
FACE AUX NOUVELLES FORMES D'EMPLOI, QUELLES RÉPONSES AU PLAN EUROPÉEN ? Des clés pour comprendre

Pascale CHARHON

Sous la direction de

Denis STOKKINK

Sandrino GRACEFFA

CAHIERS | JUIN 17 | N°36

Affaires sociales

**FACE AUX NOUVELLES FORMES D'EMPLOI,
QUELLES RÉPONSES AU PLAN EUROPÉEN ?**
Des clés pour comprendre

Pascale CHARHON

Sous la direction de Denis STOKKINK et Sandrino GRACEFFA

Pascale Charhon est consultante en Affaires publiques européennes et spécialisée dans les politiques de l'Union européenne couvrant les champs de l'emploi, des affaires sociales et des droits fondamentaux. Son expérience couvre les activités du secteur associatif européen et de nombreux projets de recherche-action dans des domaines comme la non-discrimination, la gestion de la diversité et de l'éducation interculturelle. Elle travaille avec des organisations de la société civile européenne ainsi que des syndicats, issus notamment des secteurs du spectacle vivant et des médias.

SMart

SMart (Société Mutuelle pour Artistes), est une entreprise partagée créée en 1998 en Belgique. L'objectif était alors de décharger les artistes, créateurs et techniciens de la gestion administrative de leurs activités professionnelles.

Aujourd'hui, SMart est une coopérative qui compte 12 bureaux en Belgique, une présence dans 9 pays d'Europe et une communauté de plus de 80 000 travailleurs autonomes issus de tous les secteurs (arts, journalisme, traduction, formation, informatique, etc.) qui utilisent les biens et services : conseils, soutien à la production, tiers lieux, formations, outils administratifs, juridiques et financiers, etc.

En près de 20 ans d'activité, SMart est devenue l'une des entreprises les plus importantes du secteur de l'économie sociale. Le passage en coopérative correspond parfaitement à son ambition "transformatrice" : permettre aux travailleurs autonomes de mutualiser des moyens au service du développement et de la sécurisation de leurs activités et de leurs emplois.

www.smartbe.be



Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable. POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale.

L'équipe POUR LA SOLIDARITÉ – PLS, dotée de solides compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements, œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.

www.pourlasolidarite.eu

SOMMAIRE

PRÉFACE	6
INTRODUCTION	9
1. MUTATIONS DU MONDE DU TRAVAIL ET NOUVELLES FORMES D'EMPLOI	11
1.1. Les nouvelles formes d'emploi	11
2. LE TRAVAIL ATYPIQUE	13
2.1. Définitions	13
2.2. La notion de travailleur	14
2.3. La zone grise et le rapport Perulli	15
3. TENDANCES DU TRAVAIL ATYPIQUE AU SEIN DE L'UE ET SPÉCIFICITÉS SECTORIELLES DANS LA CULTURE, LES MEDIAS ET L'INDUSTRIE DES SERVICES	17
3.1. Tendances générales	18
3.2. Le secteur des médias et de la culture	20
3.3. Le secteur des services	22
3.4. Travail atypique signifie-t-il précarité ?	25
4. L'OIT ET LE TRAVAIL ATYPIQUE	26
4.1. L'OIT, sa mission et ses instruments	26
4.2. Le rapport d'experts sur le travail atypique et les « 7 déficits de travail décent ».	30

5. LA POLITIQUE SOCIALE EUROPÉENNE	31
5.1. Les débats relatifs à la modernisation du droit du travail et la flexibilisation des relations d'emploi	32
5.1.1. La flexisécurité	33
5.1.2. Le Rapport Supiot	34
5.1.3. Mutations du droit du travail et relations d'emploi	36
5.2. Travail atypique et droit de l'UE	37
5.3. Les effets de la crise de 2008	39
5.3.1. Le phénomène de re-régulation des CDD	40
5.3.2. La révision du temps de travail	40
6. LE SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX, QUELS ENJEUX, QUEL CADRE ?	41
7. CONCLUSION	45
BIBLIOGRAPHIE	48
ANNEXES	51

Préface

Travail atypique, nouvelles formes d'emploi, travail virtuel, indépendants économiquement dépendants, parasubordonnés, mais aussi travailleurs intérimaires ou à temps partiel...

Bien que l'on confonde des situations profondément différentes, diagnostiquées depuis la fin des années '80, dans un foisonnement de dénominations en partie expliqué par les divergences des points de vue et des intérêts, il n'en reste pas moins qu'une unanimité s'est faite jour récemment, de l'OIT à l'Union européenne: un nombre croissant de personnes bénéficiant de revenus professionnels échappent aux mécanismes généraux de protection des travailleurs (salariés, indépendants, régimes mixtes ou annexes) mis en place depuis 1945 dans les pays européens. En matière de sécurité sociale comme en matière de droit du travail. Et aucune création d'un ou de nouveaux «statuts» ou «catégories» de travailleurs n'est en mesure de rendre compte ni des situations, ni des enjeux en la matière.

D'autres phénomènes concourent à faire de ce constat un enjeu majeur au niveau européen :

- La digitalisation des modes de production et de commerce contribue à faire de cette population *la nouvelle et principale réserve de forces de travail* des années à venir.
- Les entreprises, particulièrement dans le secteur tertiaire et quaternaire, ont de moins en moins besoin de contrôler le temps de travail, à la base du principe de subordination et donc du salariat de plus ou moins longue durée, et ont vu tout l'avantage qu'il y avait à rémunérer plutôt le résultat de celui-ci ¹.
- La division du travail de type fordiste atteint désormais directement le travail intellectuel : l'Amazon Mechanical Turk (amazon.com) en a préfiguré de façon brutale un modèle en expansion.
- Au sein de l'Union européenne, une partie des 28 pays membres ont utilisé le différentiel de protection (sous la forme d'un différentiel du coût de cette protection) comme un avantage concurrentiel vis-à-vis d'autres pays européens.

1. « La distinction entre un contrat d'entreprise et un contrat de travail réside dans le fait que ce dernier a pour objet d'exécuter le travail et non pas d'obtenir le résultat de l'exécution du travail [...] Lorsque le contrat ne vise qu'à obtenir un résultat déterminé, il ne peut être effectivement question de subordination si l'on attache à cette notion la signification qui doit lui être donnée dans le droit du contrat de travail. » van Eckhoutte W., Neuprez V., Compendium droit du travail 2013 – 2014, Annuaire, Kluwer, 2013

- La démographie européenne pèse lourdement sur des questions essentielles concernant la soutenabilité des modèles de protection sociale tels que nous les connaissons (dans leur fonctionnement et financement).
- Depuis longtemps, et le mouvement s'est accéléré en Belgique ces dernières années, quasi tous les Gouvernements ont ajusté le système de protection sociale et son financement en dégradant le périmètre et les conditions d'accès aux droits sociaux et en créant des régimes, disons plutôt des zones de travail littéralement d'infra-droit (par exemple le statut d'autoentrepreneur en France). Jusqu'au moment où les promesses d'une relance de l'économie par la dérégulation du travail et la pression sur les droits sociaux ont cessé d'être crédibles aux yeux du plus grand nombre, chercheurs et organismes académiques ou institutionnels compris.

Deux conséquences majeures qui se conjuguent ont commencé à être observées :

- l'adhésion à un système de protection sociale, et la confiance anticipatrice qu'on lui porte, s'effrite, au risque de laisser place à une dynamique de désaffiliation ;
- le populisme dans toutes ses versions, particulièrement souverainiste (de gauche ou de droite), s'offre à compenser cette perte de confiance, en triturant les affects plutôt qu'en proposant des programmes politiques, au point de faire trembler l'Union européenne. L'annonce du Socle Européen des Droits Sociaux quasi la veille du second tour des élections présidentielles françaises qui risquait de voir le FN d'extrême droite porté aux sommets, n'était pas un hasard.

Bien que le travail d'inventaire ne soit pas inutile, ne fut-ce que pour objectiver les situations, il importe moins que l'enjeu d'une protection sociale effectivement étendue à toutes et tous. Quelles que soient la forme et l'intensité des revenus, la position sur le marché, l'organisation et les relations de travail. Cette protection devenue un critère et un évaluateur de la citoyenneté. Et celle-ci a bien besoin par ailleurs d'être refondée au niveau européen.

Comment étendre cette protection à toute personne dans des situations de travail de plus en plus diversifiées, en perpétuelle recomposition, sans cesse émergentes sous les coups de boutoir des «entreprises disruptives» (Uber and C°) ? Comment le faire en anticipant les évolutions des modes de production à moyen et long terme ? Comment le faire en accompagnant efficacement les rythmes de croissance économique et sociale propres à chacun des 28 pays de l'Union européenne ?

SMart et POUR LA SOLIDARITÉ ont conjoint leurs efforts dans cette publication de Pascale Charhon, qui dresse un portrait de l'environnement institutionnel en la matière et présente quelques clés essentielles pour leur compréhension.

Le «*Socle Européen des Droits sociaux*» adopté le 27 avril 2017 par la Commission européenne, tout comme la résolution «Vers une nouvelle protection pour les travailleurs indépendants en Europe» de la Confédération européenne des syndicats adoptée les 15 et 16 décembre 2016 représentent incontestablement un nouveau pas dans la bonne direction. Cependant, une avancée qui restera vaine si un deuxième pas n'est pas entamé immédiatement, et même : toute la foulée !

Il convient maintenant, fermement, de transformer des résolutions et déclarations d'intention en un programme d'action, partagé mais contraignant, qui vise à instituer ces droits et à les rendre effectifs. Et c'est bien l'effectivité des droits qui sera la mesure de la réussite de ce plan d'action, et la condition nécessaire pour ré-encadrer la construction européenne dans le désir des peuples. Nous sommes en effet persuadés qu'aucun programme structurel et durable de progrès social et de réduction des inégalités, cela va de pair, n'est aujourd'hui possible au niveau des Etats, sinon de façon marginale. Nous sommes persuadés qu'il s'agit d'une condition nécessaire au développement économique et à la croissance, tant sur le marché intérieur que dans l'économie mondiale.

L'Union européenne ne peut plus se permettre aujourd'hui un faux pas social : les actes doivent suivre l'intention, rapidement, avec tous les acteurs institutionnels, et au premier plan dans le dialogue social avec ses acteurs fédérés au niveau européen. Mais également avec celles et ceux qui dans la société civile ont créé de l'innovation sociale sur le terrain, dans les territoires, en prise directe avec les questions du travail, de l'emploi, de l'économie, et dont l'expertise est précieuse et irremplaçable.

Denis STOKKINK
Président - POUR LA SOLIDARITÉ

Sandrino GRACEFFA
Administrateur délégué - SMart

Introduction

Depuis les années 1980, la mondialisation, la fragmentation des chaînes de valeur, l'externalisation, le changement technologique et le taux d'activité croissant des femmes ont profondément transformé l'emploi et le travail. L'économie s'est « tertiariée », le salariat s'est précarisé, la poly-activité s'est développée, le travail indépendant a progressé substantiellement, le morcellement des parcours s'est accentué. Les frontières ont eu tendance à se brouiller : la distinction entre salariés et indépendants est devenue floue, l'entreprise s'est « étendue », les lieux et le temps de travail sont apparus de plus en plus flexibles.

L'industrie des services, l'environnement des médias et de la culture sont parties intégrantes des débats dont il est question. Ces industries ont connu de profonds changements, marqués par une véritable transformation de la structure du marché du travail et de l'organisation du travail avec un cortège de répercussions affectant les relations d'emploi et leur contractualisation. Si l'emploi y a progressé, les industries des médias et de la culture ont une longue tradition de travail précaire, caractérisé par des accords contractuels qui manquent de clarté et par des interrogations sur le statut professionnel de leurs travailleurs.

L'explosion du numérique et des plateformes collaboratives pose de nouveaux défis et complexifie les questions précitées.

QUELS ENJEUX ?

Comment définir les différents statuts de l'emploi pour protéger les actifs et comment adapter le système de protection sociale à ces mutations ? Les évolutions à l'œuvre en termes de diversification des statuts et « d'intermittence » des carrières posent des difficultés du point de vue de la protection des actifs. Elles ont tendance à estomper la distinction entre salariat et travail indépendant.

Ces évolutions interrogent également le système de protection sociale des États membres de l'UE. Si, pour certains risques, la protection est devenue universelle dans beaucoup d'États membres, pour d'autres elle dépend encore essentiellement des revenus du travail et/ou des types d'activité. Elle se caractérise également par la multiplicité des régimes. Cette organisation conduit à une protection variable selon les risques, voire à des formes de dualisation de la protection sociale selon les trajectoires professionnelles. Aujourd'hui, du point de vue des mutations du travail, l'essentiel des problèmes a trait à la couverture de la perte de revenu courant (perte d'emploi ou inactivité subie) ou différé (retraite), sur fond d'intermittence qui traverse tous les statuts.

Au-delà d'une réflexion par risque, se pose la question d'une approche de sécurisation globale des actifs, attachant les droits à la personne et non plus au statut d'emploi (salarié ou indépendant)

Les défis tels qu'évoqués sont largement européens et nécessitent que soient examinés les enjeux qui se posent en la matière. Il s'agit en effet que puisse s'engager une réflexion sur les nécessaires mutations du droit du travail et de la protection sociale pour mieux protéger l'ensemble des travailleurs actifs et en particulier les travailleurs les plus exposés à la précarité de par leur statut atypique. Depuis ces dix dernières années, la flexisécurité s'est imposée comme le modèle dominant européen en matière de politiques de l'emploi inspirant les réformes liées au marché du travail dans les États membres. La flexibilisation du marché de l'emploi a été privilégiée au détriment d'une plus grande attention accordée au renforcement de la protection sociale des travailleurs atypiques.

Une meilleure protection sociale et la sécurisation des parcours des travailleurs atypiques sont au cœur des réponses nécessaires sur lesquelles les États membres et les partenaires sociaux doivent faire porter leurs efforts. Les syndicats, l'UE et l'OIT, ont commencé, ces dernières années, à étudier la question de l'emploi atypique, et les moyens d'une meilleure protection des travailleurs concernés par ce type d'emploi.

Au moment où la Commission européenne publie ses propositions concernant un Socle européen des Droits sociaux (avril 2017), le présent document se propose d'analyser le cadre des débats précités et se structure en 7 sections.

La première partie revient sur les principales tendances et évolutions du monde du travail. La deuxième partie relève les déterminants du travail atypique. La troisième partie examine les caractéristiques sectorielles du travail atypique dans le secteur de la culture, des médias et des services en reconnaissant la montée en puissance de la problématique des nouvelles formes d'emploi dans les plateformes numériques, au sein de l'UE. La quatrième partie introduit les normes internationales relatives aux droits du travail et les récentes activités de l'OIT en lien avec le travail atypique. Dans la cinquième partie, le rapport introduit les instruments de politique sociale européenne couvrant la protection des travailleurs et le cadre réglementaire relatif au travail atypique. Cette section revient sur les débats relatifs à la modernisation du droit du travail au sein de l'UE. La sixième partie évoque également la proposition de la Commission européenne concernant le Socle européen des Droits sociaux.² Le rapport se termine par des conclusions provisoires dans le cadre des politiques précitées.

2. Cf. COM (2017) 250 Final-Establishing a European Pillar of Social Rights, 26.4.2017.

1. MUTATIONS DU MONDE DU TRAVAIL ET NOUVELLES FORMES D'EMPLOI

Cette section entend brièvement rappeler les mutations de l'organisation du travail qui ont accompagné le développement de nouvelles formes d'emploi définies comme atypiques au sein du marché du travail européen.

Les mutations économiques intervenues depuis la fin du « compromis fordiste » ont remis en cause les formes antérieures de travail et d'emploi. L'intensification de la concurrence et les impératifs du progrès technique ont entraîné un ensemble de changements structurels qui ont modifié les façons de travailler. Que ce soit dans l'industrie ou dans les services, la pression s'est fortement accrue pour qu'une réponse rapide soit apportée aux besoins des clients, particuliers ou entreprises. La production en flux tendus, ou « *just in time* », quasiment généralisée, a vu ses contraintes de réactivité accentuées par l'apparition des nouvelles technologies, qui permettent une transmission ainsi qu'une structuration incomparablement plus rapides de l'information.

Toutes ces mutations ont eu d'importantes conséquences sur l'organisation du travail. Les organisations plates (avec un minimum d'échelons hiérarchiques), adaptées aux exigences de réactivité et d'orientation client, nécessitent une autonomie et une capacité à agir différentes au sein d'organisations ou de réseaux.

L'impact de ces mutations se situe aussi au niveau du contenu même du travail.

De nouveaux métiers apparaissent et évoluent constamment, les tâches immatérielles demandent de plus en plus de compétences qui ne sont pas toutes liées à un outil de travail situé dans les locaux de l'entreprise.

1.1. LES NOUVELLES FORMES D'EMPLOI

En conséquence des évolutions sociétales et économiques, comme le besoin d'une flexibilité accrue tant pour les employeurs que les travailleurs, de nouvelles formes d'emploi sont apparues en Europe. Elles ont transformé la relation directe traditionnelle qui existait entre l'employeur et le salarié. Elles se caractérisent également par des rythmes et lieux de travail non conventionnels ou par l'irrégularité de la mise à disposition d'emploi.

La Fondation européenne pour l'amélioration des conditions de vie et de travail Eurofound³ a dressé un état des lieux à l'échelle européenne visant à identifier les grandes tendances émergentes. Cette démarche a permis de répertorier neuf grands types de nouvelles formes d'emploi.

3. Cf. Eurofound, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015.

- *le travail à temps partagé*, où un travailleur est engagé conjointement par un groupe d'employeurs afin de répondre aux besoins de plusieurs entreprises en matière de ressources humaines, ce qui se traduit par un emploi permanent à plein temps pour le travailleur ;
- *le partage de poste*, où un employeur engage deux ou plusieurs travailleurs afin que ceux-ci se partagent les tâches liées à un poste spécifique, combinant ainsi deux ou plusieurs emplois à temps partiel dans un poste à temps plein ;
- *l'encadrement intérimaire*, dans le cadre duquel des experts hautement qualifiés sont engagés provisoirement pour la réalisation d'un projet spécifique ou la résolution d'un problème concret, incorporant ainsi des compétences d'encadrement externes dans l'organisation du travail ;
- *le travail occasionnel ou sur appel* où un employeur n'est pas contraint de fournir régulièrement du travail au salarié mais dispose de la marge de flexibilité lui permettant de le faire venir sur demande. Le travail sur appel consiste en une relation d'emploi continue sans travail continu. L'employeur garantit un contrat d'emploi mais ne s'engage pas à fournir du travail en continu. Le contrat « *zéro heure* » en constitue un exemple caractéristique. Ce type de contrat repose sur le principe du travail sur appel, en fonction de la demande. Bien que le rapport Eurofound le place dans la même catégorie que le travail occasionnel intermittent (dans le domaine artistique, par exemple), le travail sur appel est différent du travail occasionnel ou intermittent et il commence à occuper une place particulière dans le cadre du développement des plateformes numériques. Comme le relèvent Gérard Valenduc et Patricia Vendramin dans une étude de l'ETUI : « *le travail sur appel trouve à travers les plateformes en ligne une nouvelle forme d'intermédiation entre une demande de travail et des réserves de travailleurs en attente de tâches et de missions* ». ⁴
- *le travail mobile basé sur les TIC* dans le cadre duquel les travailleurs peuvent travailler en tout lieu et à tout moment, avec l'aide des technologies modernes ;
- *le travail basé sur des chèques* où la relation de travail est basée sur la rémunération de services au moyen d'un chèque acheté auprès d'un organisme agréé, qui couvre à la fois le salaire et les cotisations de sécurité sociale ;

4. Gérard Valenduc et Patricia Vendramin, *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures*, Working Paper, Institut Syndical Européen, 2016.

- *le travail réparti entre plusieurs activités* où un indépendant travaille pour un grand nombre de clients, effectuant des tâches limitées pour chacun d'entre eux ;
- *le travail coopératif* où une plate-forme en ligne met en relation des employeurs et des travailleurs, souvent dans le cadre de tâches de grande envergure divisées et réparties entre plusieurs travailleurs organisés en « Cloud virtuel»;
- *le travail collaboratif* où des indépendants ou des micro-entreprises coopèrent d'une certaine façon afin de pallier des limitations.

Enfin, la forme la plus spectaculaire par sa nature et la rapidité de son expansion est *le crowdrworking (externalisation ouverte)*, une forme de travail réalisée à partir de plateformes en ligne qui permettent à des organisations ou des individus de s'adresser à la multitude pour faire effectuer des tâches rémunérées.

2. LE TRAVAIL ATYPIQUE

2.1. DÉFINITIONS

L'OIT (voir aussi section 4) a consacré ces dernières années un certain nombre d'études aux questions de travail atypique. La Réunion d'experts de l'OIT sur les formes atypiques d'emploi qui a eu lieu en février 2015⁵ a eu l'ambition de dresser un état des lieux exhaustif des tendances et problématiques que recouvrent ces formes d'emploi.

Selon l'OIT, il n'existe pas de définition officielle des formes atypiques d'emploi, qui désignent généralement celles qui ne relèvent pas d'une relation de travail type, à savoir un travail à plein temps et de durée indéterminée dans le cadre d'une relation de subordination. L'OIT utilise en anglais le terme de « non standard work ». L'OIT dénombre quatre grandes catégories d'emploi atypique : 1) le travail temporaire; 2) le travail à temps partiel; 3) le travail intérimaire et autres relations d'emploi multipartites; 4) et les relations de travail déguisées.

En annexe 1 du présent rapport, figurent les définitions données par l'OIT de ces différentes formes d'emploi.

5. Bureau International du Travail, Les formes atypiques d'emploi. Rapport pour discussion à la réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi, Bureau International du Travail, Genève, 16-19 février 2015.

Enfin l'OIT fait référence à la situation des travailleurs économiquement dépendants qui fournissent des services en vertu d'un contrat commercial, mais dont les revenus dépendent d'un très faible nombre de clients – voire d'un seul – et le seul à leur donner en outre, des instructions sur l'exécution du travail. Ces travailleurs ne sont généralement pas couverts par la législation du travail ou les régimes de sécurité sociale fondés sur l'emploi, même si quelques pays ont adopté des dispositions spécifiques pour leur assurer une certaine protection. (Voir section 3.1.)

Il est intéressant de relever que la classification de l'OIT ne reprend pas la catégorie des travailleurs indépendants ou autonomes comme catégorie du travail dit atypique en tant que tel. Les études menées par le Parlement européen ou Eurofound considèrent cependant qu'ils forment une catégorie bien spécifique au sein des travailleurs dits atypiques.⁶

2.2. LA NOTION DE TRAVAILLEUR

Au sein de l'UE, il n'existe actuellement aucune définition unanime reconnue par l'ensemble des États membres de ce qui constitue un travailleur non salarié ou travailleur autonome ou indépendant. La Directive 2010/41/UE du 7 juillet 2010 relative à l'application du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes, exerçant une activité non salariée, a défini un « *freelance* » ou « *travailleur non salarié* » comme « une personne exerçant une activité lucrative pour son propre compte, dans les conditions prévues par le droit national ».

Eurofound a défini le cadre du statut de « *travailleurs indépendants* », selon une série de critères tels que la subordination juridique ; la dichotomie travailleur dépendant/indépendant. Ces critères sont alignés sur les classifications utilisées par l'Organisation internationale du travail (OIT) et l'Organisation de Coopération et de Développement Economiques (OCDE).

La Commission européenne dans les documents annexes accompagnant la consultation sur le Socle Européen des Droits Sociaux ⁷ a précisé que la notion de « *travailleur non salarié* » désigne « toute personne exerçant une activité lucrative pour son propre compte, et celle de « *personnes en activité* » se rapporte à la fois aux travailleurs salariés et aux travailleurs non-salariés. »

6. Cf. Eurofound, *Self Employed Workers, Industrial Relations and Working conditions*, 2010 et European Social Dialogue Committee on Audiovisual Services Project Study *Analysis of the EU Audiovisual Sector Labour Market and of Changing Forms of Employment and Work arrangements* (VS2015/0046).

7. Communication de la Commission au Parlement Européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des Régions, Annexe, *Première ébauche préliminaire de Socle européen des Droits sociaux, Lancement d'une Consultation sur un Socle européen des Droits sociaux*, {SWD(2016) 50 final}, SWD(2016) 51 final.

La division travail salarié/travail indépendant existe dans tous les États européens. Schématiquement, le travail salarié relève du droit du travail. Le travail indépendant relève du droit civil et du droit commercial.

Une relation de travail salariée est établie par la réunion de trois éléments : une prestation de travail, une rémunération et un lien de subordination entre l'employeur et le travailleur.

La subordination au pouvoir directif de l'employeur constitue le critère de référence pour qualifier une relation de salariée ou d'indépendante. Certains éléments objectifs permettent de le mettre en évidence : le pouvoir de donner des instructions, de sanctionner des manquements, d'exercer un contrôle. Dans tous les droits, on peut relever cependant un même problème de « zone grise » de statut à mi-chemin entre le travailleur salarié et indépendant, il s'agit du travail économiquement dépendant à l'origine d'un rapport préparé par le professeur Adalberto Perulli pour la Commission européenne et le Parlement européen en 2002. (Voir section ci-dessous).

2.3. LA ZONE GRISE ET LE RAPPORT PERULLI ⁸

En 2000, la Commission européenne avait en effet soulevé le problème du travail économiquement dépendant lors d'une consultation des partenaires sociaux sur la modernisation et l'amélioration des relations de travail. C'est ainsi qu'à la demande du Parlement Européen, elle avait chargé le professeur Adalberto Perulli de réaliser une étude intitulée : « *Le travail économiquement dépendant ou la para subordination : aspects juridiques, sociaux et économiques* ».

Le rapport reconnaissait déjà que les mutations du monde du travail avaient favorisé l'émergence de formes de travail économiquement dépendant qui relèvent d'une zone grise située entre travail salarié et travail indépendant. Le travail économiquement dépendant était reconnu comme le plus fréquent dans le secteur des services et des activités telles que la restauration, le catering, les médias (presse, magazines, télévision, radio, édition), l'enseignement et la formation, le marketing, le télémarketing, la publicité, les spectacles, l'administration, la comptabilité et les services sociaux. Parmi les activités professionnelles exercées dans le cadre d'un travail économiquement dépendant et relevées par le rapport figuraient les opérateurs téléphoniques, prospecteurs de marché, techniciens en informatique, journalistes et traducteurs, etc...).

8. Étude sur le travail économiquement dépendant ou para-subordonné par le Professeur Adalberto Perulli résumé présenté lors de l'Audition publique « Le travail économiquement dépendant ou parasubordonné, Co-organisée par la Commission européenne, DG Emploi et Affaires sociales et le Parlement européen, juin 2003.

La zone grise

Deux traits distinctifs caractérisaient ce que le rapport identifiait comme la zone grise :

- Les formes de travail qui comportent des caractéristiques propres aux deux types d'activité, salariée et indépendante, et qui par conséquent s'insèrent difficilement dans le modèle de classification binaire indépendant/salarié (incertitude quant à leur statut).
- Le faux travail indépendant, en d'autres termes, le travail salarié masqué par des apparences de travail indépendant. Il importe de noter que le faux travail indépendant est un concept qui se distingue du travail économiquement dépendant.

Le rapport relevait que la notion de travailleur économiquement dépendant restait une notion ouverte et imparfaitement définie et que, bien que le modèle de subdivision binaire entre travail salarié et travail indépendant était toujours de rigueur, un sous-groupe constitué de « *travailleurs économiquement dépendants* » tendait à s'intégrer dans la catégorie juridique du « *travail indépendant* ». A l'époque, trois États membres, l'Italie, l'Allemagne et la Grande-Bretagne, avaient défini la notion de travailleur économiquement dépendant.

Face à l'insuffisance des protections dont bénéficient les travailleurs économiquement dépendants, le rapport suggérait quatre approches :

1. *Le maintien du statu quo*, ce qui signifierait que les principes généraux de droit civil en matière de contrat, et notamment la clause générale de conformité et de bonne foi, s'appliqueraient aux travailleurs économiquement dépendants mais l'étude concluait qu'il s'agirait là d'une modalité qui n'assurait pas de manière satisfaisante la protection du travailleur économiquement dépendant et que *le statu quo en la matière reviendrait à le laisser dépendre des forces du marché*.
2. *La création d'un nouveau de type de travail* (une nouvelle catégorie juridique) à mi-chemin entre le travail salarié et le travail indépendant. Certaines modalités de protection seraient étendues par la législation et/ou la jurisprudence à ce nouveau genre de travail.
3. *La redéfinition (ou l'élargissement) de la notion de travail salarié, (en y ajoutant d'autres critères de subordination) de manière à adapter cette notion au contexte socio-économique en mutation*.
4. *Instaurer un « socle » de droits sociaux applicables à tous les contrats de travail indépendamment de leur qualification formelle en termes d'autonomie (travail indépendant) ou de subordination (travail salarié)*.

Dans cette perspective, il était envisagé de remplacer la dichotomie entre travail indépendant et travail salarié par un continuum d'activités pour lesquelles seraient instaurées des garanties minimales en matière de protection applicables à l'ensemble des prestations, accompagnées de mesures progressivement renforcées dont bénéficieraient les prestations en fonction de leurs modalités d'exercice.

L'étude concluait que la solution la plus satisfaisante consistait à intervenir au niveau européen par des règles générales et souples qui laisseraient aux États membres la liberté de les adapter à leur propre contexte national.

3. TENDANCES DU TRAVAIL ATYPIQUE AU SEIN DE L'UE ET SPÉCIFICITÉS SECTORIELLES DANS LA CULTURE, LES MEDIAS ET L'INDUSTRIE DES SERVICES

Bien que les formes conventionnelles de relations d'emploi et le CDI restent prédominantes au plan global et au sein de l'UE, l'OIT confirme que le recours aux contrats atypiques a proliféré dans beaucoup de secteurs et professions. La montée du travail atypique dans le secteur tertiaire en est une composante essentielle.

Les facteurs derrière cette évolution sont de plusieurs ordres⁹ :

- **La déréglementation partielle.** A partir des années 1970, un certain nombre de pays de l'UE ont eu recours à la déréglementation dans le but d'accroître la flexibilité du marché du travail et de stimuler la croissance de l'emploi. Les réformes ont permis une utilisation plus large des contrats temporaires.
- **Les mesures incitatives en matière d'emploi** amènent une re-régulation du droit du travail en matière de contrats atypiques ou la réduction sur les charges des employeurs en matière de sécurité sociale (voir ci-dessous).
- **La baisse de la syndicalisation et du rôle régulateur de la négociation collective** est une grande tendance qui impacte sur le développement du travail atypique.
- Cette baisse signifie que moins d'accords collectifs sont négociés et que l'on assiste à la décentralisation des négociations, au niveau de l'entreprise au détriment des accords de branches. Cette faiblesse du mouvement syndical a permis que se développe de nouveaux types de contrats (zero hours » au Royaume-Uni ou les contrats dits « conditionnels » en Irlande.

9. Cf. Organisation Internationale du Travail, *L'emploi atypique dans le monde: Identifier les défis, ouvrir des perspectives*. Vue d'ensemble, Genève, 2016

- Sur le plan transversal**, les femmes, les jeunes et les migrants sont plus susceptibles de se trouver dans des formes de contrats atypiques par rapport aux autres groupes de la population. Leur surreprésentation dans ce type d'emploi est le reflet de leurs difficultés à entrer et à rester dans le marché du travail.

Ces évolutions décrites par l'OIT sont très prégnantes en Europe. Les évolutions du droit social en lien avec les politiques de flexibilisation du marché du travail, mises en œuvre dans l'ensemble des États membres depuis ces deux dernières décennies ont par ailleurs amplifié les tendances existantes en lien avec la gouvernance économique et monétaire de l'UE. (Voir section 5.3).

3.1. TENDANCES GÉNÉRALES

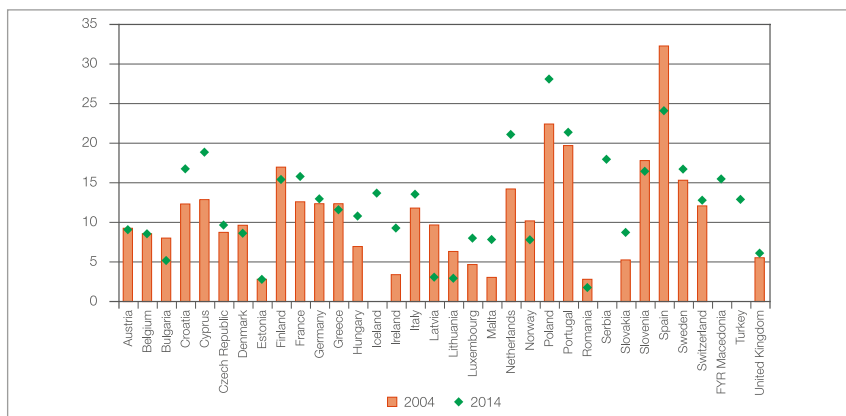
Emploi temporaire

En Europe, les données fournies par l'OIT pour 33 pays révèlent que, en moyenne, 12,3 pour cent des employés ont été sous contrat temporaire en 2014.

Parmi les « champions » de l'emploi temporaire, citons la Pologne, le Portugal et l'Espagne, avec 20 pour cent ou plus d'employés engagés sous ce statut. Ces dix dernières années, Malte et la Slovaquie ont assisté à un doublement des emplois temporaires, alors que l'Irlande a triplé sa part.

Dans toute l'Europe, les raisons de l'exercice d'un travail temporaire sont variées, mais en 2014 les travailleurs concernés déclaraient dans 62 pour cent des cas, avoir accepté un contrat temporaire à défaut d'avoir pu trouver un emploi permanent.

Temporary employment in Europe as a percentage of employees, 2004 and 2014



Source: OIT- 2016, International Labour Office - Geneva: ILO- "Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects"

Emploi à temps partiel et travail sur appel

L'emploi à temps partiel a été en hausse dans de nombreuses régions du monde ces dernières décennies. En Europe, presque un salarié sur cinq travaillait à temps partiel en 2014. Ces dernières décennies, le travail à temps partiel n'a pas seulement gagné en importance, mais il s'est diversifié pour inclure des durées de travail « très courtes » (moins de 15 heures par semaine) ou des arrangements n'établissant aucun nombre minimum d'heures comme le travail sur appel, en ce compris les contrats « zéro-heure ».

Le travail intérimaire (et autres relations contractuelles impliquant de multiples parties) représentait 1,3 pour cent de l'emploi salarié dans 34 pays européens en 2010. Il a atteint 2,2 % aux Pays-Bas et 2,4 % en Bulgarie, à Chypre et en Espagne.

Le travail dépendant ou déguisé

Comme déjà abordé (dans la section 2.1 de ce rapport), le travail économiquement dépendant se définit comme une relation professionnelle dans laquelle le travailleur est formellement indépendant mais pratique son activité dans des conditions de travail semblables à celles des employés sous statut salarié. D'après les conclusions d'une étude du Parlement européen¹⁰, le travail économiquement dépendant concerne surtout les secteurs du bâtiment, des transports, des assurances et de la comptabilité, des services aux entreprises, de l'architecture et de la création.

Si l'on considère le marché du travail dans son ensemble, il apparaît que le recours au travail économiquement dépendant est plus fréquent sur un marché du travail national régi par une réglementation plus stricte en termes de protection contre le licenciement ou de contrats temporaires et où les coûts salariaux indirects sont élevés. Le recours au travail indépendant économiquement dépendant apparaît principalement sur les marchés du travail plus flexibles où il vise à accroître la flexibilité de l'emploi des travailleurs peu qualifiés qui ne créent pas ou peu de postes supplémentaires (« *entrepreneuriat de nécessité* »).

La progression, les modalités concrètes d'organisation et la place du travail indépendant économiquement dépendant varient grandement selon les États membres de l'Union européenne.

Dans le droit fil des conclusions du rapport Perulli, les droits sociaux des travailleurs indépendants mais économiquement dépendants ont été réglementés ces dernières années dans certains États membres dans le

10. Cf. Parlement européen, Direction Générale des Politiques internes - Politique de l'Emploi, Droits des travailleurs indépendants « économiquement dépendants », IP/A/EMPL/ST/2012-02, 2013.

cadre d'une *catégorie juridique hybride* située entre le travail réellement indépendant et le travail salarié « standard ». Dans le cadre de ces catégories hybrides, certains droits sociaux accordés aux salariés ont été étendus aux travailleurs indépendants. Dans des pays tels que l'Autriche, l'Italie et l'Allemagne, de telles catégories existent pour garantir certains droits aux travailleurs indépendants économiquement dépendants. Dans d'autres pays, y compris la France, des règles spécifiques sont prévues pour des sous-groupes tels que les journalistes ou les réalisateurs de cinéma, qui bénéficient d'une présomption de salariat. Les critères de reconnaissance du travail indépendant économiquement dépendant varient selon les pays. Sa non-reconnaissance conduit souvent à une absence de représentation des travailleurs indépendants économiquement dépendants dans les mécanismes de négociation collective. Peu de données agrégées existent concernant le travail économiquement dépendant au sein de l'UE. En Allemagne, on estime que 3% de la population active se trouve dans une « *zone grise* »¹¹. Sur la base de données de la sécurité sociale italienne et, d'après les études de syndicats, il y aurait 1,5 million de travailleurs « *para subordinés* » (i.e. travailleurs indépendants sans employés travaillant pour une entreprise) en Italie.¹²

3.2. LE SECTEUR DES MÉDIAS ET DE LA CULTURE

Le statut d'indépendant, de freelance ou de travailleur autonome est traditionnellement très répandu dans le secteur du spectacle, des arts et des médias et donc mérite particulièrement d'être relevé. Eurofound a confirmé que le travail à la prestation et au projet reste une pratique établie du secteur des médias, y compris de l'industrie du film.¹³

Au cours de la dernière décennie, les développements industriels, les nouvelles formes d'organisation du travail, l'externalisation et l'utilisation des nouvelles technologies dans le secteur du spectacle, des arts et des médias ont continué à éroder les formes conventionnelles d'emploi et d'organisation du travail dans ce secteur.

11. Cf. *supra* Parlement européen, Direction générale des Politiques internes – Politique de l'emploi, *Droits des travailleurs indépendants « économiquement dépendants »*, IP/A/EMPL/ST/2012-02, 2013.

12. Charhon Pascale, Dearbhal Murphy, *The Future of Work in the Media, Arts and Entertainment Sector, Meeting the Challenge of Atypical Working*, FIA, UNIMEI, FIM, EFJ, 2016.

13. Eurofound, *Self Employed Workers : Industrial Relations and Working Conditions*, 2010.

Selon une autre étude par Eurofound concernant la représentativité des partenaires sociaux dans l'audiovisuel, les travailleurs indépendants représentent 21,4 % du total des emplois dans le secteur audiovisuel en 2010 contre 16,1 % du total des emplois dans l'UE 27¹⁴. En outre, 6,2 % des travailleurs dans le secteur exerçaient plus d'un emploi en 2010.

Le cadre juridique des freelances/ indépendants dans ce secteur est une question complexe et varie d'un pays à l'autre.

Une étude de l'OIT par Gijsbert Van Liemt sur les tendances de l'emploi dans le secteur de la culture a confirmé qu'une forte proportion de travailleurs autonomes étaient employés à temps partiel ou dans une combinaison d'emploi salarié et de travail indépendant.

Beaucoup de travailleurs dans ces industries ont des « carrières en portefeuille » (portofolio worker). « Les « travailleurs à portefeuille » mélangent différents types de statut d'emploi, généralement parce qu'ils n'ont pas le choix [...]. En l'espace d'une semaine, d'un mois ou d'un trimestre, ils peuvent être successivement chômeurs, travailleurs salariés, travailleurs indépendants, à temps partiel (avec ou sans allocations de chômage) ». ¹⁵

La situation du travail atypique dans les secteurs de l'audiovisuel et du spectacle dans les 28 États membres est aussi difficile à évaluer du fait du manque de statistiques agrégées au plan européen. En 2015, le Secteur du Dialogue social européen en charge de l'audiovisuel au sein de l'Union européenne a commissionné une étude sur le régime de l'emploi et du travail dans le secteur audiovisuel.¹⁶ L'analyse des données de l'« UE Labour Force Survey » montre que le secteur est caractérisé par des niveaux plus élevés d'activité non salariée que la moyenne dans l'économie de l'UE. En 2013, 78 % des travailleurs dans le secteur de l'audiovisuel étaient salariés et 22 % étaient des travailleurs indépendants, contre 15 % dans l'ensemble de l'économie européenne. Le secteur de l'audiovisuel a également enregistré une croissance plus importante du nombre de travailleurs indépendants (sans salariés), de 16 % à 19 %, plus que dans l'ensemble de l'économie européenne. Cette tendance est principalement liée au secteur de la production audiovisuelle où le travail indépendant (sans salarié) a augmenté de 22 % à 27 % entre 2008 et 2013. L'emploi temporaire y est également plus répandu. En 2013, la part des travailleurs temporaires était de 20 %, bien au-dessus des 14% représentant la moyenne européenne

14. Cf. Eurofound, *Representativeness of the European Social Partners Organisations, Audiovisual Sector*, 2013.

15. Cf. ILO, *Employment Relationships in Arts and Culture*, Working Paper n° 301, 2014.

16. Cf. European Social Dialogue Committee on Audiovisual Services- *Analysis of the EU Audiovisual Sector, Labour market and changing forms of employment and work arrangements (VS2015/0046)*.

3.3. LE SECTEUR DES SERVICES

En l'absence d'informations agrégées récentes sur l'emploi dans le secteur des services, nos données reposent sur une étude menée par le syndicat Uni Europa et réalisée en 2007 par l'ETUI. L'industrie des services représentait 70% du PIB dans l'UE des 25 en 2004.¹⁷ Ce pourcentage reste approximativement le même en 2016 selon Eurostat.

Part des sous-secteurs de l'emploi total des services 2000-2006

Secteur des services	2000	2005
Commerce et réparation automobile	22,7 %	21,58%
Santé et action sociale	13,97%	14,48%
Immobilier, location et services aux entreprises	12,36%	13,96%
Administration publique	11,35%	10,74%
Education	10,48%	10,59%
Transports et communications	9,68%	9,06%
Services collectifs, sociaux et personnels	7,02%	7,10%
Hôtels et restaurants	5,93%	6,17%
Activités financières	4,99%	4,48%

Source : Gintare Kemeklien, Heather Connolly, Maarten Keune, Andrew Watt, *L'emploi dans les services en Europe*, Document pour UNI-Europa, Institut syndical Européen, 2007.

Comme le relève le tableau ci-dessus, le commerce de détail était le plus grand employeur du secteur des services. En 2005, il employait 28,6 millions de personnes, soit 21,6% de l'ensemble des travailleurs du secteur des services. Le niveau relatif d'emploi dans ce secteur a légèrement diminué depuis 2000, bien que le nombre d'emplois créés ait continué de croître. De 2000 à 2005, dans l'UE25, le nombre d'emplois dans ce secteur a augmenté de 1,1 million, presque exclusivement dans l'UE15. La santé et l'action sociale constituent aujourd'hui le deuxième plus grand employeur du secteur tertiaire, totalisant juste un peu plus de 14% de l'emploi total. Ce secteur est suivi de près par celui, plus amorphe, des services aux entreprises. Un cinquième des emplois tertiaires se trouve dans l'administration publique, y compris dans les forces armées, ainsi que dans le secteur de l'éducation (essentiellement public). Par ordre décroissant d'importance, suivent les

17. Gintare Kemeklien ; Heather Connolly ; Maarten Keune ; Andrew Watt, *L'emploi dans les services en Europe*, Document pour UNI-Europa, Institut syndical européen, 2007.

transports et les communications, les services sociaux et personnels, les hôtels et les restaurants ainsi que la finance.

Le travail à temps partiel est supérieur à la moyenne dans les hôtels et les restaurants, dans le commerce ainsi que dans l'immobilier, la location et les services aux entreprises. Dans les activités financières et dans les transports et les communications, le travail à temps partiel est inférieur à la moyenne.

Dans tous les secteurs, le travail à temps partiel concerne surtout les femmes ; il va de 24,7% de l'emploi féminin dans les activités financières à 37,5% dans les hôtels et les restaurants.

Le rapport d'Uni Europa/ETUI ne contenait pas d'informations sur la proportion de travailleurs autonomes ou freelance dans les secteurs précités.

Cependant, une étude du Parlement européen sur le travail précaire¹⁸, parue en 2016, identifiait les tendances suivantes : les travailleurs freelance constituaient 11% du secteur du commerce de détail ; dans le secteur du transport, le nombre de travailleurs freelance était de 8%, contre 17% dans le secteur de l'information et de la communication, le secteur immobilier et les services financiers. Dans le secteur de l'éducation la représentation de travailleurs freelance était de 1%, contre 6 % dans le domaine de la santé et 19% dans d'autres secteurs des services.

Les plateformes numériques posent également de nouveaux défis en termes de formes d'emploi et mériteraient de faire l'objet d'une analyse plus spécifique hors du cadre de ce rapport. Une étude de l'ETUI sur l'économie digitale a étudié les enjeux sociaux revêtus par ces nouvelles formes d'emploi.

La question du « *crowdworking* », qui peut être traduit par externalisation ouverte du travail ou externalisation vers la multitude, désigne : « *le travail réalisé à partir de plateformes en ligne qui permettent à des organisations ou des individus d'accéder via internet à un groupe indéfini et inconnu d'autres organisations ou individus pour résoudre des problèmes spécifiques ou fournir des services ou des produits spécifiques, en échange de paiement (Green et al. 2013)*¹⁹.

Selon l'étude de Gérard Valenduc et Patricia Vendramin ²⁰, ces plateformes sont en quelque sorte des places de marché pour des « micro travaux ».

18. Cf. European Parliament, Directorate General for Internal Policies, *Precarious Employment in Europe, Patterns, Trends and Policy Strategies*, IP/A/EMPL/2014-14, 2016.

19. Cité dans Gérard Valenduc et Patricia Vendramin, *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures*, Working Paper, Institut syndical européen, 2016.

20. Cf. Gérard Valenduc et Patricia Vendramin, *Op. cit.*

Citons, par exemple, des plateformes comme *PeoplePerHour*, *Clikworker* ou *Amazon Mechanical Turk*, qui proposent les types de tâches suivants : développement web, design, développement informatique, identification des objets sur photo ou vidéo, duplication des données, réalisation de traductions, transcription d'enregistrements, recherche des détails dans des données, participation à un concours créatif (créer un logo), etc.

Les profils de travailleurs sont variés, tantôt très qualifiés (profils IT, créatifs, etc.) tantôt peu qualifiés. Le plus souvent, il s'agit de personnes jeunes, qui cherchent un revenu d'appoint comme des étudiants, des chômeurs. L'externalisation ouverte du travail met en concurrence des travailleurs aux motivations et statuts divers, en mêlant les particuliers aux professionnels.

Les impacts de cette externalisation ouverte sur les conditions de travail et sur le statut d'emploi sont substantiels. Pour le travailleur, on relèvera aussi l'ennui lié à la pauvreté des tâches et à leur caractère répétitif, l'isolement social, le stress de l'auto-organisation et enfin le brouillage des frontières entre la vie privée et professionnelle et une possibilité de violation de la vie privée.

Si les plateformes dédiées à l'externalisation ouverte doivent respecter des cadres législatifs généraux en matière de droit commercial, de protection des consommateurs et de protection des données, il n'y a cependant pas de cadres légaux collectivement définis qui encadrent l'externalisation ouverte du travail en Europe.

Cette conclusion est également partagée par un rapport de l'IGAS (Inspection Générale des Affaires Sociales en France) dans une récente étude sur les plateformes numériques, l'emploi et la protection sociale.²¹

21. Cf. Nicolas Amar, Louis-Charles Viossat, *Les plates formes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Inspection Générale des Affaires Sociales, Paris, mai 2016.

3.4. TRAVAIL ATYPIQUE SIGNIFIE-T-IL PRÉCARITÉ ?

Une question posée par l'ensemble des parties prenantes investies dans la question du travail atypique au sein de l'UE concerne les liens entre travail atypique et précarité. L'étude menée par le Parlement européen²² à laquelle il a été fait référence a permis d'établir un premier état des lieux sur cette question. Les types d'emplois examinés concernaient les contrats sous régime CDI, CDD, les contrats à temps partiel, le travail indépendant, le travail temporaire, les contrats « zéro heure », le travail informel non déclaré, et les stages pour les jeunes demandeurs d'emploi. L'indicateur mesuré est celui du « risque de pauvreté au travail » (*in work poverty*).

Le rapport remarque tout d'abord que la régulation du marché du travail et les effets de la crise ont largement contribué à l'augmentation du risque de précarité parmi tous les types de travailleurs ces dernières années.

Le phénomène le plus prégnant reste la dualisation du marché du travail opposant les *insiders* (travailleur salarié, dont la protection est élevée) et les *outsiders*, les travailleurs atypiques (travailleur sous contrat à durée déterminée, travailleur à temps partiel, travailleur détaché, temporaire, autonome, non déclaré...).

Sur la base d'un ensemble d'indicateurs, cette étude a établi la cartographie suivante :

- les travailleurs sous contrats à durée indéterminée à temps plein ou à temps partiel ont un risque relativement faible de précarité.
- Le travailleur employé à temps partiel ou à durée déterminée ou sous statut intérimaire ainsi que le travailleur autonome (avec ou sans employés) encourrent un risque moyen de précarité.
- Le travailleur détaché est exposé à un risque de précarité moyen/élevé.
- le travail Informel/et non déclaré et les contrats « zéro heure » sont eux entachés d'un risque relativement élevé de précarité.

22. Cf. European Parliament, Directorate General for Internal Policies, *Precarious Employment in Europe, Patterns, Trends and Policy Strategies*, IP/A/EMPL/2014-14, 2016.

Si ce rapport confirme que les contrats atypiques comportent un risque plus élevé de précarité, chaque situation reste spécifique et des facteurs comme l'âge, l'éducation, la discontinuité de l'emploi, le secteur d'activité, et la diversité des politiques institutionnelles menées par les États membres en matière de protection sociale vont être autant de paramètres supplémentaires influençant le degré plus ou moins grand de précarité en relation avec le statut d'emploi. En annexe 2 de ce rapport, un tableau – extrait dudit rapport – permet de documenter la situation plus précisément.

4. L'OIT ET LE TRAVAIL ATYPIQUE ²³

Le but fondamental de l'OIT aujourd'hui est que chaque femme et chaque homme puissent accéder à un travail décent et productif dans des conditions de liberté, d'équité, de sécurité et de dignité (BIT, 1999a, p. 3).

4.1. L'OIT, SA MISSION ET SES INSTRUMENTS

L'Organisation internationale du Travail (OIT)²⁴ a été créée en 1919 dans le dessein de promouvoir la justice sociale. La Déclaration de Philadelphie de 1944 a précisé et développé ce principe d'action. Les moyens d'action de l'OIT ont consisté à adopter des normes internationales se présentant sous la forme de conventions qui, tout comme les traités, comportent des obligations incombant aux États Membres qui les ont ratifiées, ainsi que des recommandations. L'un des aspects originaux des normes mises au point par l'OIT, aspect qui les distingue des autres normes internationales, est le tripartisme.

La participation des gouvernements, aux côtés des organisations les plus représentatives des travailleurs et des employeurs, est un élément essentiel du fonctionnement de l'OIT.

Un autre aspect marquant des normes de l'OIT est le système d'application de ces instruments qui comportent un mécanisme de contrôle à plusieurs étages, lequel est considéré comme l'un des plus efficaces au niveau international. Afin d'assurer l'intégration des normes dans le droit national, l'OIT a, au fil des ans, mis au point un certain nombre de mécanismes. Ceux-ci comprennent un système de supervision régulier en vertu duquel les États membres qui ont ratifié les conventions sont tenus de présenter des rapports périodiques selon un calendrier déterminé. Les Droits fondamentaux au travail et les Normes internationales du travail permettent d'examiner les plaintes contenant des allégations spécifiques portées contre un État membre.

23. <http://www.ilo.org/global/lang-fr/index.htm>

24. <http://ilo.org/global/about-the-ilo/lang-en/index.htm>.

8 conventions de l'OIT dites « conventions fondamentales » portent sur les principes et droits fondamentaux au travail : liberté syndicale et reconnaissance effective du droit de négociation collective, élimination de toute forme de travail forcé ou obligatoire, abolition effective du travail des enfants et élimination de la discrimination en matière d'emploi et de profession.

- Convention (n° 87) sur la liberté syndicale et la protection du droit syndical, 1948
- Convention (n° 98) sur le droit d'organisation et de négociation collective, 1949
- Convention (n° 29) sur le travail forcé, 1930
- Convention (n° 105) sur l'abolition du travail forcé, 1957
- Convention (n° 138) sur l'âge minimum, 1973
- Convention (n° 182) sur les pires formes de travail des enfants, 1999
- Convention (n° 100) sur l'égalité de rémunération, 1951
- Convention (n° 111) concernant la (non-)discrimination (emploi et profession), 1958.

La convention (n° 102) concernant la sécurité sociale (norme minimum), qui date de 1952, est le modèle phare des conventions de l'OIT concernant la sécurité sociale car elle constitue le seul instrument international qui établit des normes minimales convenues à l'échelle mondiale pour les neuf branches de la sécurité sociale énoncées ci-après : soins médicaux, prestations de santé, prestations de chômage, prestations de vieillesse, prestations d'accidents du travail, allocations familiales, prestations de maternité, prestations d'invalidité et prestations de survivants.

La recommandation (n° 202) sur les socles de protection sociale, 2012, donne une orientation aux États membres pour définir des systèmes de sécurité sociale complets et étendre la couverture de la sécurité sociale en donnant la priorité à l'établissement de socles nationaux de protection sociale accessibles à toutes les personnes dans le besoin. La recommandation sur les socles de protection sociale aide notamment les États membres à couvrir les personnes non protégées, pauvres et vulnérables, y compris les travailleurs du secteur informel et leur famille. Elle vise ainsi à s'assurer que tous les membres de la société bénéficient au moins d'un niveau élémentaire de sécurité sociale tout au long de leur vie.

A côté des normes internationales du travail, figure la **Déclaration de 1998 relative aux principes et droits fondamentaux au travail** et son suivi. Bien que les conventions fondamentales expriment les principes figurant dans la Constitution de l'OIT, ladite Déclaration est un instrument promotionnel destiné essentiellement à aider les États à appliquer les principes et droits fondamentaux grâce à la coopération technique avec l'OIT.

Le concept de « travail décent »²⁵ est une autre notion importante fortement associée à la qualité d'emploi et introduit par l'OIT – en 1999, à la 87^{ème} session de la Conférence internationale du Travail.

Le contenu de la notion de « travail décent » recouvre quatre concepts : *l'emploi, la protection sociale, les droits des travailleurs et le dialogue social*. Le terme « emploi » désigne ici le travail sous toutes ses formes et dans ses aspects quantitatifs et qualitatifs. **De ce fait, la notion de travail décent ne s'applique pas seulement aux travailleurs salariés de l'économie formelle mais aussi aux personnes travaillant à leur compte ou à domicile.** Le travail décent, c'est également la possibilité d'accéder à un emploi, une rémunération (en espèces ou en nature) appropriée, la sécurité au travail et des conditions de travail salubres. La sécurité sociale et la sécurité du revenu en sont deux autres éléments essentiels dont la définition varie en fonction des capacités et du niveau de développement de chaque société. Les deux autres composantes ont principalement trait aux relations sociales des travailleurs: d'une part, leurs droits fondamentaux (liberté syndicale, non-discrimination au travail, absence de travail forcé et de travail des enfants); d'autre part, le dialogue social, grâce auquel ils peuvent exercer leur droit de faire valoir leur point de vue, de défendre leurs intérêts et de négocier avec les employeurs et les autorités sur les questions relatives au travail.

Certains instruments de l'OIT contiennent des dispositions spécifiques sur les formes atypiques d'emploi. En outre, la plupart des instruments de l'OIT s'appliquent à la protection de tous les travailleurs indépendamment de leur statut professionnel et présentent donc une importance certaine pour la réglementation des diverses facettes de l'emploi atypique.

La convention (n° 158) et la recommandation (no 166) réglementent la cessation de la relation de travail à l'initiative de l'employeur et encadrent le recours aux contrats de durée déterminée ou aux contrats de travail temporaires.

La convention (n° 181) sur les agences d'emploi privées, 1997, reconnaît le rôle que les agences d'emploi privées peuvent jouer dans le bon

25. Ghai Dharam (ancien directeur de l'Institut de recherche des Nations-Unies pour le développement

social), « Travail décent : concept et indicateurs », *Revue internationale du Travail*, vol. 142, n° 2, Organisation internationale du Travail, 2003.

fonctionnement du marché, tout en rappelant la nécessité de protéger les travailleurs contre les abus. Elle s'applique en principe à toutes les agences d'emploi privées, à toutes les catégories de travailleurs et à toutes les branches d'activité économique.

Les États membres qui la ratifient sont tenus de prendre des mesures pour garantir que les travailleurs recrutés par les agences d'emploi privées ne sont pas privés de leur droit à la liberté syndicale et à la négociation collective et ne sont pas victimes de discrimination de la part de ces agences.

La recommandation (n° 198) sur la relation de travail, 2006, dispose que les États membres devraient formuler et appliquer, en consultation avec les organisations d'employeurs et de travailleurs les plus représentatives, une politique nationale visant à examiner à intervalles appropriés et, si nécessaire à clarifier et adapter, le champ d'application de la législation pertinente, afin de garantir une protection efficace aux travailleurs qui exercent leur activité dans le cadre d'une relation de travail. Cette politique devrait notamment comporter les mesures suivantes: fournir des orientations sur la manière de déterminer l'existence d'une relation de travail ainsi que sur la distinction entre travailleurs salariés et travailleurs indépendants; combattre la relation de travail déguisée qui dissimule le statut juridique réel des travailleurs; assurer des normes applicables « à toutes les formes d'arrangements contractuels, y compris celles impliquant des parties multiples, de façon à ce que les travailleurs salariés aient la protection à laquelle ils ont droit ».

La convention (n° 175) sur le travail à temps partiel, 1994, vise à promouvoir l'accès au travail à temps partiel productif et librement choisi, répondant aux besoins tant des employeurs que des travailleurs et assurant la protection des travailleurs à temps partiel en matière d'accès à l'emploi, de conditions de travail et de sécurité sociale.

Cette convention vise à assurer, par différents moyens, l'égalité de traitement des travailleurs à temps partiel et des travailleurs à plein temps.

4.2. LE RAPPORT D'EXPERTS SUR LE TRAVAIL ATYPIQUE ET LES « 7 DÉFICITS DE TRAVAIL DÉCENT »²⁶

Parmi les principales conclusions de la réunion d'experts de l'OIT tenue en 2015 sur le travail atypique, l'OIT a identifié sept formes d'insécurité qui constituent des « déficits de travail décent » et sont applicables aux emplois atypiques : insécurité de l'emploi, des revenus, du travail horaire, santé au travail, protection sociale, formation, représentation syndicale et autres principes et droits fondamentaux au travail.

- *Sécurité de l'emploi.* Selon l'OIT et sur une base annuelle, le taux de transition de l'emploi temporaire à l'emploi permanent fluctue entre moins de 10 pour cent et environ 50 pour cent dans les pays pour lesquels on dispose de données. Plus l'incidence de l'emploi temporaire est importante dans un pays, plus forte est la probabilité de voir les travailleurs passer de l'emploi atypique au chômage, et de façon moindre celle d'une transition vers un meilleur emploi.
- *Gains.* Les travailleurs en situation d'emploi atypique subissent une pénalisation salariale importante par rapport à leurs homologues qui ont un emploi typique. S'agissant du travail temporaire, celle-ci peut atteindre 30 pour cent. Le travail à temps partiel est associé à une pénalisation salariale en Europe.
- *Horaires et durée du travail.* Les travailleurs occasionnels ou « sur appel » ne maîtrisent guère leurs périodes et horaires de travail, avec des conséquences sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée, mais aussi sur leur sécurité de revenu car leur rémunération est incertaine. Les horaires variables entravent aussi la possibilité d'occuper un second emploi.
- *Sécurité et santé au travail.* Les risques dans ce domaine sont considérables et découlent de la combinaison d'un manque d'initiation à l'emploi, de formation et d'encadrement, ainsi que de défauts de communication (surtout dans les arrangements multipartites) et d'obligations juridiques fragmentées ou contestées.
- *Sécurité sociale.* La législation exclut parfois les travailleurs en situation d'emploi atypique de la couverture de sécurité sociale. Même lorsqu'ils sont formellement protégés, la discontinuité de leur emploi ou l'insuffisance de leur durée du travail ne leur donnent le droit qu'à une

26. Cf. ILO, *Conclusions of the Meeting of Experts on Non-Standard Forms of Employment*, 16 March 2015 http://www.ilo.org/gb/GBSessions/GB323/pol/WCMS_354090/lang-en/index.htm

couverture inadéquate ou à des prestations réduites en cas de chômage ou lors de leur retraite.

- *Formation.* Les travailleurs en situation d'emploi atypique ont une probabilité plus faible de bénéficier d'une formation en cours d'emploi, ce qui peut avoir des répercussions négatives sur leur carrière, surtout pour les jeunes travailleurs.
- *Représentation et autres droits fondamentaux au travail.* Les travailleurs en situation d'emploi atypique peuvent être privés de l'exercice de leurs droits en matière de liberté syndicale et de négociation collective, soit de par la loi, soit parce que leurs liens avec le lieu de travail sont plus ténus. Ils peuvent aussi être victimes d'autres violations de leurs droits fondamentaux au travail, discrimination et travail forcé compris. On observe aussi des conséquences – importantes mais sous-estimées – pour les entreprises, tout particulièrement en cas de recours intensif à l'emploi atypique, ainsi que des conséquences pour les marchés du travail et la société dans son ensemble : le recours à l'emploi atypique sur une grande échelle peut accentuer la segmentation du marché du travail et accroître la volatilité de l'emploi.

5. LA POLITIQUE SOCIALE EUROPÉENNE²⁷

L'acquis social de l'Union européenne fut initialement constitué dans le but d'achever le marché unique européen. La politique sociale évolua encore avec son inclusion dans l'Acte unique européen de 1986, qui prévoyait la possibilité d'arrêter des prescriptions minimales concernant la santé et la sécurité des travailleurs (article 118A). Les domaines d'action de l'Union furent élargis dans le protocole social annexé au traité de Maastricht de 1992. Les dispositions du protocole furent ensuite intégrées au cadre général du traité par l'intermédiaire du traité d'Amsterdam de 1998, rendant ces dernières applicables à l'ensemble des États membres et constituant la base de l'actuel titre X du Traité de Fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) partie du Traité de Lisbonne.²⁸

27. L'annexe III de ce rapport rappelle les compétences et la base juridique, de la politique sociale dans le Traité de Lisbonne.

28. Depuis l'entrée en vigueur du traité de Lisbonne, l'Union est régie par deux traités : le Traité sur l'Union européenne (TUE) et le Traité sur le Fonctionnement de l'Union européenne (TFUE).

En ce qui concerne les droits sociaux fondamentaux, **la Charte communautaire des Droits sociaux fondamentaux des Travailleurs, adoptée en 1989**²⁹ par tous les États membres excepté le Royaume-Uni, constitua le premier instrument politique dans l'ordre juridique de l'Union européenne et un pilier essentiel de la dimension sociale de la construction européenne. Cette Charte, qui n'était pas juridiquement contraignante, fut cependant un point de référence pour la Cour de Justice de l'Union Européenne (CJUE).

Elle a établi les grands principes sur lesquels repose le modèle du droit européen du travail dans les domaines de la libre circulation des travailleurs, l'emploi et rémunération, la négociation collective, la formation professionnelle, l'égalité de traitement entre hommes et femmes, la protection de la santé et la sécurité au travail.

La Charte communautaire des Droits sociaux fondamentaux fut, après son adoption, accompagnée d'un Programme d'Action qui fut à l'origine d'un train de mesures législatives sur l'emploi destinées à répondre notamment aux besoins de certaines catégories de travailleurs atypiques.

Ces initiatives s'intégraient dans le cadre des réflexions et débats ayant eu cours durant les deux dernières décennies concernant l'emploi et l'évolution du droit du travail (voir section 5.1).

Les droits consacrés par la charte de 1989 figurent désormais dans la **Charte des Droits Fondamentaux de l'UE** qui fut proclamée à Nice en 2000 et à laquelle le traité de Lisbonne a attribué un statut équivalent à celui du droit primaire en 2009.

Les droits proclamés dans la charte européenne des Droits fondamentaux doivent être respectés par les institutions de l'Union et par les États membres lorsqu'ils mettent en œuvre le droit de l'Union.

5.1. LES DÉBATS RELATIFS À LA MODERNISATION DU DROIT DU TRAVAIL ET LA FLEXIBILISATION DES RELATIONS D'EMPLOI

Le contexte social européen de cette dernière décennie fut marqué par le **Livre vert de la Commission européenne sur la Modernisation du Droit du travail (2006)**³⁰ et l'introduction de la flexisécurité comme élément stratégique pivot de réforme de la stratégie de Lisbonne dont le bilan était jugé décevant

29. La Charte communautaire des Droits sociaux fondamentaux des travailleurs fut largement inspirée et des Conventions de l'Organisation internationale du travail et de la Charte sociale européenne du Conseil de l'Europe.

30. Commission européenne, *Livre Vert. Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e siècle*, COM (2006) 708 final.

à mi-parcours. Ce tournant vers la flexisécurité se retrouve dans les rapports d'experts et notamment le premier rapport Kok de 2003 (*L'emploi, l'emploi, l'emploi : Créer plus d'emplois en Europe*) qui reprend les orientations de la **Stratégie européenne pour l'emploi** mise en place en 1997 mais insiste sur la flexibilité du marché du travail comme premier levier de création d'emploi. Le second rapport Kok de 2004 (*Facing the challenges*) propose un bilan très critique de la Stratégie de Lisbonne et plaide pour un recentrage sur la seule dimension économique. Dans l'ensemble, la réflexion issue de ces deux rapports successifs propose une réorientation des priorités en matière d'emploi vers la flexibilisation du marché du travail, au détriment des questions de qualité de l'emploi et de lutte contre les inégalités sur le marché du travail.

Le Livre vert de la Commission européenne sur la Modernisation du Droit du Travail entendait dans ce cadre identifier les principaux défis se posant au monde du travail en lien avec le cadre juridique et contractuel fixé par le droit du travail en Europe. Il s'agissait de faire participer les gouvernements des États membres, les partenaires sociaux et les autres parties intéressées à un débat ouvert pour examiner comment le droit du travail pouvait contribuer à promouvoir la flexibilité associée à la sécurité dans l'emploi.³¹

5.1.1. La flexisécurité

Le concept de flexisécurité fut d'abord employé par le sociologue néerlandais Hans Adriaansens dans le milieu des années 1990 aux Pays-Bas.

La flexisécurité néerlandaise encourageait l'utilisation des formes atypiques, souples d'emploi et y attachait un cadre de protection en matière de sécurité sociale similaire à celui entourant les contrats de travail « standard ». Cette approche devint la pierre angulaire de nombreux travaux de recherche sur le marché du travail. Elle figura aussi au cœur des débats menés par l'OCDE sur la flexibilisation des marchés de l'emploi.

Le modèle danois de flexisécurité devint un exemple dominant combinant un modèle d'emploi standard flexible, avec des prestations élevées offrant la sécurité de revenu pour les demandeurs d'emploi et des politiques actives du marché du travail visant à la mise à niveau des compétences et l'activation des demandeurs d'emploi. Cet intérêt pour la flexisécurité semblait découler dans une large mesure du fait que le Danemark et les Pays-Bas avaient réussi à améliorer la situation de leur marché du travail depuis le milieu des années 1990, en réduisant le niveau de chômage. Ce que partageaient, par ailleurs, les modèles néerlandais et danois était l'importance du dialogue social.

31. Cf. Mazuyer Emmanuelle, « Les Mutations des droits du travail sous influence Européenne », *Revue de la Régulation*, Paris, Maison des Sciences de l'Homme, 2013.

5.1.2. Le Rapport Supiot³²

La réflexion sur la modernisation du droit du travail de l'UE s'est également beaucoup inspirée du rapport « Au-delà de l'emploi » rédigé à la fin des années 1990 par un des grands experts européens du droit social, le professeur Alain Supiot, à la demande de la Commission européenne³³. Celui-ci préconisait de prendre en compte l'« état professionnel » du travailleur et non plus seulement le « lien d'emploi » envisagé dans sa forme contractuelle immédiate. Les conclusions du rapport revenaient ainsi à ne plus prendre en compte le rapport contractuel de travail à un moment donné mais le parcours et l'activité de l'individu tout au long de sa vie professionnelle.³⁴

Une des recommandations clés du rapport plaidait pour une *reconfiguration de la notion de sécurité, autour d'une approche « distributive » des règles du travail*.³⁵ On y décelait, en effet, plusieurs niveaux de protection qui n'avaient pas vocation à s'appliquer de la même manière à tous les travailleurs et recouvraient trois des quatre cercles du droit social. Les droits propres au travail salarié (l'emploi), les droits communs de l'activité professionnelle dépendante ou indépendante (hygiène, sécurité, etc.) et les droits fondés sur le travail non professionnel (charge de la personne d'autrui, travail bénévole, formation de soi-même, etc.) constituaient ensemble les trois cercles de droits devant être liés à la notion de statut professionnel. Les droits sociaux universaux, garantis indépendamment de tout travail (soins de santé, aide sociale minimale, etc.), échappaient à cette notion. Quant au principe d'égalité de traitement entre hommes et femmes, il s'appliquait indistinctement aux quatre cercles. Par ailleurs, à l'état professionnel des personnes correspondaient des *droits de tirage sociaux* de divers ordres déliés de l'emploi au sens strict (crédits d'heure des délégués syndicaux, crédits formation, congés parentaux, etc.).

Ces droits d'option s'ajoutaient aux droits sociaux traditionnels tout en permettant une gestion individuelle de la flexibilité. C'est pourquoi le rapport recommandait d'entamer la réflexion sur la reconfiguration du droit du travail en termes de distribution de droits de tirage sociaux, notion qui semblait apte à rencontrer l'exigence d'une « sécurité active dans l'incertitude ».

32. <https://jeanzin.fr/ecorevo/politic/revenus/supiot99.htm>- Synthèse du Rapport Supiot « Au delà de l'emploi », 1999

33. Commission européenne, Direction générale Emploi, Relations industrielles et Affaires sociales. Unité V/D.2, *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe. Rapport final*. Rapporteur général : Alain Supiot, Luxembourg: Office des Publications officielles des Communautés européennes, 1999.

34. Cf. Mazuyer Emmanuelle, « Les Mutations des droits du travail sous influence européenne », *Revue de la Régulation*, Paris, Maison des Sciences de l'Homme, n° 13, 2013.

35. Cf. Mazuyer Emmanuelle, *Op. cit.*

Si le rapport Supiot réaffirmait son attachement aux droits de la Charte communautaire des Droits sociaux, il continuait à maintenir la binarité travail salarié et travail indépendant (tout en reconnaissant la catégorie de travailleur économiquement dépendant) et entretenir une dichotomie entre catégories de travailleurs et types de protections.

Dans sa communication³⁶ en suivi du *Livre vert*, la Commission européenne, entendait, de son côté, promouvoir une politique de « flexisécurité » basée sur des gains présentés comme réciproques : une adaptation des travailleurs aux besoins du marché contre une sécurisation des parcours professionnels assurée par une meilleure indemnisation des périodes d'inactivité.

La communication de la Commission fit cependant l'objet, dès sa publication, de critiques importantes relatives, pour l'essentiel, au déséquilibre entre flexibilité et sécurité – en faveur de la première – et à la faiblesse des propositions énoncées. Ces critiques émanaient tantôt du monde syndical, des milieux académiques et d'ONG. Ces critiques reposaient, comme l'ont relevé différents travaux académiques, sur le constat que le document de la Commission avançait des propositions concrètes de « flexibilisation » et de déréglementation du droit du travail mais n'élaborait pas un cadre renouvelé et mobilisateur en matière de sécurité sociale, susceptible d'intégrer les nouveaux risques et éventualités qu'affrontaient les citoyens européens dans leurs trajectoires professionnelles et familiales.

Les critiques portaient sur l'approche de la Commission européenne, jugée trop réductrice, de la notion de sécurité. La réflexion sur la « flexisécurité » nécessitait un élargissement significatif des frontières traditionnelles de la protection sociale. De ce point de vue et comme le relevait la juriste Pascale Vielle dans un article intitulé « *Flexisécurité : redéfinir la sécurité des citoyens européens* »,³⁷ l'analyse comparative des systèmes de protection sociale démontrait que certaines branches des systèmes de sécurité sociale des États membres n'étaient pas présentes dans d'autres États membres. Une réflexion *par les pairs* entre États membres permettrait de mutualiser de nouvelles approches dans le domaine de la protection sociale au sens large, pour répondre aux défis collectifs et individuels de l'économie européenne.

36. Commission européenne, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions, *Vers des principes communs de flexicurité: Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, COM(2007) 359 final

37. Cf. Pascale Vielle; Jean-Michel Bonvin, « Des droits sociaux communautaires. Renégocier un nouveau panier de sécurités pour les citoyens européens ». In *Revue belge de Sécurité sociale*, n°. 4, 2010.

5.1.3. Mutations du droit du travail et relations d'emploi

Un certain nombre de spécialistes du droit social européen, comme Emmanuelle Mazuyer, du CNRS, ont décrit les mutations de la relation d'emploi et du droit du travail en Europe qui, depuis ces deux dernières décennies, sont visibles à deux niveaux complémentaires. D'abord, elles s'illustrent par une flexibilisation des relations de travail salariées. Ensuite, elles sont repérables par les incitations à recourir aux formes atypiques de travail ou au travail indépendant et, dans ce cas, elles causent une dilution des frontières entre salariat et travail autonome.³⁸ La crise économique de 2008 a accentué cette tendance (voir section 5.3). Si le cadre conceptuel européen en matière de stratégie d'emploi évoluait autour de la flexisécurité (avant 2008), il est resté globalement inchangé. La stratégie européenne pour l'emploi de Lisbonne, arrivée à terme en 2010, a été remplacée par la stratégie 2020 dont on retrouve les orientations générales dans la communication de la Commission « Europe 2020 : Une stratégie pour une croissance intelligente, durable et inclusive » du 3 mars 2010³⁹. Elle s'inscrit dans la continuité des objectifs antérieurs. Avec peu d'actions en matière sociale.

Les solutions à la crise ont été, au niveau européen, du côté de la gouvernance économique. L'Union européenne a mis en place depuis 2010 un cycle annuel de coordination des politiques économiques, appelé « Semestre européen ».

Chaque année, la Commission européenne analyse en détail les plans de réformes budgétaires, macroéconomiques et structurelles des États membres de l'UE, auxquels elle adresse des recommandations par pays pour les 12 à 18 mois suivants.

Ces recommandations contribuent également à réaliser les objectifs à long terme de la stratégie de l'UE en faveur de l'emploi et de la croissance — la stratégie Europe 2020 —, dont le suivi et la mise en œuvre sont assurés dans le cadre du semestre européen.

En octobre 2015, la Commission a décidé de continuer à simplifier le semestre européen. Il s'agit notamment d'intégrer davantage les considérations nationales et celles de la zone euro, d'accorder une plus grande importance aux résultats en matière d'emploi et dans le domaine social. Dans le cadre de la gouvernance du semestre européen, des recommandations par pays portant sur ces domaines ont été adressées à la plupart des États membres. En 2016, sur les 89 séries de recommandations aux États membres, 48

38. Mazuyer Emmanuelle, « Les Mutations des droits du travail sous influence européenne », *Revue de la Régulation*, Paris, Maison des Sciences de l'Homme, n° 13, 2013.

39. http://ec.europa.eu/europe2020/index_fr.htm

pouvaient être considérées comme relatives aux questions sociales et aux politiques d'activation en matière d'emploi.⁴⁰

Les syndicats européens et nationaux ont dénoncé l'enfermement des politiques sociales nationales dans la rigueur budgétaire. Comme le relève Emmanuelle Mazuyer : « *Ces orientations sont de nature à accentuer les mutations du rapport salarial et du droit social dans les États européens dans le sens d'une flexibilisation des relations salariales et d'une application distributive du droit social.* »

Réagissant aux prévisions économiques d'automne de la Commission européenne, dans le cadre du Semestre européen, Veronica Nilsson, Secrétaire générale adjointe de la Confédération européenne des Syndicats (CES), a déclaré en novembre 2016 : « *L'incertitude planétaire et une relance faible et inégale, produisant trop peu d'emplois et trop d'emplois précaires, créent les conditions d'une tempête sociale et politique qui pourrait réduire à néant toute amélioration – même modeste – de la situation en Europe.* »

5.2. TRAVAIL ATYPIQUE ET DROIT DE L'UE

Le développement des formes d'emploi atypiques s'inscrit donc de manière claire dans le cadre des tendances observées en matière de flexibilisation des relations de travail ces dernières années. Ce cadre amena l'UE à créer un régime de protection pour les travailleurs ne bénéficiant pas de contrats d'emploi « standard ».

Dans ce domaine, quatre directives ont été adoptées depuis 1999 et forment le socle des dispositions réglementaires européennes en matière de travail atypique, dans le cadre desquelles les partenaires sociaux européens ont joué un rôle déterminant.⁴¹

La première consultation des partenaires sociaux par la Commission fut lancée dans le cadre de la Stratégie européenne pour l'emploi, en 1997.

Elle concernait l'opportunité d'une action normative, ses formes et la nécessité de garantir aux travailleurs atypiques le même traitement que pour les travailleurs à plein temps, ainsi que l'opportunité d'une action commune ou séparée pour les trois catégories de travailleurs atypiques (temps partiel, à durée déterminée, intérimaires).

40. Cf. *Country-specific Recommendations (CSRs) in the Social Field, An overview and comparison-Update including the CSRs 2016-2017, Background analysis*, ETUI, 2016

41. Cf. Mazuyer Emmanuelle, *Op. cit.*

Au terme de la procédure de consultation, les partenaires sociaux européens ont souhaité négocier entre eux sur le thème du travail à temps partiel et ont conclu un accord-cadre le 6 juin 1997.

Le Conseil l'a ensuite mis en œuvre par une directive du 15 décembre 1997. L'objectif de cette directive est, d'une part, d'assurer l'élimination des discriminations à l'égard des travailleurs et, d'autre part, de faciliter le développement du temps partiel, sur une base volontaire, pour une organisation plus flexible du temps de travail.

L'accord laisse la faculté aux États membres de maintenir ou d'introduire des dispositions plus favorables et contient une clause de non-régression⁴².

Cependant le dispositif général, tant dans ses objectifs que dans ses modalités de mise en œuvre, fait place à une grande flexibilité puisqu'il prévoit que les États peuvent prendre des dispositions différentes et que les partenaires sociaux peuvent adapter selon leurs besoins spécifiques les dispositions de l'accord, sans que le caractère plus favorable de ces adaptations ne soit expressément exigé.

Le deuxième volet des propositions de réglementation concernant le travail atypique portait sur le travail à durée déterminée. Les partenaires sociaux interprofessionnels ont engagé des négociations en mars 1998 et ont conclu un accord-cadre le 18 mars 1999, mis en œuvre par la voie d'une directive en juin de la même année. Après avoir rappelé que la forme de travail dite classique demeure en principe le travail à durée indéterminée, à l'instar de l'accord sur le temps partiel⁴³, l'accord énonce également le principe de non-discrimination des travailleurs à durée déterminée.

Le principe exigeait que ces travailleurs ne soient pas traités d'une manière moins favorable que les travailleurs à durée indéterminée, comparables au seul motif qu'ils travaillent moins longtemps. Dans un deuxième temps, le but de l'accord était de prévenir les abus résultant de l'utilisation de contrats ou de relations de travail à durée déterminée successifs. Les modalités de mise en œuvre de cet objectif sont cependant flexibles puisque, selon la clause 5, les États membres peuvent à cette fin introduire une ou plusieurs mesures dérogatoires justifiant le renouvellement de tels contrats ou relations de travail : la durée maximum totale de contrats ou relations de travail à durée déterminée successifs, le nombre de renouvellements de tels contrats ou relations de travail. L'accord renvoyait aux États membres le soin de déterminer sous quelles conditions les contrats à durée déterminée sont

42. Selon cette clause, la mise en œuvre de l'accord ne saurait constituer « une justification valable pour la régression du niveau général de protection des travailleurs ».

43. Cf. Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

considérés comme successifs et réputés conclus pour une durée déterminée.

Le troisième volet de cette réglementation européenne sur le travail atypique concernait le travail temporaire. Les partenaires sociaux européens ne sont pas parvenus à un accord, laissant la Commission reprendre la maîtrise du processus normatif. Après de nombreux blocages, une directive a finalement pu être adoptée en novembre 2008⁴⁴.

Principales Directives européennes en matière de travail atypique

Directive 97/81/CE du Conseil du 15 décembre 1997 concernant l'accord-cadre sur le travail à temps partiel conclu par l'UNICE, le CEEP et la CES.

Directive 1999/70/CE du Conseil du 28 juin 1999 concernant l'accord-cadre CES, UNICE et CEEP sur le travail à durée déterminée.

Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.

Directive 91/383/CEE du Conseil, du 25 juin 1991, complétant les mesures visant à promouvoir l'amélioration de la sécurité et de la santé au travail des travailleurs ayant une relation de travail à durée déterminée ou une relation de travail intérimaire.

En conclusion de cette section, les directives précitées ont eu le mérite d'encadrer, de manière minimale, le recours aux formes de travail précaire, ou atypique, principalement en instituant **un principe général de non-discrimination** entre ces travailleurs atypiques et les autres travailleurs.

Cependant, elles ont également entraîné par une interprétation restrictive de leur mise en œuvre - des réformes allant dans le sens d'une mobilisation accrue de ces contrats. Le leitmotiv de la flexisécurité a en outre incité des réformes nationales dites de « modernisation du marché du travail ». Comme détaillé dans la section ci-dessous, la crise de 2008 a agi comme catalyseur de la fragmentation du marché du travail et intensifié un phénomène de re-régulation du travail atypique.

5.3. LES EFFETS DE LA CRISE DE 2008

L'impact de la crise globale que connut l'Europe de 2008 est en effet une composante essentielle à prendre en compte, qui reflète les évolutions en matière de travail atypique.

Différentes études, menées notamment par le Parlement européen et ETUI, ont mis en lumière comment les efforts consentis par de nombreux États membres pour rendre leur marché du travail plus flexible dans le cadre des

44. Directive 2008/104/CE du Parlement européen et du Conseil du 19 novembre 2008 relative au travail intérimaire.

efforts requis au titre de la stratégie 2020 et de la gouvernance économique et monétaire de la zone euro ont procédé à une flexibilisation accrue de règles régissant les différentes formes d'emploi et notamment les emplois atypiques.

5.3.1. Le phénomène de re-régulation des CDD ⁴⁵

L'un des moyens les plus couramment employés dans ce domaine – malgré le cadre réglementaire européen – semble être la re-régulation dans le cadre, par exemple, des contrats à durée déterminée, dont on réaménage la durée maximale.

On en trouve des exemples en République tchèque (extension de deux à trois ans, avec possibilité de deux renouvellements, soit une durée totale maximale de neuf ans au cours de laquelle un travailleur peut être employé sous contrat à durée déterminée par le même employeur), en Grèce (également de deux à trois ans), au Portugal (durée maximale de trois ans contre six mois précédemment), en Roumanie (durée maximale portée de 24 à 36 mois, avec trois contrats à durée déterminée successifs et en Espagne (jusqu'à trois ans, possibilité d'une année supplémentaire par convention collective).

Outre l'augmentation de la durée maximale des contrats à durée déterminée, la législation peut également augmenter le nombre maximal de renouvellements de ces contrats. C'est le cas aux Pays-Bas (les contrats à durée déterminée successifs des jeunes travailleurs de moins de 27 ans deviennent permanents après le cinquième contrat et non plus le quatrième comme précédemment). Certains pays ont combiné les deux mesures, par exemple la Slovaquie où la durée maximale des contrats à durée déterminée est désormais de trois ans contre deux auparavant et trois renouvellements sont autorisés contre deux précédemment.⁴⁶

5.3.2. La révision du temps de travail ⁴⁷

En ce qui concerne le travail à temps partiel et les mesures visant à accroître sa flexibilisation, le programme de réforme lancé en Espagne en février 2012 a aboli une règle en vigueur depuis près de 15 ans interdisant les *heures supplémentaires standards pour les travailleurs à temps partiel*. En plus des « *horas complementarias* » prévues par la législation espagnole (heures supplémentaires spécifiques aux travailleurs à temps partiel, soumises à certaines prescriptions formelles et limitations ; cette forme

45. Schömann, Isabelle ; Clauwaert, Stefan, *La crise et les réformes nationales du droit du travail : bilan*, Working Paper, Institut syndical européen, 2012.

46. Cf. *supra* Schömann, Isabelle ; Clauwaert, Stephan, *Op. cit.*

47. Cf. *supra* Schömann Isabelle; Clauwaert, Stephan, *Ibid.*

d'heures supplémentaires reste légales), les travailleurs à temps partiel peuvent maintenant effectuer des heures supplémentaires standards (« *horas extraordinarias* »), comme tout autre travailleur.

Cette re-régulation des contrats atypiques s'accompagne dans plusieurs pays membres de la création de *nouveaux types de contrats* qui, selon des études de l'ETUI, offrent une protection plus faible que les contrats de travail normaux et qui sont destinés à des catégories de travailleurs spécifiques telles que les jeunes, qui comptent déjà parmi les populations les plus vulnérables sur le plan de l'accès au marché du travail, de l'évolution professionnelle et du maintien dans l'emploi. Outre l'effet immédiat que ce type de mesure pourrait avoir, ceci contribue au renforcement de la ségrégation du marché du travail et à une exacerbation de la situation des travailleurs vulnérables ou précaires qui rencontrent de grandes difficultés pour entrer, progresser et rester sur le marché du travail.⁴⁸

6. LE SOCLE EUROPÉEN DES DROITS SOCIAUX, QUELS ENJEUX, QUEL CADRE ?

La Commission Juncker a fait de l'Europe sociale une de ses priorités dès le tout début de son mandat. Le président Jean-Claude Juncker avait annoncé en septembre 2015 qu'il souhaitait un « triple A » social pour l'UE et proposé le développement d'un Socle européen des Droits sociaux qui « tienne compte de l'évolution des sociétés européennes et du monde du travail ».

Cette initiative s'inscrit dans le cadre des travaux entrepris par la Commission en vue d'une Union économique et monétaire (UEM) plus approfondie et plus équitable.

Comme le président Juncker l'avait signalé dans son discours : « *Nous devons intensifier notre action en faveur d'un marché du travail équitable et véritablement paneuropéen. (...) Dans le cadre de ces efforts, je souhaite développer un socle européen des droits sociaux qui tienne compte de l'évolution des sociétés européennes et du monde du travail. Et qui puisse servir de boussole pour le retour à la convergence dans la zone euro.* »⁴⁹

Le Socle européen des Droits sociaux (ci-après « le Socle ») procède des objectifs et droits sociaux énoncés dans le droit primaire de l'Union européenne, constitué du Traité sur l'Union européenne (TUE), du Traité sur

48. Schömann, Isabelle; Clauwaert, Stephan, *Ibid.*

49. Cf. Commission européenne - Fiche d'information : Le Socle européen des Droits sociaux — Questions et réponses http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-17-1004_fr.htm

le Fonctionnement de l'Union européenne (TFUE), de la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne et de la jurisprudence de la Cour de Justice de l'Union européenne. Le Socle porte à la fois sur des matières dans lesquelles l'Union européenne (UE) a le pouvoir de légiférer et sur des matières qui relèvent avant tout de la responsabilité des États membres et dans lesquelles l'UE a un rôle complémentaire et de soutien.

Dans le document préliminaire présenté en 2016⁵⁰, la Commission européenne a déterminé vingt domaines d'action « jugés essentiels pour le bon fonctionnement et l'équité des marchés du travail et des systèmes de protection sociale ». Ces domaines sont répertoriés sous trois sections qui concernent l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, les conditions de travail équitables, une protection sociale, adéquate et viable. La Commission européenne a engagé durant l'ensemble de l'année 2016 une vaste consultation pour présenter le projet de Socle aux autres institutions de l'UE, aux autorités et parlements nationaux, aux partenaires sociaux, dont la CES, et à d'autres parties prenantes (ONG, experts, etc.).

Durant la phase de consultation, un certain nombre de parties prenantes ont pu pointer les incertitudes entourant ce projet et formuler des recommandations d'action en lien avec la question du travail atypique et les nouvelles formes d'emploi. ETUI (l'Institut Syndical Européen), la Confédération européenne des Syndicats et le Parlement européen ont pu en effet relever le manque de clarté de l'exercice en cours concernant la nature du Socle, laquelle ne créait pas la sécurité juridique nécessaire à de nouveaux progrès dans la protection des droits sociaux et du travail.⁵¹

Le Parlement européen a adopté en 2017 une résolution basée sur le rapport d'initiative de la députée Maria João Rodrigues sur le Socle européen des Droits sociaux⁵². Ce rapport invitait la Commission à « tirer parti des résultats de la consultation publique de 2016, en formulant des propositions pour un Socle européen des Droits sociaux solide qui ne se limite pas à une déclaration de principes ou de bonnes intentions mais renforce les droits sociaux au moyen d'outils concrets et spécifiques (législation, mécanismes d'élaboration des politiques et instruments financiers...)».

Il invitait en outre les partenaires sociaux et la Commission à présenter une proposition de directive-cadre sur des conditions de travail décentes dans toutes les formes d'emploi, en étendant les normes minimales

50. Cf. Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des Régions, *Annexe, Première ébauche préliminaire de Socle européen des Droits sociaux, Lancement d'une consultation sur un Socle européen des Droits sociaux*, [SWD(2016) 50 final], SWD(2016) 51 final.

51. L'annexe 4 de ce rapport détaille les positions des parties prenantes précitées.

52. P8_TA-PROV(2017)0010, *Un Socle européen des Droits sociaux. Résolution du Parlement européen du 19 janvier 2017 sur un Socle européen des Droits sociaux (2016/2095(INI))*.

existantes à de nouveaux types de relations d'emploi. Le rapport estimait que cette directive-cadre devrait améliorer l'application du droit de l'Union européenne, accroître la sécurité juridique sur le marché unique en assurant pour chaque travailleur un noyau commun de droits exécutoires, quel que soit le type de contrat ou de relation d'emploi.⁵³ Le rapport soulignait enfin qu'il convenait que cette directive-cadre s'applique aux salariés comme à tous les travailleurs occupant des formes d'emploi atypiques.

Se fondant sur les observations reçues lors de la consultation, la Commission a présenté le 26 avril 2017 sa proposition relative au Socle européen des Droits Sociaux, qui vise à conférer aux citoyens des droits nouveaux et plus efficaces. Le Socle des droits sociaux entend s'inspirer directement des pratiques en usage en Europe et s'appuie sur le corpus législatif qui existe dans l'UE et au niveau international. Les 20 principes et droits consacrés dans le Socle s'articulent autour de trois axes : 1) l'égalité des chances et l'accès au marché du travail, 2) des conditions de travail équitables et 3) la protection sociale et l'inclusion sociale. Ils mettent l'accent sur la manière de réaliser la promesse inscrite dans les traités d'une économie sociale de marché hautement compétitive, visant le plein emploi et le progrès social.

L'une des avancées notables présente dans le Socle concerne en particulier la nouvelle disposition d'un droit à la protection sociale applicable à tous les travailleurs. Le Socle prend en effet en considération les défis posés par l'évolution du monde du travail et de nouvelles formes d'emploi, dites atypiques. Il entend donc étendre le principe de l'égalité de traitement au-delà des trois formes de relations de travail dites atypiques couvertes par le champ législatif européen (à temps partiel, travail à durée déterminée et travail temporaire) et ce afin de permettre de protéger tous les types de travailleurs quel que soit le type de relation de travail.

Il restera cependant à clarifier le cadre par lequel des obligations contraignantes pourront être mises en place, permettant de garantir les droits énoncés. Étant donné la nature juridique du socle, les principes et droits y afférents ne sont pas directement applicables.

La Commission européenne précise en effet que les institutions européennes aideront à fixer le cadre et indiqueront la voie à suivre pour la mise en œuvre du socle, dans le plein respect des compétences et des traditions de dialogue social des États membres. Un certain nombre de principes et droits inclus dans le socle nécessiteront donc des initiatives législatives pour devenir effectifs. Le cas échéant, la législation actuelle de l'Union sera actualisée,

53. En ce compris l'égalité de traitement, la protection de la santé et de la sécurité, la protection pendant le congé de maternité, les dispositions en matière de temps de travail et de temps de repos, l'équilibre entre vie familiale et vie professionnelle, l'accès à la formation, le soutien sur le lieu de travail pour les personnes handicapées, des droits adéquats en matière d'information, de consultation et de participation, la liberté d'association et de représentation, la négociation collective et l'action collective.

complétée et mieux appliquée. Pour donner plein effet aux dispositions du pilier, les États membres sont invités dans ce cadre à s'assurer que les politiques d'emploi et les règles sociales soient adaptées à l'émergence de nouvelles formes de travail ⁵⁴.

L'une des premières initiatives de la Commission européenne, en accompagnement de la publication du Socle européen des Droits Sociaux, concerne le démarrage d'une première phase de consultation des partenaires sociaux sur « l'accès à la Protection sociale » dans le cadre notamment des emplois dits atypiques couvrant diverses formes d'activité non salariée⁵⁵.

La Commission européenne accompagne le Socle européen des Droits sociaux d'une série d'autres initiatives législatives et non législatives concrètes, notamment sur l'équilibre entre vie professionnelle et vie privée des parents et aidants, sur l'information des travailleurs, ainsi que sur le temps de travail. Ces initiatives illustrent à la fois la nature des questions couvertes par le Socle ainsi que la manière dont les principes et droits qu'il définit peuvent être mis en œuvre.

Un tableau de bord social a également été élaboré afin de suivre les évolutions et les résultats obtenus par les pays de l'UE dans douze domaines et d'évaluer les avancées réalisées vers un « triple A » social pour l'UE dans son ensemble. Cette analyse complètera le cadre d'analyse du Semestre européen pour la coordination des politiques économiques.

54. Au plan européen, les partenaires sociaux doivent donc être consultés conformément à l'article 154 du Traité FUE sur d'éventuelles initiatives envisagées au titre de l'article 153 du TFUE et peuvent signer des accords qui peuvent être mis en œuvre au niveau de l'Union conformément à l'article 155 du TFUE.

55. Cf. Commission Staff Working Document *Accompanying the Document Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European and Social Committee and the Committee of the Regions Establishing a European Pillar of Social Rights* (COM(2017) 250 final) (SWD(2017) 200 final) (SWD(2017) 206 final).

7. CONCLUSION

Le droit du travail et de la protection sociale se trouve aujourd'hui confronté aux enjeux posés par de nouvelles formes de travail et des relations d'emploi flexibilisées, qui ont accentué la segmentation du marché du travail entre « *outsiders* » et « *insiders* ». Cette situation est porteuse d'inégalités intrinsèques et de précarité affectant la cohésion sociale de la société européenne.

Un cadre évolutif porté par des mutations du droit social européen est nécessaire pour répondre aujourd'hui à ces développements. Une approche renouvelée des protections en matière de statut d'emploi et de couverture sociale apparaît indispensable pour certaines catégories d'actifs atypiques et notamment les travailleurs intermittents et autonomes. De manière plus globale, ces enjeux interrogent les systèmes de protection sociale existant au sein de l'UE, qui doivent pouvoir couvrir de manière équitable tous les types de travailleurs indépendamment de leur statut d'emploi.

Le dernier rapport de l'OIT, intitulé « L'emploi atypique dans le monde, Identifier les défis, ouvrir des perspectives »⁵⁶, contient des recommandations pour remédier aux « *déficits de travail décent* » dans l'emploi atypique suivant quatre grandes lignes d'action :

Comblent les lacunes dans la réglementation. Garantir l'égalité de traitement pour les travailleurs engagés dans des formes atypiques d'emploi. Des mesures législatives sont également nécessaires pour remédier au problème de la qualification fictive ou erronée des relations d'emploi, restreindre le recours à l'emploi atypique dans certains cas afin de prévenir les abus.

Renforcer la négociation collective. La négociation collective permet de prendre en considération les circonstances particulières d'un secteur ou d'une entreprise et est donc bien adaptée pour contribuer à la réduction des éléments d'insécurité affectant le travail atypique. Toutefois, cela suppose de renforcer la capacité des syndicats à cet égard, notamment par l'organisation et la représentation des travailleurs engagés dans l'emploi atypique.

56. Organisation Internationale du Travail, *L'emploi atypique dans le monde : Identifier les défis, ouvrir des perspectives*. Vue d'ensemble, Genève, 2016.

Enfin, les alliances entre syndicats et autres organisations peuvent s'inscrire dans les réponses collectives aux problèmes qui préoccupent autant les travailleurs en situation d'emploi atypique que ceux en situation d'emploi typique.

Consolider la protection sociale. Au niveau national, les systèmes de protection sociale doivent être renforcés et, le cas échéant, adaptés pour garantir une couverture à tous les travailleurs. Cela suppose, par exemple, de supprimer ou d'abaisser les seuils de rémunération, de durée de l'emploi ou de nombre d'heures de travail nécessaires à l'ouverture des droits, de sorte que les travailleurs engagés dans les formes atypiques d'emploi ne soient pas exclus ; ou encore d'assouplir les règles relatives aux cotisations exigées pour l'ouverture des droits, en autorisant les interruptions de cotisation et en assurant la transférabilité des droits et prestations entre les différents systèmes de sécurité sociale et statuts dans l'emploi. Ces réformes devraient être complétées par des efforts pour établir un socle de protection sociale universel.

Mener des politiques sociales et de l'emploi visant à faire face aux risques sociaux et à accompagner les transitions professionnelles. Les politiques macroéconomiques devraient venir en soutien d'un plein d'emploi, productif et librement choisi, y compris par la mise en œuvre, si nécessaire, de programmes publics d'emploi.

En conclusion de ce rapport, beaucoup d'incertitudes pèsent sur l'avenir du modèle social européen. Comme l'a plaidé la Confédération européenne des Syndicats dans sa résolution exécutive de septembre 2016, toute politique future dans le champ social européen doit privilégier une **approche de convergence vers le haut des politiques des États membres en matière de normes sociales.**

Il est encourageant de constater un certain nombre d'avancées dans le Socle européen des Droits sociaux et notamment la reconnaissance du principe de l'égalité de traitement en matière de protection sociale applicable à l'ensemble des travailleurs – quel que soit le statut d'emploi. L'annonce d'un processus de consultation avec les partenaires sociaux sur « l'accès à la protection sociale » est également un point important et il sera essentiel, dans le processus en cours, de se montrer attentif aux possibilités réelles, pour les travailleurs autonomes, d'exercer effectivement leur droit d'association sur le plan syndical et de bénéficier de l'extension des conventions collectives.

La CES a fait de la protection des travailleurs indépendants, un axe stratégique de son mandat. Dans sa résolution « *Vers une nouvelle protection pour les travailleurs indépendants en Europe* » des 14 et 15 décembre 2016, elle a déclaré : « *Un des principaux défis du mouvement syndical en Europe est de mieux couvrir et protéger ces travailleurs qui se situent dans une frange (sans*

doute grandissante) du marché du travail. Nous devons nous assurer que ces travailleurs indépendants aient le droit de négocier et d'être couverts par des conventions collectives, tenant compte les structures existantes de négociation collective. Une meilleure protection doit leur être garantie. »⁵⁷

Il s'agira donc et au final de passer des principes et bonnes intentions à un cortège de propositions législatives et à une feuille de route précise permettant que le Socle européen des Droits sociaux produise des effets tangibles et une réelle avancée de l'Europe sociale.

Par ailleurs, les acteurs de l'économie sociale comme les entreprises partagées, telles les coopératives, peuvent accompagner les mutations nécessaires du droit du travail et fournir un nouveau cadre, transparent, de gouvernance participative et de protections adaptées pour les travailleurs atypiques.

Ce sont des lieux idéaux pour expérimenter des solutions innovantes de manière à faire évoluer le marché du travail vers plus d'équité pour tous les types de travailleurs, indépendamment de leur statut d'emploi.

Une meilleure mise en réseau des travailleurs dits atypiques doit être encouragée dans ce cadre au plan européen. Il s'agit ici de favoriser la mise en place d'un dialogue structuré sur l'avenir du travail, entre certaines catégories de travailleurs concernés par les nouvelles formes d'emploi et l'ensemble des parties prenantes institutionnelles européennes, les États membres, les partenaires sociaux et les intermédiaires de l'emploi.

57. « Vers une nouvelle protection pour les travailleurs indépendants en Europe » Résolution de la Confédération européenne des Syndicats, adoptée en Comité exécutif des 14 et 15 décembre 2016.

Bibliographie

Documents officiels des Institutions européennes et de l'Organisation Internationale du Travail (OIT)

Comité économique et social européen, Avis exploratoire, *L'évolution de la nature des relations de travail et l'impact sur le maintien d'un salaire décent, ainsi que l'impact de l'évolution technologique sur le système de sécurité sociale et le droit du travail*, Rapporteur: Mme Kathleen Walker Shaw, OC/533 EESC-2016-00137, 2016.

Commission européenne, *Livre Vert - Moderniser le droit du travail pour relever les défis du XXI^e Siècle*, COM(2006) 708 final.

Commission européenne, Direction générale Emploi, Relations industrielles et Affaires sociales. Unité V/D.2, *Transformations du travail et devenir du droit du travail en Europe* Rapport final. Rapporteur général : Alain Supiot, Luxembourg, Office des Publications des Communautés européennes, 1999.

Commission européenne, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social européen et au Comité des Régions, *Vers des principes communs de flexicurité : Des emplois plus nombreux et de meilleure qualité en combinant flexibilité et sécurité*, COM(2007) 359 final.

Commission européenne, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des Régions, *Lancement d'une consultation sur un Socle européen des Droits sociaux* {SWD(2016) 50 final} {SWD(2016) 51 final}.

Commission européenne, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des Régions, *Annexe, Première ébauche préliminaire de Socle européen des Droits sociaux, Lancement d'une consultation sur un Socle européen des Droits sociaux*, {SWD(2016) 50 final}, {SWD(2016) 51 final}.

Eurofound, *New forms of employment*, Publications Office of the European Union, Luxembourg, 2015

European Commission, Staff Working Document, *Key Economic, Employment and Social Trends behind a European Pillar of Social Rights*, Accompanying the document, Communication from the Commission to the European Parliament, the Council, the European Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, Launching a consultation on a European Pillar of Social Rights, {COM(2016) 127 final}, {SWD(2016) 50 final}.

European Parliament, Directorate General for Internal Policies, *Precarious Employment in Europe, Patterns, Trends and Policy Strategies*, IP/A/EMPL/2014-14, 2016.

Parlement Européen, Commission de l'Emploi et des Affaires Sociales, *Projet de rapport sur un Socle européen des Droits sociaux actuellement en cours de discussion*. Rapporteur Maria João Rodrigues, 2016/2095(INI)

Parlement européen, Direction Générale des Politiques Internes. Département thématique A : Politique de l'emploi, *Droits des travailleurs indépendants « économiquement dépendants »*, IP/A/EMPL/ST/2012-02, 2013.

Les formes atypiques d'emploi : Rapport pour discussion à la Réunion d'experts sur les formes atypiques d'emploi (Genève, 16 - 19 février 2015), Bureau international du Travail, Département des conditions de travail et de l'égalité, Genève, 2015.

Positions de la CES (Confédération européenne de Syndicats)

Socle européen des Droits sociaux. Agir pour améliorer le sort de tous les travailleurs, Priorités de la CES pour la phase actuelle de la consultation de la Commission européenne relative au Socle européen des Droits sociaux, adoptées lors de la réunion extraordinaire du Comité exécutif de la CES, 6 septembre 2016.

Vers une nouvelle protection pour les travailleurs indépendants en Europe, Résolution de la Confédération européenne des Syndicats, adoptée en Comité exécutif de la CES, 14 et 15 décembre 2016.

Études

AMAR, Nicolas ; Viossat, Louis-Charles, *Les Plates-formes collaboratives, l'emploi et la protection sociale*, Paris, Inspection Générale des Affaires Sociales, mai 2016.

CHARHON, Pascale; Dearbhal Murphy, *The Future of Work in the Media, Arts and Entertainment Sector, Meeting the Challenge of Atypical Working*, FIA, UNIMEI, FIM, EFJ, 2016.

GHAJ, Dharam, *Travail décent : concept et indicateurs*, Revue internationale du Travail, vol. 142 (2003), n° 2, Organisation internationale du Travail, 2003

International Labour Office, *Non-standard Employment Around the World: Understanding Challenges, Shaping Prospects*, Genève, 2016.

JOLLY, Cécile ; Prouet, Emmanuelle, *L'avenir du travail : quelles redéfinitions de l'emploi, des statuts et des protections*, France Stratégies, 2016

KEMEKLIN, Gintare ; Connolly, Heather ; Keune, Maarten ; Watt, Andrew, *L'emploi dans les services en Europe*, Document pour UNI-Europa, Institut syndical Européen, 2007.

LAULOM, Sylvaine ; Tessier, Christophe ; Mazuyer, Emmanuelle ; Vielle, Pascale, *Crise : quelle évolution du droit social en Europe*, ETUI, Policy Brief, n° 2, 2012.

LORCHER, Klaus ; Schomann, Isabelle, *The European Pillar of Social Rights : Critical Legal Analysis and Proposals*, Report 139, ETUI, Bruxelles, 2016

MAZUYER Emmanuelle, « Les Mutations des droits du travail sous influence européenne », *Revue de la Régulation*, Paris, Maison des Sciences de l'Homme, n° 13, 2013.

ORGANISATION INTERNATIONALE DU TRAVAIL, *L'EMPLOI ATYPIQUE DANS LE MONDE: IDENTIFIER LES DÉFIS, OUVRIR DES PERSPECTIVES. VUE D'ENSEMBLE*, GENÈVE, 2016

SCHÖMANN, ISABELLE ; CLAUWAERT STEFAN, *LA CRISE ET LES RÉFORMES NATIONALES DU DROIT DU TRAVAIL : BILAN*, WORKING PAPER, INSTITUT SYNDICAL EUROPÉEN, 2012

VALENDUC, Gérard ; Vendramin, Patricia, *Le travail dans l'économie digitale : continuités et ruptures*, Working Paper, Institut Syndical Européen, 2016

VIELLE, Pascale ; Bonvin, Jean-Michel, « Des droits sociaux communautaires. Renégocier un nouveau panier de sécurités pour les citoyens européens », in *Revue Belge de Sécurité Sociale*, n°4, Dossier « Les piliers qui soutiennent notre protection sociale », 2010.

Annexes

ANNEXE 1

Descriptions par l'OIT des catégories de travail atypique

Source : *Non-standard employment around the world: Understanding challenges, shaping prospects*, Overview-International Labour Office, Genève: ILO, 2016. (ISBN 978-92-2-130941-3 (print))

Le travail temporaire, dans le cadre duquel les travailleurs sont engagés pour une période prédéfinie, comprend les contrats de durée déterminée (CDD), ceux conclus pour la réalisation d'une tâche ou d'un projet définis, ainsi que le travail saisonnier ou occasionnel, y compris le travail journalier. Au sein de l'UE, les CDD sont régis par un cadre réglementaire de l'UE (voir section 5) et contiennent des dispositions spécifiques précisant leur durée maximale, le nombre de renouvellements possibles et les motifs justifiant d'y recourir.

Le travail occasionnel peut se définir comme l'embauche de travailleurs pour une courte durée ou sur une base ponctuelle et intermittente, souvent pour un certain nombre d'heures, de jours ou de semaines, en contrepartie d'un salaire convenu aux termes d'un accord de travail journalier ou périodique. Le travail occasionnel se retrouve dans certains types d'emplois associés à l'économie des plateformes numériques (la *gig* économie).

Dans le cas du travail à temps partiel, la durée normale du travail est inférieure à celle des travailleurs à plein temps se trouvant dans une situation comparable. De nombreux pays ont établi dans la législation des seuils permettant de distinguer le travail à temps partiel du travail à plein temps. À des fins statistiques, on considère généralement qu'à une durée de travail hebdomadaire inférieure à 35 heures ou à 30 heures, correspond un travail à temps partiel.

Lorsque les travailleurs ne sont pas directement employés par l'entreprise à laquelle ils fournissent leurs services, ils se situent dans le cadre **d'arrangements contractuels multipartites**, par exemple lorsqu'ils sont mis à disposition et rémunérés par une agence de travail temporaire, mais que le travail est réalisé pour le compte d'une entreprise utilisatrice. Dans la plupart des pays, le travailleur et l'agence sont liés par un contrat ou une relation de travail, tandis que l'agence et l'entreprise utilisatrice sont liées par un contrat commercial.

Le travail déguisé ou dépendant. Selon l'OIT, établir une relation de travail déguisée «*consiste à lui donner une apparence différente de la réalité afin d'annuler ou de diminuer la protection assurée par la loi* ». Cela peut consister à cacher l'identité de l'employeur, à embaucher le travailleur par l'intermédiaire d'un tiers ou à engager le travailleur dans le cadre d'un contrat commercial ou coopératif plutôt que d'un contrat de travail, tout en contrôlant et en dirigeant son activité d'une façon incompatible avec son statut de travailleur indépendant. En outre, une relation de travail peut être ambiguë lorsque les obligations et droits respectifs des parties concernées ne sont pas définis clairement, ou lorsque la législation est inadéquate ou lacunaire, y compris en ce qui concerne l'interprétation ou l'application de la loi.

ANNEXE 2

Type de relation d'emploi et niveau de risque de précarité associé

Source : European Parliament, Directorate General for Internal Policies, "Precarious Employment in Europe, Patterns, Trends and Policy Strategies", IP/A/EMPL/2014-14, July 2016

TABLE 1

Type of employment relationship	Magnitude	Main risks	Overall level of risk	Countries/ sectors most affected
Open-ended full time contracts	50% of the share of EU employment. Decreasing level	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Low pay, and in-work poverty</i> • <i>Stress and health</i> • <i>Career development and training</i> 	Low	Greece, Poland, Hungary, Latvia, Lithuania Personal service workers, sales personnel, plant and machine operators and elementary occupations
Part-time work, Involuntary part-time work, marginal part-time work	7% of EU employment involuntary -part-time accounts for around 25% of part-time work Increasing trend for all types of part-time work	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Low pay and in work poverty</i> • <i>Social security</i> • <i>Career development and training</i> 	Low (open ended part-time work) Medium (marginal part-time work) Medium (involuntary part-time work)	Involuntary part-time working (high in Greece, Spain, Italy, Bulgaria, Portugal, Cyprus). Marginal part-time work highest in the Netherlands, Germany, Denmark, Ireland, UK and Austria
Freelancers, self-employment, bogus self-employment	Freelancers account for 10% of employment. Stable trend. Self-employed persones with at least one employee = 4% of total employment in Europe	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Low pay and in work poverty</i> • <i>Social security</i> • <i>Labour rights</i> • <i>Career development and training</i> 	Medium	Romania Risk for bogus self-employment and social security risks for artists workers.
Fixed-term contracts	7% of total employment in Europe. Stable trend.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Low pay and in-work poverty</i> • <i>Social security</i> • <i>Labour rights</i> 	Medium	Casual and seasonal work, Agriculture and Tourism, Labour rights risk UK, Ireland

Type de relation d'emploi et niveau de risque de précarité associé (suite)

Source : European Parliament, Directorate General for Internal Policies, *Precarious Employment in Europe, Patterns, Trends and Policy Strategies*, IP/A/EMPL/2014-14, juillet 2016.

Table 2

Type of employment relationship	Magnitude	Main risks	Overall level of risk	Countries/ sectors most affected
Temporary agency work	1,5 % of total employment in the EU	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Low pay, and in-work poverty</i> • <i>Labour rights</i> • <i>Career development and training</i> • <i>Low level of collective rights</i> 	Medium/high	<p>Outsourcing, especially in cleaning, catering, services and ICT Netherlands and Slovenia</p> <p>Young people. Limited transitions.</p> <p>Countries where collective bargaining coverage and union density is low</p>
Posted work	1.92 million postings in Europe in 2014. Increasing trend.	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Low pay and in-work poverty</i> • <i>Social security</i> • <i>Labour rights</i> • <i>Career development and training</i> 	Medium/high	<p>Those affected by abusive practices</p> <p>Construction</p> <p>The three main sending Member States are Poland, Germany and France. The three main receiving Member States are France, Germany and Belgium</p>
Zero hours contract	About 5% of the workforce in the UK and Austria, 2,6 % in Estonia and the Czech Republic and 1% in Malta and Norway	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Low pay and in-work poverty</i> • <i>Social security</i> • <i>Labour rights</i> 	Medium/high	<p>Austria, Netherlands, UK</p> <p>Retail, hospitality</p>

Type de relation d'emploi et niveau de risque de précarité associé (suite)

Source : European Parliament, Directorate General for Internal Policies, *Precarious Employment in Europe, Patterns, Trends and Policy Strategies*, IP/A/EMPL/2014-14, juillet 2016.

TABLE 3

Type of employment relationship	Magnitude	Main risks	Overall level of risk	Countries/ sectors most affected
<i>Internships</i>	<i>46% of 18 to 35 year olds have completed at least one internship</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Low pay, and in-work poverty</i> • <i>Social security</i> • <i>Labour rights</i> • <i>Career development and training</i> 	<i>Medium</i>	<i>Young people</i>
<i>Informal, undeclared work</i>	<i>4% of people in the EU admit to carrying out undeclared work in the previous 12 months (Eurobarometer) Stable trend</i>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>Low pay, and in-work poverty</i> • <i>Social security</i> • <i>Labour rights</i> • <i>Career development and training</i> • <i>Low level of collective rights</i> 	<i>High</i>	<i>Estonia, Latvia, Netherlands, Malta Career and domestic services Women and migrant workers</i>

ANNEXE 3

Le titre X et les articles 151 à 161 du Traité sur le fonctionnement de l'Union européenne (TFUE) définissent les objectifs de l'UE dans le domaine social, en ce compris la promotion de l'emploi et la promotion de l'amélioration des conditions de vie et de travail.

En vue d'atteindre ces objectifs, l'article 153 permet à l'Union européenne de soutenir et de compléter l'action des États membres dans différents domaines précis. Ces actions concernent: l'amélioration, en particulier, du milieu de travail pour protéger la santé et la sécurité des travailleurs, les conditions de travail, la protection des travailleurs en cas de résiliation du contrat de travail, la représentation et la défense collective des intérêts des travailleurs et des employeurs, les conditions d'emploi des ressortissants de pays tiers (se trouvant en séjour régulier sur le territoire de l'Union); et l'égalité entre hommes et femmes en ce qui concerne leurs chances sur le marché du travail et le traitement dans le travail.

L'article 153 définit aussi trois domaines spécifiques dans lesquels elle ne peut pas agir:

- **les rémunérations**, bien que des mesures visant à assurer l'application du principe européen fondamental de l'égalité des rémunérations entre travailleurs masculins et travailleurs féminins pour un même travail ou un travail de même valeur soient spécifiquement autorisées (par l'article 157) ;
- **le droit d'association** (c'est-à-dire le droit de s'affilier à des syndicats ou à des organisations patronales);
- **le droit de grève ou de lock-out**, bien que le droit d'association et le droit de grève soient garantis en vertu de la Charte des Droits fondamentaux de l'Union européenne.

ANNEXE 4

Aperçu des positions de la CES, de l'ETUI, du Comité économique et social européen durant la phase de consultation relative au projet de Socle européen des Droits sociaux (2016)

Dans une étude extrêmement détaillée, les juristes Isabelle Schormann et Klaus Lörcher, de l'Institut Syndical Européen, (ETUI) ont questionné la finalité authentiquement sociale du Projet de Socle européen des Droits sociaux⁵⁸ et se sont inquiétés du fait que celui-ci était intégré dans une rhétorique dans laquelle « *la croissance économique semblait être l'objectif principal* ». ⁵⁹

Par ailleurs, de nombreuses interrogations subsistaient sur le champ d'application du Socle. À priori limitée à la zone euro, l'initiative pourrait être étendue à d'autres États membres de l'Union qui souhaiteraient s'y joindre. Les juristes de l'ETUI y ont vu un risque de créer une « *Union européenne à deux vitesses* » au sein de laquelle les inégalités sociales et le dumping social pourraient être encore plus exacerbés.

Toujours selon les juristes de l'ETUI, une certaine incertitude entourait également l'exercice en cours. Le manque de clarté quant à la nature du projet de Socle et les conséquences qui pourraient en résulter ne créaient pas la sécurité juridique nécessaire à de nouveaux progrès dans la protection des droits sociaux et du travail. L'ETUI a constaté, par ailleurs, la réapparition du concept de « flexisécurité » dans les documents de la Commission et rappelait qu'un dialogue social développé constituait un des piliers sur lesquels reposait ce dispositif, dans un pays comme le Danemark. Or, le management de la crise par les autorités européennes et nationales a mis à mal les systèmes de négociation collective qui, dans de nombreux États membres, ont été fortement affaiblis par une forte tendance à la décentralisation.

L'analyse juridique approfondie (par les chercheurs d'ETUI) des vingt domaines d'action couverts par le projet relevait le caractère incomplet des références juridiques sur lesquelles le projet de socle repose. Elle faisait apparaître également une évaluation lacunaire du droit primaire de l'UE et des traités, ainsi qu'une évocation très succincte de la Charte européenne des Droits fondamentaux.

Par ailleurs, l'oubli de références essentielles au droit social international

58. Commission européenne, Communication de la Commission au Parlement européen, au Conseil, au Comité économique et social et au Comité des Régions, Annexe, *Première ébauche préliminaire de Socle européen des Droits sociaux, Lancement d'une consultation sur un Socle européen des Droits sociaux*, {SWD(2016) 50 final}, SWD(2016) 51 final.

59. Lörcher, Klaus ; Schormann, Isabelle, *The European Pillar of Social Rights : Critical Legal Analysis and proposals*, Report 139, ETUI, Bruxelles, 2016.

(Conventions de l'OIT, Convention européenne des Droits de l'Homme, Charte sociale européenne) ratifiées par les États membres, tout comme la faible attention accordée à la jurisprudence des instances internationales en matière sociale apparaissait comme problématique.

La Confédération européenne des Syndicats, dans la résolution de son comité exécutif de septembre 2016⁶⁰, a appelé la Commission européenne à faire des propositions tangibles dans six domaines prioritaires :

- Une économie plus juste et créatrice d'emplois de qualité
- Une augmentation salariale pour la justice au travail et la justice économique
- Une meilleure application des droits existants et l'instauration de nouveaux droits
- Une mobilité équitable
- Une transition réussie du marché du travail
- Une protection sociale et des services publics forts
- Des changements institutionnels afin d'accorder une importance égale à la promotion de l'Europe sociale.

Le Comité économique et social européen dans son avis exploratoire sur *l'Evolution de la nature des relations de travail et l'impact sur le maintien d'un salaire décent*⁶¹, a insisté sur la nécessité pour l'UE d'examiner de manière spécifique la question de l'emploi dans le cadre de plateformes en ligne, de l'externalisation ouverte, des travailleurs indépendants économiquement dépendants et des autres nouvelles formes d'activités non salariées. Des recherches plus approfondies devraient être effectuées sur le statut contractuel des micros travailleurs et sur les autres nouvelles formes de relations de travail en ligne.

60. Socle européen des Droits sociaux. *Agir pour améliorer le sort de tous les travailleurs*, Priorités de la CES pour la phase actuelle de la consultation de la Commission européenne relative au Socle européen des Droits sociaux, adoptées lors de la réunion extraordinaire du Comité exécutif de la CES, 6 septembre 2016.

61. Comité économique et social européen, *Avis exploratoire, L'évolution de la nature des relations de travail et l'impact sur le maintien d'un salaire décent, ainsi que l'impact de l'évolution technologique sur le système de sécurité sociale et le droit du travail*, Rapporteuse : Mme Kathleen Walker Shaw, OC/533 EESC-2016-00137, 2016.

Remerciements à Stefan Clauwaert de l'Institut syndical européen,
Sarah de Heusch et Carmelo Virone de SMart.

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS

Fondé par l'économiste belge Denis Stokkink en 2002, POUR LA SOLIDARITÉ - PLS est un European think & do tank indépendant engagé en faveur d'une Europe solidaire et durable.

POUR LA SOLIDARITÉ se mobilise pour défendre et consolider le modèle social européen, subtil équilibre entre développement économique et justice sociale. Son équipe multiculturelle et pluridisciplinaire œuvre dans l'espace public aux côtés des entreprises, des pouvoirs publics et des organisations de la société civile avec comme devise : Comprendre pour Agir.

ACTIVITÉS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS met ses compétences en recherche, conseil, coordination de projets européens et organisation d'événements au service de tous les acteurs socioéconomiques.

Le laboratoire d'idées et d'actions **POUR LA SOLIDARITÉ – PLS**

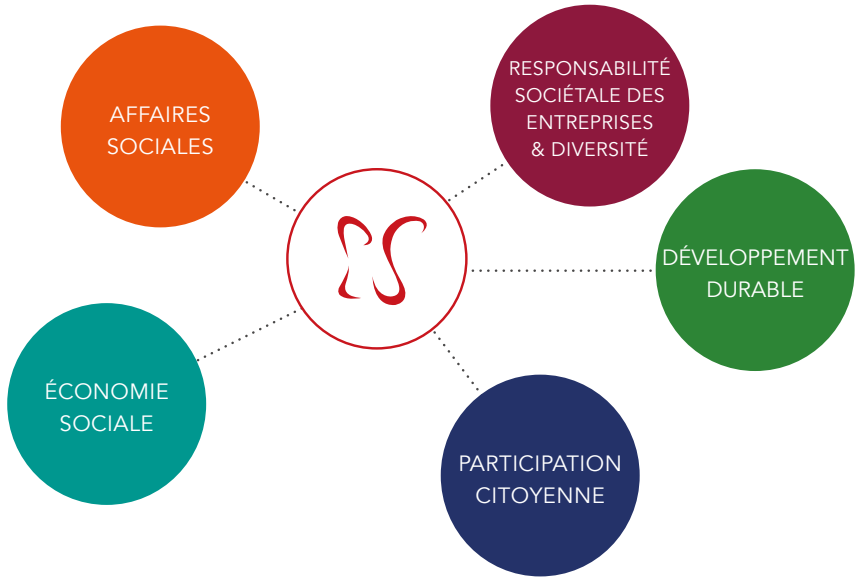
- 1** | **Mène des travaux de recherche et d'analyse** de haute qualité pour sensibiliser sur les enjeux sociétaux et offrir de nouvelles perspectives de réflexion. Les publications POUR LA SOLIDARITÉ regroupées en sein de trois collections « Cahiers », « Notes d'Analyse », « Études & Dossiers » sont consultables sur www.pourlasolidarite.eu et disponibles en version papier.
- 2** | **Conseille, forme et accompagne** sur les enjeux européens en matière de lobbying et de financements.
- 3** | **Conçoit et réalise des projets transnationaux** en coopération avec l'ensemble de ses partenaires européens.
- 4** | **Organise des conférences** qui rassemblent dirigeant/e/s, expert/e/s européen/ne/s, acteurs de terrain et offrent un lieu de débat convivial sur l'avenir de l'Europe solidaire et durable.



THÉMATIQUES

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS

inscrit ses activités au cœur de cinq axes thématiques :



OBSERVATOIRES EUROPÉENS

POUR LA SOLIDARITÉ – PLS réalise une veille européenne thématique et recense de multiples ressources documentaires (textes officiels, bonnes pratiques, acteurs et actualités) consultables via ses quatre observatoires européens :

■ www.ess-europe.eu

■ www.diversite-europe.eu

■ www.transition-europe.eu

■ www.participation-citoyenne.eu

COLLECTIONS POUR LA SOLIDARITÉ - PLS

Aperçu des récentes publications

NOTES D'ANALYSE POUR LA SOLIDARITÉ

Éclairages sur des enjeux d'actualité

- *Espaces de coworking et tiers-lieux : de l'équipe à la communauté.* Rémi Leturcq, mai 2017.
- *La transformation numérique dans l'Europe 2020 : un puissant levier d'inclusion.* Florent Losson, mai 2017.
- *Définanciariser le bien-être.* Daniela Gabor et Maria Magdalena Tancau, avril 2017.
- *L'éducation au développement durable en Europe.* Veronika Von Wachter, mars 2017.
- *L'éducation au développement durable : vecteur de transformation.* Veronika Von Wachter, mars 2017.
- *Être aidant-e : entre solidarité choisie et précarité subie.* Anna Métral, mars 2017.
- *ESS et Jeunesse : valeurs partagées.* Tiphaine Faure, mars 2017.
- *Politique énergétique de l'UE : quelles évolutions ?* Marie Schuller, février 2017.
- *La nouvelle politique énergétique de l'UE et ses enjeux.* Marie Schuller, février 2017.
- *Réchauffement climatique et migration : zoom sur un phénomène méconnu.* Marie Schuller, décembre 2016.
- *LGBTQ et discrimination professionnelle en Europe et aux États-Unis.* Océane Imber, décembre 2016.
- *L'insertion professionnelle des réfugié-e-s : une nécessité qui rencontre des obstacles.* Anna Métral, décembre 2016

CAHIERS POUR LA SOLIDARITÉ

Résultats de recherches comparatives européennes

- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en France. PLS et SMart, n°35, mai 2015.*
- *Économie sociale, secteur culturel et créatif : vers une nouvelle forme d'entrepreneuriat social en Wallonie. PLS et SMart, n°34, mai 2015.*
- *Le budget participatif : un outil de citoyenneté active au service des communes. Céline Brandeleer, n°33, octobre 2014.*
- *La Transition : un enjeu économique et social pour la Wallonie. Sanjin Plakalo, n°32, mars 2013.*

ÉTUDES & DOSSIERS POUR LA SOLIDARITÉ

Analyses et réflexions sur des sujets innovants

- *Finance et bien-être, une réflexion participative. Marie Leprêtre, décembre 2016.*
- *Pour l'intégration en apprentissage des jeunes vulnérables. Sanjin Plakalo, décembre 2016.*
- *La participation des travailleurs au sein des entreprises. Denis Stokkink, novembre 2016.*
- *Le modèle des entreprises d'insertion : l'exemple de la France. POUR LA SOLIDARITÉ et la Fédération des entreprises d'insertion, septembre 2016.*
- *Jeunes NEET - Bonnes pratiques européennes en matière d'apprentissage. Dans le cadre du projet ANEETS, juin 2016.*
- *Agir contre les violences faites aux femmes : guide pour les entreprises. Dans le cadre du projet CARVE, juin 2016.*
- *Femmes dans le management des PME : étude comparative. Dans le cadre du projet GBPM, avril 2016.*

La construction d'un nouveau contrat social implique de promouvoir la participation de tous et toutes aux processus décisionnels, aux projets sociaux communs, rétablir des liens entre la société civile, le marché et l'État, renforcer et créer le sentiment d'appartenance à la société.

Le think & do tank européen POUR LA SOLIDARITÉ - PLS se dédie à renforcer la cohésion sociale de l'Union européenne au travers d'initiatives innovantes liées à l'emploi, à la protection sociale, à la santé, aux services à la personne, à la pauvreté et au handicap.

Depuis la fin des années 1980, les structures de l'emploi et les modes de production ont considérablement évolué, écartant certains travailleurs des systèmes traditionnels de protection sociale. Ces changements interviennent alors que s'intensifie par ailleurs en Europe la concurrence entre États membres. Ceux-ci, pressés de restaurer la compétitivité de leurs entreprises, modifient et dégradent leurs systèmes de protection sociale, auxquels l'accès devient de plus en plus difficile, au détriment de l'ensemble des travailleurs. En résulte inexorablement un accroissement des risques de désaffiliation, de paupérisation et de montée des populismes.

Dans ce contexte social tendu, alors que la Commission européenne vient de publier le Socle européen des Droits sociaux, plus que jamais se pose la question du rôle du décideur européen dans la réforme et la mise en œuvre d'un système de protection sociale à la fois plus étendu et plus sécurisant, adapté à l'ensemble des travailleurs, dont les travailleurs atypiques, tenus jusqu'à présent à l'écart de tels dispositifs.

Dans cette étude co-éditée par SMart et POUR LA SOLIDARITÉ, Pascale Charhon s'interroge sur la question du travail atypique dans l'Union européenne et du rôle que le décideur européen aura à jouer dans la réforme de la protection des travailleurs concernés.

Collection « Cahiers » dirigée par Denis Stokkink

www.pourlasolidarite.eu



-15€-

Avec le soutien de

