux salarié(e)s concerné(e)s, étaient les enjeux majeurs de la réforme.

Loin de connaître un cheminement paisible, la réforme s'est accompagnée de débats extrêmement vifs et de contestations virulentes qui ne se sont pas tus après son adoption parlementaire, au contraire. L'offensive contre la réforme des « emplois à 630 marks » engagée par les-

1. Dans les entreprises employant au moins cinq salariés dans des emplois soumis à cotisations sociales, seuil légal pour l'institution d'un conseil d'établissement (*Betriebsrat*).

2. Cf. Adelheid Hege, « Exclusions du système d'apprentissage, bas salaires, petits emplois – quelques débats », *Chronique Internationale de l'IRES*, 55, novembre 1998, pp.19-28.

partis de droite et les associations patronales, et dont la presse s'est largement fait l'écho, s'explique d'une part par des revirements gouvernementaux répétés. Elle exploite d'autre part les contradictions s'exprimant au sein de la nouvelle équipe gouvernementale. Au moment même où le débat sur la différenciation des salaires et le développement des emplois à bas salaires prend de l'ampleur, le chancelier Schröder et son entourage immédiat ne cachent pas leurs préférences pour des marchés du travail plus flexibles et pour une politique de l'emploi favorable à l'initiative entrepreneuriale non contrainte. Une nouvelle loi régulatrice et protectrice apparaît contradictoire avec une approche réclamant haut et fort sa modernité¹ en même temps qu'elle s'appuie au sein du parti social-démocrate sur une adhésion forte aux principes fondateurs de l'Etat social.

La nouvelle loi est le produit de toute une série d'inflexions intervenues en cours d'élaboration. Contrairement aux premiers scénarios de réforme, le niveau de rémunération maximal des emplois à temps partiel plafonné n'est pas révisé à la baisse. Il est fixé à 630 marks, la durée maximale du travail hebdomadaire res-

tant limitée à 15 heures. Ce plafond n'évoluera plus par la suite, de sorte que l'écart se creusera progressivement par rapport aux emplois bénéficiant de salaires conventionnels. La forte hausse du plafond d'exonération des charges fiscales et sociales en Allemagne de l'Est (630 au lieu de 530 marks du fait de l'unification des régimes) contribuera toutefois dans un premier temps à l'extension plutôt qu'à la diminution de ce type d'emplois.

L'employeur devra désormais cotiser aux assurances maladie et retraite à hauteur de respectivement 10 % et 12 % du salaire brut². Ces cotisations assureront aux salariés le droit à l'assurance retraite au prorata de la cotisation versée. Pour acquérir des droits pleins en matière de retraite, les salariés concernés doivent compléter la cotisation patronale jusqu'au taux régulier de 19,5 % du salaire brut (47,25 marks pour un salaire mensuel de 630 marks). Les cotisations à l'assurance maladie sont versées uniquement pour les salariés bénéficiant par ailleurs d'une protection maladie (la quasi-totalité) et ne donnent pas lieu à l'acquisition de droits autonomes en la matière³.

1. Cf. Le manifeste libéral publié le 8 juin 1999 par Tony Blair et Gerhard Schröder à Londres, qui contient le paragraphe suivant : « les entreprises doivent avoir suffisamment de marges de manœuvre. Elles ne doivent pas étouffer sous les règlements et les paragraphes. Les marchés du travail, du capital et des biens doivent tous être flexibles ; nous ne devons jamais combiner la rigidité dans un secteur avec l'ouverture et le dynamisme dans d'autres » (*Le Monde*, 10 juin 1999);

2. Les cotisations sociales pour un emploi régulier s'élèvent à 19,5% pour l'assurance retraite, à 13,6% en moyenne pour l'assurance maladie et à 1,7% pour l'assurance dépendance. Ces cotisations sont prises en charge à part égales par l'employeur et le salarié.

3. Le gouvernement envisageait un moment d'imposer aux employeurs l'obligation de cotisation sociale sans qu'en découlent des droits pour les salariés. Le principe de la cotisation obligatoire non suivie de droits est toutefois contestable du point de vue constitutionnel. La dernière version du projet de loi soumis au Parlement instituait donc des droits autonomes à la retraite pour les salariés employés dans les emplois à 630 marks (cf. supra) et exonérait l'employeur de la cotisation à l'assurance maladie dans le cas rare (estimé à 1% des salariés concernés) où le salarié n'est pas couvert par ailleurs par une assurance maladie.

ALLEMAGNE

Alors même que les scénarios de réforme initiaux prévoyaient le maintien de l'impôt forfaitaire sur les petits emplois, le chancelier Schröder a créé la perplexité en annonçant dans sa déclaration gouvernementale de novembre 1998 l'exonération d'impôts pour les « petits emplois », en vue de ne pas alourdir les charges pesant sur les entreprises. Dans cette logique, les cotisations sociales devaient tout simplement se substituer à un volume à peu près équivalent de charges fiscales, alors que la situation des salariés se trouvait améliorée. Cette promesse impromptue prenait de court tant les ministres du Travail et des Finances fédéraux que les ministres des Finances des Länder. Alors même que le chef du gouvernement prenait publiquement ses distances avec l'un des objectifs fondateurs de la réforme – rendre plus chers et par là moins attrayants les temps partiels plafonnés – le scénario qu'il évoquait annonçait des pertes de rentrées fiscales à hauteur de plusieurs milliards de marks.

Dans sa version finale, la loi met fin aux règles dérogatoires en matière d'imposition pour les temps partiels plafonnés qui sont exercés à titre complémentaire (environ un quart du volume d'emplois estimé). Les employeurs sont désormais obligés de déclarer auprès du fisc et des caisses sociales tous les salariés exerçant un petit emploi¹. Les cumuls de plusieurs « petits emplois », ou d'un temps partiel plafonné et d'une activité professionnelle principale, donnent lieu à imposition pour l'ensemble des revenus si le plafond de 630 marks est dépassé.

L'une des versions provisoires du projet de loi prévoyait d'étendre les droits de codétermination des conseils d'établisse-

ment pour leur permettre de mieux contrôler l'utilisation des petits emplois dans les entreprises et pour prévenir notamment la substitution aux emplois stables. Cette disposition a été rayée de la version définitive, en attendant une réforme plus globale de la loi sur l'entreprise (qui régit les droits des Betriebsräte).

La protection sociale ennemie de l'insertion professionnelle ?

La nouvelle loi sur les « emplois à 630 marks » a provoqué une véritable levée de boucliers du côté des représentants des secteurs de services fortement utilisateurs de temps partiels plafonnés – dont la presse d'information. Si la complexité de la loi et les lourdeurs administratives sont incriminées, les charges sociales et fiscales sur les petits emplois exercés au titre d'une activité secondaire constituent le principal point d'achoppement. Les partis d'opposition et les associations patronales réclament le retrait pur et simple de la loi, alors que la presse fait état de « vagues de démissions » de légions entières de serveurs de restaurants, distributeurs de journaux, chauffeurs de taxi, femmes de ménage et autres employés de stations-service désertant leurs postes, se repliant sur leur activité principale ou cherchant refuge dans le travail au noir. La perte des revenus pour les salariés, l'alourdissement des coûts salariaux indirects pour les employeurs provoqueraient ces réactions.

Aux yeux de ses adversaires, la loi est contre-productive puisqu'elle aboutit à détruire, dans un contexte de chômage massif, des emplois dans les secteurs potentiellement fortement créateurs d'emplois. Elle feint d'ignorer que les réels gisements d'emploi se trouvent désor-

1. Cette obligation concerne aussi les emplois domestiques.

mais du côté des emplois flexibles qui offrent des rémunérations (largement) inférieures aux salaires conventionnels, généralement élevés en Allemagne.

La fédération DIHT des chambres de commerce et d'industrie se réfère à une enquête menée auprès de ses adhérents pour annoncer la disparition de 800 000 petits emplois. Le président de l'association patronale du commerce de détail estime à 30 % environ la part des temps partiels plafonnés condamnés à terme du fait de la nouvelle réglementation, sur un volume global chiffré à 500 000 emplois. Son homologue du secteur de la restauration avance le chiffre de 200 000 petits emplois voués à la disparition, estimation jugée plus que hasardeuse par le président du syndicat de l'alimentation et de la restauration NGG du DGB. Des démissions massives de salariés n'ont pas été observées par les responsables syndicaux locaux ; l'affirmation vient démentir en outre des déclarations précédentes de l'association patronale : celle-ci avait chiffré, il y a quelques mois encore, à 150 000 le nombre total de « petits emplois » dans son secteur. Selon l'institut d'études des organisations patronales, Institut der deutschen Wirtschaft, la forte progression des petits emplois au cours de la dernière décennie est due à la création de nouveaux emplois et non pas à la transformation d'emplois existants ; le changement de régime pousse donc à la disparition des premiers et non pas à leur régularisation¹.

Le ministre du Travail et ancien dirigeant syndical Walter Riester défend la loi en vigueur y compris contre des propositions de nouvelles réformes qui émanent du sein même de la coalition social-démocrate et verte. Il est soutenu par des franges importantes du SPD et des syndicats qui avaient à l'origine émis des réserves à l'encontre d'une réforme jugée trop timide. Seuls les temps partiels exercés par des retraités et les honoraires de bénévoles versés par les associations pourraient bénéficier de conditions plus favorables.

Les critiques émises à l'égard de la loi passent en effet largement sous silence la continuité des situations salariales dans la grande majorité des cas, qui améliore le statut du salarié sans lui demander de sacrifices. Dès lors que le temps partiel plafonné est l'emploi unique, ni les coûts salariaux ni les niveaux de rémunération ne changent sous le nouveau régime². La loi précédente assimilait le cumul de plusieurs « petits emplois » à un emploi régulier, soumis à cotisations sociales. Pour le ministre du Travail, l'obligation de déclaration de ces emplois, qu'introduit la nouvelle loi, ne fait que rendre applicable l'ancienne réglementation en mettant fin à des pratiques répandues mais illégales. Les syndicats partagent aussi pleinement l'avis de Walter Riester quand il affirme qu'il n'y a pas lieu de subventionner (lourdement) les petits emplois secondaires alors même que les heures supplémentaires sont soumises aux charges fiscales et sociales. La nouvelle loi est en-

1. Cette affirmation est partiellement démentie par une étude réalisée à la demande du ministère du Travail du Land de Rhénanie du Nord-Westphalie, selon laquelle les directions de quelques grandes marques du commerce de détail (alimentation, habillement) demandent aux gérants de leurs filiales de n'offrir désormais aux salariés nouvellement embauchés que des emplois soumis à cotisations sociales, ou de transformer les postes à 630 marks progressivement en emplois réguliers (*Handelsblatt*, 15.6.1999).

2. A part la cotisation volontaire des salariés aux caisses de retraite, cf. supra.

ALLEMAGNE

fin perçue aux yeux de ses protagonistes comme un moyen d'enrayer les distorsions de concurrence dues à l'avantage comparatif que constitue le recours aux emplois à 630 marks de préférence aux temps pleins et partiels réguliers.

Face à l'avalanche des critiques de droite, celles « de gauche » se sont faites plus discrètes. Si le maintien du plafond de rémunération au niveau antérieur n'annonce guère le recul rapide de cette forme d'emploi, la nouvelle loi est aussi, mais plutôt discrètement, critiquée pour sa fidélité aux normes traditionnelles. L'effet de ségrégation sexuelle des petits emplois avait été souligné au moment de la mise en chantier de la réforme, pour largement disparaître des débats ensuite, comme si le premier pas vers une (modeste) protection vieillesse autonome des « femmes à 630 marks » avait mis un point final à la question. Ce sont donc essentiellement des femmes (militantes et responsables syndicales autant que chercheuses) qui font observer que la pérennisation du clivage entre petits emplois peu chers et emplois réguliers vient consolider l'esprit de la formule au lieu de favoriser l'évolution des comportements : le caractère avantageux et simple du dispositif destine ce dernier à continuer de solliciter la demande provenant notamment de femmes mariées peu qualifiées qui, bon gré, mal gré, acceptent la logique du salaire d'appoint. Le développement du temps partiel « régulier », soumis à cotisations sociales et aligné sur les normes

conventionnelles en vigueur² s'en trouve d'autant ralenti.

Subventionner les emplois à bas salaires pour en créer davantage ?

Pour nombre d'acteurs et d'observateurs la polémique autour des « emplois à 630 marks » pointe la nécessité de développer un important secteur à bas salaires, à l'écart des normes conventionnelles et sociales traditionnelles. Des experts accompagnant les rencontres tripartites du pacte pour l'emploi (Bündnis für Arbeit)³ ont formulé des propositions dans ce sens. Dans un papier de réflexion, les sociologues Wolfgang Streeck et Rolf Heinze critiquent l'inefficacité des politiques actives de l'emploi actuelles en ce qui concerne la lutte contre le chômage. Ils leur opposent une approche visant l'augmentation du volume de l'emploi, notamment à travers le développement d'emplois de services. Alors que la compétitivité de l'industrie allemande n'est pas en cause, « qui ne connaît pas non plus, globalement, de problème de coûts salariaux », « le déficit véritable en emplois de l'économie allemande réside dans le domaine des emplois de services à faible productivité ». Pour stimuler leur développement, il convient tout d'abord de « réviser les idées de justice ayant leur origine dans la société industrielle et dans l'économie de plein emploi de l'après-guerre », et d'accepter pour les services « un autre système de normes salariales que pour l'industrie », qui justi-

2. Les normes conventionnelles s'appliquent théoriquement aux salariés employés dans des petits emplois. Les écarts salariaux observés indiquent toutefois que leurs rémunérations suivent imparfaitement les progressions conventionnelles ; même si ces dernières sont respectées, elles s'accompagnent souvent d'une réduction des horaires afin de ne pas dépasser le plafond de 630 marks.

3. Cf. Udo Rehfeldt, « Vers un pacte pour l'emploi (bis) », *Chronique Internationale de l'IRES*, 56, janvier 1999, pp.28-32.

fierait notamment des rémunérations sensiblement plus basses.

L'abaissement des coûts salariaux indirects et notamment des charges sociales agit directement, dans cette analyse, en faveur de la création d'emploi ; les experts recommandent d'exonérer entièrement des charges sociales les salaires inférieurs à 1500 marks et d'augmenter progressivement ces dernières jusqu'au seuil de 2800 marks, niveau plancher pour les emplois « réguliers ». L'adoption du principe d'exonération des charges sociales réglerait au passage le sort des emplois à 630 marks. Les économies réalisées sur la politique active de l'emploi et les rentrées dues à l'écotaxe pourraient permettre de financer le système.

Les discussions dans le cadre du pacte pour l'emploi ne se sont pas, pour l'instant, saisies de ces propositions. Ces dernières ont été divulguées par leur commanditaire, le ministre auprès de la chancellerie, Bodo Hombach, avant que les acteurs syndicaux et patronaux n'en aient connaissance ; les syndicats du DGB ont alors refusé le débat. Alors que les employeurs se disent réticents au principe d'une subvention non ciblée des bas salaires et réitérent leur proposition d'un « salaire combiné » destiné aux bénéficiaires de l'aide sociale ¹, les syndicats dénoncent les effets d'aubaine massifs in-

duits par une telle mesure. Les réactions du ministère du Travail vont dans le même sens, tout comme celles émanant de chercheurs du DIW et de l'Institut de recherche sur le marché du travail et les qualifications IAB qui mettent aussi en cause les prévisions en termes de créations d'emploi. Pour ces observateurs, le dispositif préconisé équivaldrait à une exonération d'impôt à grande échelle des entreprises, alors même qu'il ne semble guère en mesure d'absorber le noyau dur du chômage, dont le handicap est l'âge bien plus que le niveau des salaires.

Sources :

Düll, Herbert et Peter Ellguth (1999), « Atypische Beschäftigung : Arbeit ohne betriebliche Interessenvertretung ? » WSI-Mitteilungen, 3, pp.165-176.

Ochs, Christiane (1997), « Mittendrin und trotzdem draussen – geringfügige Beschäftigung », WSI-Mitteilungen, 9, pp. 640-649.

Ochs, Christiane (1999), « Die unendliche Geschichte : zur Reform der geringfügigen Beschäftigung », WSI-Mitteilungen, 4, pp. 223-233.

Meinhardt, Volker et al. (1997) « Einführung der Sozialversicherungspflicht für 610-Mark-Jobs und Abschaffung der Pauschalbesteuerung », DIW Wochenbericht, 45.

Streck, Wolfgang et Rolf Henze (1999), « An Arbeit fehlt es nicht », Der Spiegel, 19, 10.5.? PP.38-45.

Handelsblatt, Süddeutsche Zeitung, Informationsdienst des Instituts der deutschen Wirtschaft.

1. Cf. «Exclusions du système d'apprentissage, bas salaires, petits emplois – quelques débats», *Chronique Internationale de l'IRES*, 55, novembre 1998, précité.